

Yesenia Zamudio F.

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015	
10.2 Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad para el personal del centro de trabajo.	
Presentar documento que contenga el programa anual de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad.	Páginas 29

Leslie Valenzuela

J. Fernando

S





SINALOA
TRIBUNAL ELECTORAL

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA.

leslie Valenzuela
Yesenia Zamudio T.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Fernando' and 'S'.



10.2 PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA.

I. Presentación

El programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad se crea en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, como una respuesta a las necesidades de las y los trabajadores así como del propio Tribunal de contar con información, con herramientas que coadyuven al manejo de estos temas en un clima laboral libre de discriminación; tiene por objeto sensibilizar y crear conciencia de la importancia del respecto a los derechos humanos, la igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad tanto para el personal como para el órgano jurisdiccional electoral a fin de mejorar las condiciones de trabajo; así como alcanzar mayores niveles de productividad.

En el presente programa de capacitación se incluye un marco normativo como base de la capacitación y sensibilización en el Tribunal; la población objetivo a la que va dirigido el programa; la oferta capacitación; así como las especificaciones del desarrollo y los medios de difusión en donde se dará a conocer dicho programa.

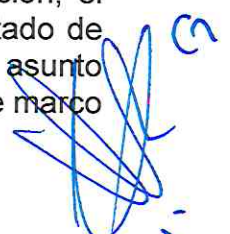
II. Marco normativo.

En este apartado se exponen los fundamentos normativos que centran su atención en pro de los derechos humanos, la igualdad laboral y la no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad; en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, la capacitación del personal en esta materia se considera como un asunto de responsabilidad laboral y se establece para dar cumplimiento al siguiente marco normativo.

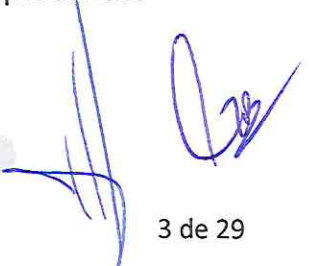
II.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 1, eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas, este mismo artículo prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.

Yesenia Zamudio F. Leslie Valenzuela



J. Fernando



Yesenia Zamudio F. Leslie Valenzuela
[Handwritten signatures]

Artículo 4 de la establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley.

Artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

II.2. Convenciones, Tratados y Recomendaciones Internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano

A. Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 6 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) ...
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

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

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 17. Protección a la Familia

J. Fernando
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4. Los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria de los hijos, sobre la base única del interés y conveniencia de ellos

Artículo 24. Igualdad ante la Ley.

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

C. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).

Artículo 4 Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- ...
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
 - j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 6 El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación,

D. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Artículo 11 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

Leslie Valenzuela
Yessenia Zamudio F.
J. Fernando



- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

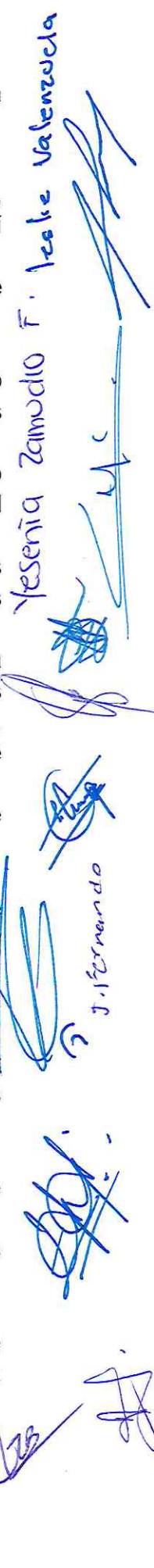
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 13 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14 1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia

Yesenia Zamudio F. Ileske Valenzuela
J. Fernando



económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a: a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles; b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia; c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social; d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica; e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena; f) Participar en todas las actividades comunitarias; g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento; h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

E. Recomendación general N° 5

Medidas especiales temporales

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

Tomando nota de que los informes, las observaciones introductorias y las respuestas de los Estados Partes revelan que, si bien se han conseguido progresos apreciables en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendentes a promover *de facto* la igualdad entre el hombre y la mujer,

Recordando el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, *Recomienda* que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

F. Recomendación general N° 13

leslie Valenzuela
Yesenia Zamudio F.

J. Fernando



Igual remuneración por trabajo de igual valor

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recordando el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que una gran mayoría de los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha ratificado, *Recordando* el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que una gran mayoría de los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha ratificado,

Considerando que, si bien los informes de los Estados Partes indican que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor ha sido aceptado en la legislación de muchos países, aún es necesario realizar actividades para que se aplique, a fin de superar la segregación por sexos en el mercado de trabajo,

Recomienda a los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que:

1. Se aliente a los Estados Partes que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen el Convenio N° 100 de la OIT, a fin de aplicar plenamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
2. Consideren la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres, y que incluyan los resultados en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;
3. Apoyen, en lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

G. Recomendación general N° 16

Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Teniendo presentes el apartado c) del artículo 2 y los apartados c), d) y e) del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Recomendación general N° 9 (octavo período de sesiones, 1989) sobre las estadísticas relativas a la condición de la mujer,

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando

Teniendo en cuenta que en los Estados Partes hay un alto porcentaje de mujeres que trabajan sin remuneración ni seguridad social ni prestaciones sociales en empresas que suelen ser de propiedad de un varón de la familia,

Observando que en general los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no se refieren al problema de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares,

Observando que en general los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no se refieren al problema de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares,

Afirmando que el trabajo no remunerado constituye una forma de explotación de la mujer que es contraria a la Convención,

Recomienda que los Estados Partes:

a) Incluyan en sus informes al Comité información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares,

b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité;...

H. Recomendación general N° 17

Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Teniendo presente el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, *Recordando* el párrafo 120 de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer,

Afirmando que la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer, el cual contribuye al desarrollo de cada país, ayudarán a poner de manifiesto la función económica que desempeña de hecho la mujer,

Tomando nota de las deliberaciones celebradas durante el 21° período de sesiones de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas con respecto a la revisión en curso del Sistema de Cuentas Nacionales y a la preparación de estadísticas sobre la mujer,

Recomienda a los Estados Partes que:

a) Alienten y apoyen las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, por ejemplo, realizando encuestas sobre el empleo del tiempo como parte de sus programas de encuestas nacionales sobre los hogares y reuniendo datos estadísticos desglosados por sexo relativos al tiempo empleado en actividades en el hogar y en el mercado de trabajo;

Yesenia Zamudio T.

leslie Valenzuela

J. Fernando

- b) De conformidad con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, adopten medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto;
- c) Incluyan en sus informes presentados con arreglo al artículo 18 de la Convención información sobre las investigaciones y los estudios experimentales realizados para medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, así como sobre los progresos logrados en la incorporación de dicho trabajo en las cuentas nacionales. Figura en el documento A/46/38.

I. Recomendación general N° 18

Las mujeres discapacitadas

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

Tomando en consideración particularmente el artículo 3 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, *Habiendo examinado* más de 60 informes periódicos de Estados Partes y habiendo advertido que esos informes proporcionan escasa información sobre las mujeres discapacitadas,

Preocupado por la situación de las mujeres discapacitadas, que sufren de una doble discriminación por la situación particular en que viven,

Recordando el párrafo 296 de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, en el que las mujeres discapacitadas se consideran un grupo vulnerable bajo el epígrafe "situaciones de especial interés"...

Expresando su apoyo al Programa Mundial de Acción para los Impedidos (1982), *Recomienda* que los Estados Partes incluyan en sus informes periódicos información sobre las mujeres discapacitadas y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidades en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural. Figura en el documento A/46/38.

J. Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Artículo 1 1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los

Yesenia Zamudio T.

Isle Valenzuela

J. Ferrnando

derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

3. Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos.

4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

K. El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Artículo 1

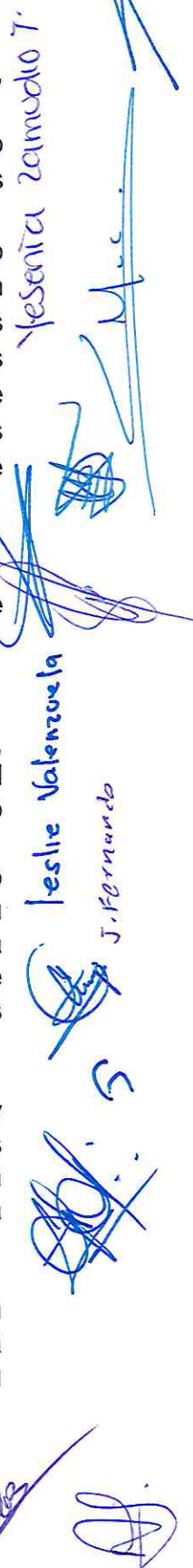
- 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de 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 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.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a 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.

L. 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.

Yesenia Zamudio T.
Leslie Valenzuela
J. Fernando



Artículo 1. La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2.

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

M. Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

(e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

N. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículos 1, 2, 27 y 29 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículo 1 Propósito El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2 Definiciones

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro

Leslie Valenzuela

J. Hernandez

Yesenia Zamudio F.



tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos...

O. Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3 determina que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 56. Establece las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva y que estas, deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales y que no podrán establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones,

Yeslie Valenzuela

Yesenia Zamudio

J. Fernando

G



preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Artículo 133 señala que queda prohibido a las y los patrones negarse a aceptar trabajadores/as por razón de su sexo o edad; realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

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

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u 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, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Q. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Artículo 1, fracción III, de la LFPED señala que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

R. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:...

Leslie Valenzuela
M.C.

S. Fernando
Yesenia Zamudio F.



- II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- V. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar;
- V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

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

Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- V. Fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en altos cargos públicos;...

R. Constitución Política del Estado del Estado de Sinaloa.

Art. 2º En lo que atañe a su régimen interior la soberanía del Estado reside esencial y originariamente en el pueblo sinaloense, el cual propugna como valores superiores de su orden jurídico y social, la libertad, la igualdad de derechos, la justicia, la solidaridad, el pluralismo político y la diversidad cultural.

Art. 4º Bis B. El Estado tomará las medidas correspondientes a efecto de dar cumplimiento a los siguientes derechos y deberes:

La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Propiciará el desarrollo armónico de las cualidades y capacidades del ser humano, fomentando en los educandos el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad nacional e internacional, en la independencia y en la justicia; además, promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

leslie valenzuela

leslie

J. Ferrnando

Yesenia Zamudio F.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Art. 7º Los sinaloenses en igualdad de circunstancias serán preferidos a los que no lo sean, en toda clase de concesiones, empleos, cargos o comisiones del Gobierno, que de acuerdo con las leyes puedan otorgárseles.

Art. 10. Son derechos del ciudadano sinaloense: (Ref. Según Decreto No. 332, de fecha 19 de mayo de 2015, publicado en el Periódico Oficial No. 65, de fecha 01 de junio de 2015)

III. Ser preferido en igualdad de circunstancias, a los que no sean ciudadanos sinaloenses en toda clase de empleos, cargos, comisiones y concesiones del Gobierno del Estado y Municipios.

Art. 13. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. La familia constituye la base fundamental de la sociedad. Los niños y las niñas deberán ser objeto de especial protección. Las personas de la tercera edad y los discapacitados deben recibir apoyo permanente. Toda medida o disposición en favor de la familia y de la niñez, se considerará de orden público.

La Ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón, en la vida política, social, económica y cultural del Estado, con el fin de que desarrolle sus potencialidades.

Art. 13 Bis. El Estado de Sinaloa tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos y comunidades indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del Estado al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

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

ARTÍCULO 11. Los tipos de violencia contra las mujeres son:...

III. Violencia económica.- Es toda conducta de acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

Leslie Valenzuela

[Signature]

Yesenia Zamudio

J. Fernando

[Signature]

[Signature]



ARTÍCULO 16. Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a la ley, además del acoso y el hostigamiento sexual

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

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público e interés social y de observancia general en el Estado de Sinaloa y tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones afirmativas a favor de la mujer.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley:

- I. La igualdad de trato y de oportunidades;

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio estatal, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres;
- II. Perspectiva de género.- Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género;

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

leslie Valenzuela

Yesenia Zamudio T.

J. Fernando

Artículo 14.- La política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

U. Ley para la Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa.
ARTÍCULO 2º.

Se obligan a impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social.

Asimismo, impulsarán y fortalecerán acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.

ARTÍCULO 3º. La presente ley tiene por objeto: I. Establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar y sancionar la discriminación.

ARTÍCULO 4º. Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

ARTÍCULO 5º. Serán consideradas conductas discriminatorias, de manera enunciativa aquellas que produzcan el efecto de:

IV. Establecer diferencias en las remuneraciones, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales;

ARTÍCULO 6º. 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 de oportunidades;

ARTÍCULO 8º. Se instituye como política pública del Estado de Sinaloa y de todos los entes públicos, que el principio de igualdad y no discriminación regirá en todas las acciones, medidas y estrategias que implementen en el ámbito de sus respectivas competencias.

Valenzuela
Leslie
J. Fernando
Resencia Zamudio F.
S



V. Código Penal del Estado de Sinaloa.

Artículo 185 Bis. Comete el delito de acoso sexual, quien, por cualquier medio, en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión, desventaja o de riesgo para la víctima, asedie, acose, o demande actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comete también el delito de acoso sexual quien con fines de lujuria asedie a cualquier persona, sin su consentimiento, en lugares públicos, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros. A quien cometa el delito de acoso sexual, se le sancionará con pena de uno a tres años de prisión y de trescientos a seiscientos días multa.

Artículo 185 Bis A. Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho años o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de quinientos a mil días multa. Si el sujeto activo es servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo y se le inhabilitará para el ejercicio de la función pública hasta por siete años. En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años.

W. Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

Artículo 1. Las disposiciones de este ordenamiento son de observancia general en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa y tienen por objeto regular su organización y funcionamiento, conforme a las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado de Sinaloa, la Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral y de Participación Ciudadana para el Estado de Sinaloa, la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Sinaloa, y las demás disposiciones legales que resulten aplicables.

Artículo 11. Para su funcionamiento el Tribunal contará con la siguiente:

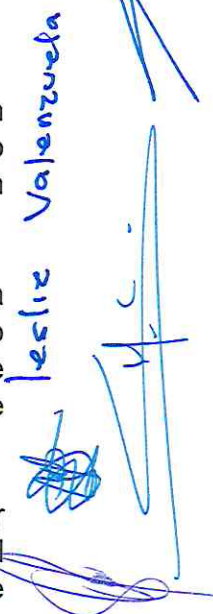
I. Estructura jurisdiccional:

- a) Pleno; b) Presidencia; c) Magistraturas; d) Secretaría General; e) Secretaría Técnica; f) Secretarías de Estudio y Cuenta, y Auxiliares Jurídicos; g) Unidad de Apoyo Jurisdiccional; h) Archivo Jurisdiccional; i) Actuaría; y, j) Oficialía de Partes.

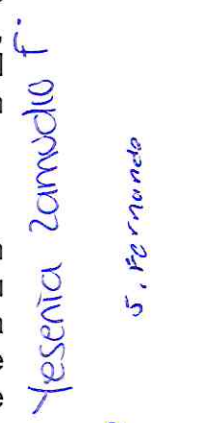
II. Estructura administrativa:

- a) Unidad de Administración y Recursos Humanos; b) Secretaría Particular de Presidencia; c) Coordinación de Enlace Institucional; d) Unidad de Capacitación e Investigación; e) Unidad de Comunicación; f) Órgano Interno

Leslie Valenzuela



Yesenia Zamudio F.



J. Fernando



de Control; g) Unidad de Transparencia; h) Unidad de Igualdad de Derechos; y, i) Demás personal necesario para el funcionamiento del Tribunal.

Así mismo, el presente programa anual de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad se encuentra sustentado en el Reglamento de Trabajo para el Personal del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

III. Población Objetivo

El programa anual de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad, está dirigido a todo el personal del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, incluyendo niveles directivos, y personal operativo. (Presidencia, Magistraturas, Titulares de las Secretarías, Titulares de las Unidades y del Órgano Interno de control del Tribunal, a que hace referencia el artículo 11 del Reglamento Interior).

IV. Oferta del programa

La oferta de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad consta de cursos, talleres, seminarios, conferencias, que proporcionan información y recursos en materia de:

- Vida saludable (manejo del estrés y síndrome de Burnout, inteligencia emocional, conoce tu cuerpo para cuidarte y amarte- cáncer de: mama, cervicouterino y próstata).
- Finanzas personales.
- Violencia laboral (hostigamiento, acoso laboral).
- Derechos humanos.
- Género, inclusión personas con alguna condición (entre otras, visibilizar a la población talla pequeña) y lenguaje incluyente.

V. Especificaciones del desarrollo del programa de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad

El programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad se desarrollará de

leslie Valenzuela
U.C.
Yesenia Zamudio F.
J. Fernando



manera presencial, semipresencial y en línea, se articula con estrategias institucionales que coadyuvan a la toma de decisiones para la promoción y ascensos.

Mediante el comité de igualdad laboral y no discriminación de este centro de trabajo, así como, en las participaciones realizadas en el cuestionario que se contestará en materia de capacitación por quienes integran este Tribunal, se establecerá la posibilidad para que todo el personal participe en el programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad.

Para efectos del desarrollo programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad, se establecerá en el cronograma las acciones a realizar, como fecha, el tema, persona y/o institución que capacita o realiza la sensibilización, personal a que se dirige y duración, donde se señalarán las estrategias con apoyo de vinculación institucional para implementar dicho programa, así mismo, la relación de cursos, talleres, seminarios, conferencias.

VI. Medios de difusión en donde se dará a conocer el programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad

El programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad se distribuirá a todo el personal a través de correo electrónico o impreso; asimismo estará disponible en el sitio web de este Tribunal.

Handwritten signatures and names in blue ink:
- Top right: A large signature.
- Middle right: A signature with the name "Yesenia Zamudio F." written vertically next to it.
- Below that: A signature with the name "A. Fernando" written vertically next to it.
- Bottom right: A signature with the name "Leslie Valenzuela" written vertically next to it.
- Further down: Several other illegible signatures.



VII. Cronograma

Cronograma				
Programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad				
Fecha	Tema	Expositor	Persona o institución que capacita o sensibiliza	Tiempo de desarrollo
Febrero	- 22 de febrero. Curso Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Marzo	- 10 de marzo. Plática respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	CONAPRED	Comité de Equidad	2 horas
	- 15 marzo. Continuación del curso. Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout"	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
	- 22 marzo. Continuación del curso. Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e	Todo el personal	2 horas

Handwritten signatures and notes in blue ink:

Yesenia Zamudio
D. Fernando
Leslie Valtierrez



		Integración Social del DIF Sinaloa.		
	- 29 marzo. Continuación del curso. Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Abril	- 14 abril. Continuación del curso. Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
	- 21 abril. "Conoce tu cuerpo para cuidarte y amarte"	Dra. Blanca Patricia Ayala Ramírez Coordinadora jurisdiccional del Programa Cáncer de la Mujer de la Secretaría de Salud	Todo el personal	2 horas
	- 3 de mayo. Continuación del curso. Manejo del Estrés y Síndrome de Burnout	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

leslie Valenzuela

J. Fernando

Yesenia Zamudio T.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



	- 11 de mayo. Charla virtual sobre el tema de la igualdad laboral y la discriminación.	CONAPRED	Todo el personal	2 horas
	- 15 de mayo. Conferencia "Lactancia materna y su impacto en la actualidad"	Líder de la Liga de la Leche Lucia Echavarría de Schiller	Todo el personal	2 horas
	- 24 de mayo. Curso-taller de Protección Civil.	Instituto Estatal de Protección Civil de Sinaloa	Todo el personal	5 horas
Junio	- 01 de junio. "Visibilizar a la población talla pequeña".	la C. Martha Elena Santos Arroyo, Presidenta de la Asociación "Gente pequeña de Sinaloa"	Todo el personal	2 horas
	- 6 de junio. Hostigamiento, acoso laboral; lenguaje incluyente y no sexista.	Capacitadoras Secretaria de las Mujeres del Gobierno del Estado de Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
	- 8 de junio. Inteligencia Emocional"	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
	- 14 de junio. Continuación curso "Inteligencia Emocional"	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del	Todo el personal	2 horas

Handwritten signatures and notes in blue ink:

leslie Valenzuela
J. Fernandez
Yesenia Zamudio T



		programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.		
	- 28 de junio. Continuación curso "Inteligencia Emocional"	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Julio	- 5 de julio. Continuación curso "Inteligencia Emocional"	Dra. Elizabeth Montoya Morales, directora del programa Adulto Mayor e Integración Social del DIF Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Agosto	- Curso Primeros auxilios	Secretaría de Salud	Todo el personal	3 horas
Septiembre	- Finanzas personales	CONDUSEF	Todo el personal	2 horas
Octubre	- Vida saludable (Nutrición)	Secretaría de salud del Gobierno del Estado de Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Noviembre	- Salud del hombre	Secretaría de salud del Gobierno del Estado de Sinaloa.	Todo el personal	2 horas
Diciembre	- Vida saludable (Enfermedades cardiovasculares)	Secretaría de salud del Gobierno del	Todo el personal	2 horas

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

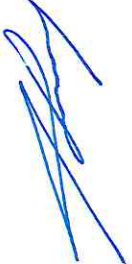
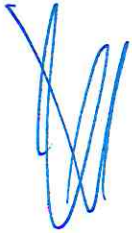
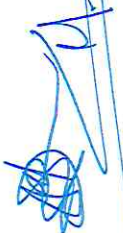

Leslie Valenzuela

J. Fernando

Yesenia Zamudio F.



		Estado de		
		Sinaloa.		

7

Leslie Valenzuela



J. Ferrera



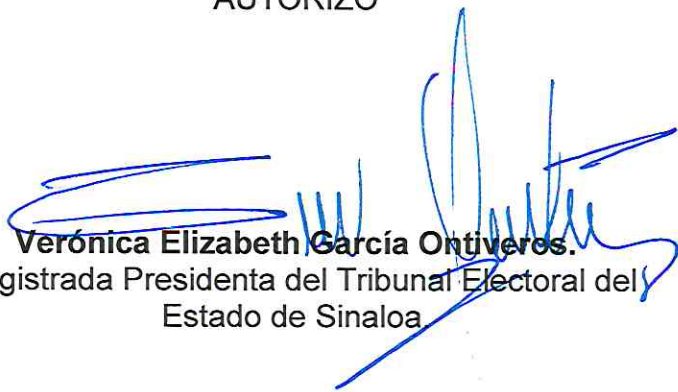


Yesenia Zamudio F






AUTORIZÓ




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



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.



J. Fernando D.

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.

