



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

Presentación

La Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur, consciente de los retos culturales y estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas de género y la inclusión laboral de acuerdo al contexto histórico, refrenda su compromiso con los principios democráticos que dan sentido a nuestro actuar y pronuncia su absoluto convencimiento de que la participación de las mujeres, la inclusión y la eliminación de todas las formas de discriminación, son indispensables para el desarrollo pleno las atribuciones que tiene asignadas esta Dependencia

Con el fin de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta Institución e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, la Secretaría Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur asume el compromiso de fortalecer la perspectiva de género en el ámbito laboral, con la misión de que los hombres y mujeres que trabajan o prestan un servicio a la Institución, tengan igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos, logren la armonización de su vida laboral y familiar y consoliden su desarrollo personal y profesional.

Introducción

La Reforma Constitucional en materia de derechos humanos de 2011 representa para nuestro país el avance jurídico más importante que se ha tenido para optimizar el goce y ejercicio de los derechos humanos.

En junio de 2011 se reformó el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer: que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que los



Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece, así como prohibir 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.

Derivado de la mencionada reforma constitucional, actualmente el Estado de Baja California Sur está obligado a velar por la expansión de los valores que inspiran no sólo a la Constitución, sino a los derechos humanos contenidos en tratados internacionales, a efecto de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de manera general y en específico en contra las mujeres.

En el sistema interamericano de derechos humanos, al que México pertenece, se establece como deber de los Estados que lo integran, garantizar el ejercicio de los mismos en beneficio de las mujeres con base en los principios de igualdad y no discriminación, ambos contenidos en el mismo, en ese sentido el Estado Mexicano establecido un compromiso con la equidad de género a nivel internacional, como signatario de diversos ordenamientos multilaterales que aseguran la protección de los derechos civiles y políticos de la mujer, así como en materia de discriminación y violencia de género, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y su Protocolo, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará) y con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California Sur, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur.

El Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021 señala que se trata de un proceso de cambio profundo que inicia en las instituciones de gobierno, con el compromiso



de que en la Administración Pública Estatal se eliminen los estereotipos de género, se reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y se lleven a cabo políticas públicas incluyentes y con acciones afirmativas en favor de las mujeres.

De igual manera, la Secretaría de Seguridad Pública contempla la Perspectiva de Género, la cual tiene vinculación con el referido Plan Estatal de Desarrollo, de acuerdo con los artículos 1, 2 y 3 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California Sur, que establece como objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promueve el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

En ese sentido, la trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Baja California Sur y por las Leyes aplicables de la Entidad y en su caso la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California Sur, así como otras leyes Estatales que regulen esta materia.

Dentro de este contexto, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Por su parte, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, minoría, grupo o colectivo en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7° y 8 de la Constitución Política del Estado de Baja California Sur, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, y en términos de lo establecido por sus artículos 2 y 3 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos y 7 Bis de la Constitución Política del Estado de Baja California Sur corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas, minorías, grupos o colectividades sean reales y efectivas.

En observancia de dichas obligaciones, la Secretaría de Seguridad Pública, considera indispensable ampliar los mecanismos institucionales que contribuyan a la generación de oportunidades en condiciones de igualdad, respeto a la diversidad y no discriminación, pero sobre todo, a garantizar un pleno ejercicio de los derechos laborales a través de la consolidación de un clima laboral sano, que se constituya como un espacio favorable al desarrollo personal y profesional, lo cual sin duda, robustecerá el sentido de identidad y pertenencia a esta institución.

Así, las políticas públicas deberán enfocarse a promover y proteger los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, promoviendo los valores que son la base sobre la cual el ser humano forja sus convicciones y apoya sus acciones; los valores dan sentido a nuestras vidas, estructuran y orientan la propia conducta proporcionando un marco de referencia a palabras y acciones a los miembros de ésta dependencia; entendiéndose como miembros, a las mujeres y hombres que se desempeñan como servidoras y servidores públicos en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur o que le brindan un servicio.



Marco Jurídico

Internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México en 1948. Ratificada por México el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio Número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, publicado en el DOF el 9 de octubre de 1952.
- Convenio Número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, publicado en el DOF el 11 de agosto de 1962.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, publicada en el DOF el 13 de junio de 1975.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF el 9 de enero de 1981.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (pacto de San José) publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de mayo de 1981.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), publicada en el DOF el 12 de mayo de 1981.
- Directrices sobre la función de los fiscales de 1990, Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, La Habana, Cuba, 7 de septiembre de 1990.
- Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de Edad de 1991, Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991- Resolución 46/91.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993, aprobada el 25 de junio de 1993.



- Declaración y Programa de Acción de El Cairo de 1994, desarrollados en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del 5 al 13 de septiembre de 1994, en el Cairo.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre en Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará"), publicada en el DOF el 12 de diciembre de 1996.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, aprobada el 18 de junio de 1998.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008, presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008.

Nacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF, última reforma el 15 de septiembre de 2017.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el DOF, última reforma el 14 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF, última reforma el 13 de abril de 2018.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF, última reforma el 12 de julio de 2018.



- Ley General de Víctimas, publicada en el DOF, última reforma el 3 de enero de 2017.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF, última reforma el 21 de junio de 2018.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, publicada en el DOF última reforma el 22 de junio de 2018.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el DOF, última reforma el 24 de abril de 2018.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado en el DOF el 20 de mayo de 2013.
- Programa Nacional de Derechos Humanos, 2014-2018, publicado en el DOF el 30 de abril de 2014.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, publicado en el DOF el 30 de abril de 2014.
- Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el 31 de agosto de 2016.
- Manual y Protocolo para la Elaboración de Políticas Públicas de Derechos Humanos, publicado por la Secretaría de Gobernación.



Local:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California sur, publicada en el DOF, última reforma el 31 de diciembre de 2017.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Baja California Sur, publicada en el DOF, última reforma el 31 de agosto de 2015.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur, publicada en el DOF, última reforma el 22 de junio de 2017.
- Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de Baja California Sur, publicada en el DOF, última reforma el 30 de septiembre de 2017.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur, publicada en el DOF, última reforma el 20 de diciembre de 2016.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipio de Baja California Sur Reglamentaria del Artículo 115 fracción VIII y 116 fracción V de la Constitución General de la República, publicada en el DOF, última reforma el 30 de noviembre de 2017.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Baja California Sur, publicada en el DOF, última reforma el 9 de septiembre de 2015.
- Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, publicado en el DOF el 31 de octubre de 2017.
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Baja California Sur, publicado en el DOF, última reforma el 31 de octubre de 2016.
- Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.



Normatividad Interna:

- Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur, publicado en el DOF, última reforma el 20 de junio de 2018.

Política

Promover una cultura de Igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la Institución e impulsar los cambios institucionales que demanda la dinámica social actual a través del establecimiento de principios generales, ejes, objetivos y estrategias para la aplicación de la Política de Igualdad de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur.

Alcance

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Baja California Sur, cualquiera que sea su cargo y forma de contratación.

Autoridades

El desarrollo y seguimiento de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación estará a cargo de la Dirección General de Administración y Finanzas en coordinación con el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública.

Definiciones

Acciones Afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades



entre mujeres y hombre. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Discriminación: Todo acto u omisión realizada por particulares, servidores Públicos, que generen negación, distinción, exclusión, rechazo, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos o libertades, como la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, minorías o grupos o colectividades con intención o sin ella, y sin motivo o causa que sea racionalmente justificable, sea por motivo de su origen étnico, nacionalidad o el lugar de origen, color, raza, edad, discapacidad, condición social o económica, preferencias sexuales, género, estado civil o cualquier otro que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades entre las personas; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación Laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre el personal 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.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones.



sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

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

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

Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres accedan con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

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

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Sexo: Conjunto de características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres, se nace



con estas características, no cambia en el tiempo y es universal para todas las sociedades, incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Esterotipo Sexual: Es una idea fija y rígida que se perpetúa a través de las características y conductas que se presuponen propias del sexo femenino y del sexo masculino.

Violencia laboral: 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia, la negación a hombres de licencia de paternidad con goce de sueldo previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Principios Generales

1. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación o discriminación, así como toda exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado, obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- El origen étnico o nacional,
- El color de piel,
- La cultura,
- El sexo,
- El género,
- La edad,



- Las discapacidades,
- La condición social, económica, de salud o jurídica,
- Preferencias Sexuales
- La religión,
- La apariencia física,
- Las características genéticas,
- La situación migratoria,
- La lengua,
- Las opiniones,
- Las preferencias sexuales,
- La identidad o filiación política,
- El estado civil,
- La situación familiar,
- El idioma,
- Los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- II. Se respeta la diversidad y las diferencias individuales de cultura, creencias y origen étnico.
- III. Se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal y profesional en la institución.
- IV. En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o cualquier otra situación en términos de las leyes aplicables.



- V. Se fomenta un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia, intolerancia y segregación.
- VI. Se asume el compromiso en la atracción, permanencia y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestra institución no hace diferencia alguna entre las personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VIII. Se respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboran o prestan un servicio a la Secretaría de Seguridad Pública.

Ejes

- I. Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva.
- II. Igualdad de oportunidades laborales e inclusión.

Objetivos

Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva

Propiciar un cambio cultural e institucional respetuoso de los derechos de mujeres y hombres, así como de las diferencias de género, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva al interior de la institución y erradicar cualquier acto de discriminación, violencia, maltrato o segregación motivada por cuestiones de género.

Igualdad de oportunidades laborales e inclusión



Generar las condiciones institucionales que permitan el ejercicio pleno de los derechos laborales en igualdad de condiciones al interior de la institución.

Estrategias

Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva:

- a. Incorporar la perspectiva de género en la planeación institucional.
- b. Adecuar la normatividad y disposiciones internas a los estándares de protección de los derechos de las mujeres de acuerdo al marco de protección estatal, nacional e internacional.
- c. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o presten algún servicio a la Secretaría de Seguridad Pública.
- d. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en la Secretaría de Seguridad Pública en igualdad de condiciones.
- e. Consolidar la cultura institucional sobre perspectiva de género y derechos laborales con énfasis en los derechos de las mujeres, a través de la capacitación y la difusión de información en la materia.
- f. Incrementar las acciones que fomentan el balance entre la vida laboral y familiar del personal al interior de la Secretaría de Seguridad Pública.
- g. Complementar y fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior de la Secretaría de Seguridad Pública.
- h. Fortalecer la campaña de lactancia materna a través del uso de lactarios.

Igualdad de oportunidades laborales e inclusión:

- a. Incrementar la capacitación y sensibilización del personal de la Secretaría de Seguridad Pública en materia de no discriminación e inclusión, en conjunto con instancias especializadas en la materia.



- b. Fomentar mecanismos de contratación de personas civiles con discapacidad y adultos mayores.
- c. Contar con una instancia mediadora para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral al interior de la Secretaría de Seguridad Pública.

Implementación y Evaluación

La implementación de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, estará a cargo del Secretario

La Dirección General de Administración y Finanzas en coordinación con el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública, se realizará de manera progresiva en las Áreas de acuerdo al Plan de Acción correspondiente.

Esta política de igualdad laboral y no discriminación forman parte del compromiso que esta dependencia tiene de respetar y garantizar los derechos humanos con la sociedad y con su personal, sin importar el tipo de contratación.

La presente política institucional responde al mandato constitucional de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos de las personas.

"COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE"

Dado en la Ciudad de La Paz, Baja California Sur, a los 10 días del mes enero del año dos mil diecinueve.

Germán Wong López
Secretario de Seguridad Pública del
Estado de Baja California Sur