



CARTA COMPROMISO POR LA CERO TOLERANCIA A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE ZACATECAS

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechosToda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.....Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.....Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo."

Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 1,2,7, 23

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra todo tipo de Discriminación de Género y Violencia.

Subrayando que todo este tipo de prácticas reproducen la desigualdad y la exclusión, afectando así el desarrollo personal y profesional, interfiriendo para el crecimiento adecuado del Instituto.

Los signatarios en esta carta, conscientes de que es necesario eliminar cualquier tipo de discriminación en el Instituto, para lograr establecer un Ambiente Laboral Sano, en el cual el trabajador logre plenamente la realización personal, familiar y laboral; asumimos como principios éticos:

- a) Cero Tolerancia a todas las formas de Discriminación.
- b) Cero Tolerancia a todas las formas de Violencia.

Así también nos comprometemos a:

- a) Promover la integración laboral, fomentando ambientes laborales estables, sanos y justos, que estén basados en la cooperación mutua, la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la seguridad.
- b) Formular y establecer políticas y estrategias con perspectiva de género.
- c) Promover el pleno respeto de la dignidad humana y a lograr la igualdad entre el hombre y la mujer.
- d) Consensuar, asumir y respetar los contenidos de los términos “Violencia Laboral”, “Discriminación”
- e) Incluir en la Programación Anual Operativa la capacitación formal, permanente y profesional en temas relacionados con la igualdad de Género, Derechos Humanos y los elementos centrales de esta Carta Compromiso.
- f) Apoyar incondicionalmente, así como, dar las facilidades necesarias para que el Subcomité de Ambiente Laboral Sano, realice las investigaciones necesarias sobre cualquier queja presentada.
- g) No tomar represalia alguna, la cual afecte la situación laboral, en contra de cualquier denunciante involucrado en un proceso de investigación de queja.

Guadalupe, Zacatecas, Marzo de 2017.

ANEXOS

I. TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES.

DENUNCIANTE.- Persona que vive una situación de Discriminación o Violencia Laboral y presenta una queja.

DISCRIMINACIÓN.- Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, raza, 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 y, como consecuencia, el menoscabo de su autoestima.

INSTITUTO.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas;

MODELO DE IGUALDAD DE GÉNERO.- Sistema de gestión implementado en el Instituto para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

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.

SUBCOMITÉ DE AMBIENTE LABORAL SANO.- Grupo integrado por miembros del Modelo de igualdad de Género encargado de recibir, investigar y resolver las quejas presentadas por los denunciantes.

VIOLENCIA LABORAL.- Es toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el(la) empleado(a), personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, una tercera persona vinculada directa o indirectamente, o quien tenga influencias de cualquier tipo.

II.- ESPECIFICACIONES DE DISCRIMINACIÓN

No	Conductas o Situaciones de Discriminación
	NIVEL ALTO
1	Por embarazo o enfermedad, como puede ser el caso de personas infectadas por el virus del VIH o que tengan SIDA.
2	Clasificar a los seres humanos en distintos grupos y jerarquizaciones, así como tratarlos/as de forma distinta y desigual, enfocándose al trato personal, derechos y obligaciones.
3	Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
	NIVEL MEDIO
4	Trato preferencial a trabajadoras o trabajadores.
5	Identificar a homosexuales o lesbianas como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales y enfermas.
6	Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad del pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre y cuando éstas no atenten contra los derechos de terceros y el orden institucional y social.
7	Por la apariencia física de las personas, ya sea por obesidad o cualquier alusión a su apariencia física.

	NIVEL BAJO
8	Impedir que las trabajadoras y los trabajadores sean escuchados en cualquier proceso administrativo o jurisdiccional en que se vean involucradas.
9	Por su inclinación hacia determinada religión o credo.
10	El sexo, la raza o el estrato social.
11	Evaluar a las personas con capacidades diferentes con ideas estereotipadas que menoscaban en sus virtudes reales.

IV.- ESPECIFICACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

NIVEL ALTO	
1	Explotar laboralmente a las trabajadoras y los trabajadores, o darles un trato abusivo o degradante.
2	Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
3	Padecer sensaciones de cansancio, alteración de sueño, dificultad para concentrarse, irritabilidad o sensaciones de inseguridad a causa del trabajo.
4	Asignación de trabajos sin valor o utilidad alguna, tareas que deliberadamente son imposibles de ejecutar, o te inducen al error.
5	Restringir posibilidades de comunicarte, hablar o reunirte con el superior.
NIVEL MEDIO	
6	Excluir, ignorar, o fingir no ver a las personas, ocultarles información útil para su trabajo.
7	Impedir usar el tiempo suficiente para atender problemas de salud.
8	Desvalorar el esfuerzo personal o éxito profesional, o atribuirlo a factores como la suerte, la coincidencia o a terceros.
9	Restringir el acceso a las oportunidades de ascenso, de capacitación y de desarrollo profesional.
10	Restringir el acceso a los equipos o materiales de trabajo: computadora, fax, papel, impresora, etcétera.

	NIVEL BAJO
11	Comportamiento indiferente, menosprecio o situaciones que menoscaban personal o profesionalmente.
12	Obstaculizar, limitar o condicionar el acceso a las prestaciones que otorga el Instituto, salvo en los casos que dispongan las normas aplicables.
13	Amplificar o dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
14	Ocasionar daños físicos en tus útiles de trabajo (escritorio, silla, etc.) o recibir amenazas de violencia física.