
**POLÍTICA ESPECÍFICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE
YUCATÁN**

La presente Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación, se aprueba a fin de implementar mecanismos que contribuyan a ser una institución igualitaria, incluyente y libre de violencia desde el ámbito laboral, así como para la transversalización y determinación de posturas institucionales en la materia.

1. Objetivo de la Política.

Establecer los principios generales que propicien una cultura hacia la igualdad laboral y no discriminación entre todo el personal del IEPAC; a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el Instituto, conforme a lo establecido en la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED¹.

2. Alcance

Esta Política Específica de Igualdad laboral y No Discriminación aplica a todas las áreas del IEPAC y es de observancia para todo el personal que se encuentra laborando de manera permanente, eventual o durante los procesos electorales, ya sea de la Rama Administrativa o del Servicio Profesional Electoral Nacional, independientemente del cargo, atribuciones y nivel de responsabilidad.

3. Principios Generales

En congruencia al cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del IEPAC aprobada mediante el Acuerdo C.G.-181/2017 de fecha treinta de noviembre del año dos mil diecisiete, donde se determina la necesidad de generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género; el contar con una normatividad libre de discriminación por objeto y por resultado; así como garantizar la igualdad de condiciones en el otorgamiento de las prestaciones y los procesos de promoción, selección, capacitación y contratación del personal administrativo y de servicio profesional electoral nacional; por lo que el ejercicio de las relaciones laborales en el IEPAC se basarán en los siguientes principios

¹ LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice “Discriminación: Para los efectos de esta ley 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, 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, 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;

generales de igualdad y no discriminación:

- Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promoción de la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, otorgamiento de las mismas oportunidades de empleo, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- Fomento de un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Compromiso de contar con un sistema de estímulos y beneficios, sin diferenciación alguna entre trabajadoras y trabajadores que desempeñen funciones de responsabilidad similar en nuestro personal.
- Respeto y promoción del derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras trabajadoras y trabajadores.

4. Responsables

Junta General Ejecutiva. Coordinar, supervisar la ejecución y en caso, modificar la Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de asegurar que éstas se apliquen y se mantenga vigente. Así como aprobar los instrumentos de evaluación del cumplimiento de la Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación propuestos por la Oficina de Igualdad de Género y No Discriminación.

Comité Específico de Vigilancia de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación. Vigilar la aplicación y coadyuvar en la evaluación del cumplimiento de la Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como informar al Grupo de Trabajo de Igualdad y No Discriminación del IEPAC mediante informes de las acciones y estrategias implementadas en la materia.

Personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán. Observar y cumplir con la Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEPAC.

Oficina de Igualdad de Género y No Discriminación. Proponer los instrumentos de evaluación del cumplimiento de la Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación a la Junta General Ejecutiva, con el visto bueno del Comité.

Por lo que la presente Política es aplicable a todo el personal que labora en el Instituto, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la oficina de Igualdad de Género y No Discriminación, en coordinación con la Junta General Ejecutiva y el Comité Específico de Vigilancia de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.

5. Política Específica de Igualdad Laboral y No Discriminación

El IEPAC a través de la Junta General Ejecutiva asume el compromiso de promover una cultura

institucional de Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de que quiénes trabajan en el IEPAC desempeñen sus funciones con un trato digno e igualitario, de forma incluyente, con tolerancia y completo respeto a los derechos humanos.

De igual forma, se promueve el respeto a cualquier manifestación, expresión o preferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, a fin de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona; por lo que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Instituto hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Orientación sexual
- Situación migratoria

Asimismo, queda prohibida cualquier manifestación de xenofobia, homofobia, misoginia, antisemitismo, discriminación y segregación racial. Cualquier comportamiento que pueda ser considerado como hostigamiento o acoso, así como cualquier otra forma que atente contra la tolerancia y la dignidad humana y que tenga por objeto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, las opiniones, y el goce de los derechos humanos de las personas.

