



## **PLAN DE ACCIÓN**

---

# **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

Para la determinación de un posible efecto discriminatorio en una persona, con el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales. Dando por resultado algún acto, norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita, las diversas áreas que conforman a este Organismo Electoral, se comprometen a:

- Promover en la generación de documentos institucionales el análisis desde una perspectiva de igualdad, inclusión, libre de discriminación y de género, es decir, las relaciones de subordinación en torno al género, la identidad sexo genérica, la orientación sexual, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desventajados, y las condiciones socioeconómicas. En el entendido de que dichos factores pueden condicionar que una política pública - aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la raza, la pertenencia étnica, entre otros - finalmente provoque una diferencia de trato irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social, tal es el caso, por ejemplo, de las personas con discapacidad, las madres autónomas, las personas gestantes, las madres lactantes, las juventudes, las personas indígenas y afromexicanas o las personas adultas mayores.
- Facilitar a la persona que alega discriminación en su contra un parámetro de comparación para demostrar un trato diferenciado, con lo que se busca evitar que normas proyectadas sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación una ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas o efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares. Así, los casos de discriminación como consecuencia de un tratamiento normativo diferenciado exigen un análisis que se divide en dos etapas sucesivas y no simultáneas: la primera implica una revisión con base en la cual se determine si las situaciones a comparar en efecto pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias importantes que impidan una confrontación entre ambas por no entrañar realmente un tratamiento diferenciado; y una segunda, en la cual se estudie si las distinciones de trato son admisibles o legítimas, lo cual exige que

su justificación sea objetiva y razonable, utilizando, según proceda, un escrutinio estricto -para confirmar la rigurosa necesidad de la medida – o uno ordinario – para confirmar su instrumentalidad.

- Adoptar ajustes razonables para lograr una igualdad sustantiva y no meramente formal entre las personas, como es el caso de las personas con discapacidad, indígenas, personas que hablen otra lengua o idioma, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, etc. Para lo cual se realizarán acciones para su inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás y en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades como: máquinas e infraestructura de apoyo para subir escaleras, o acondicionamiento con rampas, baños (lavamanos, soportes, espacio suficiente, mingitorios y retretes, cambiadores de pañales, lactarios), barandales, utilización del sistema braille, lengua de señas en las transmisiones, señalamientos en lenguas originarias del Organismo o los que sean necesarios. Proporcionar ayudas técnicas eficaces, como son los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, intérpretes y traductores/as, así como traducción de textos, normas, plataformas, sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones en lenguas indígenas y otros idiomas.

- La adopción de medidas especiales o acciones afirmativas tales, como: programas educativos dirigidos al personal en lenguas indígenas, uso de sistemas de escritura y lectura táctil o braille, capacitación en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, o uso de sistemas y tecnologías de la información con accesibilidad para personas con discapacidad.

La adopción de medidas de nivelación, entendidas como medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

- Cuando se albergue una violación a los postulados de igualdad y no discriminación, el área encargada de la aplicación y evaluación de esta Política, al realizar el análisis de aquellos, no podrá omitir la aplicación de las disposiciones constitucionales,

convencionales y legales en materia de igualdad y prohibición de discriminación, sino que se debe efectuar el análisis de la no discriminación y de igualdad correspondiente de conformidad a lo mandatado por el artículo párrafo segundo de la CPEUM, el cual dispone que todas las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia.

- En observancia al principio de progresividad, previsto en el artículo 1º de la CPEUM, indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana y de los derechos humanos y sus garantías, igualdad y no discriminación, el OPLE Veracruz se compromete, a incrementar la promoción, respeto, protección y garantía de la dignidad humana, los derechos humanos y sus garantías, igualdad laboral y no discriminación.
- Para lograr una igualdad formal o de derecho y proteger ante cualquier distinción o tratados arbitrarios, el OPLE Veracruz se compromete a verificar el contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad, es decir, cuidar el contenido de la terminología empleada, mantener un lenguaje inclusivo no sólo neutro, de manera que las palabras y oraciones utilizadas no conduzcan a una desigualdad o discriminación con base en una categoría sospechosa.
- Cabe precisar que, las distinciones basadas en categorías sospechosas sólo podrán emplearse cuando exista una finalidad justificada y razonable, para tal efecto deberá analizarse si la distinción que se realiza, es la menos restrictiva desde un punto de vista constitucional.

Con la aplicación de los elementos antes expuestos, se dará cumplimiento a lo establecido en la Política de Igualdad y No Discriminación de este Organismo Electoral, con lo que se dará cumplimiento a lo plasmado en la Norma Mexicana NMX R 025-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual tiene por objetivo establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.