



GRUPO PARA LA
**IGUALDAD
LABORAL**
y NO DISCRIMINACIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA

Puebla, Puebla. 23 de noviembre de 2021

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. GLOSARIO	3
III. OBJETIVO	9
IV. ALCANCE	10
V. MARCO JURÍDICO	11
VI. PRINCIPIOS GENERALES	12
VII. DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN	14
VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
IX. RESPONSABILIDADES	16

I. INTRODUCCIÓN

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promueve una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor, en concordancia con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así mismo, el Instituto Nacional de las Mujeres, implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. En este sentido, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en el 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Con la implementación de estos tres mecanismos, así como sus resultados encaminó a las tres instituciones a promover un instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que tuvo su declaratoria el pasado diecinueve de octubre de dos mil quince en el Diario Oficial de la Federación.

El objetivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales de cualquier actividad y tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana 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 personas trabajadoras, teniendo además como finalidad el fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Es importante destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en la materia a nivel nacional e internacional, encontrándose dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención “Belém Do Pará”, entre otras.

Es por esto que, al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla el Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación es la instancia encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, el cual tomó protesta con fecha 28 de octubre de 2021 ante la Comisión de Igualdad de Género y la Presidencia de la Junta de Gobernación y Coordinación Política.

II. GLOSARIO

Términos aplicables a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Acciones afirmativas: Conjunto de medidas institucionales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Acciones de sensibilización: Conjunto de actividades que realiza el Congreso del Estado con el objetivo de promover la transformación cultural y favorecer la igualdad de género, la no discriminación y la eliminación de la violencia;

Acoso laboral: Actos o comportamientos, en el entorno de trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas;

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;

Área de adscripción: Órgano técnico-administrativo del Congreso del Estado, incluidas la Junta de Gobernación y Coordinación Política, Secretaría General, direcciones y unidades;

Auditoría Interna: Es la auditoría que se realiza por el propio Congreso del Estado, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización;

Brecha de género: Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en este existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder, etcétera;

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el Congreso del Estado, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras;

Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Congreso del Estado revisar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios;

Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad;

Dignidad: Derecho fundamental que tiene cada ser humano, debe ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona;

Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT).

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; 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 intolerancia¹;

Discriminación Laboral: 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, orientación sexual, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;

Estrés laboral: Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental de la persona trabajadora, generando diversas consecuencias que no solo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal;

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: El 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: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación

¹ Definición elaborada con fundamento en fracción III del artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación;

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos;

Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo;

Institucionalización de la perspectiva de género: Proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas del Congreso del Estado;

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación;

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones;

Lenguaje no sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos;

Licencia de paternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de su(s) hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres;

Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente;

Norma: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

Ombudsperson: Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo;

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 basada en el género;

Persona agresora: Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra persona trabajadora, sin importar si ocurre en el interior o exterior del Congreso del Estado;

Política: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla;

Respeto: Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana;

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres vivos, dividiéndolos en masculinos o femeninos;

Transversalización de la perspectiva de género: El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tienen para las mujeres y los hombres cualquier opción que se programe tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las Instituciones públicas y privadas;

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público;

Violencia de género: Todo acto de violencia o agresión basada en la condición de género que tiene como resultado un daño físico, sexual o psicológico, ya sea que ocurre en la vida privada o en la vida pública;

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas;

Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones de evaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción de la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; y

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una 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.

III. OBJETIVO

Implantar los lineamientos que promuevan una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, garantizando la igualdad de oportunidades para todo el personal sin importar el tipo de contratación.

IV. ALCANCE

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla está comprometido con la Igualdad Laboral y la No Discriminación, y asume la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, razón por la cual se establece que:

La presente Política es de observancia general y obligatoria para todas las áreas de adscripción, aplicando para todo el personal, sin importar el tipo de contratación, que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

V. MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.
- Código Penal Federal.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Guía de Actuación de las personas Servidoras Públicas al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

VI. PRINCIPIOS GENERALES

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla está comprometido a:

- Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- Otorgar las mismas oportunidades de empleo, sin discriminación o distinción alguna;
- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación;
- Respetar y promover el derecho de las y los servidores públicos para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal;
- En el Poder Legislativo no existe cabida a cualquier forma de maltrato, violencia y/o segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal;
- Prevenir y eliminar la discriminación por razón de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, edad, discapacidades, condición jurídica, social, económica o de salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o afiliación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas;
- Erradicar cualquier manifestación de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

- La Política aplica para todo el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, NO importando el tipo de contratación; y
- La difusión, implementación y evaluación de la Política estará a cargo del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

VII. DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN

La difusión e implementación de la Política está a cargo del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y el seguimiento de las actividades de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación está a cargo de la Vocalía de Auditoría Interna del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla. Los criterios de evaluación se apegarán al Apéndice Normativo C de la Norma y al Procedimiento de Auditoría Interna.

IX. RESPONSABILIDADES

Presidencia de la Junta de Gobierno y Coordinación Política

- Fomentar la Igualdad Laboral entre hombres y mujeres, lo que implica que, a responsabilidades iguales, remuneraciones iguales, con las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo.

Comisión General de Igualdad de Género

- Atender, supervisar y coordinar los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano del Estado de Puebla.
- Evaluar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en el ámbito de su competencia de las certificaciones que tenga el Congreso.

Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación

- Implementar, operar, desarrollar, ejecutar y evaluar la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015.
- Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Fomentar la capacitación en materia de igualdad, discriminación, lenguaje incluyente, derechos humanos.

Ombudsperson

- Defender los derechos humanos y la recepción de quejas que sean formuladas y presentadas por las y los trabajadores al interior del Congreso de Estado.

Personal que labora en el Honorable Congreso del Estado

Cumplir con lo establecido en la Guía de Actuación de las personas Servidoras Públicas al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, la cual tiene como objeto sentar las bases en pro de la inclusión, el respeto y la tolerancia bajo los principios y valores de la Igualdad Laboral y No Discriminación.



ATENTAMENTE
CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA,
A 23 DE NOVIEMBRE DE 2021

Dip. Sergio Salomón Céspedes Peregrina
Presidente de la Junta de
Gobierno y Coordinación Política

Dip. Nora Yessica Merino Escamilla
Presidenta de la Comisión
de Igualdad de Género