



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO JURÍDICO	4
III. GLOSARIO	5
IV. OBJETIVO	13
V. ALCANCE.....	13
VI. PRINCIPIOS GENERALES.....	13
VII. DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.....	15
VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	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 se encaminó la promoción de un instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que tuvo su declaratoria el 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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores, 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, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 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.

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, a partir del año 2016, cuenta con la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, otorgada por el Organismo *Bas International Certification CO. SC.* Nivel Plata, con vigencia de cada cuatro años en cumplimiento al procedimiento establecido por el Consejo Interinstitucional integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Para marzo del 2019, el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla solicitó por parte de la misma empresa aplicar la Auditoría de Vigilancia prevista en términos del procedimiento mencionado, que debe realizarse a los dos años de haber alcanzado la Certificación para demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación, lo cual fue demostrado manteniendo dicha certificación con el Nivel Plata.

De la misma manera en diciembre del 2021 para cumplir con el procedimiento establecido por el Consejo Interinstitucional mencionado, al ser concluidos los cuatro años de vigencia del certificado se solicitó su recertificación. Aplicada la Auditoría de Recertificación, logrando nuevamente que el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla fuese recertificado con el nivel Plata.

Desde entonces el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla ha mantenido buenas prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación y justamente para avanzar y profundizar en las buenas prácticas y especialmente en la institucionalización de acciones, con fecha diez de febrero del año dos mil veintidós el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla instala la Unidad para la Igualdad de Género, creada mediante Decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado de



fecha dos de julio del año dos mil veintiuno, como órgano técnico del Poder Legislativo, con la facultad de ser la instancia responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional (artículo 216 Quáter, Ley Orgánica del Poder Legislativo).

La fracción XII del artículo 216 Quáter de la Ley Orgánica del Poder Legislativo determinó como facultad y atribución de la Unidad para la Igualdad de Género "Realizar seguimiento y evaluación de los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, para la implementación de las normas 025 y 035".

Por lo que a partir de su instalación la Unidad para la Igualdad de Género, armonizó los documentos que contienen las prácticas de igualdad y no discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla establecidas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, acorde a las facultades que le fueron otorgadas en la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Como resultado de las acciones implementadas, y con el propósito de ser evaluadas el avance de las buenas prácticas implementadas en agosto del 2023 al cumplirse dos años del anterior procedimiento, fue solicitada a la misma empresa certificadora aplicar Auditoría de Vigilancia, logrando esta institución mantener el nivel Plata.



II. 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.
- Convenio 190 sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Código Penal Federal.
- Constitución Política del Estado de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Procedimiento para la atención de quejas y denuncias sobre conductas prohibidas del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.



III. GLOSARIO

Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas 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 Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla 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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores;

Acoso sexual: Conductas no deseadas de naturaleza sexual, verbales, físicas o ambas que se cometen en contra de una persona servidora pública trabajadora y trabajador en el lugar de trabajo que la ponga en riesgo o la deje en estado de indefensión;

Área de adscripción: Órgano técnico administrativo del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, incluidas la Junta de Gobierno y Coordinación Política, Secretaría General, direcciones generales y unidades;

Auditoría Interna: Es la auditoría que realiza el propio Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, a través del Órgano Interno de Control (OIC) que permite realizar un examen objetivo y sistemático de los procesos que se realizan para revisarlos y optimizar puntos de mejora para su mejoramiento con fines internos.

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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores que conforman el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores;

Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla 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;

Conductas de no discriminación: normas del trabajo que tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores; en el que se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo;

Cultura Organizacional: Conjunto de ideas prácticas y valores de una organización, comportamientos, rutinas, formas de trabajar y de relacionarse que caracterizan el día a día en una institución.

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 servidora pública trabajadora y trabajador 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 servidora pública trabajadora y trabajador;

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: La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos y las libertades de las personas, grupos y comunidades en situaciones de discriminación, la desigualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra índole, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional y que perpetúe las brechas de género en cualquier ámbito, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, 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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores;

Discriminación Laboral: Quien niegue o restrinja derechos laborales de cualquier tipo por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, estado civil, embarazo o cualquier otro que atente contra la dignidad humana;



Estrés laboral: es un tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores, 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: Comete el delito de hostigamiento sexual quien, valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona servidora pública trabajadora y trabajador, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual;

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores 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 sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación;

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden 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 laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos así como el mismo trato para mujeres y hombres, 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 de oportunidades: Es la introducción de medidas diferenciadas que permitan igualar las oportunidades de mujeres y hombres, para acelerar la igualdad sustantiva de facto entre mujeres y hombres;

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;

Igualdad de trato: que tiene por objetivo la inclusión de mujeres y hombres a partir de asegurar que las instituciones y leyes sean imparciales y neutrales. (Zaremborg y Subiñas 2012);

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores 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: entendida como el proceso político-institucional mediante el cual se legitima políticamente la necesidad de establecer acciones de política pública dirigidas a superar las desigualdades entre los sexos. (Cerva, 2006);

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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores 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 maternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora 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

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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores 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 servidora pública trabajadora y trabajador encargada de la protección no jurisdiccional de los derechos humanos de todas las personas, externas y/o personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores en sus contactos con los mandos superiores y entre sí dentro del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Perspectiva de género: Herramienta conceptual que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;



Persona agresora: Persona servidora pública trabajadora y trabajador que comete cualquier tipo de violencia a una persona servidora pública trabajadora y trabajador del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla;

Política: Política 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;

Transversalidad de Género: método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor en la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, y cuyo objetivo es incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas públicas, lo que permitirá modificar las causas estructurales de las desigualdades de género y no sólo acciones compensatorias temporales, que podrían generar la reaparición de desigualdades. (Cerva, 2006);

Unidad para la Igualdad de Género: Es el órgano técnico del Poder Legislativo del Estado de Puebla, encargado de institucionalizar la perspectiva de género;

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 ocurra en la vida privada o en la vida pública;

Violencia física: Es cualquier acto que causa 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: Se ejerce por las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores que tienen un vínculo laboral 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.



IV. OBJETIVO

Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, a efecto de concretar una cultura institucional con igualdad entre hombres y mujeres bajo los principios de igualdad laboral y no discriminación establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, así como en la Política para la Igualdad de Género y la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales todas del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, que dan base al Plan anual de Trabajo que la Unidad para la Igualdad de Género implementa, en beneficio del personal que labora en la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, sin importar el tipo de contratación.

V. ALCANCE

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla comprometido con la Igualdad Laboral y la No Discriminación, asume la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, como parte integrante de las atribuciones e instrumentos de la Unidad para la Igualdad de Género, instrumentos que son de observancia general y obligatoria para todos los órganos técnico-administrativos, que aplica para todo el personal, sin importar el tipo de contratación.

VI. PRINCIPIOS GENERALES

El Poder Legislativo se compromete a:

- Promover la igualdad de oportunidades, de trato 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 y acoso sexual y laboral, así como de conductas de discriminación;



Unidad para la Igualdad de Género

- 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;
- Evitar 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 servidoras públicas trabajadoras y trabajadores;
- Erradicar cualquier manifestación de homofobia, misoginia, xenofobia, bifobia, transfobia, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; y
- Aplicar las políticas para todo el personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, sin importar el tipo de contratación que tenga.



VII. DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.

La difusión, implementación y evaluación de las prácticas establecidas en la Política estará a cargo de la Unidad para la Igualdad de Género, apoyándose con las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores que integran el Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Responsables:

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.
- Aprobar las Políticas de Igualdad de Género, de Igualdad Laboral y No Discriminación y de Prevención de Riesgos Psicosociales y generar las condiciones para cumplir los compromisos adquiridos.

Unidad para la Igualdad de Género

- Dar seguimiento y evaluar los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación para la implementación de las Norma 025 y 035.
- Vigilar la debida implementación de las Políticas de Igualdad laboral y No Discriminación, de Igualdad de Género, y de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Diseñar, desarrollar y ejecutar acciones establecidas en la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015 y NOM-035-STPS-2018.
- Vigilar el desarrollo de mejores prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Fomentar la capacitación y profesionalización en materia de igualdad, discriminación, lenguaje incluyente, no sexista y accesible y derechos humanos.



Ombudsperson

- Recepción de quejas que sean formuladas y presentadas por personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla y personas externas, colocadas en los buzones de quejas y remitirlas a la Unidad para la Igualdad de Género, para su seguimiento basado en el procedimiento establecido para este efecto.
- Conocer de las quejas que sean formuladas vía correo electrónico institucional o sean presentadas físicamente en la Unidad para la Igualdad de Género, para su seguimiento basado en el procedimiento establecido para este efecto.
- Recibir la información sobre prácticas que dificulten o frenen el entorno organizacional favorable y/o presencien o sufran algún acontecimiento traumático severo y remitirlas a la Unidad para la Igualdad de Género.

Personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla

- Cumplir con lo establecido en la Guía de Actuación de personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores y 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 igualdad de género, igualdad laboral y no discriminación.
- Reportar cualquier incumplimiento de las Políticas a la Unidad para la Igualdad de Género.

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 Unidad para la Igualdad de Género y la Vocalía de Auditoría Interna del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación coadyuvará en los trabajos de evaluación y seguimiento.