



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



15 de noviembre de 2018

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

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:

Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación

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.

Alcance

La presente política aplica a todo el personal, sin importar el tipo de contratación que labora en el Honorable Congreso del Estado de Puebla.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



Políticas de Operación.

- Respetar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico u orientación sexual;
- Promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;
- Otorga las mismas oportunidades de empleo, sin discriminación¹ o distinción alguna;
- Fomenta un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, y otras formas de intolerancia y violencias;
- Respetar y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

En el Poder Legislativo, no tiene cabida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, motivada por las causas siguientes: Apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o

¹ De acuerdo a la LFPED, art. 1, fracción tercera, para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intencionalidad 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 físicas genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientaciones sexuales y situación migratoria.

Los principios fundamentales de la presente Política son de aplicación general para todo el personal; su aplicación, vigilancia y evaluación estará a cargo del Grupo para la Igualdad Laboral y no Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Implementación

La implementación de la presente política se encuentra a cargo de Grupo para la Igualdad Laboral y no Discriminación del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Evaluación y Seguimiento

La evaluación, seguimiento y mantenimiento de las actividades de la norma de referencia estarán a cargo de la vocalía de Auditoría Interna, con apoyo 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 Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y al Procedimiento de Auditoría Interna.

Principios

De conformidad con la Guía de Actuación de las y los servidores públicos al interior del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, el personal se desempeña en pro de la inclusión, el respeto y la tolerancia, bajo principios, valores y políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación y de Calidad.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



Responsabilidades

Presidente 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 H. 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.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —

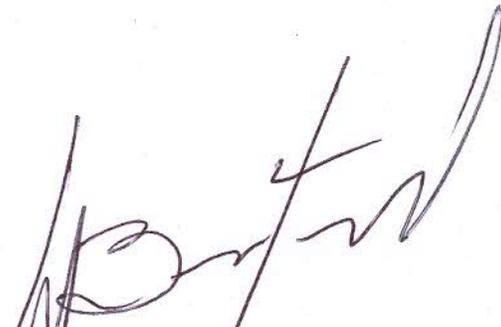


Ombudsperson

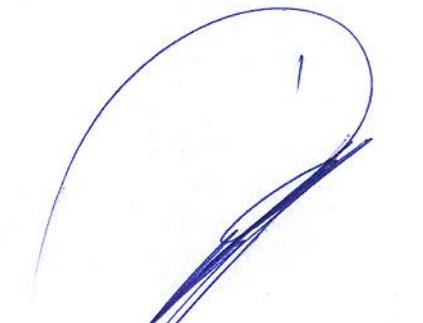
Defender los derechos humanos y la recepción de quejas que sean formuladas y presentadas por las y los trabajadores al interior del Congreso de Estado.

Personal que labora en el congreso

Cumplir con la guía de actuación que tiene como objeto sentar las bases en pro de la inclusión, el respeto y la tolerancia bajo los principios, valores y políticas de Igualdad Laboral y No Discriminación.



Dip. Juan Manuel Gabriel
Biestro Medinilla.
Presidente de la Junta de
Gobierno y Coordinación Política.



Dip. María del Rocío
García Olmedo.
Presidenta de la Comisión
de Igualdad de Género.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



Definiciones²

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.

Auditoría Interna: Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, 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: 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 éste 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 centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la

² Las definiciones se tomaron de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

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 intolerancia.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



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, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

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



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
—LX LEGISLATURA—



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



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



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 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.



H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —



Ombudsman: 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.

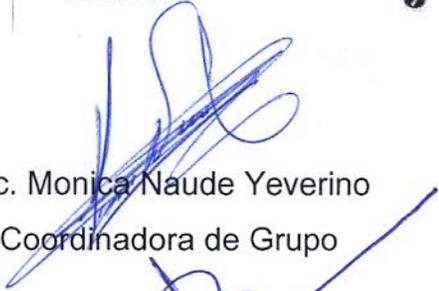
Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia 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.



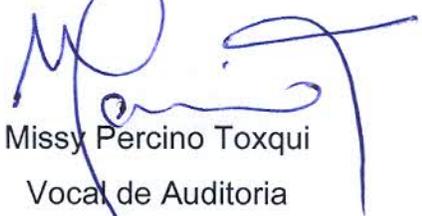
H. Congreso del Estado de
PUEBLA
— LX LEGISLATURA —




Lic. Monica Naude Yeverino
Coordinadora de Grupo


Lic. Anahí Gabriela Casiano Juárez
Secretaria


Clisel Rito Gallegos
Vocal de Auditoria


Missy Percino Toxqui
Vocal de Auditoria


Pilar Portillo Fernandez
Vocal de Capacitación


Miguel Angel Arroyo Castillo
Vocal de Comunicación


Arturo Rojas Reyes
Vocal de Clima Laboral


Ignacio Alejandro Molina Huerta
Vocal de Prevención de la Violencia


Itzel Carrasco Reyes
Vocal de Prevención de la Violencia


Erika Beiza Rosas
Ombudsperson