



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONGRESO DEL ESTADO DE HIDALGO

Índice

INTRODUCCIÓN	1
MARCO JURÍDICO	3
DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN	10
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
RESPONSABILIDADES	11
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	14



INTRODUCCIÓN

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

El estado de derecho es “un principio de gobierno según el cual todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están sometidas a leyes que se promulgan públicamente, se hacen cumplir por igual y se aplican con independencia, además de ser compatibles con las normas y los principios internacionales de derechos humanos. Asimismo, exige que se adopten medidas para garantizar el respeto de los principios de primacía de la ley, igualdad ante la ley, separación de poderes, participación en la adopción de decisiones, legalidad, no arbitrariedad, y transparencia procesal y legal”¹.

Las leyes y normas de cualquier democracia deben garantizar los derechos humanos, para que se apliquen en el ámbito de la salud, cultura, educación, seguridad o trabajo de acuerdo a las necesidades y realidades específicas de cada país.

¹ De “Informe del Secretario General sobre el estado de derecho y la justicia de transición en las sociedades que sufren o han sufrido conflictos” Annan Kofi, 2004, ONU.



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DEL CONGRESO DEL ESTADO DE HIDALGO

En México, la Constitución y un amplio marco normativo plasman los principios de igualdad y no discriminación, por lo que en el año 2022 la LXV Legislatura del Estado de Hidalgo, ha hecho hincapié en la visión de constituirse como el “Congreso de la inclusión”, en consecuencia, ha implementado diversas reformas en su quehacer legislativo, de igual manera se ha planteado la meta de ser ejemplo en el ámbito laboral, para lograrlo, las Normas Mexicanas (NMX) brindan un marco de actuación.

Las NMX son elaboradas por un organismo nacional de normalización y establecen los requisitos mínimos de calidad de los productos y servicios; en específico, el objetivo de la 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 su adopción y cumplimiento.

Como parte del proceso de implementación y certificación se requieren acciones que garanticen el objetivo; el presente documento denominado “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación” enunciará los siguientes elementos: marco jurídico, objetivo, principios rectores, alcance, difusión e implementación, evaluación y seguimiento.

El objetivo es que este instrumento guie la actuación de cada uno de las y los servidores públicos que laboran en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo para ser un centro de trabajo que aplique buenas prácticas en términos de igualdad, inclusión, no discriminación y no violencia.



MARCO JURÍDICO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo, se elaboró considerando los tratados internacionales, legislación y normas aplicables vigentes en la materia:

INTERNACIONAL

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Convenios Relativos a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT): Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración; Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su



Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Pacto de San José de Costa Rica.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

NACIONAL

Código Penal Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Asociaciones Religiosas y Culto público.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley de Migración.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

ESTATAL

Código Penal del Estado de Hidalgo.

Constitución Política del Estado de Hidalgo.



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DEL CONGRESO DEL ESTADO DE HIDALGO

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo.

Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.

Ley de Derechos y Cultura Indígena para el Estado de Hidalgo.

Ley de la Juventud del Estado de Hidalgo.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Hidalgo.

Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo.

Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo.

Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Eliminar la Discriminación en el Estado de Hidalgo.



OBJETIVO GENERAL

Fomentar buenas prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación en todo el personal del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

ALCANCE

El Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo está integrado por las y los Diputados, que para su ejercicio legislativo se conforman en la Directiva del Congreso, Junta de Gobierno y Comisiones y para el cumplimiento de los asuntos encomendados se auxilian de los siguientes Órganos Técnicos y Administrativos: Secretaría de Servicios Legislativos, Coordinación de Asesoría, Dirección General de Servicios Administrativos, Instituto de Estudios Legislativos, Instituto para el Desarrollo y Fortalecimiento Municipal, Dirección de Comunicación Social, Unidad Institucional de Género, Contraloría Interna y Unidad de Transparencia.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo es aplicable a todos los Órganos Legislativos, Directivos, Técnicos y Administrativos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo y de observancia obligatoria para todo el personal que labora en él, cualquiera que sea su cargo o forma de contratación.



PRINCIPIOS RECTORES

La actuación de las servidoras y los servidores públicos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo se comprometen a cumplir y promover la Política de Igualdad y No Discriminación, así como adoptar en lo individual y promover en lo colectivo e institucional los siguientes principios:

1. Dar cumplimiento de manera inmediata y en su caso, progresivamente de las leyes y acuerdos internacionales con la finalidad de garantizar los derechos humanos y la dignidad humana en materia laboral y “prevenir y eliminar 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 física o mental, 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”².
2. Erradicar cualquier manifestación de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

² De Fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México 2022.



3. Se prohíbe el maltrato, la violencia (física, de género, psicológica, verbal, institucional o laboral) y segregación de las autoridades del centro de trabajo 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, expresión de género, preferencias sexuales y situación migratoria.
4. Promover la igualdad de oportunidades, igualdad sustantiva y el desarrollo laboral para todo el personal, sin discriminación o distinción alguna a través de buenas prácticas, acciones afirmativas y correctivas y de medidas de inclusión y nivelación.
5. Fomentar un ambiente y clima laboral de respeto, inclusión, tolerancia e igualdad y no discriminación, erradicando los prejuicios, estigmas y estereotipos.
6. Prevenir, detectar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, de igual manera el ciberacoso.
7. Promover el uso del lenguaje incluyente, no sexista y además, accesible para las personas con discapacidad (sensorial, auditiva, visual o múltiple), en documentos oficiales, página web, materiales audiovisuales, iniciativas de leyes, manuales, directorios, entre otros, a través de cualquier medio de comunicación.



8. 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 y el trabajo decente en modalidad presencial y en su caso, teletrabajo.

9. Garantizar la accesibilidad a través de un diseño universal y de ajustes razonables en los espacios físicos y las tecnologías de la información y comunicación a las personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y personas adultas mayores.

10. Transversalizar la perspectiva de género en la Política de Igualdad y No Discriminación para reducir la desigualdad, el machismo, la misoginia y las brechas de género.



DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN

El Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo, es la instancia responsable de la difusión, desarrollo, implementación, administración, ejecución y evaluación de la Política.

También, será el encargado de tomar y ejecutar decisiones enfocadas a alcanzar la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como su continuidad y permanencia.

El Comité será presidido por la persona que ocupe la Presidencia de la Comisión Especial para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

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 Coordinación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo.



RESPONSABILIDADES

Junta de Gobierno del Congreso del Estado de Hidalgo

El Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo tiene la obligación de garantizar la Igualdad Laboral y la No Discriminación para todas las personas que laboran en esta Institución, por ello queda estrictamente prohibido toda conducta de hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier forma de maltrato, violencia y de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En consecuencia, la Junta de Gobierno se compromete a dar cumplimiento a la POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONGRESO DEL ESTADO DE HIDALGO, para la obtención, continuidad y permanencia de la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Presidencia de la Junta de Gobierno

Fomentar la Igualdad Laboral y No Discriminación en las siguientes funciones: la coordinación de la Junta de Gobierno, la organización y funcionamiento administrativo del Congreso, en el proceso para nombrar y remover al personal en los casos que no sea competencia del Pleno y cuando proponga adecuaciones pertinentes a los reglamentos.



Comisión Especial para la Igualdad Laboral y No discriminación

La LXV Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, en uso de sus facultades legislativas, creó la Comisión Especial para la Igualdad Laboral y No Discriminación, conformada por más del treinta por ciento del total de las Diputadas y Diputados, cuyas facultades de son: atender, supervisar, apoyar y evaluar los trabajos del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, así como, emitir observaciones y propuestas con el objetivo de fortalecer las funciones del Comité.

Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación

En el Comité estará integrado paritariamente por mujeres y hombres que representen a todos los Órganos Técnicos y Administrativos del Congreso del Estado, garantizando la inclusión, participación y representación.

Responsabilidades del Comité son las siguientes:

1. Implementar, operar, coordinar, desarrollar, ejecutar, dar seguimiento y evaluar la Norma Mexicana NMXR-025-SCFI-2015, además de vigilar el desarrollo e implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
2. Proponer y en su caso, organizar la capacitación y formación del personal en los ejes temáticos que contribuyan al logro del objetivo y principios rectores de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
3. Formular las recomendaciones correspondientes para la



garantía y protección derechos y libertades.

4. Fomentar acciones de prevención, concientización y sensibilización en temas de igualdad, inclusión, no discriminación y no violencia.
5. Actualizar el marco teórico, conceptual y jurídico de la Política de Igualdad y No Discriminación del Congreso del Estado de Hidalgo.

Ombudsperson

Es la persona encargada de prevenir y atender las prácticas de discriminación y violencia laboral, deberá conducirse en su actuar de forma imparcial, apolítica e independiente y bajo los principios de la Política y del Código de Ética del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, privilegiando y velando en todo momento por la protección de quienes laboran en el Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

Personal que labora en el Congreso del Estado de Hidalgo

1. Cumplir con lo establecido en el Código de Ética del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.
2. Aplicar, así como adoptar en lo individual y promover en lo colectivo e institucional los principios rectores de la Política de Igualdad y No Discriminación.
3. Reportar cualquier caso de vulneración a los derechos humanos y laborales con el Ombudsperson.



4. Participar de las capacitaciones, acciones de concientización y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Los conceptos que a continuación se enlistan se han tomado de las leyes antes referidas, el Glosario de términos sobre discapacidad y el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales de la Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Glosario de Género de Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), del Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

A

Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones.

Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la



situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Acciones correctivas: Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Alcance: Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.

B



Barreras: Los obstáculos o dificultades que enfrentan las personas con discapacidad, periodo de lactancia y personas adultas mayores al realizar actividades o acciones de la vida diaria, las cuales pueden impedir el ejercicio de sus derechos y su plena inclusión.

Buenas prácticas: Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y clima institucional.

Brecha(s) de género: Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador.

C

Capacitación: Proceso de acciones planeadas para identificar, asegurar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren para desempeñar las funciones de sus diversas actividades, así como futuras responsabilidades.

Comportamientos para realizar una función productiva, que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

Centro de trabajo: Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

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.

Congreso del Estado: Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.

Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar 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.

D

Derechos humanos: Conjunto de bienes, potestades, derechos, libertades públicas, universales e imprescriptibles que son indispensables para lograr el pleno desarrollo y la satisfacción de necesidades o exigencias propias y efectivamente humanas.

Desigualdad de género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres, se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.



Dignidad humana: La noción de dignidad asume como punto de partida al menos estos tres postulados: la afirmación de que la persona es el valor límite de toda organización política y social; el reconocimiento de que la libertad y racionalidad son los valores constitutivos y los rasgos identificadores de la persona; y la aceptación de que todas las personas son básica o esencialmente iguales en cuanto a la tenencia y disfrute de la dignidad, la racionalidad y la libertad.

Discapacidad auditiva: Es la restricción en la función de percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación. La deficiencia abarca al oído, pero también a las estructuras y funciones asociadas a él, y se clasifica de acuerdo a su grado.

Discapacidad física: Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.

Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental.

Discapacidad sensorial: Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual.

Discapacidad visual: Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.



Discapacidad: El concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con determinadas condiciones y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

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.

Discriminación por discapacidad: La 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, basadas tanto en la condición de discapacidad como en la denegación de ayudas técnicas o los ajustes razonables.

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.

Diseño universal: Principio sustentado en el establecimiento de productos, entornos, programas y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mejor medida posible, sin necesidad de adaptación o diseño especializado.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

E

Estado: Estado de Hidalgo;

Estereotipo: Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de



pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

Estigma: Es la desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido.

Expresión de género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido.

Equidad de género: Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales, es una medida dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

G

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.

H

Homofobia: Odio y/o rechazo hacia la homosexualidad; el miedo o negativa que surge de la misma pueden provocar la exclusión y hasta la criminalización de aquellas personas que su orientación sexual e identidad de género sea distinta a la de la heterosexualidad.

Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

I

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 real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

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.

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.

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.



Instrumentos internacionales: Tratados, Convenios y Convenciones, suscritos por el Estado Mexicano.

L

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.



Licencia por maternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

M

Medidas de inclusión: Son aquellas 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.

Medidas de nivelación: Buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad sustantiva 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.

Misoginia: Tendencia a la aversión, que puede ser patológica o no, a las mujeres. Normalmente, se habla de la misoginia como un sentimiento por parte del hombre hacia la mujer, pero las mujeres también pueden presentar actitudes misóginas.

O

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

Orientación sexual: Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su



mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

P

Persona con discapacidad: Son todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Personal del servicio público: Los señalados como tales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Hidalgo, así como las Leyes que de ellas emanen.

Perspectiva de Género: Principio sustentado en una visión científica, analítica y política sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y el acceso al ejercicio efectivo de sus derechos y oportunidades, excluido de toda discriminación por cuestión de género.

Política: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Progresividad: Es una característica exclusivamente de los derechos económicos, sociales y culturales y no así, de los derechos civiles y políticos. Implica la obligación de tomar medidas para lograr el ejercicio paulatino de los derechos económicos, sociales y culturales, utilizando para tal fin el máximo de los recursos disponibles. Reconoce que muchas veces lleva tiempo lograr el pleno ejercicio de muchos de estos



derechos (económicos, sociales y culturales), ya que su aplicación efectiva se condiciona al desarrollo alcanzado por los países.

Prejuicio: Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

S

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Subcontratación: El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón, hombre o mujer denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

T

Teletrabajo: Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.



Trabajo decente: El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Transversalidad: Se refiere al carácter de las políticas y/o programas que buscan ser implementados por los actores institucionales que proveen un servicio o bien público a una población objetivo, con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo.

V

Vulnerabilidad social: Se entiende como la condición de riesgo que padece una persona, una familia o una comunidad, resultado de la acumulación de desventajas sociales e individuales, de tal manera que esta situación no puede ser superada en forma autónoma y queden limitados para incorporarse a las oportunidades de desarrollo.

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.



Violencia de género: Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

Violencia institucional: Actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, grupos o comunidades.

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a 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.

Vulnerabilidad: Condición de riesgo o discriminación al que se enfrenta una persona, cuando los bienes económicos de los cuales dispone, son escasos en relación a sus necesidades primarias o básicas, o dadas las desventajas sociales de su entorno, la colocan en una situación que le impiden alcanzar oportunidades de desarrollo o mejor nivel de vida.

Xenofobia: Es el rechazo u odio hacia las personas de origen extranjero.