

Vicente de Jesús Esqueda Méndez, titular de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en adelante PRODHG; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º y 4º de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; 2, 8 fracción XX, 16 fracción XVI, de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, así como 4, fracción I, 9, fracción I, y 10, del Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, y

CONSIDERANDO

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, es un Organismo Autónomo, dotado de plena autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene como encomienda la protección de los derechos humanos en el Estado de Guanajuato, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los proclamados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y los contenidos en Tratados, Convenciones y Acuerdos Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Por ello, siendo su encomienda total la protección de los derechos humanos de todas las personas, requiere una mayor exigencia para garantizar los derechos a la igualdad, a la no discriminación y particularmente a una vida libre de violencia, entre las personas servidoras públicas que laboran en esta institución.

Así este documento que contiene la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, contempla los principios Generales que orientarán y articularán las acciones de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato para garantizar el respeto a la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre todas las personas, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia y orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

En atención a lo antes señalado, se expide la siguiente:



PRODHEG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO

MARCO NORMATIVO

La presente Política obedece al cumplimiento del requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación. Asimismo, se encuentra armonizada conforme al marco jurídico siguiente:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena.
- Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convenio 100 de la OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 103 de la OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 111 de la OIT. Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.
- Convenio 156 de la OIT. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 183 de la OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.



- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Constitución Política para el Estado de Guanajuato.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.
- Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Código de Ética de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Código de Conducta de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Protocolo para prevenir y atender la discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Guía para la atención a personas con discapacidad de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Guía para el uso de Lenguaje Incluyente y No Sexista en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado.

GLOSARIO

Para los efectos de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, además de los conceptos y legislación previstos en la normatividad aplicable, se entenderá por:

Accesibilidad: Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

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. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.



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.

Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación: El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.

Cultura Institucional: Es el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas". Es la personalidad de una institución, si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

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

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.

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.

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: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora 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.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de todas las personas 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.

Inclusión: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad, sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

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 los distintos tipos de sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Persona agresora: Persona que inflige cualquier tipo de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual hacia otra persona, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

Perspectiva de género: Es una metodología, que deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que, permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.

Política: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Personas servidoras públicas/personal: Quienes desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

PRODHEG: Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Violencia laboral: Serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño



físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones de subordinación o descendente, ascendente u horizontal.

La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y
- f) En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.

OBJETIVO Y ALCANCE

La presente política tiene por objeto establecer los principios que promueven una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la PRODHG, así como garantizar la igualdad de oportunidades entre el personal y el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

Corresponde a la persona titular de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, asegurar que dentro de sus centros de trabajo y el personal a su cargo cumpla los principios de la presente Política y que se realicen las acciones necesarias para la implementación de la misma.

La presente Política es aplicable a todas las personas servidoras públicas que laboran en la PRODHG, tanto en las instalaciones de sus oficinas centrales como en las de las subprocuradurías regionales, sin importar su régimen de contratación o estadía.

El lenguaje empleado en esta Política, tiene como objetivo ser claro y no generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre las personas, por lo que estos han sido redactados asegurando un lenguaje accesible, incluyente y no sexista.

PRINCIPIOS GENERALES

Además de los principios rectores contemplados dentro de los Códigos de Ética y de Conducta de esta Procuraduría, la actuación de las personas servidoras públicas de la PRODHG tiene como base el principio de respeto pleno a la dignidad humana; como complemento, se establecen los siguientes principios que cada persona servidora pública deberá seguir:

- I. Respetamos la igualdad laboral y no discriminación, así como la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas servidoras públicas de la PRODHG, sin importar la modalidad o tipo de contratación en que se encuentren.
- II. Otorgamos las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, en los procesos de contratación.
- III. Prohibimos cualquier forma de maltrato, violencia 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, condición económica, condición de salud, condición jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad de Género o situación migratoria.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria y de comunicación abierta, así como un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

- V. Atraemos, retenemos y motivamos a nuestro personal, debido a que el sistema de compensaciones y beneficios de la PRODHG no hace diferencia alguna entre el personal que desempeña funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos los derechos del personal para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, como licencias de maternidad, paternidad, adopción, horarios especiales, salas para lactancia y extracción de leche, y todas aquellas que vayan en el respeto a la integridad y libre desarrollo de las personas.
- VII. Realizamos las adecuaciones y adaptaciones necesarias en la infraestructura y los servicios, mediante un uso eficiente y responsable de los recursos, con la finalidad de que cualquier persona servidora pública adscrita a la PRODHG, así como cualquier persona usuaria externa, pueda ejercer sus derechos, en igualdad de oportunidades, particularmente aquellas personas con alguna discapacidad.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

La difusión, implementación, vigilancia, interpretación y evaluación de esta política, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación; el cual de igual forma, promoverá la ejecución de las acciones y mecanismos de esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, también promoverá la difusión de esta entre las personas servidoras públicas de la PRODHG, y emitirá a quien sea titular de la PRODHG un informe anual de evaluación de los avances de la Política.

La implementación de la presente política se armonizará con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015; la evaluación, auditoría y seguimiento de las acciones quedará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

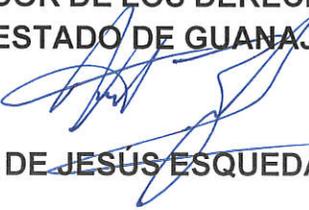
DECLARATORIA

En la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato estamos comprometidos permanentemente en la protección de los derechos humanos de todas las personas; la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de esta institución tiene por objeto establecer los principios que promueven una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona servidora pública.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las personas servidoras públicas como a la PRODHG.

Dado en la residencia de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la ciudad de León, Guanajuato a 1 uno de julio de 2022 dos mil veintidós.

**EL PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE GUANAJUATO**



VICENTE DE JESÚS ESQUEDA MÉNDEZ