



# **Lineamientos para la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes.**

## LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Texto Original.

Lineamientos Publicados en la Primera Sección del Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, el lunes 31 de diciembre de 2018.

MARTÍN OROZCO SANDOVAL, Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes, a sus habitantes Sabed:

Que por el H. Congreso del Estado se me ha comunicado lo siguiente:

La LXIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, en virtud de su función y facultad constitucional, ha tenido a bien expedir el siguiente Decreto Número 82

ARTÍCULO ÚNICO. - Se Expiden los Lineamientos para la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, al tenor de lo siguiente:

## LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

Artículo 1º. - Los presentes lineamientos son de orden público, interés social, y tienen por objeto regular las actividades de planeación, implementación, administración, ejecución y supervisión de las prácticas laborales de Igualdad Laboral y No Discriminación, al interior del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como establecer el compromiso formal de su cumplimiento.

Artículo 2º. - Para el debido y formal cumplimiento de los presentes lineamientos, el Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes contará con las siguientes autoridades:

I.- La Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género;

II.- La Unidad para la Igualdad de Género;

III.- El Mediador Laboral; y

IV.- El Secretario General.

Artículo 3°. - Para los efectos de los presentes lineamientos, se entenderá por:

I.- Certificación: al documento que hace constar que el Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes acreditó y/o ratificó su cumplimiento en el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

II.- Comisión: a la Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes;

III.- Discriminación: de conformidad con la Fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a 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;

IV.- Igualdad Laboral: al principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente de: el origen étnico o nacional; el color de piel; la cultura; el sexo; la edad; las discapacidades; la condición social, económico, de salud o jurídica; la religión; la apariencia física; las características genéticas; la situación migratoria; el embarazo; el idioma, lengua o dialecto; las opiniones; las preferencias sexuales; la

identidad o filiación política; el estado civil; la situación familiar; las responsabilidades familiares; entre otros motivos;

V.- Lineamientos: a los Lineamientos para la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes;

VI.- Mediador Laboral: al servidor público unipersonal, encargado de la defensa de los derechos humanos de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como de la recepción y trámite de las quejas suscitadas con motivo de los presentes Lineamientos;

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

VIII.- Poder Legislativo: al Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes;

IX.- Política: a la Política de Igualdad y No Discriminación del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; y

X.- Unidad: a la Unidad para la Igualdad de Género del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes.

Artículo 4º. - Los servidores públicos del Poder Legislativo conducirán sus actividades en todo momento, respetando los principios de Igualdad Laboral, No Discriminación, profesionalismo, legalidad, objetividad, veracidad, institucionalidad, confidencialidad, imparcialidad y equidad; quedando expresamente prohibida cualquier conducta explícita de maltrato, violencia y segregación.

## CAPÍTULO II

### La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Artículo 5º. - La Política de Igualdad y No Discriminación para el Poder Legislativo, comprende el establecer el compromiso de todos los servidores públicos que lo integran, de velar por la defensa de sus derechos laborales, de combatir la discriminación, de enaltecer el respeto a la dignidad humana, de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación y de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en la materia a nivel internacional, federal, estatal, y a las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos.

A efecto de cumplimentar lo anterior los servidores públicos del Poder Legislativo deberán en su ámbito de competencia:

I.- Respetar los principios contenidos en el Artículo 4° y abstenerse de realizar las conductas señaladas en el Artículo 18;

II.- Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico;

III.- Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;

IV.- Garantizar la igualdad de oportunidades de empleo en los procesos de contratación y promoción, a las personas candidatas, sin importar su origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, o cualquier otra situación protegida por los tratados internacionales en materia de derechos humanos, leyes federales o del Estado;

V.- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso y hostigamiento sexual, asedio laboral y de otras formas de intolerancia y violencia;

VI.- Incentivar y motivar a los servidores públicos, sin hacer distinción alguna entre aquellos que desempeñen funciones de responsabilidad similar;

VII.- Respetar y promover los derechos de los servidores públicos, impulsando en lo que éste permita, su desarrollo en la vida laboral, familiar y personal;

VIII.- Resolver en principio, los conflictos entre servidores públicos del Poder Legislativo, mediante la mediación y conciliación; así como recurriendo para tal efecto con el mediador.

Artículo 6°. - La política será aplicable a todas las autoridades y al personal que labora para el Poder Legislativo; así como para aquellos que realicen su servicio social y/o prácticas profesionales, y al personal de las empresas o personas físicas que presten sus servicios al interior del Poder Legislativo.

La implementación, vigilancia y evaluación de la Política, estará a cargo de las autoridades, en su respectivo ámbito de competencia, y de acuerdo a los presentes lineamientos.

Artículo 7°. - Además de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, en el concurso de vacantes de nivel superior, las convocatorias serán incluyentes y libres de cualquier expresión de discriminación; quedando explícitamente prohibido, el solicitar certificados médicos de no embarazo y virus de inmunodeficiencia adquirida, como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

Artículo 8°. - En términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios, el Poder Legislativo contará con un catálogo de puestos y un tabulador de salarios, que indique los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.

Artículo 9°. - Además de aquellas atribuciones, que la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes y su respectivo Reglamento le establecen, el Comité de Administración, en su caso, instruirá lo conducente para:

I.- La existencia de perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, que estén libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación;

II.- El establecimiento de criterios de valuación de puestos, para la fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación;

III.- Contar con un listado de puestos, categorías, y salarios por sexo;

IV.- Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos adicionales, con base en procedimientos transparentes;

V.- Contar con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical, que sean libres de sesgos sexistas o discriminatorios; así como mecanismos de evaluación que sean objetivos; mismos que sean difundidos al personal de forma clara y oportuna; y

VI.- Un Plan de Ajustes Razonables de Espacios Físicos y Mobiliario, para la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 10.- En términos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes y su respectivo Reglamento, el Poder Legislativo contará con procesos de formación, capacitación y adiestramiento que estén dirigidos a todo el personal, sin importar su nivel de responsabilidad, que sean accesibles, libres de

sesgos sexistas o discriminatorios y que se lleven a cabo durante la jornada de trabajo y/o mediante el esquema de tiempo por tiempo.

### CAPÍTULO III

#### La Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género

Artículo 11.- Además de aquellas atribuciones, que la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes y su respectivo Reglamento le establecen, la Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género, tendrá las siguientes:

- I.- Aprobar el Plan de Capacitación y Sensibilización Específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género;
- II.- Instrumentar un Programa de Trabajo en materia de la política;
- III.- Diseñar estrategias encaminadas al mejor cumplimiento de la política;
- IV.- Instruirle a la Unidad, las directrices para la difusión de la política, y para las evaluaciones de la misma; y
- V.- Revisar los Informes que le remita la Unidad.

### CAPÍTULO IV

#### La Unidad para la Igualdad de Género

Artículo 12.- La Unidad para la Igualdad de Género, en su calidad de grupo, será la instancia encargada de la vigilancia del desarrollo, implementación y evaluación de las prácticas de Igualdad y No Discriminación a que se refieren los presentes Lineamientos; así como la unidad administrativa encargada de alcanzar y mantener la Certificación en la Norma.

Se integrará equitativamente por mujeres y hombres, que, salvo su Titular, sean provenientes de diversas unidades administrativas del Poder Legislativo, y que sean designados como tales por el Secretario General, y Las decisiones de la Unidad serán tomadas por la mayoría relativa de sus integrantes; los cuales tendrán voz y voto; pero en caso de empate su Titular tendrán voto de calidad.

Artículo 13.- Las funciones y responsabilidades de la Unidad, serán enunciativamente las siguientes:

- I.- Elaborar un proyecto de Plan de Capacitación y Sensibilización Específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género;
- II.- Dar seguimiento a los acuerdos aprobados por la Comisión;
- III.- Difundir la política, de conformidad con las directrices que establezca la Comisión;
- IV.- Integrar los Expedientes de las quejas que se susciten en términos de los presentes Lineamientos; generando en su caso, propuestas de solución para las controversias entre los servidores públicos del Poder Legislativo; canalizando en su caso, a las autoridades conducentes; y archivando los mismos;
- V.- Realizar las acciones conducentes, relativas a alcanzar y mantener la Certificación en la Norma;
- VI.- Realizar acciones de promoción de la lactancia materna;
- VII.- Realizar las acciones que le encomiende el Secretario General;
- VIII.- Llevar a cabo evaluaciones, de conformidad con las directrices que establezca la Comisión; y
- IX.- Remitir informes semestrales ejecutivos a la Comisión sobre el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

## CAPÍTULO V

### El Mediador Laboral y la Interposición de Quejas

Artículo 14.- Para la adecuada resolución de las controversias internas, entre los servidores públicos del Poder Legislativo, el Poder Legislativo contará con un Mediador Laboral, que será un servidor público unipersonal, encargado de la defensa de los derechos humanos de los servidores públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como de la recepción y en su caso canalización de las quejas suscitadas con motivo de los presentes Lineamientos.

El cual deberá ser servidor público del Poder Legislativo, designado para tal efecto por el Secretario General, y no recibirá remuneración o prestación adicional alguna por el ejercicio de las atribuciones que le confieren los presentes Lineamientos.



Artículo 15.- Las atribuciones del Mediador Laboral son las siguientes:

I.- Incentivar la amigable solución de las controversias entre los servidores públicos del Poder Legislativo, a través del diálogo, y de los métodos de la Mediación y Conciliación; y

II.- Ser receptor y en su caso canalizador de las quejas suscitadas con motivo de los presentes Lineamientos, al tenor siguiente:

- a) Recibir las quejas que se susciten en términos de los presentes Lineamientos, e informar inmediatamente al Secretario General;
- b) Incentivar su amigable solución a través del diálogo, y de los métodos de la Mediación y Conciliación;
- c) Generar propuestas de solución por escrito para las controversias entre los servidores públicos del Poder Legislativo, mismas que serán de adopción voluntaria, y no tendrán el carácter de vinculantes. En caso de ser aceptadas dichas propuestas de solución, remitir el Expediente de la queja a la Unidad para su archivo; y
- d) En caso que no resolver la queja con las propuestas de solución, canalizar la misma a la Unidad, previo informe al Secretario General.

Las atribuciones del Mediador Laboral, las desempeñará sin perjuicio o limitación alguna para que los servidores públicos del Poder Legislativo puedan recurrir en cualquier momento a las instancias administrativas, laborales, penales y/o jurisdiccionales conducentes. De igual forma, le queda prohibido al Mediador Laboral, el conocer sobre hechos que pudieran ser constitutivos de los Tipos Penales Protectores de la Libertad Sexual, la Seguridad Sexual, el Normal Desarrollo Físico y Psicosexual, y el Libre Desarrollo de la Personalidad.

Artículo 16.- Los servidores públicos del Poder Legislativo podrán presentar ante el Mediador Local quejas por algún incumplimiento de las disposiciones contenidas en los presente Lineamientos, o bien porque estimen que han sido afectados sus derechos humanos.

Las quejas deberán presentarse por escrito, haciendo una narrativa de los hechos y las partes involucradas, así como ser suscritas por la firma autógrafa de que quien o quienes la promuevan.

## CAPÍTULO VI

### El Código de Ética para los Servidores Públicos del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes

Artículo 17.- La conducta de los legisladores en el ejercicio de su función, se regula en términos de lo establecido en el Código de Ética Legislativa del Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, y el resto de servidores públicos del Poder Legislativo por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo.

Artículo 18.- Los servidores públicos del Poder Legislativo, en el ejercicio de su función, deberán abstenerse de:

I.- Maltratar, violentar y segregar a otro servidor público con motivo enunciativamente de, su 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; preferencias sexuales; y/o situación migratoria;

II.- Realizar conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o asedio laboral; así propiciar o consentir el ocultamiento de dichas conductas;

III.- Realizar conductas que atenten contra los derechos humanos; y

IV.- Realizar conductas que impliquen cualquier tipo de discriminación;

## TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Acuerdo Legislativo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

ARTÍCULO SEGUNDO. - La Presidencia de la Mesa Directiva a más tardar a los 30 días naturales, contados a partir de la publicación del presente Acuerdo Legislativo, suscribirá el compromiso formal del cumplimiento de la política.

ARTÍCULO TERCERO. - La Comisión de Igualdad Sustantiva y Equidad de Género deberá planificar e instruir a las unidades administrativas conducentes, para la realización de un Programa de Capacitación en materia de Igualdad Laboral, No Discriminación, Derechos Humanos y Perspectiva de Género; así como instruir las directrices para la difusión de la campaña de sensibilización a que se refiere el Artículo Quinto Transitorio.

ARTÍCULO CUARTO. - Se instruye a la Secretaría General para:

I.- Dotar de la máxima publicidad al interior del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, del presente Acuerdo Legislativo y del compromiso, a que se refieren los Artículos Transitorios anteriores;

II.- Realizar la auditoría interna, para la certificación del cumplimiento de la política;

III.- Cumplimentar lo establecido en los Artículos 12 y 14 del presente Acuerdo Legislativo;

IV.- Impulsar los trámites conducentes ante el Consejo Interinstitucional, a efecto de alcanzar la certificación de la Norma.

ARTÍCULO QUINTO. - Se instruye a la Unidad para la Igualdad de Género, para llevar a cabo una campaña de sensibilización, en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Dado en el Salón de Sesiones “Soberana Convención Revolucionaria de Aguascalientes”, a los trece días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho.

Por lo tanto, el Congreso ordena se imprima, publique y se le dé el debido cumplimiento.

Aguascalientes, Ags., a 13 de diciembre del año 2018.

ATENTAMENTE.

LA MESA DIRECTIVA

PALOMA CECILIA AMÉZQUITA CARREÓN  
DIPUTADA PRESIDENTE

GLADYS ADRIANA RAMÍREZ AGUILAR  
DIPUTADA PRIMERA SECRETARIA



Lineamientos para la Política de Igualdad Laboral y No  
Discriminación del Poder Legislativo del Estado de  
Aguascalientes.

Última actualización: 31/ 12 /2018.

MARGARITA GALLEGOS SOTO  
DIPUTADA SEGUNDA SECRETARIA