



**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO
DENOMINADO “CONVENCIONES Y PARQUES”**

La que suscribe, titular del Organismo Público Descentralizado Denominado Convenciones y Parques, está comprometida con el respeto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación, así como con el cumplimiento de la presente Política, por lo que en esta institución queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación; así como cualquier tipo de discriminación, 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
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Cualquier otro motivo no mencionado.

Esta política es aplicable para todo el personal del Organismo Público Descentralizado Denominado Convenciones y Parques, independientemente de su tipo de contratación. Su implementación, vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, de este Organismo.





I. FUNDAMENTO Y MARCO JURÍDICO:

Las mismas son emitidas en cumplimiento de lo dispuesto en:

- El artículo 1º, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED);
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Puebla;
- La Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla;
- La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- El Decreto por el que se declara al 25 de cada mes como Día Naranja contra la Violencia hacia las Mujeres;
- Reglamento Interior de Organismo Público Decentralizado denominado “Convenciones y Parques”
- Y en observancia de los Principios de Igualdad y No Discriminación reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales en materia de derechos humanos.

II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre: Convenciones y Parques

Domicilio: Boulevard Héroes del 5 de Mayo No. 402, Col. Centro. CP. 72000. Puebla, Puebla

RFC: CCP981207PC9

III. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Organismo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).¹

¹ LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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;





IV. ALCANCE

Esta política es aplicable a la totalidad del personal directivo, operativo, administrativo, de base, de confianza, prestadores de servicio social, prácticas profesionales, proveedores, contratistas, visitantes y cualquier persona que mantenga relación directa o indirecta con el Organismo Público Descentralizado Denominado Convenciones y Parques.

Incluye a todas las unidades organizacionales:

- Dirección Ejecutiva
- Oficina del Abogado General
- Unidad de Relaciones Públicas
- Coordinación General de Control y Seguimiento
- Coordinación General Operativa
- Dirección Administrativa
- Dirección de Mercadotecnia y Ventas
- Dirección de Logística, Operación y Montaje
- Dirección de Parques, Mantenimiento, Seguridad y Tecnologías de la Información
- Dirección de Unidades de Servicio

V. DEFINICIONES

Se reconocen las siguientes definiciones, sin limitarse exclusivamente a ellas:

1. **Acoso laboral:** Conducta persistente que genera intimidación, miedo o afectación al entorno laboral de una persona.
2. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que, sin que medie necesariamente subordinación, se ejerce presión o intimidación con connotación sexual.
3. **Discriminación:** Toda exclusión, distinción o restricción que tenga por objeto o resultado obstaculizar el ejercicio de derechos en razón de origen étnico, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, situación migratoria, idioma, apariencia, embarazo, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones.
4. **Diversidad:** Reconocimiento y respeto a la pluralidad de identidades y condiciones que integran la vida social.

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".





5. **Equidad de género:** Principio de justicia que reconoce las diferencias entre mujeres y hombres, y busca asegurar condiciones de equidad real para eliminar las desventajas estructurales.
6. **Conciliación vida-trabajo:** Conjunto de políticas y condiciones laborales que permiten a las personas equilibrar su desarrollo profesional con sus responsabilidades
7. **Igualdad laboral:** Derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, oportunidades, remuneración y respeto, en igualdad de condiciones, por igual función.
8. **Lenguaje incluyente:** Uso de términos y construcciones lingüísticas que visibilizan a todas las personas, sin sesgo sexista, racista o excluyente.
9. **Perspectiva de género:** Enfoque que visibiliza las relaciones desiguales de poder y busca transformarlas hacia la igualdad sustantiva.
10. **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.
11. **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.
12. **Violencia laboral:** Acción u omisión que dañe, humille, degrade o atente contra la dignidad, integridad física, psicológica o moral de las personas trabajadoras.

VI. VALORES

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de esta institución se encuentra alineada a lo establecido por el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal en su artículo 5, inciso b), c), d) y e).

- **Respeto:** Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos.
- **Respeto a los derechos humanos:** Los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las Dependencias y Entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.





- **Igualdad y no discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.
- **Equidad de género:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

VII. PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.



VIII. MECANISMO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

- I. Cualquier persona podrá presentar queja, denuncia o reporte sobre actos de discriminación, acoso, violencia, segregación o incumplimiento de esta política.
- II. El procedimiento será confidencial, con respeto al debido proceso y al derecho a ser oído y protegido de represalias.
- III. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Organismo Público Descentralizado “Convenciones y Parques” será la instancia responsable de coordinar las acciones institucionales en la materia, así como de fungir como instancia receptora y canalizadora de quejas, denuncias o inconformidades relacionadas con posibles actos de discriminación, hostigamiento, acoso laboral o violencia de género.
- IV. Las denuncias podrán realizarse por escrito, vía correo electrónico institucional, en buzones físicos seguros o por entrevista directa.
- V. El procedimiento incluirá:
 - Recepción y registro
 - Evaluación inicial
 - Canalización (a jurídica o psicología, si aplica)
 - Informe de resolución
 - Acciones correctivas y preventivas
- VI. El informe de atención no podrá afectar los derechos laborales ni la permanencia del denunciante.
- VII. Se deberá llevar un registro anual (sin datos personales) para fines estadísticos, preventivos y de mejora institucional.

IX. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD

La Dirección Ejecutiva, en coordinación con la Dirección Administrativa, elaborará un Plan Anual Acción de Igualdad con las siguientes acciones mínimas:

- I. Diagnóstico anual sobre brechas de género, percepciones, accesibilidad y condiciones de trabajo, mediante cuestionario de clima laboral, entre otros.
- II. Metas y acciones para reducir brechas y promover la equidad.
- III. Capacitaciones obligatorias en temas de igualdad, derechos humanos, masculinidades positivas y prevención de violencia.
- IV. Publicación de resultados e indicadores de avance.





X. DIFUSIÓN, VIGENCIA Y TRANSPARENCIA

- I. La presente política será publicada de forma permanente en la página institucional del Organismo.
- II. Se difundirá por medios digitales, visuales, impresos y físicos, en formatos accesibles para todas las personas.
- III. Será parte obligatoria del programa de inducción para todo el personal de nuevo ingreso.
- IV. Será revisada y actualizada anualmente o cuando haya modificaciones legales o institucionales.

XI. VIGILANCIA Y SANCIÓN

El cumplimiento de esta política será responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de "Convenciones y Parques". Cualquier omisión, negligencia o incumplimiento podrá ser sujeto a responsabilidad administrativa conforme a las disposiciones aplicables en la Ley General de Responsabilidades Administrativas del Estado de Puebla.

Dada en la Cuatro Vezes Heroica Puebla de Zaragoza, a los veinticinco días del mes de julio de dos mil veinticinco.

ANETTE MICHELLE TALAVERA HERRERA
DIRECTORA EJECUTIVA DEL
ORGANISMO PÚBLICO
DESCENTRALIZADO DENOMINADO
“CONVENCIONES Y PARQUES”

