



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

ADÁN DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ, Presidente Municipal del Honorable Ayuntamiento de Puebla, acorde a los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, en mi carácter de máxima autoridad del organismo y de Alta Dirección de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y

CONSIDERANDO

Que acorde al derecho a la no discriminación, la igualdad ante la ley de la mujer y el hombre, así como el derecho al trabajo digno con un salario remunerador, se reafirma el compromiso de esta administración municipal para promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones y sin discriminación alguna; de conformidad con los artículos 1 párrafo quinto, 4 párrafo primero y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11 y 105 fracción XV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; y demás disposiciones aplicables de las siguientes leyes reglamentarias:

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Inclusión de personas con Discapacidad
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
- La Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla
- Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla

Así como también en virtud de lo dispuesto en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla y Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla en materia de principios



constitucionales y legales que rigen a las personas servidoras públicas; valores en el servicio público y reglas de integridad; tengo bien a emitir y difundir la:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

1. OBJETIVO

Difundir, de forma accesible a todo el personal de la administración pública municipal, una cultura de igualdad laboral y no discriminación, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades a las personas servidoras públicas de las Dependencias y Entidades de la administración municipal 2021-2024 del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en las Dependencias y Entidades del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, sin importar la modalidad de contratación.

Conforme a los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, dispondrá el grupo o comisión encargado de la vigilancia, implementación y evaluación de prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, en coordinación con las personas servidoras públicas que sean designadas como enlaces de las Dependencias y Entidades para ejecutar la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación.

3. DEFINICIONES

3.1 Acciones Afirmativas. Son medidas temporales en espacios laborales, cuyo objetivo es subsanar situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades de personas pertenecientes a grupos en situación de mayor discriminación y vulnerabilidad.

3.2 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.

3.3 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 ocupacional; que influye en la conducta y/o eficacia de las personas servidoras públicas.

3.4 Cultura Institucional. Está compuesta por un conjunto de valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, siendo fundamental una cultura de respeto a los derechos humanos. En ese sentido, la cultura institucional del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla está orientada a la igualdad sustantiva de género y no discriminación; que en la búsqueda del desarrollo integral de las personas servidoras públicas contribuirá a la máxima atención de las demandas de la sociedad, por encima de intereses y beneficios particulares, es decir al Bien Común.

3.5 Hostigamiento Sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar; sistemático no; que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

3.6 Igualdad. La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, se encuentra protegido en los instrumentos internacionales, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, y demás leyes secundarias; se reconoce el valor de la igualdad radicado en el respeto a las diferencias y a la libertad y prohíbe a toda acción tendiente al menoscabo de los derechos humanos o cualquier otra que atente contra la dignidad, la libertad o la igualdad. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos.

3.7 Igualdad de Género. Derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, puntualiza que la igualdad formal o legal es un punto de partida, pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad sustantiva.

3.8 Igualdad Sustantiva. refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.

3.9 Igualdad Laboral. implica reconocer las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral.

3.10 Inclusión. Eje central de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.

3.11 Inclusión Laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen



étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

3.12 Institucionalización de la Perspectiva de Género. Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de las personas servidoras públicas en las Dependencias y Entidades, dando como resultado su incorporación de manera casi natural.

3.13 Discriminación. Es 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.

3.14 No Discriminación. Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos. La no discriminación se considera un “principio” en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un “derecho llave o de acceso” para poder ejercer otros derechos.

3.15 Violencia Laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

4. PRINCIPIOS GENERALES

En función de los principios constitucionales y legales que rigen a las personas servidoras públicas; así como valores en el servicio público y reglas de integridad previstos en el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla; y en el marco de los principios rectores para la interpretación y aplicación del Protocolo en materia de prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación; las personas servidoras públicas de la administración municipal 2021 -2024 observamos los principios que a continuación se describen:



4.1 Respeto. Las personas servidoras públicas otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y personas subordinadas, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público; por ende, ninguna persona servidora pública debe humillar, menoscabar, maltratar ni discriminar a persona alguna. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, opinión, sexo, preferencias sexuales, edad, condición social, nacionalidad, filiación política o cualquier otro motivo.

4.2 Igualdad. Mediante acciones afirmativas se garantiza la inclusión, es decir que todas las personas servidoras públicas accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades para su desarrollo integral, además de tener en cuenta el principio constitucional de paridad de género; en tal sentido promovemos la igualdad de oportunidades en el desarrollo del personal de la administración pública municipal, a través de una cultura institucional orientada a la igualdad sustantiva de género y no discriminación.

4.3 Competencia por mérito e imparcialidad. Las personas servidoras públicas seleccionadas para sus puestos, es con base en su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizado la igualdad de oportunidades y atrayendo a las mejores personas candidatas, mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativo, es decir sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales y prevista en la reglamentación interna de la administración pública municipal.

4.4 Clima laboral seguro. Fomentamos un ambiente de trabajo con una atmósfera humanitaria de comunicación abierta, libre de violencia laboral y discriminación, en el que las personas servidoras públicas tienen del comportamiento digno, se conducen de manera digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual; y mantienen una actitud de respeto hacia las personas con las que se tiene o guarda relación en el servicio público.

4.5 Trabajo digno. Estamos comprometidos por el respeto a la dignidad de las personas servidoras públicas, con un salario remunerador acorde a un tabulador y conforme a los principios rectores en materia de remuneraciones que son de anualidad, equidad, proporcionalidad, reconocimiento al desempeño, fiscalización, legalidad, no discriminación, transparencia y rendición de cuentas, privilegiando el principio de máxima publicidad, conforme a la ley y demás disposiciones específicas aplicables.

4.6 Profesionalismo con cooperación y solidaridad. Promovemos el derecho de las personas servidoras públicas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal,



orientándose al bien común; es decir actuar con profesionalismo observando en todo momento disciplina, honestidad, integridad y respeto a las demás personas servidoras públicas, así como a las demás personas con las que llegara a tratar; además de colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos previstos en el Plan Municipal de Desarrollo.

5. DECLARATORIA

El Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla está comprometido en la aplicación de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación en sus Dependencias y Entidades, mediante su difusión de forma accesible a todas las personas servidoras públicas, sin importar su modalidad de contratación.

La cultura institucional de la presente administración pública municipal 2021-2024 se enfoca a la igualdad sustantiva y no discriminación¹, por lo que las personas servidoras públicas asumimos los principios generales de respeto, igualdad, competencia por mérito e imparcialidad, favoreciendo a un clima laboral seguro, en el ejercicio de un trabajo digno, desempeñado con profesionalismo, cooperación y solidaridad, para un desarrollo integral propio y así contribuir al bien común, dando la máxima atención a las necesidades y demandas de la sociedad; por lo que se prohíbe:

El maltrato, violencia y segregación de las autoridades municipales hacia y entre el personal de la administración pública, cualquier tipo de 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 de alguna persona con la que se tiene o guarda relación en el servicio público; cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la 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.

Mediante la presente, se crean las condiciones para prevenir, atender, prohibir y sancionar cualquier tipo de acción que sea contraria a la presente política.

El proceso de institucionalización de la perspectiva de género y no discriminación en las Dependencias y Entidades será vigilado, implementado y evaluado conforme a los Lineamientos del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, por las personas integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla así como las personas enlaces del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

¹ De conformidad con lo establecido en la fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.



**AYUNTAMIENTO
DE PUEBLA**

Secretaría para la
**Igualdad Sustantiva
de Género**

**ATENTAMENTE
CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA 12 DE ABRIL DE 2024**

**C. ADÁN DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ
PRESIDENTE MUNICIPAL DE PUEBLA**