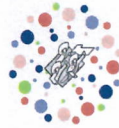




Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla
Hacer Historia. Hacer Futuro.



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 3° y 4° del Acuerdo del Ejecutivo por el que se expiden los "Lineamientos que deberán de observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva", de fecha 2 de marzo de 2020, por este medio, hago de su conocimiento para su atención y cumplimiento, la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Infraestructura del Gobierno del Estado de Puebla.

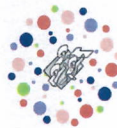
- La persona Titular de la Secretaría de Infraestructura del Gobierno del Estado de Puebla, asume el compromiso formal de aplicar, vigilar y dar cumplimiento a la presente Política, priorizando en todo momento, las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas que colaboran en el centro de trabajo.
- La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en este centro de trabajo sin importar jerarquía y tipo de contratación; así como para las personas que contribuyen con su servicio social; prácticas profesionales; personas externas usuarias y a las que prestan sus servicios de proveeduría de algún bien o servicio.
- Su vigilancia, implementación y evaluación, estará a cargo de la persona designada como Titular del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría de Infraestructura.

La Política determina que queda estrictamente prohibido 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, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión

Bulevar Atlixcáyotl 1101 Reserva Territorial Atlixcáyotl col.
Concepción Las Lajas (CIS) Edificio Sur 2do. Piso, Puebla,
Pue. C.P.72190
Tel. (222) 3 03 46 00 Ext. 291322
infraestructura@puebla.gob.mx | www.si.puebla.gob.mx





- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Y demás formas que resulten discriminatorias

1. **Datos de identificación del centro de trabajo.**

Secretaría de Infraestructura del Gobierno del Estado de Puebla.

Centro Integral de Servicios, Edificio Sur Boulevard Atlixcáyotl 1101, Reserva Territorial Atlixcáyotl, Col. Concepción las Lajas, Puebla Pue.

2. **Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación**

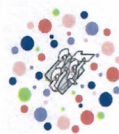
Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral, respeto, libre de violencia, segregación, intolerancia y no discriminación, en el centro de trabajo, implementando acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal de la Secretaría de Infraestructura, con lo establecido en la Misión, Visión y objetivos institucionales y armonizada en la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).¹

3. **Alineación**

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Infraestructura se encuentra alineada al Acuerdo de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que expide el Código de Ética, y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública; por lo dispuesto en el Capítulo III fracción B, que en su inciso d) contempla como uno de los Valores vinculados al servicio público la Igualdad y no discriminación y a letra dice: "El Servidor Público presta su servicio 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

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;

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".



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”.

4. Alcance

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para las áreas funcionales de la Secretaría de Infraestructura del Gobierno del Estado de Puebla.

5. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

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.

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

Certificado: Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la presente Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: 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.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.



Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla
Hacer Historia. Hacer Futuro.



Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."²

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.

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.

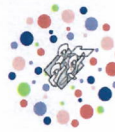
Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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.

² Ley Federal del Trabajo, Artículo 86.



Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.



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.

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.

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.

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.

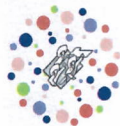
Licencia por maternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Bulevar Atlixcáyotl 1101 Reserva Territorial Atlixcáyotl col.
Concepción Las Lajas (CIS) Edificio Sur 2do. Piso, Puebla,
Pue. C.P. 72190
Tel. (222) 3 03 46 00 Ext. 291322
infraestructura@puebla.gob.mx | www.si.puebla.gob.mx





Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla
Hacer Historia. Hacer Futuro.



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 sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas: Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real 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.

Movilidad horizontal: Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

Movilidad vertical: Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Plantilla de personal: Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.

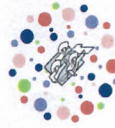
Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la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

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.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica,



Secretaría
de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Unidad de Igualdad
Sustantiva
Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla
Hacer Historia. Hacer Futuro.



consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

6. 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, en 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. Establecemos el compromiso 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 las personas servidoras públicas 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 las personas servidoras públicas.

A t e n t a m e n t e

Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a 12 de septiembre de 2023

Luis Roberto Tenorio García
Secretario de Infraestructura y
Alta Dirección del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación