



A TODO EL PERSONAL DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE PUEBLA P R E S E N T E

Con fundamento en lo establecido por los artículos 1, 4, 108, párrafos primero y tercero y 116, fracción II, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7, último párrafo, 11, 113, párrafos primero y tercero, fracción VIII y 124, párrafo primero, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, 1, 2, fracción II, 199, párrafo primero y 200, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Puebla, 1, párrafos primero y último, 4, fracciones II, IV y XX, 33, fracciones XXXI y XLVI, 115, 120, párrafo segundo, 122, fracciones I, XIX, XXXVIII y XXXIX y 130, fracción VII, de la Ley de Rendición de Cuentas y Fiscalización Superior del Estado de Puebla, 1, fracción III, 2, 3, 4, fracciones III, IV y X, 5, 6 Bis, 7 y 8, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla y 1, 2, fracciones I y V, 3, 4, 9, párrafo primero y 10, fracciones I, XXII, LIII y LVII, del Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Puebla; en cumplimiento al requisito 5.3.3.1.1 "Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente", de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo que, el Encargado de Despacho, emite la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Reafirmar el compromiso de la Auditoría Superior del Estado de Puebla con el cumplimiento de la igualdad laboral y de oportunidades, la no discriminación, así como el respeto a los derechos humanos y libertades de todas las personas servidoras públicas, por lo que reconoce y toma acciones que prohíben el maltrato, la violencia en todas sus modalidades y alcances, segregación hacia 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 y situación migratoria, solicitando a toda persona servidora pública que, de tener conocimiento de alguna situación que contravenga nuestro compromiso, lo haga del conocimiento de la instancia correspondiente.*

*Con base en lo establecido en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para los efectos de esta política 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, o 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; 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.



ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las personas servidoras públicas adscritas a la Auditoría Superior del Estado de Puebla, haciendo de su conocimiento que el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación es el Órgano Colegiado de la Auditoría Superior del Estado de Puebla responsable de su planeación, implementación, seguimiento y evaluación.

OBJETIVOS:

- 1. Generar un ambiente laboral armonioso y libre de violencia en todas sus modalidades.*
- 2. Evaluar el clima laboral de esta Auditoría Superior del Estado de Puebla, entre otros, a través de la aplicación de un cuestionario de clima laboral, que ayude a identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la materia, y a partir de esto aplicar Planes de Acción cuando se detecten oportunidades de mejora.*
- 3. Implementar acciones en materia de igualdad laboral y de oportunidades, así como no discriminación, con fundamento en información objetiva que considere, entre otras cosas, la concentración de índices de población ocupacional, por Unidad Administrativa, segregación ocupacional por puesto y por segregación salarial para garantizar la igualdad justa y equitativa. Lo anterior teniendo en cuenta las características demográficas propias a la población que labora en esta Auditoría Superior del Estado de Puebla. Estas acciones pueden ser, entre otras afirmativas o correctivas, si así se considera necesario.*
- 4. Fortalecer la inclusión laboral a través del cumplimiento de mejoras en accesibilidad en las instalaciones de la Auditoría Superior del Estado de Puebla, para permitir a las personas con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda.*
- 5. Fomentar el reconocimiento y respeto de la diversidad, valiéndose de, entre otras herramientas, del uso de lenguaje accesible, incluyente y no sexista.*

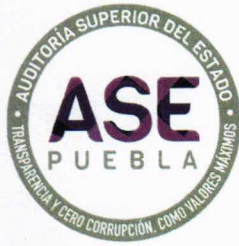


DEFINICIONES

- I. **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 servidoras públicas con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda;
- II. **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 se consideran discriminatorias en términos del artículo 5 de la Ley NMX-R-025-SCFI-2015;
- III. **Acciones correctivas:** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a suceder;
- IV. **Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;
- V. **Acoso sexual:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- VI. **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 sus trabajadores;



- VII. **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;
- VIII. **Desigualdad salarial:** Es una de las brechas 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. Se identifica bajo el principio *"a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"* (artículo 86 de la Ley Federal de Trabajo);
- IX. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o 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 basa en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, 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 y orientaciones 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, transfobia, lesbofobia, misoginia, misandria, cualquier manifestación xenofóbica, segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia, que tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- X. **Discriminación laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre 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;
- XI. **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen a la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones,



orientaciones y/o preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí;

- XII. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atributos simbólicos, sociales, económicos, jurídicos, culturales y políticos asignados socialmente al ser hombre o ser mujer 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 las personas;
- XIII. **Hostigamiento sexual:** 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;
- XIV. **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;
- XV. **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 dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;
- XVI. **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 la 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 orientaciones y/o preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales;



- XVII. **Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;
- XVIII. **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes y servicios;
- XIX. **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;
- XX. **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;
- XXI. **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;
- XXII. **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;
- XXIII. **Perspectiva de género:** Es la herramienta de análisis científico y político que estudia y analiza las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres. Establece alternativas para la interpretación y transformación del impacto diferenciado y desigual de leyes, políticas públicas, programas y acciones que perpetúan la desigualdad de género y se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la discriminación, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;



- XXIV. **Política:** Refiere a la Política de Igualdad y No Discriminación de la Auditoría Superior del Estado de Puebla;
- XXV. **Principios Generales:** Sistema de normas aplicadas al interior de la Auditoría Superior del Estado de Puebla que deben ser cumplidas para la consecución de un ambiente laboral armonioso y libre de violencia. Son universales, es decir, aplicables a todas las personas servidoras públicas de esta Entidad Fiscalizadora;
- XXVI. **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de las personas que las definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación;
- XXVII. **Valores:** Los valores son aptitudes o cualidades individuales que definen la conducta de un individuo en la sociedad. Dichos valores derivan de los principios éticos universales, de allí que su objetivo sea guiar a los individuos a obrar correctamente, de forma individual y colectiva;
- XXVIII. **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;
- XXIX. **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, 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.

PRINCIPIOS GENERALES

- I. Procurar que toda persona acceda con justicia e imparcialidad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades, que de la acción de la Auditoría Superior del Estado de Puebla se deriven;



- II. Respetar, promover y garantizar las diferencias individuales de cultura, origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo que pudiera generar discriminación. Asimismo, velar por que el desarrollo de las actividades que competen a las personas servidoras públicas adscritas a la Auditoría Superior del Estado de Puebla se desarrolle de manera objetiva, sin que se generen actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia, basados en las cualidades personales ya descritas;
- III. Promover la igualdad de oportunidades, ingreso, formación, capacitación permanente, sin discriminación alguna, lo cual incluye, más no se limita a velar por la representación equitativa entre hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de la Auditoría Superior del Estado de Puebla, la igualdad salarial y la oportunidad de empleo, sin distinción de sexo o condición particular;
- IV. Ofrecer siempre un trato respetuoso, justo y diligente a todas las personas sin distinción, ni conceder privilegios o preferencias a organizaciones o persona alguna, lo que implica siempre tomar las mejores decisiones, que irrestrictamente busquen el beneficio colectivo justo y equitativo, así como no dejarse influir por prejuicios o intereses que beneficien a algunos y perjudiquen a otros;
- V. Otorgar trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, a efecto de propiciar el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público, fomentando con esto un clima laboral de respeto, igualdad y protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal, coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, conflictos laborales y de violencia de género;
- VI. Respetar y promover el derecho del personal para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en su vida laboral, familiar y personal;

Handwritten blue ink marks, including a large 'G' and some illegible scribbles.



- VII. Promover que todo tipo de prestaciones se determinen en una base de igualdad y previo cumplimiento de los requisitos que en su caso correspondan, sin hacer distinción alguna entre el personal con funciones de responsabilidad similar;
- VIII. Favorecer la realización de actividades que se orienten a identificar y crear las acciones específicas para erradicar las condiciones administrativas y profesionales que limitan el libre desarrollo de mujeres y hombres;
- IX. Facilitar la transformación cultural en favor de la igualdad, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización en valores;
- X. Fomentar la utilización de lenguaje incluyente no sexista y accesible en documentación generada, así como en las comunicaciones internas y externas de la Auditoría Superior del Estado de Puebla.

Por lo anterior, exhorto a todo el personal, para que guíe su conducta y desempeñe sus funciones observando y cumpliendo con lo descrito en esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

ATENTAMENTE

Cuatro veces Heroica Puebla de Zaragoza, a 15 de octubre de 2024

C. Francisco Fidel Teomitzi Sánchez
Encargado de Despacho de la Auditoría Superior del Estado de Puebla

HAAR/GJP/AEFR/JJES/GMS