



La Secretaría de Cultura, bajo la coordinación del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación de nuestra dependencia, se compromete a promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas que integran esta institución.

Para dar cumplimiento a dicho compromiso, presenta su Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, la cual está dirigida para su observancia a todas las personas que integran a esta dependencia.

### OBJETIVO

Establecer los criterios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Cultura, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que integra la plantilla del capital humano en nuestra institución, armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)<sup>1</sup>.

**Queda estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Secretaría de Cultura hacia el personal y entre el personal, en materia de:**

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social
- Economía
- Salud
- Embarazo
- Estado civil
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

### ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es aplicable en toda la Secretaría de Cultura y, de observancia para todo el personal que labora en ella, **cualquiera que sea su cargo y forma de contratación.**

### DEFINICIONES

Términos aplicables en la presente política que se contemplan para el cumplimiento del objetivo:

- **Discriminación:** Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y, que se puede presentar en el ámbito privado o público.
- **Sexo:** Diferencias biológicas, fisiológicas y anatómicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres.
- **Género:** Conjunto de ideas, creencias, atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre las personas.
- **Violencia laboral:** Consiste en un acto de acción u omisión en abuso de poder, independientemente de la relación jerárquica, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo. También incluye el acoso y hostigamiento laboral, así como el acoso y hostigamiento sexual.
- **Acoso laboral:** Conductas u omisiones que tengan por objetivo intimidar, opacar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la institución o satisfacer la necesidad de agredir.

<sup>1</sup> 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.

- **Hostigamiento laboral:** Se entienden como los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedié de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación.
- **Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

### PRINCIPIOS GENERALES

1. Promovemos el desarrollo de todo el personal y la igualdad de oportunidades.
2. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
3. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad y un lugar de trabajo libre de discriminación y/o cualquier acto de intolerancia o violencia.
4. **Mantenemos el compromiso para la atracción, retención y motivación del personal, por lo que el sistema de beneficios de la Secretaría de Cultura no hace diferencias entre empleadas y empleados que desempeñan funciones de responsabilidad similar.**
5. 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, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición.
6. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar la conciliación de la vida laboral, la familiar y la personal.

### ESTRATEGIAS

- Realizar acciones para la transversalización de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la Secretaría de Cultura.
- Efectuar programas de capacitación para el personal de la dependencia en materia de perspectiva y violencia de género.
- Aplicar y verificar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- Difundir entre el personal información en materia de igualdad y no discriminación.
- **Llevar a la ejecución el plan para la generación de un diagnóstico que permita efectuar un seguimiento sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.**

### AUTORIDADES RESPONSABLES

**Es un compromiso del Secretario de Cultura, como máxima autoridad, alta dirección o representante legal hacer cumplir la Política.**

Corresponde a cada área directiva que integra a la Secretaría de Cultura asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta política y que se lleven a cabo las acciones pertinentes para dar cumplimiento a los objetivos y estrategias.

El **Comité para la Igualdad y no Discriminación** es el encargado de la vigilancia y desarrollo de prácticas para la igualdad y no discriminación, a través de sus integrantes de conformidad a los principios, compromisos y valores establecidos en el Código de Conducta y Ética de la Secretaría de Cultura.

### ACCIONES CORRECTIVAS

Llevar a cabo procesos de revisión y mejora continua, para solucionar las conformidades o incumplimientos de los requisitos que marca la Política.

### MARCO LEGAL

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres.  
Ley General de Acceso de las Mujeres para una Vida Libre de Violencia.  
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.  
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente a su emisión en la Secretaría de Cultura del Gobierno de Puebla.

Puebla, Pue., a 03 de agosto de 2021.

SERGIO ARTURO DE LA LUZ VERGARA BERDEJO  
SECRETARIO DE CULTURA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA