

“Cuatro veces Heroica Puebla de Zaragoza” a 25 de junio de 2025.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La presente Política, es aplicable a todo el personal adscrito al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (**ICATEP**), con el objetivo de promover una cultura que fomente el respeto entre las personas y garantice el acceso a las mismas oportunidades de quienes trabajan en el Instituto, estableciendo un marco general de principios y estrategias para combatir la discriminación por cuestiones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud, jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y/o situación migratoria, así como cualquier otra condición, generando condiciones de igualdad para todo su personal evitando malos tratos, crueles o degradantes, apegándonos a los derechos humanos y las garantías constitucionales para su protección, sin importar el tipo de contratación.

El **Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación** del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla, será el encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

I. Objetivo.

A través de esta Política, se busca establecer lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación apegándonos a los derechos humanos, quedando estrictamente prohibida cualquier forma de violencia, malos tratos, crueles, inhumanos o degradantes, maltrato y segregación de los mandos directivos y autoridades del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla hacia el personal y entre el personal mismo, situación que deberá estar apegada, en todo momento, al Código de Conducta del Organismo.

Además, se pretende garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo Primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la cual, a la letra, dispone lo siguiente:

LFPED, Artículo 1º, fracción III: *“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”.*

II. Alcance.

La presente Política es de observancia obligatoria para todo el personal que labora en las Unidades Administrativas y de Capacitación, que integran la estructura orgánica del ICATEP, así como para personas contratadas mediante cualquier otro régimen por el Instituto, para el cumplimiento de sus actividades.

Siendo, primordialmente, un compromiso de todas y todos los integrantes de la alta dirección y mandos medios, el respecto y apego a la Política de Igualdad y No Discriminación, así como a cualquier otra normativa o lineamiento en materia de igualdad y no discriminación.

III. Definiciones.

A continuación, se detallan algunos términos aplicables a la presente Política, los cuales se contemplan dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Accesibilidad:** Características de los edificios, instalaciones y áreas, con y sin mobiliario, maquinaria o equipo, sistemas y tecnologías de la información y comunicación, que permitan a las y los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera autónoma, y cómoda para realizar actividades propias de la prestación de servicios.
- **Acciones Afirmativas:** Medidas especiales, específicas y de carácter temporal, en 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.
- **Acoso Laboral:** Son conductas, acciones o comportamientos hostiles entre personas que tienen una relación laboral, que causen, de manera sistemática, un daño emocional o intelectual a la salud, autoestima, integridad, seguridad y libertad de la víctima, interfiriendo en el desarrollo de su actividad laboral o generando un ambiente de trabajo negativo e inseguro.
- **Acoso Sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Ajustes Razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, ya sea con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado, obstaculizar, impedir, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1º, fracción III de la LFPED.
- **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.
- **Comité:** Conjunto de personas que integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, encargadas de implementar, dar seguimiento y evaluar la presente Política.

- **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 garantiza el acceso en libertad, de todas las personas a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, eliminando cualquier tipo de discriminación.
- **Medidas de Nivelación:** Medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, de comunicación, 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.
- **Medidas de Inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferencias ventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.
- **Política:** La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla.
- **Unidades de Capacitación:** Instalaciones del ICATEP donde se imparten cursos de capacitación para y en el trabajo.
- **Violencia Laboral:** Toda acción u omisión entre personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de su relación jerárquica, que causa directa o indirectamente un daño o sufrimiento al bienestar psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual de la víctima.

IV. Principios Generales.

Todo el personal del ICATEP, en el desempeño de su empleo, encargo, comisión o función, deberá aplicar, anteponer y ejercer los siguientes principios:

1. La **igualdad** en el trabajo, que garantice el derecho de todas las personas a recibir un trato digno y justo en el desempeño de sus funciones; a contar con las mismas oportunidades para su desarrollo profesional, adoptando las medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas necesarias para garantizar el acceso y ejercicio de los derechos que esta Política establece a todas las personas.
2. La **no discriminación**, como derecho fundamental de toda persona a ser tratada sin distinción o exclusiones arbitrarias, permitiendo su libre acceso al reconocimiento y ejercicio de las oportunidades y derechos que se establecen en el trabajo, independientemente de las creencias, rasgos físicos o características que le identifiquen personalmente.
3. El **respeto**, que permita una comunicación abierta, segura y libre de cualquier tipo de acoso o violencia, a fin de generar un ambiente laboral digno y propicio para el desarrollo de todo el personal.
4. La **perspectiva de género**, como mecanismo que permita identificar y eliminar las causas de la opresión de género como desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el

género, promoviendo la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres.

5. La **progresividad**, garantizando que las decisiones y acciones que deriven de esta Política establezcan objetivos, metas y condiciones de mejora para las personas que laboran en el ICATEP, evitando cualquier tipo de retroceso en los logros avanzados.

6. La **participación**, que permita el trabajo en conjunto y coordinado de las trabajadoras y trabajadores del ICATEP, con el propósito de establecer mejores prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, garantizando las condiciones para un clima laboral justo, digno e incluyente.

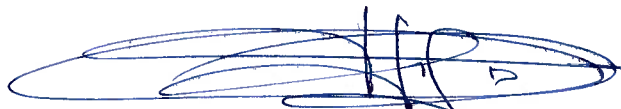
7. La **universalidad**, garantiza que todo trabajador del ICATEP tiene los mismos derechos humanos, así como a la igualdad entre trabajadores, en apego al principio pro persona.

Estrategias y líneas de acción de la Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla

A continuación, se señalan las estrategias, con carácter enunciativo más no limitativo, como necesarias para establecer condiciones de igualdad y libre de conductas discriminatorias en las relaciones que derivan de la práctica laboral en el ICATEP:

1. Promover un clima laboral libre discriminación y violencia, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.
2. Reducir las brechas laborales que existen entre hombres y mujeres, en materia de remuneración, nivel de ocupación, segregación sectorial e integración de la plantilla.
3. Contar con medidas de corresponsabilidad que permitan, tanto a mujeres como a hombres, asumir tareas y compromisos en el ámbito familiar y doméstico, compatibles con el desarrollo de sus actividades laborales.
4. Contar con programas de capacitación y establecer acciones de sensibilización dirigidas al personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia, estableciendo relaciones laborales dignas, con respeto e igualdad.
5. Eliminar aquellos elementos que puedan estar presentes en documentos institucionales y criterios normativos, que establezcan en su contenido o lenguaje, condiciones discriminatorias o excluyentes para las personas que trabajan en el ICATEP.
6. Establecer procesos de reclutamiento, selección de personal, ascensos, salarios y prestaciones libres de elementos sexistas y discriminatorios, y en igualdad real de oportunidades.
7. Contar con mecanismos para la prevención, atención, canalización y sanción a prácticas discriminatorias y/o violencias de cualquier tipo.
8. Contar con un sistema de seguimiento y evaluación que permitan medir la mejoría y la percepción del clima laboral al interior del Instituto, de conformidad con los principios establecidos en esta Política.

Se instruye a la directora de la Dirección Administrativa para que, en coordinación con la Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles, lleven a cabo la difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a todo el personal de las Unidades Administrativas y de Capacitación del ICATEP.



ALFONSO AGUIRRE GONZÁLEZ
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
DEL ESTADO DE PUEBLA