



Juntos transformemos
Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO

SECOGEY
SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA GENERAL



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL

Despacho de la Secretaria

Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de la Contraloría General



SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA GENERAL DEL
ESTADO DE YUCATÁN

Edificio Administrativo Siglo XXI,
Calle 20-A No. 284-B x 3-C
Pisos 1 y 2, Col. Xcumpich,
C.P. 97204 Mérida, Yuc. México

T +52 (999) 930 3800 Ext. 13000
contraloria.yucatan.gob.mx

Página 1 de 12



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	GLOSARIO.....	5
III.	OBJETO.....	9
IV.	ALCANCE.	9
V.	MARCO JURÍDICO.	9
VI.	PRINCIPIOS GENERALES.....	10
VII.	IMPLEMENTACIÓN E INTERPRETACIÓN	11
VIII.	CUMPLIMIENTO	11
IX.	TRANSITORIOS.....	11


SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA GENERAL
ESTADO DE YUCATÁN



I. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, señala que *"...todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece."*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley aplicable.

Queda prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto de anular o menoscabar los derechos y libertades de la persona."

Aunado a lo anterior el artículo 4º de la citada Constitución señala que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley.

El compromiso de establecer políticas institucionales para lograr la igualdad laboral y no discriminación, representa una estrategia para transformar la cultura de las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales justos e igualitarios, coadyuvando a disminuir la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, así como la discriminación cualquiera que sea su tipo.

Asimismo el artículo Primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que 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 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.

Con fecha 31 de enero de 2019 se publicó el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado. El Código de Ética contiene Principios, Valores y Reglas de Integridad y establece un conjunto de valores, rige la conducta ética de los servidores públicos y aclara controversias éticas. Derivado de la publicación del Código de Ética; el 7 de agosto de 2019 se publicó en el Diario Oficial del Estado los Lineamientos para regular la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética, Integridad y prevención de Conflictos de Interés de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; con los cuales se formaliza el establecimiento de los Comités de Ética como una estrategia para fomentar la ética pública y atender quejas por falta de integridad.

Con fecha 25 de febrero de 2019, la Secretaría de las Mujeres solicitó a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal la designación de una Titular de la Unidad de Igualdad de Género que sirviera para atender asuntos relacionados con la perspectiva de género y la atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual que se presenten dentro de los espacios laborales de la administración. Con fecha 8 de marzo de 2019 se nombró a la jefa de Departamento de comunicación y Vinculación para ocupar la titularidad de la Unidad de Igualdad de Género.

Siendo que de la aplicación del Código de Ética y los Lineamientos de los Comités se observó que los casos de Acoso y Hostigamiento son temas propios de los Comités toda vez que constituyen una vulneración de la regla de integridad prevista en el artículo 17 de la regulación primeramente mencionada; se consideró que las Titulares de las Unidades de Igualdad de Género formarán parte de los Comités como miembros permanentes, a fin de atender estas quejas con perspectiva de género. En atención a lo anterior mediante un trabajo de coordinación con la Secretaría de las Mujeres y con la Secretaría General de Gobierno, se trabajó en las modificaciones de los Lineamientos y en la creación de un Protocolo de Atención.

Con fecha 6 de diciembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial del Estado las modificaciones a los Lineamientos de los Comités de Ética, asimismo con fecha 9 de diciembre de 2021, la Secretaría de las Mujeres publicó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de Yucatán.

Por otra parte, el artículo 13 fracciones I y II del Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género, establece como facultad del mismo proponer a la Junta de Gobierno el Programa Institucional de Igualdad de Género, documento que contiene las líneas de acción y protocolos que habrán de seguirse para establecer la política institucional en materia de igualdad de género y no discriminación y garantizar la prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres y hombres y que realizan las Áreas y Unidades Administrativas del Instituto para promover la igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de favorecer su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos.



De igual manera, es importante señalar que del resultado de la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que certifica las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical se prevé la necesidad del establecimiento de una Política de Igualdad para la transformación de los centros de trabajo en espacios saludables.

II. GLOSARIO.

Términos aplicables a la Política de igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.

1. **Acciones afirmativas.** - Conjunto de medidas institucionales de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
2. **Acciones de sensibilización.** - Conjunto de actividades que realiza la Contraloría con el objeto de promover la transformación cultural, en favorecer de la igualdad de género, no discriminación y la eliminación de la violencia;
3. **Acoso laboral.** - Actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas;
4. **Acoso sexual.** - La forma de violencia con connotación lasciva 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.
5. **Agresor/a.** - Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.
6. **Área administrativa.** - Las Subsecretarías, Direcciones, Departamentos, incluyendo los espacios de las Contraloría Internas que funcionan en otras Dependencias y/o Entidades de la Administración Pública Estatal
7. **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 componen la Contraloría, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los trabajadores;



8. **Comité de ética.** - Al Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.
9. **Conciliación entre la vida familiar y laboral.** - Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a la Secretaría revisar 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;
10. **Contraloría.** - La Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán
11. **Derechos humanos.** - Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y en las leyes;
12. **Dignidad.** - Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona;
13. **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;
14. **Diseño universal.** - El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado;
15. **Estrés laboral.** - Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del/la trabajador/a, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal;
16. **Género.** - Categoría de análisis de las representaciones sociales, las creencias y las atribuciones



culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de "feminidad" y "masculinidad" que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales;

17. **Hostigamiento sexual.** - Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al/la agresor/a en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
18. **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;
19. **Igualdad Sustantiva.** - Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
20. **Inclusión.** - 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;
21. **Institucionalización de la perspectiva de género.** - Proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones;
22. **Lenguaje incluyente no sexista.** - Lenguaje que utilizando un vocabulario neutro contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de género;
23. **Maltrato.** - La acción u omisión de tratar mal a alguien de palabra u obra;
24. **Perspectiva de género.** - Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permiten avanzar en la construcción de la igualdad de género;
25. **Política.** - A la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.
26. **Respeto.** - Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana;



- 27. Sexo.** - Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres;
- 28. Titular de la Unidad de Igualdad de Género.** - La persona designada por la Secretaría de la Contraloría encargada de dar cumplimiento a las acciones en materia de igualdad de género y no discriminación y violencia establecidas en la normatividad aplicable.
- 29. Transversalidad.** - El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;
- 30. Unidad Administrativa.** - Despacho de la Secretaría, Subsecretarías, Direcciones, y Jefaturas de la Secretaría de la Contraloría General del Estado.
- 31. Violencia de género.** - Todo acto de violencia o agresión basada en la condición de género que tiene como resultado un daño físico, sexual o psicológico, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada;
- 32. Violencia contra las mujeres.** - La acción u omisión por motivo de género, que tenga como resultado violencia económica, física, psicológica, sexual, estética, obstétrica o cause la muerte de la mujer, en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán; tanto en el ámbito privado como en el público;
- 33. Violencia física.** - Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- 34. Violencia psicológica.** - Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, y
- 35. Violencia laboral.** - Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo 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.



III. OBJETO.

Establecer los principios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Contraloría, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que laboran en ella.

IV. ALCANCE.

La Política es de observancia general y obligatoria para todas las Unidades y Áreas Administrativas de la Contraloría y el personal adscrito a las mismas, siendo el Comité de Ética el responsable de su implementación y evaluación.

De acuerdo con el artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Contraloría hacia el personal y entre el personal en materia de: 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 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.

V. MARCO JURÍDICO.

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- a.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- a.2. Constitución Política del Estado de Yucatán.

b) Convenciones, Tratados y Recomendaciones internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano.

- b.1. Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará);
- b.2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo Facultativo;
- b.3. Convención interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer;
- b.4. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y
- b.5. El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

c) Leyes.

- c.1. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- c.2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- c.3. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- c.4. Ley de Víctimas del Estado de Yucatán.



- c.5. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán.
- c.6. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
- c.7. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- c.8. Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

d) Códigos.

- d.1. Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán.
- d.2. Código de Conducta de la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán.

e) Normas.

- e.1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

VI. PRINCIPIOS GENERALES.

La Titular de la Contraloría y las personas servidoras públicas adscritas a ella deberán cumplir con los Códigos de Ética y de Conducta a fin de fortalecer la ética pública, asimismo procurarán cumplir con lo siguiente:

- a) Garantizar el respeto a las personas sin importar sus diferencias individuales, 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.
- b) Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal, considerando en ello la conciliación entre la vida familiar, laboral y la transversalidad y perspectiva de género;
- c) 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 en la Contraloría;
- d) Facilitar la transformación cultural en favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización;
- e) Fomentar un clima laboral de respeto, igualdad y protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal de la dependencia, coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, mediante el establecimiento de espacios de esparcimiento y un programa de actividades que fortalezcan la salud integral de las personas, así como la erradicación de conflictos laborales y de violencia de género;





- f) Impulsar una atmósfera de respeto, comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de violencia laboral, discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como de cualquier otra forma de intolerancia y violencia, considerando en ello la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en correlación con las exigencias organizacionales;
- g) Fomentar la imparcialidad en los procesos de contratación, sin importar: 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, 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 o cualquier otro aspecto protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y demás disposiciones aplicables;
- h) Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en los programas de capacitación y formación, coadyuvando al desarrollo de sus potencialidades y favoreciendo su crecimiento profesional y personal, y;
- i) Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos de la contraloría.

VII. IMPLEMENTACIÓN E INTERPRETACIÓN

La implementación de esta política, así como su evaluación y la solución de los casos no previstos en la misma, corresponderá al Comité de Ética, Integridad y prevención de Conflicto de Interés de la Contraloría.

VIII. CUMPLIMIENTO

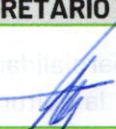
Esta Política de Igualdad aboral y No Discriminación es la manifestación expresa del compromiso de la Titular de la Secretaría de la Contraloría General del Estado a cumplir y promover lo previsto en ella y en los Códigos de **Ética y de Conducta**.

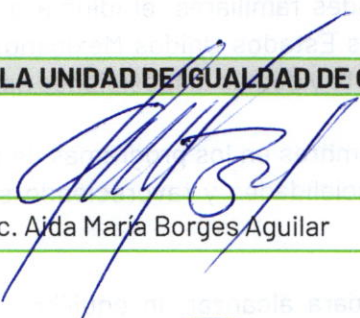
IX. TRANSITORIOS.

ÚNICO. La presente Política entrará en vigor el día de su publicación en la Biblioteca Virtual de la Contraloría.



La presente Política fue aprobada el 23 de septiembre de 2022 durante la celebración de la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Contraloría General, por los siguientes miembros:

PRESIDENTE	SECRETARIO TÉCNICO
	
Lic. Carlos Leandro Mena Cauich	C.P. Roger Armando Franco Gutiérrez

TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	INTEGRANTE PROPIETARIA
	
Lic. Aida María Borges Aguilar	C.P. Lidia Patricia Castillo Góngora, MAT

INTEGRANTE PROPIETARIO	INTEGRANTE PROPIETARIA
	
Lic. Francisco Rodríguez Aguilar	C.P. Suemy Rubí Araujo Pinerio

INTEGRANTE PROPIETARIO

T.S.U. Carlos Alberto Antonio Gurrutia



SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA GENERAL DEL
ESTADO DE YUCATÁN