

HONORABLE CABILDO.

LOS SUSCRITOS REGIDORES GABRIEL OSWALDO JIMÉNEZ LÓPEZ, YURIDIA MAGALI GARCÍA HUERTA, JUAN CARLOS ESPINA VON ROEHRICH, GABRIEL GUSTAVO ESPINOSA VÁZQUEZ Y MARÍA ESTHER GÁMEZ RODRÍGUEZ, INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA, CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 4, 115 FRACCIÓN II DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 105 FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA; 78 FRACCIÓN IV, 79, 84, 94, 96 FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL; 12 FRACCIONES VII Y XIV, 97, 120, 122 Y 129 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE CABILDO Y COMISIONES DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA; Y EN ATENCIÓN A LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, SOMETEMOS A LA DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE ESTE HONORABLE CUERPO COLEGIADO, EL DICTAMEN POR VIRTUD DEL CUAL SE APRUEBA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 2, LOS NUMERALES 4.3 Y 4.10 DEL 4; EL 5; EL 6, EL NUMERAL 8.6 DEL 8, EL 12, EL 14, EL 15 Y LA ADICIÓN DEL NUMERAL 4.13 AL 4 DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA, POR LO QUE:

CONSIDERANDO

I. Que, en términos de lo dispuesto por el artículo 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 105 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 78 fracción IV y 79 de la Ley Orgánica Municipal y 122 del Reglamento Interior de Cabildo y Comisiones del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, los Municipios estarán investidos de personalidad jurídica y podrán administrar libremente su hacienda, teniendo facultades para aprobar de acuerdo a las Leyes en materia municipal que deberán expedir las Legislaturas de los Estados, los Bandos de Policía y Gobierno, los Reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y deberán respetar los **derechos humanos** consagrados en el orden jurídico mexicano.

II. Que, el artículo 84 de la Ley Orgánica Municipal y 129 del Reglamento Interior de Cabildo y Comisiones del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, establecen que los Ayuntamientos, para aprobar Bandos de Policía y Gobierno, reglamentos y disposiciones administrativas de observancia general, que organicen la Administración Pública Municipal y dentro de sus respectivas jurisdicciones, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia, asegurando la participación ciudadana y vecinal; llevarán a

cabo el proceso reglamentario, que comprenderá las etapas de propuesta, análisis, discusión, aprobación y publicación.

III. Que, el Ayuntamiento para facilitar el despacho de los asuntos que le competen, nombrará comisiones permanentes, quienes conocerán de los asuntos que se derivan de su propia denominación, a efecto de que los examinen e instruyan hasta ponerlos en estado de resolución, mismas que se denominarán dictámenes o puntos de acuerdo, según corresponda, de conformidad con lo establecido por los artículos 94 y 96 fracción I de la Ley Orgánica Municipal y 97 y 120 del Reglamento Interior de Cabildo y Comisiones del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

IV. Que, los Regidores además de las facultades y obligaciones que les señala la Ley Orgánica Municipal podrán presentar al Cabildo las propuestas de cualquier norma general, puntos de acuerdo y cualquier tema de su interés vigilando el cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables, disposiciones administrativas y circulares emanadas del Ayuntamiento, en términos del artículo 12 fracciones VII y XIV del Reglamento Interior de Cabildo y Comisiones del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

V. Que, la Constitución Federal en su artículo 4 reconoce que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y por lo tanto las **mismas oportunidades** en el ejercicio de su ciudadanía tanto en el ámbito público como en lo social.

Como parte de las acciones realizadas en México para dar cumplimiento a este mandato constitucional, se ha promovido el derecho a la Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo, la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas y se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

En este sentido tres Instituciones de manera independiente en apego a las leyes que las rigen impulsaron los esquemas siguientes:

- El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el año de 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar 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. Dicha Norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

Asimismo, la STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

VI. Que, el INMUJERES, la STPS y el CONAPRED en agosto del año 2014 celebraron un Convenio de Colaboración para diseñar una herramienta en común que permitiera garantizar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, **creando la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha diecinueve de octubre de dos mil quince.

La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** es un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, a través del cual se rediseñaron los criterios de evaluación mediante la generación de un instrumento nuevo privilegiando el principio de progresividad, aplicado a la mejora continua para la obtención de resultados óptimos en temas como *Igualdad Laboral y No Discriminación*.

Para asegurar el funcionamiento de la Norma integraron el Consejo Interinstitucional cuyo objetivo es promover la implementación de la Norma en los centros de trabajo de todo el País.

VII. Que, la Norma Mexicana en comento establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Para ello, la Norma define los conceptos de igualdad laboral y discriminación, tomando como referencia lo establecido en el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, como:

"4.21 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.”

“4.28 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”.

VIII. Que, la certificación en esta Norma implica el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Para ello deberá cumplirse con lo siguiente:

Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación.

1. Contar con una Política de Igualdad Laboral y no Discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
2. Contar con un Grupo, Comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
4. Realizar una auditoría interna.
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Requisitos no críticos: son evaluados para alcanzar la calificación necesaria para certificarse.

6. Existencia de un Código de Ética o equivalente.
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.

11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

En atención a lo anterior, el Ayuntamiento ha iniciado acciones para cumplir los requisitos antes señalados que le permitan Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, por ello atendiendo el requisito 1 el Presidente Municipal Constitucional, Luis Banck Serrato, tuvo a bien emitir la **"POLÍTICA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA"**, que a la letra señala:

"El Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla está comprometido frente a todas y todos, a combatir la discriminación y salvaguardar el respeto a los derechos humanos; promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; la propagación de una cultura plural y tolerante; respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de las y los otros; mantener un ambiente libre de violencia y sin maltrato hacia el personal, entre el personal y a la sociedad en general en razón de su 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 o situación migratoria.

Asimismo, asegura crear condiciones para prevenir, atender, prohibir y sancionar cualquier tipo de acoso laboral y hostigamiento sexual, fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar; así como fortalecer acciones de responsabilidad social para mejorar las condiciones de igualdad e inclusión.

Siendo la presente política aplicable a todo el personal que labora dentro del H. Ayuntamiento, su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla."

IX. Que, a fin de atender el requisito 6 de la Norma que se refiere a la existencia de un Código de Ética o equivalente que deberá contener la prohibición a todo tipo de discriminación y que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, el H. Ayuntamiento emitió el Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, publicado en el Periódico Oficial del Estado con fecha cinco de diciembre de dos mil catorce, el cual tiene por objeto orientar la actuación de las y los servidores públicos del Ayuntamiento, a través de un conjunto de principios y valores inherentes al servicio público.

En este orden de ideas, se propone atender lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla en dicho ordenamiento legal.

X. Que, con el propósito de dar una adecuada interpretación al Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, se precisa la misión y visión de conformidad con el Plan

Municipal de Desarrollo 2014 – 2018 y se incorpora la palabra “virtudes” al objeto del Código, así como cuando se citen “los principios y valores” que refiere el mismo.

XI. Que, en atención a lo anterior, se propone para su estudio de este Honorable Cabildo, el presente Dictamen por el que se reforma el artículo 2, los numerales 4.3 y 4.10 del artículo 4; el artículo 5; el artículo 6, el numeral 8.6 del artículo 8, el artículo 12, el artículo 14, el artículo 15 y la adición del numeral 4.13 al artículo 4 del Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Para quedar como sigue:

ARTÍCULO 2. El Código de Ética tiene por objeto orientar la actuación de las y los servidores públicos del Ayuntamiento, a través de un conjunto de principios, valores y virtudes inherentes al servicio público.

ARTÍCULO 4. ...

4.1 y 4.2 ...

4.3 Tratar con dignidad, respeto y no discriminación a los miembros de la sociedad.

4.4 al 4.9 ...

4.10 Salvaguardar el respeto a los derechos humanos, mantener un ambiente libre de violencia y sin maltrato hacia el personal, entre el personal y a la sociedad en general en razón de su 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 o situación migratoria.

4.11 y 4.12 ...

4.13 Fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar; así como fortalecer acciones de responsabilidad social para mejorar las condiciones de igualdad e inclusión.

ARTÍCULO 5. La misión del Ayuntamiento: Ser una metrópoli segura, incluyente y competitiva que genere calidad de vida.

ARTÍCULO 6. La visión del Ayuntamiento: Construir juntos mejores condiciones de vida de manera sustentable para todos.

ARTÍCULO 8. De manera complementaria, las y los servidores públicos deberán tener presente y cumplir en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones, los principios institucionales siguientes:

8.1 al 8.5 ...

8.6 Igualdad: Prestar los servicios a los que tengan derecho los miembros de la sociedad sin discriminación alguna.

8.7 ...

ARTÍCULO 12. Las y los servidores públicos, al ocupar el cargo, deberán suscribir una Carta Compromiso, en la que se comprometerán a desempeñar su empleo, cargo o comisión, conforme a los principios, valores y virtudes establecidos en este Código.

ARTÍCULO 14. La Contraloría Municipal será la dependencia competente para aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del presente Código y los Códigos de Conducta; sin embargo, será responsabilidad de las y los Titulares de las Dependencias y Entidades fomentar su conocimiento y el estricto ejercicio de los principios, valores y virtudes que en él se contienen.

ARTÍCULO 15. La y el servidor público que se desempeñe sin apego a los principios, valores y virtudes señalados en este Código, pueden incurrir en faltas, infracciones e incluso delitos; en esos casos las sanciones se aplicarán conforme a lo previsto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, independientemente de las sanciones dispuestas en las leyes penales y civiles del Estado.

Por lo anteriormente expuesto y debidamente fundado, sometemos a la consideración de este Cuerpo Edilicio, el siguiente:

DICTAMEN

PRIMERO. Se aprueba en todos sus términos la reforma del artículo 2, los numerales 4.3 y 4.10 del 4; el 5; el 6, el numeral 8.6 del 8, el 12, el 14, el 15 y la adición del numeral 4.13 al 4 del Código de Ética del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, en los términos señalados en el considerando XI del presente documento.

SEGUNDO. Se instruye a la Secretaría del Ayuntamiento para que notifique el presente Dictamen a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal para su conocimiento y debida observancia.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría del Ayuntamiento para que en la forma legal correspondiente realice los trámites necesarios ante la Secretaría General de Gobierno del Estado de Puebla y sea publicado por una sola vez en el Periódico Oficial del Estado de Puebla el presente Dictamen.

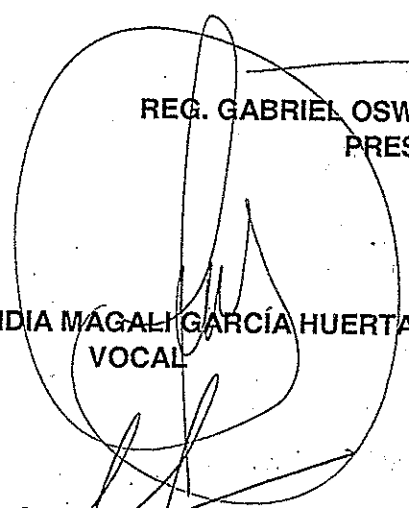
ARTÍCULOS TRANSITORIOS

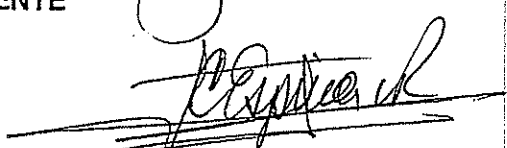
PRIMERO. Las disposiciones aprobadas en el presente Dictamen entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

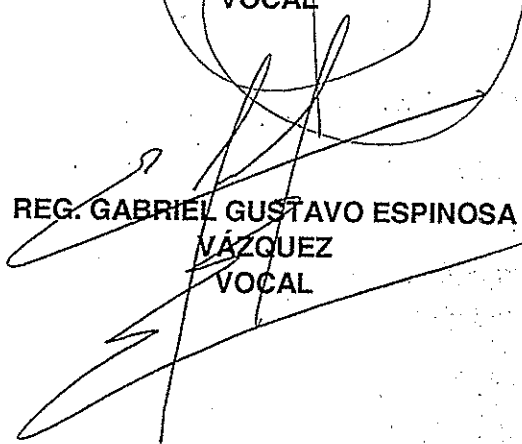
SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan a lo establecido en el presente Dictamen.

**ATENTAMENTE
CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA,
A 11 DE JULIO DE 2016
"PUEBLA, CIUDAD DE PROGRESO"
COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA**


**REG. GABRIEL OSWALDO JIMÉNEZ LÓPEZ
PRESIDENTE**


**REG. YURIDIA MAGALI GARCÍA HUERTA
VOCAL**


**REG. JUAN CARLOS ESPINA VON
ROEHRICH
VOCAL**


**REG. GABRIEL GUSTAVO ESPINOSA
VÁZQUEZ
VOCAL**


**REG. MARÍA ESTHER GÁMEZ
RODRÍGUEZ
VOCAL**