

Beneficios de la norma

- Ambiente de respeto, inclusión e igualdad.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.
- Prevención y denuncia de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y discriminación.
- Imagen positiva de la institución y sus servicios.
- Cumplimiento con la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del ISSSTEP

Nos comprometemos a:

- Promover la igualdad de trato y de acceso a oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica o de salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o afiliación política, estado civil, responsabilidades familiares o cualquier otro motivo.
- Generar un ambiente libre de violencia y maltrato.
- Mejora del clima laboral.

Comité de Igualdad Laboral Integración:

- Presidencia: Subdirección General de Prestaciones Económicas y Sociales
- Secretaría Técnica: Persona designada por la Presidencia
- Vocalía de Prevención de la Discriminación y Violencia: Subdirección General Médica
- Vocalía de Políticas de Igualdad Laboral: Subdirección General de Administración y Finanzas
- Vocalía de Comunicación Interna: Coordinación General de la Unidad de Desarrollo Estratégico

Funciones:

- Impulsar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y de la Norma.
- Escuchar, orientar y asesorar a posibles víctimas de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral o discriminación.
- Establecer estrategias de formación y sensibilización en derechos humanos y no discriminación.



Contacto:

222 551 02 00 Ext. 2302
cilyndissstep@puebla.gob.mx

TODO LO QUE DEBES
SABER SOBRE LA NORMA
MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2015
EN IGUALDAD LABORAL Y
NO DISCRIMINACIÓN



¿Qué es?

Es el mecanismo que 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, favoreciendo el desarrollo integral del personal.

Su finalidad:

- Fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que adoptan y cumplen procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.



¿Por qué?

La violencia y la discriminación siguen siendo prácticas socialmente persistentes, de forma directa o indirecta, dentro de los centros de trabajo en nuestro país.

- El porcentaje de personas que dicen haber padecido actos discriminatorios pasó del 20.2% al 23.7% entre 2017 y 2022.
- Los grupos que viven mayor discriminación son: mujeres, personas indígenas, personas de la diversidad sexual, personas con discapacidad.



¿Para qué sirve la Norma?

- Para promover cambios en la cultura organizacional incorporando el enfoque de Derechos Humanos y No Discriminación.
- Impulsar prácticas laborales que favorezcan el acceso y permanencia de grupos en situación de discriminación.
- Crear espacios laborales accesibles, corresponsables y libres de violencia.



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