

PRESENTACIÓN

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación contiene los lineamientos generales que orientan y articulan el conjunto de acciones que se deben llevar a cabo al interior del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP), con la finalidad de establecer de manera permanente una cultura laboral de igualdad, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia, que repercuta de manera favorable en los servicios que se brindan a la población.

Dicha política es afín con los valores del Humanismo Mexicano y la Bioética Social, que incorpora el Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030, reconociendo que el desarrollo va más allá de una configuración técnica o económica y se fundamenta en principios esenciales —como la dignidad, la equidad y justicia— que ponen al ser humano en el centro de las políticas públicas para reconocer su valor intrínseco.

Esta visión, además de colocar a las personas en el centro de las decisiones públicas, prioriza la justicia social y el bienestar colectivo. En este sentido, para entender y adoptar esta nueva concepción de gobierno, debemos asumir dicha ideología como un compromiso ético y práctico que coadyuva en la construcción de mejores condiciones de vida.

En este sentido, además de retomar elementos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, esta Política de Igualdad tiene como sustento el marco normativo internacional, nacional y local, en lo que respecta a las declaraciones, convenciones y tratados de las que México es parte y que son referente sistemático para la Política de Igualdad.

Asimismo, apela a la progresividad conforme a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Belem Do Pará” sobre los compromisos de los Estados de adoptar, de manera continua, medidas específicas para modificar patrones socioculturales que generan la desigualdad, mismo principio planteado por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Además, atiende a la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, particularmente, al artículo 13 que define las características del acoso sexual y el compromiso de generar acciones para erradicar el acoso y violencia sexual dentro de los espacios laborales.

RICARDO LUIS ANTONIO GODINA HERRERA, en mi carácter de Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP) y máxima autoridad de este Centro de Trabajo, de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

CONSIDERANDO

Que el derecho a la Igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocido en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, y en México en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su artículo 1º eleva a rango constitucional los Derechos Humanos reconocidos en los tratados ratificados, obligando a las autoridades a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, invisibilidad y progresividad; asimismo, el numeral 4º de la misma Carta Magna establece en su primer párrafo la igualdad entre mujeres y hombres.

Que el artículo 1º fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define como 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, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Que este Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, asume y establece un compromiso para promover una cultura con perspectiva de género y sin discriminación, garantizar la igualdad de acceso a oportunidades laborales, prevenir y combatir la violencia y cualquier práctica discriminatoria, así como dar seguimiento a todos los compromisos definidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Por tal motivo, tengo a bien establecer y aprobar la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA

Con el objetivo de establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el ISSSTEP, así como garantizar la igualdad de oportunidades para las y los integrantes de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción II del Artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en mi carácter de máxima autoridad de este Instituto me comprometo a hacer cumplir lo establecido en la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación. Asimismo, manifiesto que queda prohibido cualquier tipo de maltrato o violencia laboral y/o sexual, y cualquier tipo de segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal, con motivo de las siguientes características:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| ▪ Apariencia física | ▪ Edad |
| ▪ Cultura | ▪ Condición social o económica |
| ▪ Discapacidad | ▪ Condición de salud o jurídica |
| ▪ Idioma | ▪ Embarazo |
| ▪ Sexo | ▪ Estado civil o conyugal |
| ▪ Género | ▪ Religión |
| ▪ Origen étnico o nacional | ▪ Opiniones |
| ▪ Situación migratoria | ▪ Preferencias sexuales |

La presente política es aplicable al personal de todas las áreas funcionales de este Instituto:

- Director General
- Secretario Técnico
- Coordinadora General de la Unidad de Asuntos Jurídicos
- Coordinador de la Unidad de Desarrollo Estratégico y Titular de la Unidad de Transparencia
- Coordinador del Departamento de Comunicación Organizacional
- Subdirectora General de Finanzas y Administración
- Subdirector General de Prestaciones Económicas y Sociales
- Responsable del Centro de Bienestar Social y Cultural
- Supervisora General de Estancias Infantiles
- Subdirector General Médico
- Director del Hospital de Especialidades
- Supervisor General Médico
- Director de la Unidad de Medicina Familiar Número 1
- Directora de la Unidad de Medicina Familiar Número 2



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024-2030

ISSSTEP
Instituto de Seguridad y Servicios
Sociales de los Trabajadores al
Servicio de los Pueblos del Estado
de Puebla

**POR AMOR A
PUEBLA**

**Pensar
en Grande**



- Director de la Región Médica Foránea Número 1, Centro
- Directora de la Región Médica Foránea Número 2, Ciudad Serdán
- Directora de la Región Médica Foránea Número 3, Izúcar de Matamoros
- Directora de la Región Médica Foránea Número 5, Huauchinango
- Director de la Región Médica Foránea Número 6, Teziutlán
- Director de la Región Médica Foránea Número 7, Zacatlán

Para los efectos de esta Política, se entenderá por:

Acciones Afirmativas: Son medidas temporales que deben cumplir un objetivo específico. Su fin es que, en los espacios educativos, laborales y cargos de elección popular, se favorezca el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, mediante establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Acoso sexual: Una forma de violencia 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.

Clima Laboral: Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas, tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada. Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y transmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral; en este mismo sentido, la influencia de esta experiencia laboral será fundamental en la expresión de dinámicas libres de violencia y discriminación o, por el contrario, en la repetición de estas.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar 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.

Cultura Institucional: Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y prácticas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la realización de sus actividades externas como en todas las relaciones laborales.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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 y los antecedentes penales, entre otros motivos.

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.

Institucionalización de la Perspectiva de Género: Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Transversalización de la Perspectiva de Género: La transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder, y con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad. Transversalizar la perspectiva de género significa incluir una directriz en los sistemas, estructuras, legislaciones, políticas, procedimientos, procesos o programas del Estado en cualquier área y nivel, con el fin de eliminar la desigualdad entre los géneros, fortalecer e integrar estrategias para lograr la igualdad.

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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.

Los principios generales para la aplicación de la Política son los siguientes:

1. Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
2. Respeto a los derechos humanos durante el desempeño del servicio público y en las esferas de la vida social.
3. Promoción de la igualdad de oportunidades, de desarrollo y de crecimiento.
4. Incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones durante el desempeño de las funciones.
5. Fomento de un ambiente laboral de respeto e igualdad, con una comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación.
6. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
7. Adopción de una cultura integral de inclusión y tolerancia en los procesos y procedimientos propios de la Dependencia.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla está comprometido a combatir la violencia laboral en todas sus formas y salvaguardar el respeto a los

Derechos Humanos; promover la Igualdad de trato y de acceso a oportunidades entre mujeres y hombres; transmitir una cultura tolerante e incluyente; respetar el derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de las y los otros; mantener un ambiente libre de violencia, segregación y sin maltrato hacia el personal, entre este y a la sociedad en general. basado en su origen, apariencia física, cultura, discapacidad, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, situación migratoria, embarazo, lengua o idioma, opiniones, orientación sexual, identidad o filiación política, estado civil o situación familiar.

Asimismo, se compromete a implementar acciones para prevenir, atender, prohibir y sancionar cualquier tipo de acoso u hostigamiento sexual y laboral; fomentar la corresponsabilidad de la vida laboral con la vida personal y familiar; así como fortalecer acciones de responsabilidad social que garanticen el bienestar integral y mejoren las condiciones de igualdad e inclusión.

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en este Organismo sin importar su tipo de contratación; su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes en el Estado de Puebla.

ATENTAMENTE

CUATRO VECES HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA, PUE., A 31 DE JULIO DE 2025.

RICARDO LUIS ANTONIO GODINA HERRERA

DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA