



Mtra. Bertha María Alcalde Luján, Directora General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con fundamento en los artículos 1º y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3, fracción I, 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1, 5, 11, 22, fracción I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 1, fracción III y 4 de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación; 209, fracción II, 220 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 34, fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 51, fracción XV del Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal; el Código de Conducta del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en observancia a los dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación tengo a bien emitir la:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación tanto para las autoridades del ISSSTE hacia el personal y entre el personal, así como a la derechohabencia en materia de:

- Apariencia física
- Edad
- Embarazo
- Sexo, Género y/o Preferencias sexuales
- Estado civil
- Discapacidad y/o Condición de salud física, mental o social
- Cultura, Idioma, Religión, Situación migratoria, Origen étnico o nacional
- Condición económica o jurídica
- Opiniones o cualquier otro motivo

1. Datos de Identificación

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto garantizar el derecho a la seguridad social que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y contribuir al bienestar de las y los trabajadores, así como de la derechohabencia a través de la administración de los seguros, prestaciones y servicios.

En el ejercicio de sus responsabilidades y en el ámbito de sus competencias, la figura Ombudsperson así como las y los servidores públicos del Instituto deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; para lo cual, deben actuar bajo criterios de legalidad, honestidad, igualdad, equidad, transparencia, no discriminación e integridad, con el propósito de ofrecer prestaciones y servicios de calidad, con oportunidad y calidez.



2. Objetivo de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Establecer los criterios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el ISSSTE y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante del Instituto, de forma armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

*"...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;
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;"*

3. Alcance

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para todo el personal del ISSSTE, sin importar el tipo de contratación (estructura, honorarios, servicios profesionales, etc.), adscrito a los Órganos de Gobierno y a las Unidades Administrativas Centrales y Desconcentradas, conforme al Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado:

Artículo 3. Órganos de Gobierno

- I. La Junta Directiva;
- II. El Director General;
- III. La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda;
- IV. La Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE; y
- V. La Comisión de Vigilancia.

Artículo 4. Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados

- I. Unidades Administrativas:
 - a) Dirección Médica;
 - b) Dirección de Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales;
 - c) Dirección de Incorporación, Recaudación e Inversiones;
 - d) Dirección Estratégica de Información, Supervisión y Evaluación
 - e) Dirección de Oficinas de Representación
 - f) Dirección Jurídica
 - g) Dirección de Administración y Finanzas
 - h) SUPERISSSTE
- II. Órganos Desconcentrados:
 - a) FOVISSSTE;
 - b) PENSIONISSSTE.



III. Órgano Interno de Control

Las Unidades Administrativas Centrales y Desconcentradas del Instituto tienen bajo su responsabilidad la implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Será competencia de la Subdirección de Atención al Derechohabiente, el seguimiento y evaluación de esta Política, conforme al numeral 1.3 del Manual de Organización General del ISSSTE.

4. Definiciones

Accesibilidad: Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.¹

Acciones Afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.²

Acoso sexual: Es una 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.³

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 conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia de las trabajadoras y los trabajadores.⁴

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.⁵

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.⁶

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

¹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 9.

² Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción I.

³ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, numeral 6, inciso a.

⁴ NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵ Ídem.

⁶ Ídem.



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.⁷

Discriminación Laboral: Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.⁸

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.⁹

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.¹⁰

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.¹¹

Igualdad: Principio básico de los derechos humanos que supone la existencia de prerrogativas inherentes a la persona. Más allá de las diferencias innegables entre los seres humanos –por rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel educativo–, la cualidad de disfrutar derechos básicos las iguala como personas.¹²

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹³

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para las 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.¹⁴

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁵

⁷ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1.

⁸ José Francisco Castro Castro, Discriminación en las Relaciones Laborales.

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, numeral 6, inciso u.

¹² Guía para la Acción Pública contra la Homofobia. Glosario.

¹³ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción IV.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción V.





Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.¹⁶

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.¹⁷

Lenguaje incluyente y no sexista: Expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas.¹⁸

Licencia por maternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.¹⁹

Licencia de paternidad: Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.²⁰

Ombudsman: Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.²¹

Paridad: Medida para la redistribución de las oportunidades, decisiones y del poder en todas las esferas de la vida; su implementación supone entonces una transformación de las instituciones y de la vida social y en las familias para que hombres y mujeres gocen de igualdad.²²

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.²³

Sexo: Referencia a los cuerpos asexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales, las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres y mujeres, respectivamente.²⁴

Violencia: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.²⁵

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.²⁶

¹⁶ Ídem.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario para la Igualdad.

¹⁹ Ídem.

²⁰ Ídem.

²¹ Ídem.

²² Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario para la Igualdad.

²³ Ídem.

²⁴ SCJN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género.

²⁵ Organización Panamericana de la Salud. Prevención de la Violencia.

²⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 18.





Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.²⁷

5. Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico o de cualquier otro tipo.
- II. Promovemos el buen trato, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y laboral para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación del personal, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas.
- IV. Fomentamos un clima laboral humanitario, de respeto, de igualdad y de comunicación efectiva, sin discriminación, libre de hostigamiento sexual y acoso sexual y, de otras formas de intolerancia o violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar la conciliación trabajo-familia; impulsando la corresponsabilidad de nuestras colaboradoras y colaboradores.

6. Compromisos

El ISSSTE refrenda su compromiso de ofrecer a todo su personal, su derechohabencia y población en general:

- Buen trato.
- Acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación.
- Respeto por la diversidad y la individualidad.
- Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Asignación salarial justa y equitativa.
- Difusión de una cultura plural y tolerante.
- El rechazo absoluto a todo tipo de violencia.
- Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- La anulación de toda práctica que atente contra la dignidad de las personas.
- El impulso a la igualdad de género y la paridad de género.
- El respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de otras personas.
- La inclusión productiva de personas y de los grupos prioritarios.
- La convivencia respetuosa e incluyente.
- El trabajo solidario y compartido a favor de la derechohabencia.

²⁷ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 10.





En el ISSSTE trabajamos permanentemente para ser una Institución de vanguardia, promotora e impulsora de una cultura de igualdad laboral y no discriminación, con el fin de reafirmar nuestro compromiso en el respeto irrestricto de los Derechos Humanos.

LA DIRECTORA GENERAL

MTRA. BERTHA MARÍA ALCALDE LUJÁN
Ciudad de México, a 01 de marzo de 2024.

