GOBIERNO DEL ESTADO
2024 - 2030

SICOM
Sistema de Información y Comunicación

POR AMOR A PUEBLA

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN

2 PRINCIPALES CONCEPTOS

3 NUESTRA PARTICIPACIÓN

4 PLAN DE TRABAJO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

5 ACCIONES

6 ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

7 ADOPCIÓN DE LA NORMAMEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

INTRODUCCIÓN

El **Instituto Nacional de las Mujeres**, desarrolló el **"Modelo de Equidad de Género MEG-2003 y MEG-2012"**, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México.

OBJETIVO:
Fomentar la **igualdad de oportunidades** legales y económicas entre **mujeres y hombres**, así como eliminar todas las **formas de discriminación** en el acceso y permanencia en el empleo; además de **prevenir y erradicar** el **hostigamiento y acoso laboral y/o sexual**; creando ambientes familiares y laborales sanos y armoniosos.

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, instrumentó la **Norma MexicanaNMX-R-025-SCFI-2009**, para la "Igualdad Laboral entre mujeres y hombres".

OBJETIVO:
Promover **prácticas** en materia de **igualdad laboral y no discriminación** en los centros de trabajo, con el fin de evaluar y certificar la aplicación de la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad laboral, prevención social, clima laboral y accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral.

POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

El **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)** tiene la facultad de promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011, su objetivo fue apoyar y asesorar a las Instituciones Públicas y Privadas en la construcción de la cultura laboral y no discriminación.

El **Instituto Nacional de las Mujeres**, establece el **"Programa de Transversalidad de la Perspectivade Género (PFTPG: 2021)"**.

OBJETIVO:
Contribuir a que los mecanismos para el adelanto de de en mujeres (MAM), promuevan género en perspectiva de la **incorporación** de la **perspectiva de género** el marco normativo, en los **instrumentos de planeación, programáticos**, así como en las acciones gubernamentales para **implementar dicha política** en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México, **mediante su y fortalecimiento institucional.**



De estos mecanismos se deriva nuestro:

“Plan de Trabajo de Igualdad laboral y no Discriminación”



Norma Mexicana
NMX-R-025-SCFI-2015

Generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad en el ámbito laboral, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores.

ANTECEDENTES DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

2003 — **MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG)**

INMUJERES
Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la incorporación de políticas de igualdad de género en las organizaciones.

2009 — **NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
Establece un mecanismo para evaluar y certificar prácticas de igualdad laboral, no discriminación, accesibilidad y condiciones de trabajo equitativas.

2011 — **GUÍA DE ACCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (GUÍA ICI)**

CONAPRED
Orienta a instituciones y organizaciones en la construcción de una cultura laboral de inclusión, igualdad y no discriminación.

2012 — **NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
Actualiza y fortalece la norma de 2009, incorporando cambios derivados de la evolución normativa en materia de igualdad laboral.

2015 — **NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015**

STPS · INMUJERES · CONAPRED
Integra las experiencias de los mecanismos anteriores para fortalecer las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo.

PRINCIPALES CONCEPTOS

SEXO

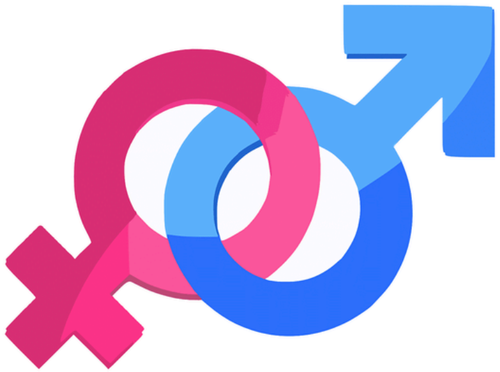


Diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres.

Esto incluye:

- Diversidad evidente de sus órganos genitales externos y urinarios.
- Diferencias endocrinas y las relativas a la función de la procreación

GÉNERO

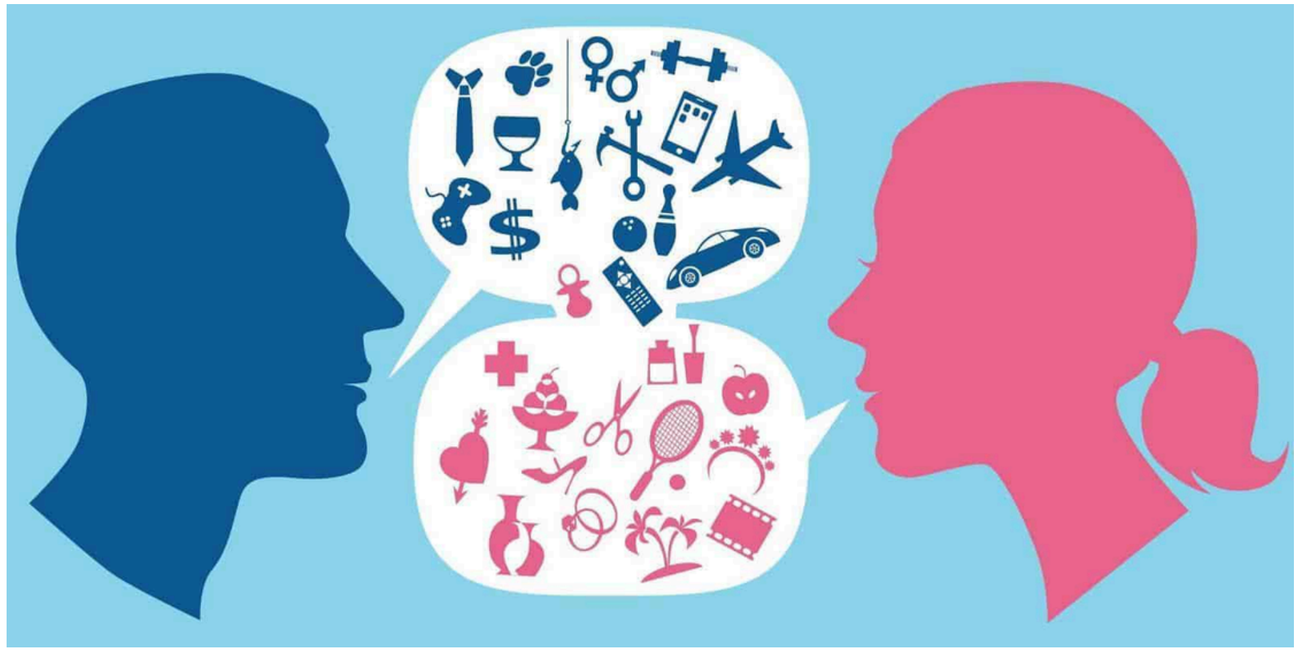


Construcción cultural que se atribuye a las mujeres y a los hombres a través de los procesos sociales y la cultura, la época y el lugar, a partir de su sexo biológico. Se construyen “hombres” y se construyen “mujeres” pero pueden de construirse.

ROLES DE GÉNERO

(O LAS IDENTIDADES), SON APRENDIDOS.

Son las **funciones, actividades, responsabilidades y comportamientos** que una s**ociedad asigna** tradicionalmente a **mujeres y hombres** en **función de su género**. Estos roles **son aprendidos**, varían según la **cultura y la época,** y pueden modificarse para promover la **igualdad de oportunidades.**

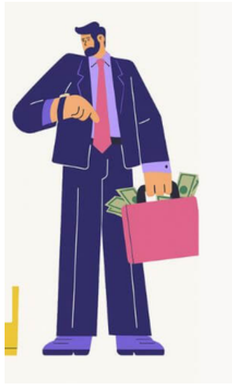


ROLES DE GÉNERO

SE AGRUPAN EN:

ROL PRODUCTIVO

Actividades que generan ingresos económicos, que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo.



ROL REPRODUCTIVO

Está relacionado con la reproducción biológica y las actividades necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia.



ROL DE GESTIÓN COMUNITARIA

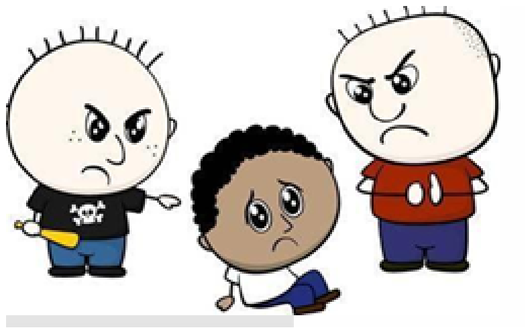
Actividades que se realizan para aportar al desarrollo o la organización pública de la comunidad a la que pertenecen.



EL HUMOR QUE DISCRIMINA NO ES CHISTE: RECURSO MUY MEXICANO. COMÚNMENTE NOS REÍMOS DE PERSONAS O SITUACIONES.

La risa a costa de la dignidad de las personas

Estereotipos recurrentes que **degradan** la las personas y grupos a los dignidad de que pretenden representar.
Ejemplos: “la chacha”, “el maricón”, “el naco”, etc.



Las asociaciones clásicas de roles entre los sexos

Limitando el **desarrollo de las capacidades** de las personas.
Ejemplos: ”es tan fácil que hasta una mujer lo puede hacer”, “aguante como hombrecito”, “si no me pega, no me quiere”, “calladita te ves más bonita”, etc.



Los defectos de las personas como motivo de humor.

Uso de términos peyorativos, expresados aún con afecto, para referirnos a personas.
Ejemplos: “el enano”, “la oxigenada”, “la flaca”, “el pelón”, “el negro”, “el manco”, etc.



EL SEXO UTILIZADO PARA DISCRIMINAR: PERSONAS COMO OBJETOS SEXUALES

“EL SEXO VENDE”

Es una frase que hemos escuchado muchas veces en los ambientes de la comunicación y publicidad. También, se piensa que una persona atractiva da producto.



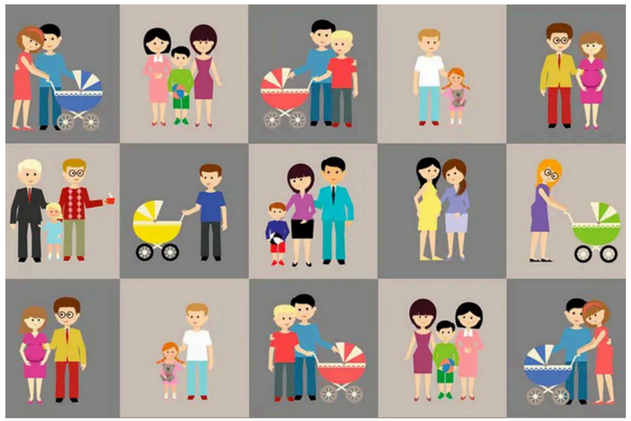


LA PRESENCIA FEMENINA COMO ATRACTIVO SIN MOTIVO

Empresas o instituciones han basado su mercadotecnia o su de propaganda en la figura femenina, utilizando imágenes mujeres semidesnudas para anunciar sus productos. Aunque este tipo de publicidad pudiera resultar atractiva para un sector de la población, es una visión que reduce regularmente a la mujer a un objeto, y al hombre a un consumidorirracional.

¿QUIÉNES REFUERZAN LOS ROLES?
ASOCIACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO.

Tipos de familias:
Homoparentales o Heteroparentales, Monoparentales, entre otras. Promover exclusivamente la tradicional, excluye a los demás tipos de familia.



En casa escuchamos expresiones como:
“El hombre es el proveedor y protector y la mujer se hijos y labores del hogar”, “eso es trabajo de viejas”. dedica al cuidado de los

CORRESPONSABILIDAD



Las tareas del hogar y el cuidado de la familia son responsabilidad tanto de hombres como de mujeres.

¿QUIÉNES REFUERZAN LOS ROLES?
ASOCIACIONES TRADICIONALES DE GÉNERO POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Redes sociales y medios de comunicación:







Los medios de comunicación ejercen tanto en la conformación de representaciones de de las sociedades como en la difusión estereotipos.

Además:

- Los roles de género, en la actualidad pueden o no contribuir en la reproducción de la estructura social patriarcal.

- Difunde movimientos feministras y permite la visibilidad de las distintas identidades de género, permitiendo que todas las personas puedan expresarse libremente, pero también, difunde prácticas discriminatorias y de violencia.

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

¿QUÉ ES?

Es un mecanismo de adopción voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que implementan prácticas para promover la igualdad laboral y prevenir la discriminación.

OBJETIVO

Promover una **cultura laboral** basada en la **igualdad de oportunidades**, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de prácticas discriminatorias, garantizando **condiciones laborales equitativas** para todas las personas, independientemente de su sexo, género, edad, discapacidad, origen étnico o cualquier otra condición.



¿A QUIÉN SE DIRIGE?

Sector público

Sector privado

Sector social

¿CÓMO SE OBTIENE?

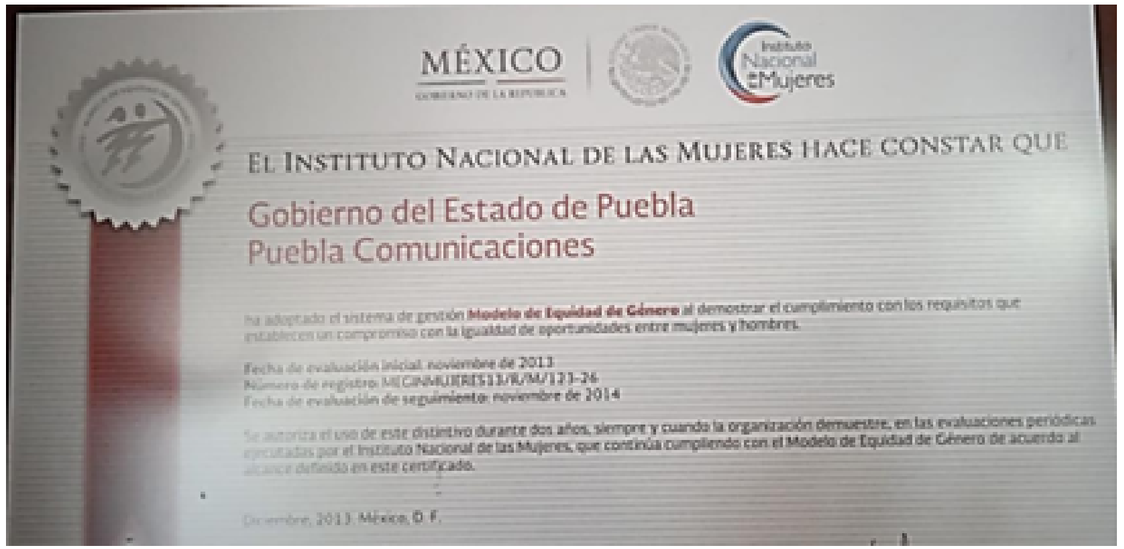
CON REQUISITOS AUDITADOS POR ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN ACREDITADOS POR LA ENTIDAD MEXICANA DE ACREDITACIÓN.



ANTECEDENTES DE LA NORMA NMX-R-025 SCFI-2015 EN SICOM

MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO(MEG:2012)

Puebla Comunicaciones, obtuvo en **noviembre de 2011**, la **"Certificación en el Modelo de Equidad de Género" (MEG:2012).** Y en **marzo 2014**, se aplicó la auditoría de seguimiento para conservarla. Se obtuvo el distintivo y la autorización para el uso del sello de equidad de género en productos, servicios, imagen institucional o cualquier otra aplicación



ANTECEDENTES DE LA NORMA NMX-R-025 SCFI-2015 EN SICOM

ADOPCIÓN DE LA NORMA NMX-R-025 SCFI-2015

El Sistema Estatal de Telecomunicaciones (SET), se compromete a adoptar la Norma Mexicana **NMX-R-025 SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.**

PLAN DE TRABAJO

El **Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla (SICOM)**, esta comprometido a dar cumplimiento la **Norma Mexicana NMX-R-025 SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación**

Con un Alcance en **TODAS LAS ÁREAS QUE INTEGRAN EL ORGANISMO**

OBJETIVOS

- ✓ Cumplir la Política de Igualdad y no Discriminación.
- ✓ Fomentar e impulsar la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ✓ Contribuir al desarrollo de la sociedad a través de cambio sistemático de la cultura.
- ✓ Contar con un Sistema de gestión voluntario y certificable.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA

El **Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla (SICOM)** es **nuestro compromiso** y de la **alta Dirección** brindar a todo el personal sin importar tipo de contratación, un ambiente laboral libre de discriminación por lo que **queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:**

- 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
- Situación migratoria



ACCIONES que implementa el SICOM

DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Dar a conocer la política y los principios de igualdad laboral al personal.



CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Realizar actividades formativas sobre igualdad, inclusión y no discriminación.



EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

Aplicar instrumentos para identificar percepciones y posibles situaciones de desigualdad.



PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Revisar y difundir los mecanismos institucionales de prevención y atención.



ACCIONES para:

CORREGIR

problemas de segregación ocupacional.



CORREGIR O EVITAR

discriminación en el proceso de selección y contratación de personal



FOMENTAR

la formación y desarrollo profesional.



MEJORAR

las condiciones físicas o equipo de los espacios de trabajo



ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA



PRESIDENCIA
NATALIE HOYOS LÓPEZ
DIRECTORA GENERAL



LILIA ENRÍQUEZ GUTIÉRREZ
OMBUDPERSON



COORDINADOR GENERAL
ERIC SANTÍN VÁZQUEZ
ENCARGADO DE DESPACHO DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y EVALUACIÓN

VOCAL DE DIAGNÓSTICO Y MONITOREO



JACQUELINE YAMILLET CARDELAS BUCIO
ANALISTA ESPECIALIZADA

VOCAL DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



HÉCTOR ROJAS TAMAYO
OFICIAL "E"

VOCAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA



OMAR ARTEAGA AMARO
JEFE DE DEPARTAMENTO CONSULTIVO

VOCAL DE COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL



SILVERIO ESPINOSA LÓPEZ
ANALISTA ESPECIALIZADO COLSULTIVO A

VOCAL DE ACCESIBILIDAD, INFRAESTRUCTURA Y PROTECCIÓN CIVIL



JUAN JOSÉ GARCÍA BRAVO
SUBDIRECTOR DE RECURSOS MATERIALES

VOCAL DE BIENESTAR, SALUD Y CONCILIACIÓN VIDA Y TRABAJO



MARÍA DE LOS REMEDIOS LIMÓN GARCÍA
SUBDIRECTORA DE FACTOR HUMANO

GOBIERNO DEL ESTADO 2024 - 2030 / SICOM Sistema de Información y Comunicación / POR AMOR A PUEBLA / Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

“El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos.”

– Ban Ki-Moo

