



Salvatierra, Guanajuato, **04/septiembre/2023**  
Dirección General  
Asunto: Compromiso con la Política de  
Igualdad Laboral y No Discriminación

**A QUIÉN CORRESPONDA**

**PRESENTE**

Con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad laboral, y el establecimiento de prácticas que garanticen el derecho de mujeres y hombres a contar con ambientes laborales libres de discriminación y con igualdad de oportunidades, en este sentido, como Director General de esta institución educativa ratifico mi **Compromiso con el respeto a la igualdad laboral y no discriminación y mi compromiso para combatir la violencia laboral en todas sus formas al interior de las instalaciones del Instituto Tecnológico Superior de Salvatierra**, así como a lo establecido en nuestra política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo

**ATENTAMENTE**

*Excelencia en Educación Tecnológica®*

*[Handwritten signature]*  
20/20

**DR. JOSÉ LUIS RAMÍREZ RAMÍREZ**  
**DIRECTOR GENERAL**  
**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SALVATIERRA**



**INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUPERIOR DE SALVATIERRA**

**C.C.T. 11MSU0173M  
SALVATIERRA, GTO.**



## GOBIERNO DEL ESTADO - PODER EJECUTIVO

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015)

### CONSIDERANDO

En el 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) con el objeto de que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres se alcanzara en todas las organizaciones del país, un tema naciente hasta ese entonces.

Con la implementación del MEG se pretendía que los centros de trabajo asumieran el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporaran la perspectiva de género instrumentando acciones afirmativas a favor del personal, al tiempo que condujeran a corto y mediano plazo el establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

El impacto que reflejó la adopción del modelo en los centros de trabajo repercutió en la mejora del clima organizacional, creando un ambiente más sano de trabajo; el fortalecimiento del capital humano de las organizaciones y mayor estabilidad; la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; la mejora de la imagen de las organizaciones al exterior; y la promoción de una cultura de respeto a las diferencias, y de igualdad de oportunidades.

Este modelo tuvo vigencia hasta el 2015 y certificó a escala federativa a organismos tanto públicos como privados, encontrándose entre ellos el Gobierno del Estado de Guanajuato; con esta certificación, la Administración Pública Estatal demostró su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del ámbito laboral.

Dando continuidad al MEG es que, a finales de 2015 con el objetivo en común de promover y seguir consolidando la igualdad de oportunidades y no discriminación en materia laboral entre mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), sumaron esfuerzos y establecieron la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de fijar las bases para 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, así como el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

