

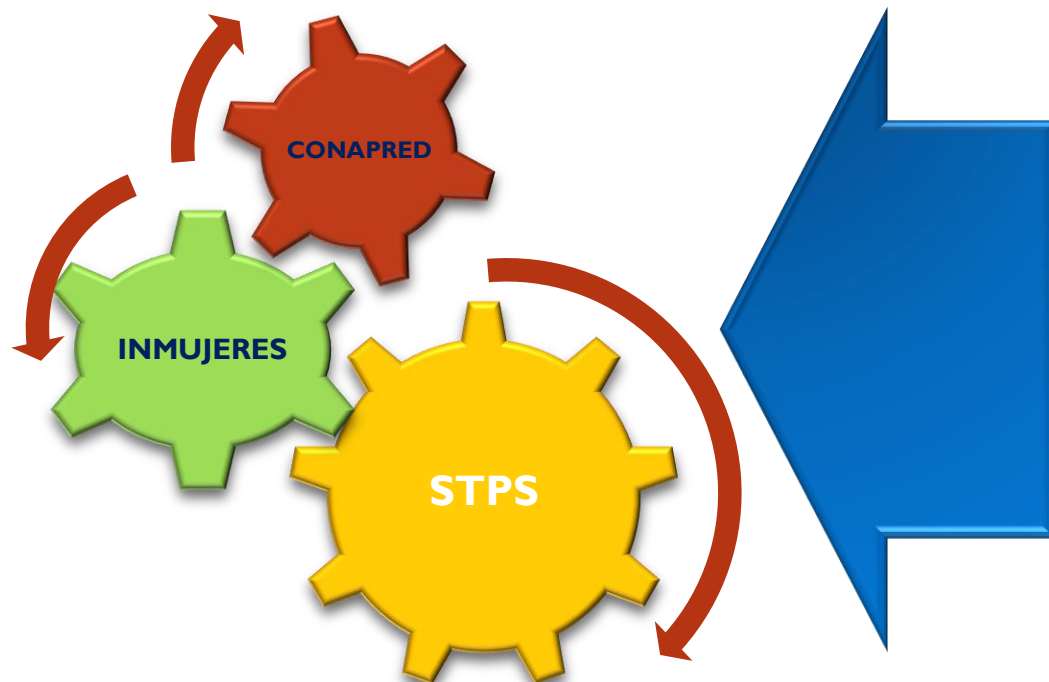
NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



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

ANTECEDENTES

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproducen en todos los ámbitos de la vida.



Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

A pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aun persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, representando obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales.

La discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar en forma plena su vida.

MARCO JURÍDICO NACIONAL:

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)

Plan Nacional de Desarrollo:

- *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD),*
- *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND)*

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL:

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

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

Que es ?

Es un **mecanismo de adopción voluntaria** para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

A quien esta Dirigida ?

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Que se necesita para obtenerla ?

Las prácticas incorporadas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, deben ser evaluadas a través de auditorías practicadas por terceros, con el propósito de verificar que las políticas y prácticas aplicables cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

PRINCIPALES EJES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación;
- Garantizar la igualdad salarial;
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral;
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

FOCIR

ACCIONES IMPLEMENTADAS:



Derivado del compromiso Her For She de las Naciones Unidas firmado el 9 de agosto de 2017, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como las distintas Instituciones de la Banca de Desarrollo se pronunciaron en favor de la igualdad de género, asumiendo el compromiso de promover una cultura laboral con igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y hombres. Atendiendo lo anterior, el FOCIR asumió 6 compromisos los cuales al mes de agosto se dieron cumplimiento al 100%.

Promover una cultura laboral con igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres, a través de estrategias y mecanismos medibles y realizables.

- Incorporar el criterio de proporcionalidad de género en el proceso de reclutamiento y selección de personal del FOCIR, de modo que, en el proceso de valoración de las personas candidatas para la ocupación de plazas vacantes, se procure la evaluación del mismo número de candidatos mujeres y hombres.
- Incorporación de la terminología incluyente de igualdad de género en el Reglamento Interior de Trabajo de FOCIR.

Incorporar la perspectiva de género en los productos y servicios de la Banca de Desarrollo, a través de la realización de acciones específicas alineadas con el marco nacional e internacional de los derechos humanos de las mujeres, presentando sus avances a través de un informe por escrito.

- Modificar las Reglas de Operación Institucionales y las Reglas del Programa de Capital de Riesgo para Acopio, Comercialización y Transformación, incorporando la perspectiva de género en los productos y servicios que ofrece la entidad.

Diseñar programas, productos y servicios financieros que atiendan necesidades específicas de ahorro, inversión, crédito y mecanismos de protección en el ámbito de sus respectivos mandatos y mercados objetivo.

- Desarrollar un producto financiero para Apoyos Reembolsables a Mujeres Emprendedoras, cuyo propósito básico será ofrecer recursos financieros para apoyar iniciativas de negocio o negocios en marcha que requieran estructurar su plan de negocio, o bien, cubrir los gastos asociados al desarrollo del producto, planes de mercadotecnia o asistencia técnica de consultores especializados o aceleradoras de empresas para impulsar sus proyectos de inversión.

Informar a la SHCP la composición por sexo de los Consejos de Administración de la Banca de Desarrollo, mediante reportes periódicos que permitan visibilizar la participación de las mujeres en dichos Consejos.

- Informar sobre la composición por sexo de los Consejos de Administración de la entidad, así como, promover la incorporación gradual en la posición de consejeros de mujeres en los Órganos de Gobierno de la Entidad.
- Promover que los Órganos de Gobierno de los vehículos de inversión (FICAS) en los que participa la entidad, contemplen la perspectiva de género en la composición de sus Órganos de Gobierno y Administración para la inclusión de mujeres.

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



**Voluntad Institucional de
Certificación a la Norma
Mexicana NMX-R-025-
SCFI-2015**



Apéndice Normativo D

Carta Compromiso

Ciudad de México, a 21 de septiembre de 2018

Considerando que la igualdad laboral y no discriminación es un compromiso de todo centro de trabajo, así como una obligación ante la Ley.

Reconociendo que el mercado laboral enfrenta diferentes formas de discriminación y desigualdad que afectan principalmente a mujeres y a diferentes grupos por razones de edad, discapacidad, origen étnico, diversidad sexual, entre otras.

Conviniendo que la igualdad laboral y la no discriminación permite adoptar las medidas o políticas apropiadas para asegurar de manera progresiva que las mujeres y los hombres de este centro de trabajo cuenten con la igualdad de oportunidades y de trato, sin pasar por alto la igualdad en los resultados dentro de los programas, bienes, servicios o productos que el centro de trabajo pone al servicio de todo el personal.

Tomando en cuenta la importancia de la igualdad laboral y la no discriminación se participará en las acciones que se realicen en el marco de la promoción y difusión de la Norma Mexicana. Así mismo se conviene autorizar el uso de las buenas prácticas en la materia, que resulten del proceso de certificación, respetando la autoría de las mismas.

Por ello, este centro de trabajo se compromete de manera libre y voluntaria a reportar al Consejo Interinstitucional la obtención del certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, enviando una copia del mismo dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de su expedición, a fin de tener derecho del uso de la marca y formar parte de las estadísticas oficiales, comunicaciones y eventos relacionados con este instrumento.

Atentamente,

Luis Alberto Ibarra Pardo
Director General

IMPORTANCIA DE LA CERTIFICACIÓN:

- Ratificar el compromiso del FOCIR de respeto de los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el personal de la Entidad.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar el compromiso con el personal de impulsar prácticas laborales que faciliten la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Propiciar un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de las y los servidores públicos.

REQUISITOS CRÍTICOS:

- Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el FOCIR.
- Contar con una comisión, comité o subcomité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.
- Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Realizar una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones relativas al proceso de certificación (antes y después de la auditoría de vigilancia de la casa certificadora).
- Medir el clima laboral y no discriminación en la Entidad.



REQUISITOS NO CRÍTICOS:

- Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
 - Oferta complementaria para el cuidado de los menores.
 - Flexibilización de horarios de trabajo.
 - Licencias de paternidad.
- Contar con accesibilidad en las instalaciones del FOCIR
 - Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad, adultas mayores y/o embarazadas.
 - Información y comunicación para la totalidad del personal (página web).
 - Programa de protección civil.
- Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el FOCIR.



ACCIONES A SEGUIR Y FECHAS COMPROMISO :

- **Registro – 3 de septiembre de 2018**
FOCIR envía Cédula de Solicitud de registro y Carta Compromiso al Consejo Interinstitucional, a la STPS-PROFEDET, Inmujeres y CONAPRED.
- **Auditoría interna – 10 de septiembre de 2018**
Diagnóstico de autoevaluación sobre los requisitos de la Norma Mexicana.
Plan de Trabajo para atender las debilidades detectadas con el objetivo de potenciar la posibilidad de obtener el certificado en la Norma Mexicana.
- **Inicia proceso con un Organismo de Certificación - 24 de septiembre de 2018**
Certificación Mexicana, S.C.
- **Presentación al Personal del FOCIR – 18 y 19 de octubre de 2018**
- **Encuesta de clima laboral – 19 de octubre de 2018**
Medir el clima laboral y no discriminación en la Entidad a través de cuestionario de percepción.
- **Auditoría en el centro de trabajo registrado – 24 de octubre de 2018**
La casa certificadora verifica el nivel de cumplimiento de cada uno de los requisitos de certificación, mediante entrevistas y evaluación de evidencias documentales.