



08 - 10
Noviembre
2017

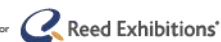


ExpoCapital
Humano

by: GFI



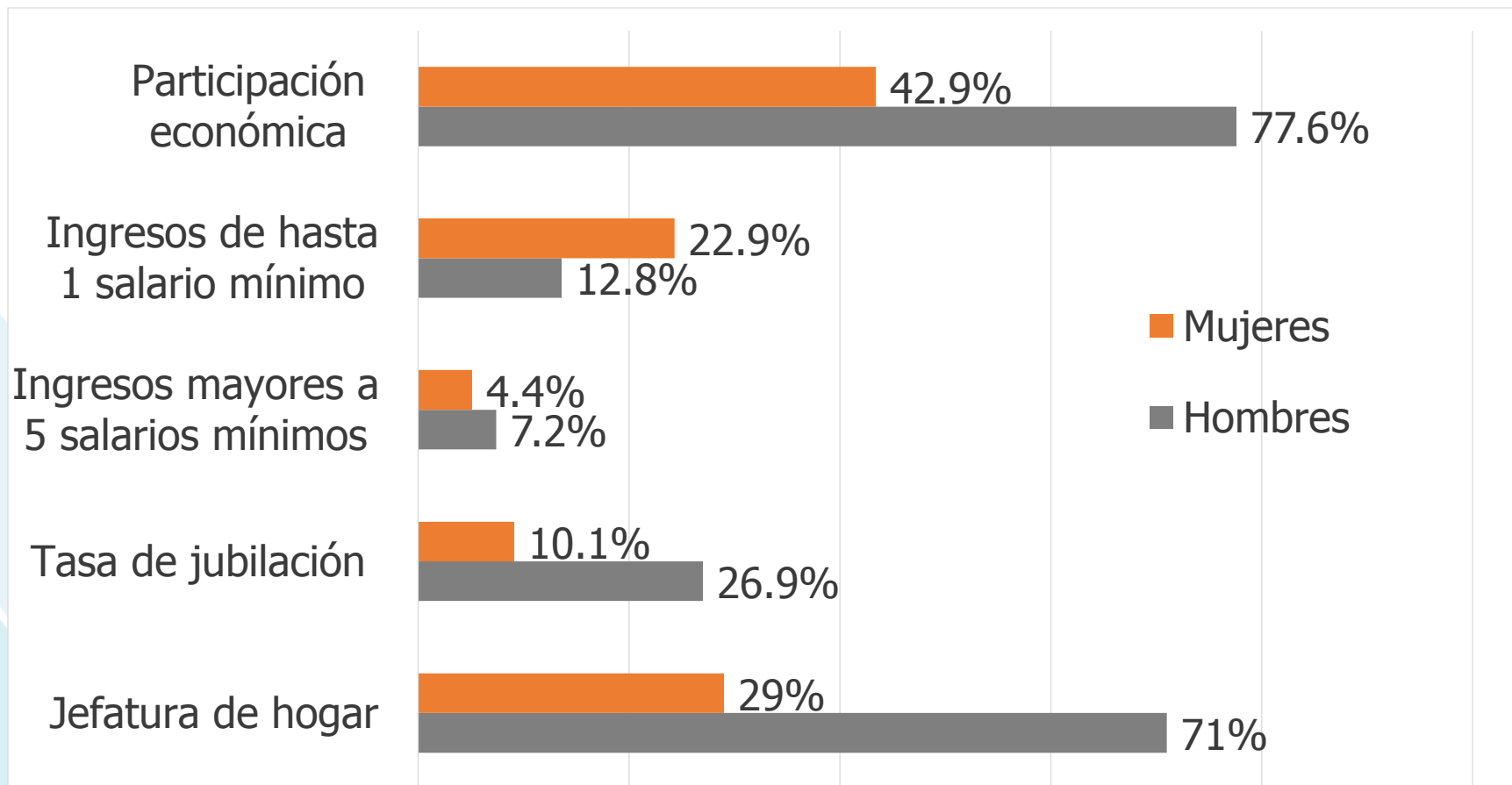
Organizado por



Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

10 de noviembre de 2017

Las mujeres en la vida laboral



Fuente: Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>
 Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017 y de la Encuesta Intercensal 2015 para jefatura de hogar.

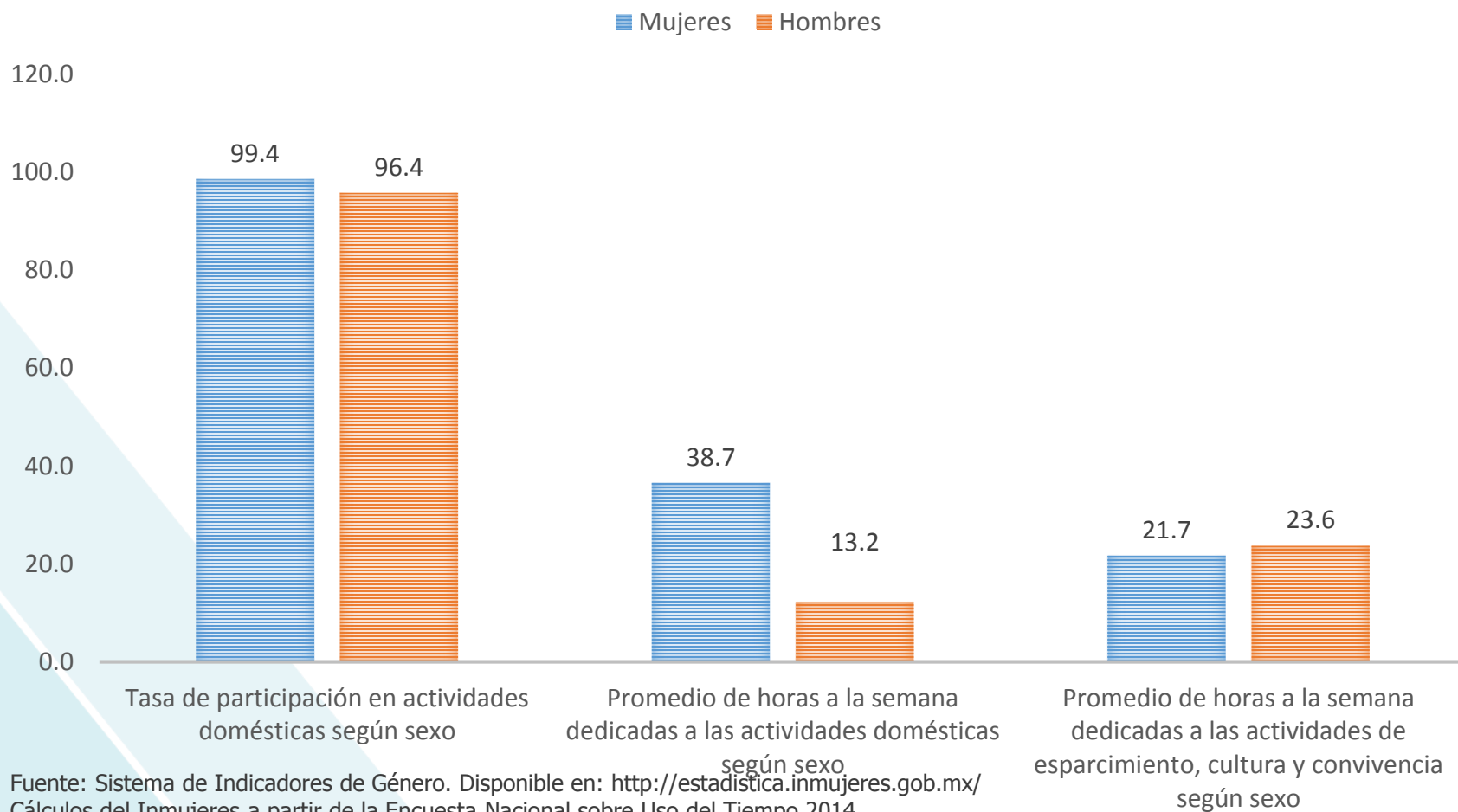
Las mujeres en la vida laboral

- Índice de discriminación salarial: -5.14
 - Trabajadoras/es industriales, artesanas/os y ayudantes: -31.84
 - Funcionariado público y gerentes del sector privado: -28.40
 - Profesionales, técnicas/os y trabajadoras/es del arte: -14.04
- 81.3% de las mujeres ocupadas con hijas/os no tienen acceso a guardería.
- 22.6% han experimentado violencia laboral.
- A 14.9% les han pedido certificado de no gravidez o las han despedido por embarazo.

Fuente: Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017 (2º trimestre) y de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011.

Participación de mujeres y hombres en las actividades domésticas



Fuente: Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>
Cálculos del Inmujeres a partir de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014.

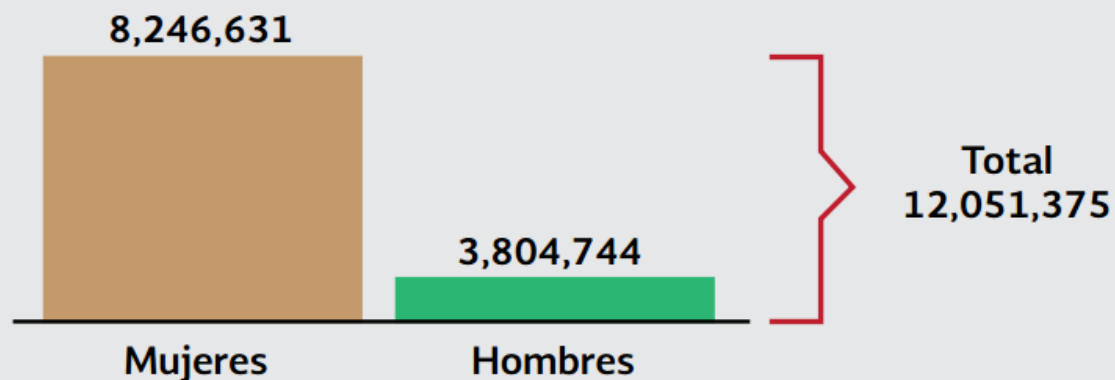
Desigualdad entre mujeres y hombres



Desigualdad

El costo económico de desperdiciar el talento de las mujeres

Población con nivel educativo de media superior y superior que no trabaja en el mercado laboral. México, 2015

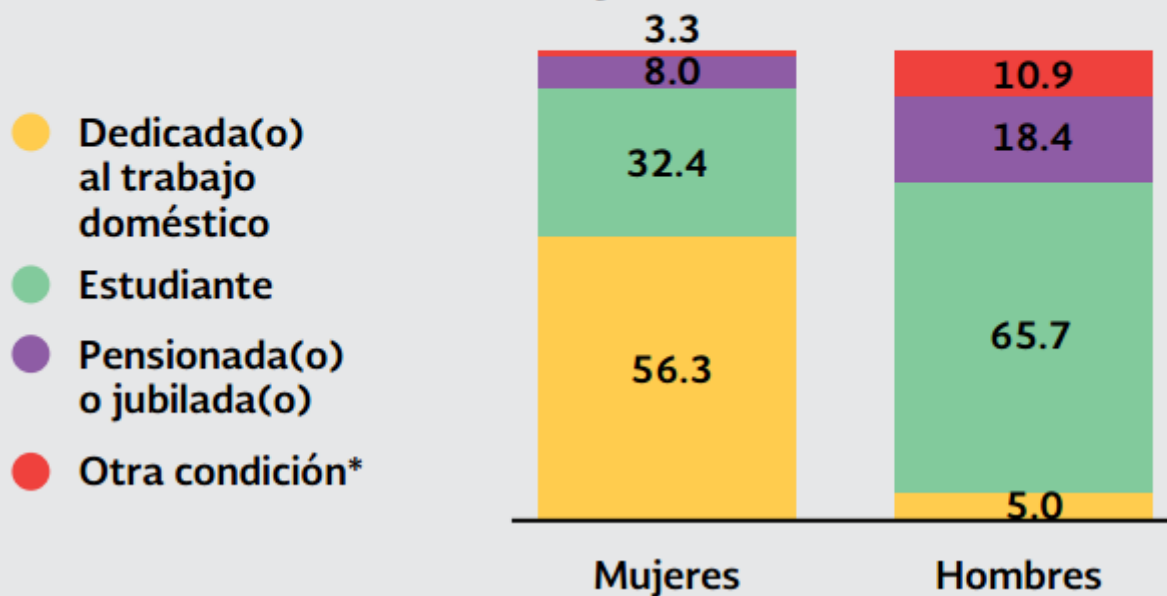


- El costo de la pérdida de capital humano es de 240.6 mil mdp al año.

Fuente: Boletín estadístico *El costo económico de desperdiciar el talento femenino*.
Disponibile en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN6.pdf
Cálculos del Inmujeres a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015.

El costo económico de desperdiciar el talento de las mujeres

Condición de “inactividad laboral” de la población con nivel educativo de media superior y superior que no trabaja en el mercado laboral, por sexo. México, 2015 (Porcentaje)



* Incluye a personas temporalmente ausentes de su actividad u ocio o con discapacidad que le impide trabajar.

Fuente: Boletín estadístico *El costo económico de desperdiciar el talento femenino*.

Cálculos del Inmujeres a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015.

Análisis internacional

- Incrementar el número de mujeres en la fuerza de trabajo aumentaría el PIB de Europa en 2.1 billones de dólares para 2025 (McKinsey & Company).
- El cierre de la brecha entre las tasas de empleo de mujeres y hombres aumentaría el PIB de Australia en un 11% y de Estados Unidos en un 10% (Goldman Sachs JBWere).
- La rentabilidad financiera (ROE) de un grupo de 2,360 empresas analizadas con al menos una mujer en el consejo durante los últimos 6 años fue del 16%, 4 puntos más que el promedio de las empresas sin mujeres en el consejo (Credit Suisse).

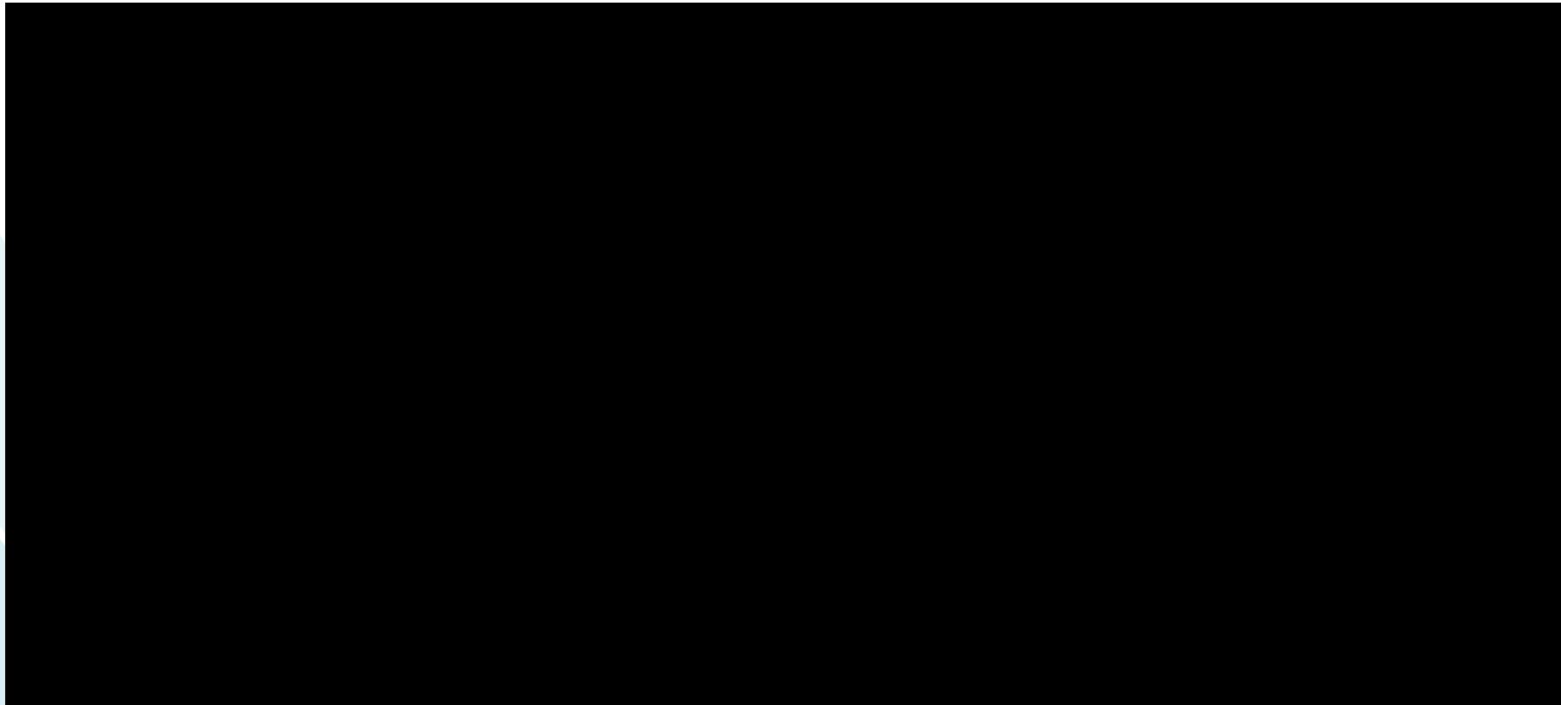
Fuentes: Women Matter 2016 (McKinsey & Company, 2016), The economic case for increasing female participation (Goldman Sachs JBWere, 2009), Gender diversity and corporate performance (Credit Suisse, 2012).

Las mujeres viven en condiciones de desventaja en el ámbito laboral.

La desigualdad de género tiene costos económicos y sociales.

Es necesario promover la inserción de las mujeres al mercado laboral con igualdad de oportunidades y pleno ejercicio de sus derechos.

Antecedentes de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación



Creación de la norma

- En 2014 se firmó un convenio de colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- En agosto de 2015 se instaló el Grupo de trabajo para la revisión del proyecto de Norma Mexicana PROY-NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité Técnico de Normalización Nacional de Industrias Diversas.
- La Secretaría de Economía expidió la declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015.

Integrantes del grupo de trabajo

- Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
- Confederación de Trabajadores de México/Secretaría de Acción Femenil
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- Familias y Sociedad, A.C.
- Grupo Nacional Provincial
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-México
- Secretaría de Economía/Dirección General de Normas
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Subsecretaría de Previsión Social
- Universidad Nacional Autónoma de México/Programa Universitario de Estudios de Género

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

- Reconoce a los centros de trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, favoreciendo el desarrollo de las y los trabajadores.
- Certificación de adopción voluntaria.
- Requisitos auditados por una tercera parte.
- Entró en vigencia el 18 de diciembre de 2015.



Consejo Interinstitucional

- Organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), que tiene la finalidad de promover la implementación de norma en los centros de trabajo de todo el país.

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



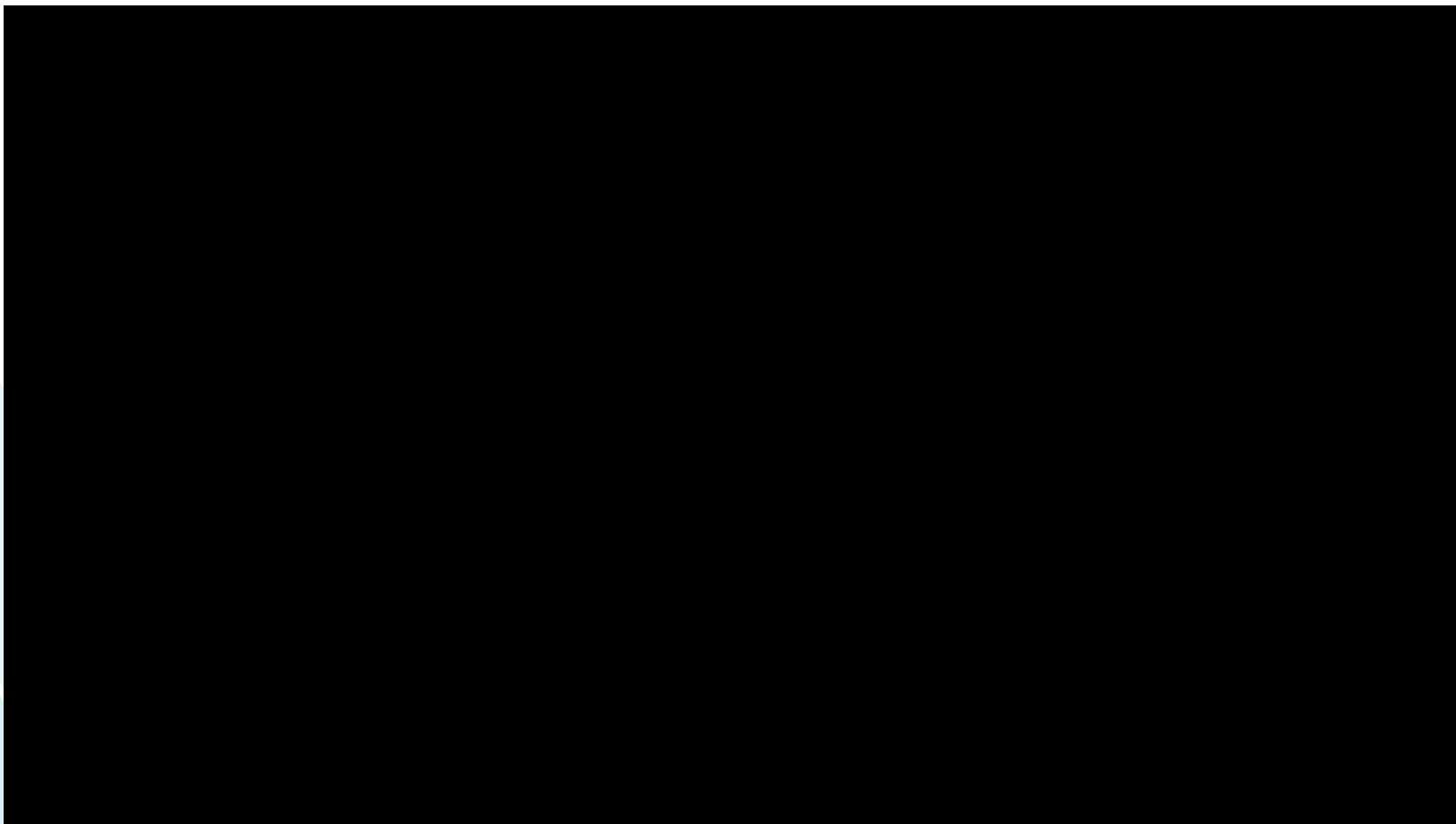
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



Beneficios de la certificación

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con el respeto a los derechos laborales.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso del personal, al fomentar su desarrollo profesional y facilitar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.
- Ofrecer una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado y para atraer talentos.
- Obtener puntos en licitaciones públicas, en los términos de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Contribuir a la transformación de la cultura laboral de nuestro país, creando ambientes de trabajo con igualdad de oportunidades y libres de discriminación.

Beneficios de la certificación



Pasos para la certificación

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar la autoevaluación



2. Implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos



3. Registrar la participación del centro de trabajo ante el Consejo Interinstitucional



4. Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación mediante auditoría



5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca



6. Realizar acciones para la mejora continua y programar la visita de vigilancia

Requisito de participación

- Cartas de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) y Conapred de no incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (quejas procedentes).



Puntuación total

Tipo de requisito	Número de requisito	Puntaje máximo	Total por tipo de requisito
Requisitos críticos	1	10	30
	2	5	
	3	5	
	4	5	
	5	5	
Requisitos no críticos	6	3	70
	7	5	
	8	5	
	9	5	
	10	5	
	11	5	
	12 (con 5 incisos)	23	
	13 (con 4 incisos)	12	
	14	7	
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación			100

Requisitos críticos

Requisito	Puntaje máximo
1. Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	10
2. Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5
4. Realizar una auditoría interna.	5
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5

Requisitos no críticos

Requisito	Puntaje máximo
6. Existencia de un código de ética o equivalente.	3
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5
9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5

Requisitos no críticos

Requisito	Puntaje máximo
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	
Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5
Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	5
Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	3
Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5

Requisitos no críticos

Requisito	Puntaje máximo
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	
Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	3
Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	3
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

1. Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
2. Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal.
4. Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

Nivel	Criterios
Certificado	Mínimo 70 puntos sin medidas adicionales
Certificado bronce	Mínimo 70 puntos más 2 medidas
Certificado plata	Mínimo 70 puntos más 3 medidas
Certificado oro	Mínimo 70 puntos más 4 medidas

Registro ante el Consejo Interinstitucional

- Para obtener el folio de participación deberán enviarse por correo electrónico:
 - Cédula de registro completa y firmada.
 - Carta compromiso en hoja membretada, firmada por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal.
- Los formatos están disponibles en:
<http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Se envían a: igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx

Organismos de certificación

- La evaluación de la conformidad de la norma se realiza a petición de la parte interesada por organismos de certificación acreditados por una entidad autorizada conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
- La Entidad Mexicana de Acreditación A.C. (EMA) tiene como objetivo acreditar a organismos de evaluación de la conformidad (laboratorios, unidades de verificación, organismos de certificación y otros).
- Los organismos de certificación son personas morales que tienen por objeto realizar funciones de certificación. Al estar acreditados por la EMA, ésta reconoce su competencia técnica y confiabilidad para la evaluación de la conformidad.
- El costo por el servicio de auditoría depende del tamaño y la ubicación del centro de trabajo.

Organismos de certificación acreditados

- Asociación de Normalización y Certificación
- BAS International Certification Co.
- Centro de Normalización y Certificación de Productos
- Certificación Mexicana
- Factual Services
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación

Para conocer el proceso de acreditación puede consultarse:

http://www.ema.org.mx/portal_v3/index.php/proceso-de-acreditacion/proceso-deacreditacion

Después de obtener la certificación

- La certificación tiene una vigencia de 4 años, con una visita de vigilancia a los 2 años.
- Es necesario enviar al Consejo Interinstitucional una copia del certificado para que se otorgue el permiso de uso de la marca.
- Existe un manual de identidad gráfica para el uso del logotipo.
- Cada año se realizará un evento de reconocimiento a los centros de trabajo que se certifiquen.

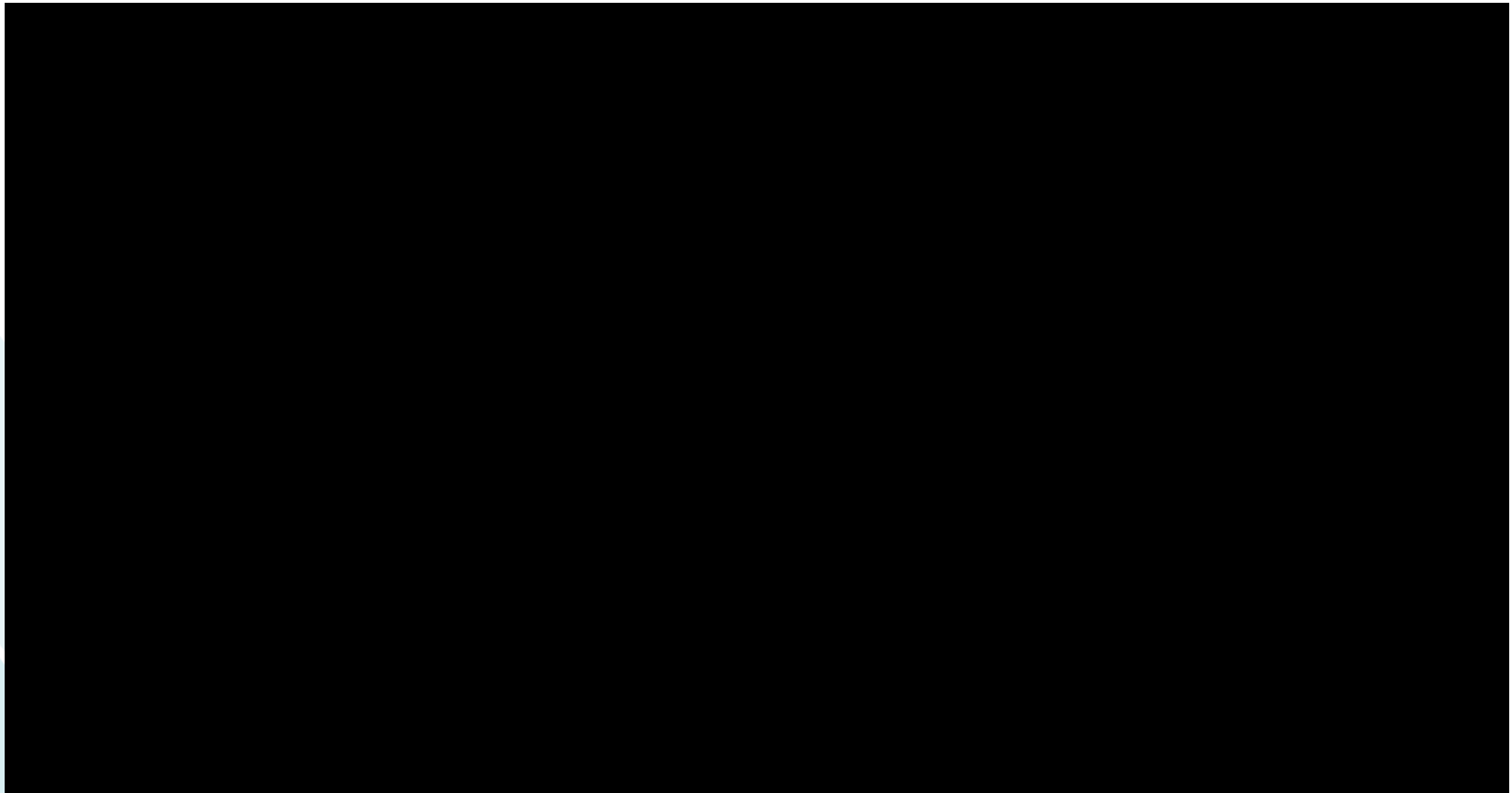
¿Cómo vamos?

- Este año el Inmujeres ha realizado foros de promoción en Ciudad de México, Colima, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa y Yucatán.
- Se participa en la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Se brindó asistencia técnica a Paraguay sobre el tema.
- Hasta septiembre de 2017 hay 219 centros de trabajo certificados.
- En atención a la instrucción presidencial, se han certificado 26 de las 30 dependencias del gabinete legal y ampliado.

Recursos

- Documento de la norma y herramientas de apoyo:
 - <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Padrón nacional de centros de trabajo certificados:
 - <http://www.gob.mx/normalaboral>
- Puntogénero, sitio de formación para la igualdad del Inmujeres:
 - <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>
- Conéctate, sitio de cursos a distancia de Conapred:
 - <http://conectate.conapred.org.mx/>
- Página de la Entidad Mexicana de Acreditación:
 - <http://ema.org.mx/>

Un nuevo paso para lograr la igualdad de derechos y oportunidades laborales entre mujeres y hombres



Contacto

Lic. Gisela Briseño Loredo
Subdirectora de Operación del
Modelo de Equidad de Género
Instituto Nacional de las Mujeres
(55)5322-4200 ext. 3401
gsbrisenol@inmujeres.gob.mx

