



SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES



GOBIERNO
DE **SONORA**

Secretaría de la Contraloría General

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

Liga Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=iw6u9B5scOE>

Instructora:



M.A.P. Mónica Ramírez Chan
Maestra en Administración Pública

Experiencia laboral:

Directora Administrativa y Enlace de Transparencia en la Coordinación de Administración del Ejecutivo


Directora de Recursos Financieros y Materiales
Administradora de Recursos 1,2 y 5 al millar

Actualmente es Coordinadora de Archivos, Enlace de Transparencia,
Coordinadora de Apoyo Administrativo y Coordinadora de la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación SCG

Objetivo General:

Que todo el personal de Gobierno del Estado, reconozca la importancia y responsabilidad que implica ser un centro de trabajo certificado en la Norma 025 y las acciones que se deben realizar en materia de igualdad laboral y no discriminación.



 Certificado 70 a 100 puntos

 Certificado Bronce
de 70 a 100 puntos + 2 medidas de nivelación
inclusión o acciones afirmativas.

 Certificado Plata
de 70 a 100 puntos + 3 medidas de nivelación
inclusión o acciones afirmativas.

 Certificado Oro
de 70 a 100 puntos + 4 o 5 medidas de
nivelación, inclusión o acciones afirmativas.

Temario:



1. Introducción
2. Conceptos básicos que implica la norma
3. Importancia en la cultura de Gobierno (Plan Estatal de Desarrollo)
4. Antecedentes y problemática que plantea la norma
5. Objetivos y campo de aplicación



Introducción



Las bases de la construcción de la NOM-025 es la ***Perspectiva de Género y los Derechos Humanos*** por lo que se consideró necesario que las y los participantes conozcan y reconozcan los conceptos básicos de género, desigualdad y discriminación, que les permita identificar la importancia de asumir, apropiarse y difundir estos conceptos para la correcta aplicación de la Norma.

Conceptos básicos

Sexo

- Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

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 basada en el género.

Género

- Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.



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 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.

Plan Estatal de Desarrollo Sonora 2021-2027

1 Un Gobierno para Todas y Todos

2 El presupuesto social más grande de la historia

3 La igualdad efectiva de derechos para todas y todos

4 Una coordinación histórica entre desarrollo y seguridad

Objetivo 6: Igualdad de derechos y de género

Estrategia: Promover el ejercicio pleno de los derechos humanos y empoderamiento de las mujeres mediante políticas públicas interinstitucionales para alcanzar una igualdad sustantiva de género

La igualdad sustantiva se logra eliminando la discriminación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de las personas.

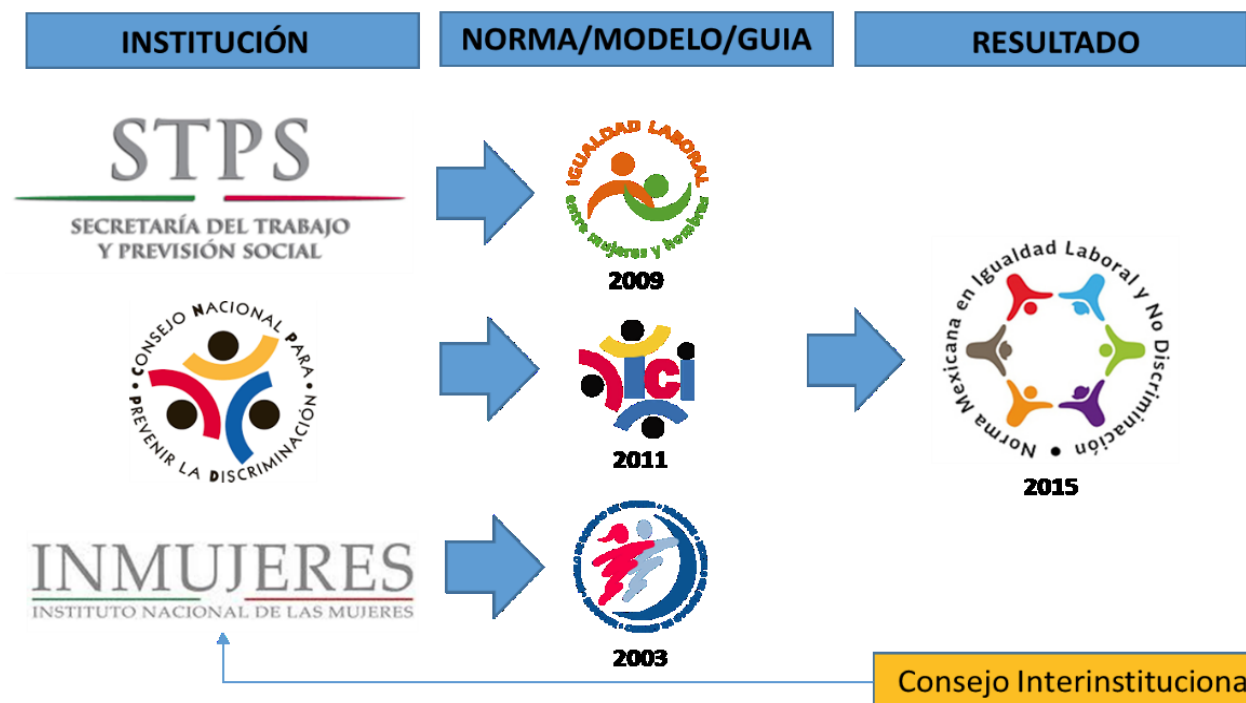


Antecedentes de la NMX-R-025-SCFI-2015

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

El CONAPRED en 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.



Problemática

La problemática que plantea la Norma sugiere que a pesar de los esfuerzos que se han estado realizando en los últimos años para impulsar la igualdad laboral y la no discriminación, no se ha logrado el objetivo principal, aunque sí algunos avances que pueden representar bases claras para que cada vez más instituciones, empresas y organismos implementen acciones afirmativas.



Marco normativo

La norma 025 se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- Tratados Internacionales (Convención Americana sobre Derechos Humanos, CEDAW, etc.)
- Leyes Federales (LFT, LFPED, LGIMH, LGAMVLV)
- Instrumentos programáticos: (PND, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social)



Objetivo y campo de aplicación

Objetivo:

La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es 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.**

Campo de aplicación:

Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana

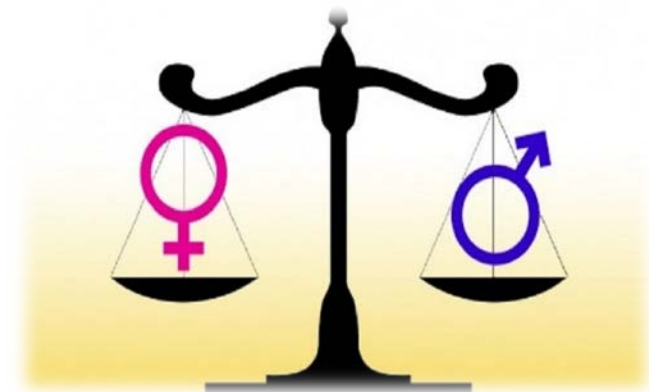
Beneficios

- Ratificar el compromiso con la sociedad de respetar los derechos laborales y promover buenas prácticas
 - Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso del personal
 - Reafirmar el compromiso con el personal al contar con prácticas de corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral
 - Ejercicio más amplio de sus derechos laborales
 - Mejoramiento del clima laboral
 - Fortalecimiento de su desarrollo personal
-
- Fortalecimiento de valores y derechos humanos
 - Identificar el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y no discriminación
 - Gradualmente aumentar las instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores

Requisitos de la Norma

Requisitos críticos: (30 puntos)

1. Contar con una política de Igualdad Laboral y no discriminación
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
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades
4. Realizar auditoría interna
5. Medir el clima laboral y no discriminación



Requisitos No críticos: (70 puntos)

6. Existencia de un código de ética o equivalente
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades
9. Contar con procesos de formación y capacitación con igualdad de oportunidades
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal
13. Contar con accesibilidad
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo



Medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas:

1. Integración de la plantilla de personal con al menos 40% de un mismo sexo
2. Existencia de un 40% de mujeres en total de los puestos directivos
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% por lo menos
4. Contar con una figura mediadora dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal



**SECRETARÍA DE
CONTRALORÍA
GENERAL**
GOBIERNO
DE SONORA

TORNEO DE VOLEIBOL EN LA SCG

BASES:

- 1.- Ser Servidora o Servidor Público.
- 2.- Es un torneo mixto
- 3.- Cupo ilimitado
- 4.- En cada juego deberán de presentarse 3 hombres y 3 mujeres en la cancha
- 5.- Los juegos serán todos los días
- 6.- Se podrá invitar solo a una persona externa a la secretaría que cuente con el punto número 1.

Fecha límite de inscripción
Viernes 29 de octubre.

Inicio del Torneo
8 de noviembre de 2021

Comité de Ética e Integridad de la SCG



Pasos a seguir para la certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación

Proceso de certificación

Convocatoria

- STPS
- INMUJERES
- CONAPRED



Registro

- Cédula
- Iniciar proceso con certificadora



Cumplimiento de requisitos

- Participación (cartas)
- Requisitos críticos
- Requisitos no críticos



Puntuación total de requisitos

- Medidas de nivelación



Certificación



Certificado 70 a 100 puntos



Certificado Bronce de 70 a 100 puntos + 2 medidas de nivelación inclusión o acciones afirmativas.



Certificado Plata de 70 a 100 puntos + 3 medidas de nivelación inclusión o acciones afirmativas.



Certificado Oro de 70 a 100 puntos + 4 o 5 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.



M.A.P. Mónica Ramírez Chan
Comisión de Igualdad laboral y no discriminación
Dirección General de Administración y Control Presupuestal
Secretaría de la Contraloría General

monica.ramirez@sonora.gob.mx

662 2172051 ext. 1343

Gracias