

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 18/2019

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

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

YVETTE RAMOS
AÍDA CERDA CRISTERNA



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 18/2019

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

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

YVETTE RAMOS
AÍDA CERDA CRISTERNA



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:

Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosoci.al.eu

Con la coordinación de:



Expertise France

Publicación realizada con el apoyo de:



Instituto Nacional de las Mujeres –INMUJERES–

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

Realización gráfica:

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, diciembre 2018



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Índice

Agradecimientos	5
Siglas y acrónimos	7
Glosario.....	9
1. Introducción	11
1.1. Desigualdad en el mercado laboral en México	11
1.2. Objetivos de la evaluación	12
1.3. Fuentes de información	13
1.4. Desarrollo de la evaluación	14
1.5. Estructura del informe	15
2. La Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Marco normativo	18
2.3. Certificación	19
2.4. Proyección internacional	25
3. Evaluación de la Norma Mexicana como instrumento para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo	27
3.1. Buenas prácticas nacionales y experiencias internacionales	27
3.2. Recomendaciones para la actualización de la Norma Mexicana	41
3.3. Propuesta de Indicadores	46
4. Conclusiones	49
5. Recomendaciones generales	51
6. Anexo. Misiones en México y Europa	53

Agradecimientos

El programa EUROsociAL+ agradece al personal del Instituto Nacional de las Mujeres por su apoyo durante la evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta institución ha prestado su incalculable ayuda en varias facetas, que van desde las reuniones de trabajo con la consultora del programa y la coordinación de las actividades que permitieron generar insumos para la evaluación, hasta su enorme generosidad a la hora de aportar conocimientos especializados y valiosos comentarios con los que contribuyeron a la redacción del informe.

En particular, hay que darle las gracias a Aída Cerda Cristerna, directora de los Derechos Económicos de las Mujeres, y a su equipo: Gisela Briseño Loredó, subdirectora de Desarrollo Económico; Guadalupe García Gutiérrez, subdirectora de Igualdad Laboral, y César Hernández Retama, jefe de Departamento de Igualdad Laboral y No Discriminación.

También es preciso agradecer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación que, como parte del Consejo Interinstitucional, participaron en este ejercicio.

Respecto a la primera institución, este agradecimiento se puede personificar en Eva Griselda Pérez Oropeza, directora para la Igualdad y la No Discriminación; Raúl Anell Moreno, director de Igualdad Laboral; Claudia Ayala Ramírez, subdirectora de Igualdad de Género, y Graciela Vargas García, subdirectora de Protección Laboral para la Mujer y la Infancia.

En cuanto al segundo, darle las gracias especialmente a Marta Clara Ferreyra Beltrán, directora de Promoción de Cultura y No Discriminación; Jessica Covarrubias Sánchez, subdirectora de Procesos Institucionales de Inclusión y No Discriminación, y Liliana Pérez Gutiérrez, jefa de Departamento de Fomento.

Diciembre de 2018

Siglas y acrónimos

CI	Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
Conapred	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
ema	Entidad Mexicana de Acreditación
EUROsociAL+	Programa de la Comisión Europea para la cooperación entre Europa y América Latina
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
Norma Mexicana	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
OC	Organismos de certificación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Glosario

Acciones afirmativas	Medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.
Auditoría	Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría.
Centro de trabajo	Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.
Certificado	Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.
Discriminación	<p>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.</p> <p>También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.</p>
Evaluación de la conformidad	De acuerdo con el apartado IV-A del art. 3º de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la evaluación de la conformidad se define como la determinación del grado de cumplimiento con las normas oficiales mexicanas o la conformidad con las normas mexicanas, las normas internacionales u otras especificaciones, prescripciones o características. Comprende, entre otros, los procedimientos de muestreo, prueba, calibración, certificación y verificación.
Igualdad laboral	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 o los antecedentes penales entre otros motivos.
Inclusión	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Medidas de inclusión	Disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.
Medidas de nivelación	Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real o de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
Violencia laboral y docente	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

1. Introducción

1.1. Desigualdad en el mercado laboral en México

En el mercado laboral la desigualdad de género es evidente. En México las diferencias en las oportunidades para acceder al trabajo remunerado o permanecer en él se reflejan en una baja participación de las mujeres respecto a la de los hombres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2018, 4 de cada 10 mujeres participan en el mercado de trabajo, mientras que entre los hombres la cifra era de casi 8 de cada 10¹, lo que ubica a México entre los países con una de las tasas más bajas en cuanto a participación de las mujeres, por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017)².

Los factores que limitan o condicionan la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral son diversos y van desde la discriminación en las prácticas de contratación, movilidad y ascenso, desigual remuneración, los sesgos o estereotipos de género, las condiciones de trabajo inflexibles, la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que recae principalmente en las mujeres y que se relaciona con una insuficiente oferta de servicios de cuidado; hasta la violencia laboral y el acoso y hostigamiento sexual.

Esto se hace visible en que más de la mitad (57%) de las mujeres percibe hasta dos salarios mínimos, porcentaje menor en los hombres (42%). Para lograr la igualdad salarial con los hombres, se tendría que incrementar el salario de las mujeres en promedio un 5,8%, si bien existen ocupaciones donde la brecha es mucho mayor. Respecto al promedio de horas trabajadas a la semana, en el caso de las mujeres es de 37,6 horas y en el de los hombres 45,4, lo que puede atribuirse a que ellas tienen con mayor frecuencia empleos de media jornada laboral, al buscar compatibilizar el trabajo remunerado con la desproporcionada responsabilidad en cuanto al trabajo no remunerado.

Acorde con la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) de 2014, las mujeres dedican en promedio 36,5 horas a la semana a las actividades domésticas, mientras que los hombres apenas destinan 12,2³. Esto da muestra de las limitaciones de tiempo que enfrentan las mujeres y su impacto en las horas que destinan al trabajo remunerado, así como a continuar estudiando o capacitándose.

1. INEGI, Mujeres y hombres en México 2018.

2. Los países miembros de la OCDE son 34: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. Doce países no miembros han firmado la implementación de las Directrices de la OCDE: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Egipto, Jordania, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez. OCDE (2017): *Construir un México inclusivo. Políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. Inmujeres.

3. Sistema de Indicadores de Género (SIG)-INMUJERES, cálculos con base en INEGI-Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Disponible en: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=9

Por otra parte, los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) de 2017⁴ muestran que una de las tres principales problemáticas que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados⁵ declaran enfrentar por su condición cultural y social es precisamente aquella relacionada con el trabajo remunerado: falta de oportunidades, falta de prestaciones laborales, malas condiciones, así como maltrato o abuso por parte de sus empleadores(as).

En el caso específico de las mujeres también se declara como problemática principal la violencia contra ellas. En este sentido, los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016⁶ muestran que 3,5 millones de mujeres asalariadas mayores de 15 años han sufrido discriminación laboral solo por ser mujeres: menores oportunidades de ascenso que un hombre, menor salario y prestaciones que un hombre que hace el mismo trabajo o está en el mismo puesto, funciones reservadas para los hombres, así como solicitud de prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en su trabajo, a pesar de estar prohibido en la ley⁷.

Es así como, ante la situación de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación en el mercado laboral, 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 como resultado de este trabajo interinstitucional crearon la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación⁸, cuya declaratoria de vigencia se publicó el 19 octubre de 2015⁹, entrando en vigor el 18 diciembre del mismo año. La Norma Mexicana surgió del objetivo común de las tres dependencias de incidir en la cultura laboral de todos los centros de trabajo del país, a partir de conjuntar y potenciar esfuerzos.

1.2. Objetivos de la evaluación

Durante los tres años que actualmente lleva estando operativa la Norma Mexicana, las tres dependencias encargadas de la promoción de su implementación (STPS, Inmujeres y Conapred), que conforman el Consejo Interinstitucional (CI), han recabado propuestas de mejora, ya sea mediante ejercicios propios o aportaciones de otros actores involucrados —como son los centros de trabajo y los organismos de certificación—, con la finalidad de contar con insumos para el proceso de revisión que se llevará a cabo como lo determina la Ley Federal sobre Metrología y Normalización en su artículo 51-A: “la revisión, actualización o cancelación de las normas mexicanas deberá cumplir con el mismo procedimiento que para su elaboración, pero en todo caso deberán ser revisadas o actualizadas dentro de los cinco años siguientes a la publicación de la declaratoria de vigencia”.

4. INEGI, Comunicado de prensa: “Una de cada 5 personas de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año: Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017”, n.º 346/18, 6 de agosto de 2018. Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf

5. Se refiere a personas indígenas, con discapacidad, adultas mayores, trabajadoras del hogar remuneradas, adolescentes y jóvenes.

6. La información corresponde al periodo de referencia de los últimos 12 meses previos a la encuesta. Los principales resultados están disponibles en:

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

7. En la Ley Federal del Trabajo, artículo 133, se estipula que queda prohibido a las y los patrones o a sus representantes exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascensos en el empleo (XIV), así como despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores (XV).

8. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

9. La declaratoria de vigencia está disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

En este contexto, y dado que los trabajos para la revisión de la Norma Mexicana iniciarán en 2019, el programa EUROsociAL+ de la Comisión Europea¹⁰, en el marco de cooperación con el Inmujeres, se comprometió a brindar asistencia técnica para realizar una evaluación a la Norma Mexicana, acerca del diseño y de los procesos, con el objetivo general de mejorar este instrumento. Derivado de ello, se tienen tres objetivos específicos:

1. Contar con un banco de lecciones aprendidas y buenas prácticas nacionales, así como de experiencias internacionales.
2. Brindar recomendaciones que sirvan de insumos para el proceso de revisión y/o actualización de la Norma Mexicana.
3. Elaborar una propuesta de indicadores del impacto de la norma en los centros de trabajo certificados.

1.3. Fuentes de información

Para la recolección de datos e información necesaria para llevar a cabo la presente evaluación, se recurrió a las siguientes herramientas y actividades:

- **Análisis documental.** Se realizó una revisión y estudio de documentos estratégicos sobre los requisitos de la Norma Mexicana, el proceso de certificación, las herramientas de apoyo, el marco normativo nacional en el que se sustenta, así como los principales instrumentos internacionales que enmarcan las actividades del Inmujeres en materia de igualdad laboral.
- **Análisis de la articulación institucional.** Al ser la Norma Mexicana un instrumento de política pública impulsado por tres dependencias del gobierno federal, sin duda resulta necesario analizar el trabajo coordinado que se realiza para promover la certificación.
- **Estudio de casos específicos y entrevistas grupales.** La recopilación, análisis e identificación de experiencias exitosas demandó el estudio del mecanismo en contextos específicos y también la participación grupal de diferentes centros de trabajo certificados.
- **Revisión y recolección de experiencias exitosas.** Además del punto anterior, se realizó una recolección de experiencias exitosas videograbadas por parte de centros de trabajo certificados, dichas experiencias reflejan la perspectiva de los centros de trabajo y permiten conocer las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que están realizando.
- **Recopilación de lecciones aprendidas, beneficios y áreas de oportunidad.** Una de las actividades más importantes para identificar beneficios a partir de la certificación y áreas de oportunidad, tanto en el proceso como en los requisitos que establece la Norma Mexicana, fue llevar a cabo un foro en el que los centros de trabajo certificados pudieran compartir sus opiniones y experiencias a partir de su propio proceso de certificación.
- **Entrevistas con actores involucrados.** Como se abordará más adelante, en el proceso de certificación en la Norma Mexicana, no solo interviene el Consejo Interinstitucional y los centros de trabajo, también lo hacen los organismos de certificación. Dado el papel decisivo que juegan estos organismos en la certificación, se buscó un acercamiento que permitiera contar con su perspectiva.
- **Visita de intercambio a otros países.** Se realizaron dos visitas a México por parte de la consultora y una por parte del Inmujeres a tres países europeos, esta última con el objeto de conocer otros instrumentos equivalentes a la Norma Mexicana, así como buenas prácticas internacionales en igualdad laboral.

10. Programa para la cooperación entre Europa y América Latina, cuyo objetivo es contribuir a cambios en políticas públicas que mejoren la cohesión social mediante el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de ambas regiones.

Asimismo, se utilizó la técnica de análisis de factores políticos, económicos, socioculturales, tecnológicos y legales (PESTL) para abordar las experiencias europeas.

1.4. Desarrollo de la evaluación¹¹

La evaluación de la Norma Mexicana se llevó a cabo entre los meses de febrero y noviembre de 2018, y estuvo a cargo de una consultora, contratada por EUROsociAL+, en colaboración con el Inmujeres. Durante este periodo, en febrero, se llevó a cabo una primera misión en México, en la cual la consultora tuvo una reunión de trabajo con el equipo del Inmujeres. Esta reunión permitió compartir información inicial necesaria acerca de la Norma Mexicana, para definir los objetivos y actividades para el plan de trabajo en el marco de la evaluación.

Para que la consultora conociera de manera directa la implementación del instrumento, a partir del análisis de dos casos específicos, se visitó a la empresa Walmart de México y a la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) como ejemplos de experiencias exitosas. Asimismo, se realizaron entrevistas grupales con organizaciones públicas y privadas certificadas en la Norma Mexicana.

En marzo se llevó a cabo una misión de exploración y estudio por parte de personal del Inmujeres, que se encarga de los trabajos referentes a la Norma Mexicana, a Francia, Bélgica y Dinamarca con el propósito de conocer la experiencia europea sobre instrumentos que certifican la igualdad de oportunidades y la no discriminación en centros laborales. El objetivo de estos viajes era que la comprensión obtenida acerca de otros modelos permitiera abrir un espacio para la autoevaluación y compartir lecciones aprendidas. Esta actividad se llevó a cabo con el acompañamiento del equipo técnico de EUROsociAL+.

Posteriormente, entre mayo y junio, se realizó otra misión en México por parte de la consultora, en la que, además de una sesión de trabajo con el CI, se llevaron a cabo tres actividades. El Foro “Experiencias para el aprendizaje sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, en el que participaron representantes de 41 centros de trabajo certificados y se abordaron cuatro temas: 1) beneficios para el centro de trabajo obtenidos a partir de la certificación; 2) áreas de oportunidad en el proceso de certificación; 3) áreas de oportunidad de los requisitos de certificación y las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas; y 4) medición del impacto de la norma en la productividad de los centros de trabajo certificados. Como se expone más adelante, los resultados del foro son de particular relevancia debido a su aporte a los tres objetivos específicos del ejercicio de evaluación.

Se realizó un acercamiento con los organismos de certificación y se extendió una invitación a representantes de los centros de trabajo certificados para que compartieran con el Inmujeres uno o más vídeos en los que se recababan experiencias exitosas que ponían de manifiesto el cumplimiento de los requisitos y/o medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas de la Norma Mexicana, con la finalidad de contar con un banco de buenas prácticas sobre los requisitos, que funcione como apoyo y ejemplo para las organizaciones que estén buscando certificarse.

Estas actividades brindaron a la consultora insumos para el cumplimiento de los tres objetivos específicos de la evaluación, y permitieron contar con la perspectiva de los diferentes actores que intervienen en la operación de la Norma Mexicana, como son: el Consejo Interinstitucional, los organismos de certificación y los centros de trabajo certificados.

11. Se puede consultar información adicional de las misiones realizadas en el marco de la evaluación de la Norma Mexicana en el anexo “Misiones en México y Europa”.

1.5. Estructura del informe

El presente informe se divide en cinco apartados. En el primero se introduce el contexto en el que surge la Norma Mexicana —y en el cual continúa siendo necesaria su operación— y se presentan los objetivos que guiaron este proyecto, las fuentes de información y las misiones y actividades que permitieron realizarlo. Posteriormente, se aborda la Norma Mexicana desde sus antecedentes de creación, el marco normativo en el que se sustenta, el proceso de certificación, así como la proyección de este instrumento en el ámbito regional e internacional. En el apartado de evaluación de la Norma Mexicana, al cual se dedica la tercera parte del documento, se exponen ejemplos de buenas prácticas nacionales, se presentan experiencias internacionales, se hacen recomendaciones al Consejo Interinstitucional y una propuesta de indicadores. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones generales a partir del ejercicio de evaluación en su conjunto.

2. La Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación

2.1. Antecedentes

En 2014 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación conjuntaron esfuerzos, estrategias y recursos en el marco de una cooperación interinstitucional, que se formalizó el 19 de agosto de 2014 por medio de la firma de un convenio de colaboración¹², el cual tiene por objeto realizar acciones de manera coordinada tendientes a difundir, promover y fomentar la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Derivado del convenio de colaboración se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que recupera la experiencia y los aprendizajes de mecanismos similares en cuanto a su propósito que operaban las tres instituciones: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la STPS, el Modelo de Equidad de Género (MEG) del Inmujeres y la guía de acción contra la discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI) del Conapred.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, de la STPS, surgió a raíz de modificaciones en la NMX-R-025-SCFI-2009, que le antecedía. El objeto de esta norma era establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprobaban que las prácticas laborales de las organizaciones respetaban la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres¹³.

Por su parte, el Modelo de Equidad de Género (MEG), operado por el Inmujeres, era un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporcionaba herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Su objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones mediante la institucionalización de políticas que propiciaran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. El MEG inició su aplicación en 2003 y concluyó en 2015¹⁴.

12. El convenio, que fue publicado el 12 de septiembre de 2014, está disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5360171&fecha=12/09/2014

13. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y hombres. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

14. Modelo de Equidad de Género 2003-2015: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>

Por último, la Guía ICI tenía por objetivo el apoyar a las instituciones en la tarea de prevenir y eliminar la discriminación con el fin de desarrollar condiciones para alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato en las instituciones, empresas u organizaciones. También contaba con metas a corto y largo plazo, al considerar la guía como un punto de partida.¹⁵

2.2. Marco normativo

Los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres están reconocidos, en términos normativos, en el ámbito nacional por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en leyes secundarias, y en los tratados internacionales en la materia. La Norma Mexicana se diseñó y puso en marcha con sustento en esta normatividad.

En el ámbito nacional:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** El artículo 1 eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para igual trabajo debe corresponder igual salario, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).** El texto de dicha ley instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).** Incluye un capítulo referente a la violencia laboral, en el que se define la violencia en este ámbito de ocurrencia, al igual que el acoso sexual y el hostigamiento sexual. Además, insta a los tres órdenes de gobierno a establecer mecanismos para su erradicación.
- **Ley Federal del Trabajo (LFT).** En su artículo segundo tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; entendiéndola como aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).** Establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación e inclusión, así como acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. En su artículo 1, fracción III, se define la discriminación, incluyendo todas sus manifestaciones.

De igual forma, el presente trabajo se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo y con los programas de las dependencias públicas que promueven la Norma Mexicana¹⁶:

- **Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018.** Incorpora la perspectiva de género como una estrategia transversal, lo que implica que todos los programas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán realizarse con enfoque de género.

15. Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Guia_ICI_2011_digital.pdf

16. Al momento de la evaluación y de su revisión no se cuenta con cambios en los programas de las tres instituciones y está en proceso de elaboración el PND 2018-2024.

- **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.** Promueve una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición no sean obstáculo para la inclusión laboral.
- **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad) 2013-2018.** Tiene el propósito de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y elaboración de presupuestos con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad. Establece como uno de sus objetivos transversales el promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
- **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind) 2014-2018.** Promueve que los ordenamientos normativo-administrativos integren sustantivamente la obligación de igualdad y no discriminación en las prácticas organizativas previstas en documentos que ordenan la operación diaria de las instancias gubernamentales.

Por último, los principales instrumentos internacionales a los que se ha recurrido son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- 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).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como “Convención de Belém do Pará”).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (n.º 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (n.º 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.3. Certificación

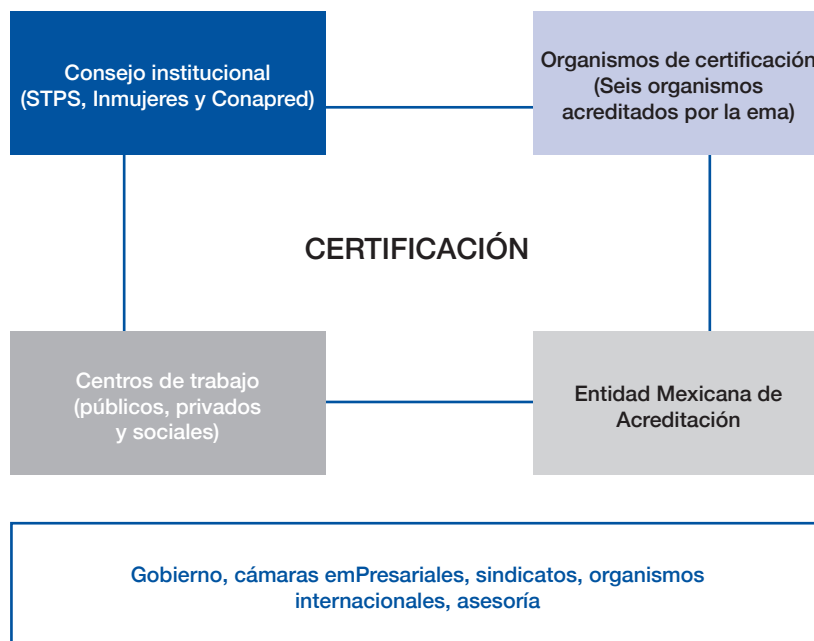
La Norma Mexicana es un mecanismo de certificación de adopción voluntaria que reconoce públicamente a los centros de trabajo que integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las trabajadoras y los trabajadores. Su campo de aplicación son todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Actores clave

En el proceso de certificación en la Norma Mexicana intervienen de manera directa cuatro actores: el Consejo Interinstitucional, los organismos de certificación, los centros de trabajo y la Entidad

Mexicana de Acreditación (ema). Puesto que es importante tener presente a los actores internos y externos que de alguna manera afectan o impactan en la certificación, en la siguiente figura también se agrega al Gobierno, las cámaras empresariales, los sindicatos, los organismos internacionales y la asesoría externa, independiente a la que brinda el Consejo Interinstitucional (CI).

Figura 1. Actores clave en el proceso de certificación en la Norma Mexicana



Fuente: con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y el Consejo Interinstitucional.

El Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, integrado por la STPS, el Inmujeres y el Conapred, se instaló en el 2015 con el objetivo de promover la implementación de la Norma Mexicana. El CI cuenta con una presidencia colegiada que se conforma por la Subsecretaría de Previsión Social de la STPS, la Presidencia del Inmujeres y la Presidencia del Conapred. También cuenta con la representación de cada área responsable de la implementación de la Norma Mexicana en el interior de las tres instituciones¹⁷.

Para su adecuado funcionamiento, este órgano cuenta con lineamientos en los que se estipula su integración, objetivo, estructura y funciones. Entre las funciones generales se encuentran las de realizar acciones de promoción y difusión de la Norma Mexicana —las cuales se realizan de manera consensuada y colaborativa entre las tres dependencias—, así como revisar las necesidades de mejora y, en este sentido, consultar a personas expertas para realizar mejoras a la Norma Mexicana, lo que sustenta el presente informe.

Una de las actividades que el CI realiza para promover la certificación es brindar asesoría y acompañamiento a los centros de trabajo que estén interesados en obtenerla, ya sea por correo electrónico, por teléfono o de manera presencial. Asimismo, con la finalidad de facilitar el proceso de certificación, el CI ofrece herramientas documentales de apoyo de acuerdo con el requisito.

17. De acuerdo con los lineamientos del Consejo Interinstitucional, su estructura organizativa consta de una presidencia, una coordinación, tres representantes y seis vocales.

Respecto a la Entidad Mexicana de Acreditación (ema), es una entidad privada que realiza el proceso de acreditación de los organismos de evaluación¹⁸ de acuerdo con las normas aplicables para cada programa de certificación; en este proceso se verifica que el organismo cuente con instalaciones, equipo, personal competente y cualificado, así como procedimientos adecuados a sus actividades, incluyendo los aspectos de ética y confidencialidad. La ema fue creada de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

En este sentido, son seis los organismos de certificación (OC) que están acreditados¹⁹ por la ema para certificar en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Los OC se encargan de la evaluación de la conformidad por medio de una auditoría al centro de trabajo y emiten un informe que se somete a dictamen, y si el resultado es satisfactorio se otorga el certificado. Es decir, estos organismos son quienes otorgan o no la certificación a los centros de trabajo, de manera que el Consejo Interinstitucional no interviene en la decisión, solo puede participar como observador.

Por último, es preciso señalar la importancia del papel que juegan los centros de trabajo, ya que es en estos espacios donde se implementa la Norma Mexicana. Por parte de las dependencias e instituciones públicas la certificación debería pensarse como obligatoria, partiendo de que estas deben ser prueba y ejemplo de que es posible contar con una cultura laboral en la que se viva la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. En el caso del sector privado, es de suma importancia su participación, puesto que pueden hacer mucho para remover las barreras que las mujeres enfrentan para ingresar y permanecer en el trabajo remunerado.

Proceso de certificación

El proceso de certificación en la Norma Mexicana se puede resumir en cinco pasos: registro, cumplimiento de requisitos, auditoría, certificación y mejora continua. No obstante, es recomendable que los centros de trabajo interesados en certificarse realicen previamente un ejercicio de autoevaluación²⁰.

1. Registro

Para el primer paso es necesario cumplir con los requisitos de participación, que consisten en tramitar un folio, una constancia oficial de no incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y una constancia oficial de no incumplimiento a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En cuanto al folio de participación, se deben enviar por correo electrónico la cédula de registro y la carta compromiso²¹ a cualquiera de las tres instituciones que operan la Norma Mexicana; con estos documentos la STPS asignará el número de folio.

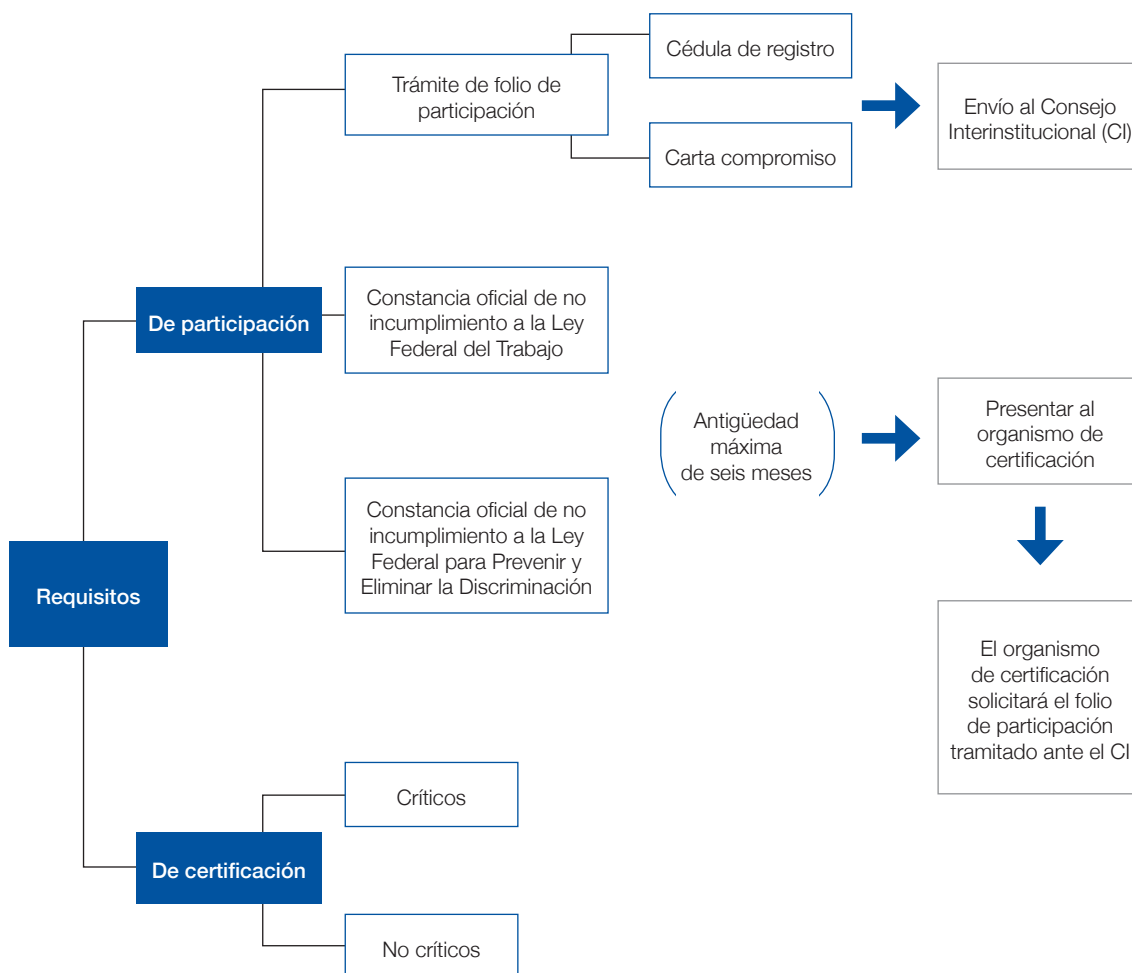
18. Los organismos de evaluación de la conformidad son los laboratorios de ensayo, calibración, unidades de verificación (organismos de inspección) y organismos de certificación, también se consideran los laboratorios clínicos, proveedores de Ensayos de Aptitud, Productores de Materiales de Referencia y los Organismos de Certificación de Gases Efecto Invernadero.

19. Asociación de Normalización y Certificación A.C. (ANCE), Bas International Certification Co (Basicco), Certificación Mexicana S.C., Centro de Normalización y Certificación de Productos A.C. (CNCP), Factual Services S.C. y el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación A.C. (IMNC).

20. El formato de diagnóstico de autoevaluación está disponible en: <https://bit.ly/2MegB37>

21. La cédula de registro y la carta compromiso se pueden encontrar en el documento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como Apéndice Normativo B y D, respectivamente.

Figura 2. Requisitos de participación para la certificación en la Norma Mexicana



Fuente: con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y el documento de “Pasos para la certificación”.

2. Cumplimiento de requisitos

Como se ve en la figura anterior, los requisitos se dividen en los de participación y los que deben cumplirse para obtener la certificación, que a su vez son críticos y no críticos. De los 14 requisitos establecidos, los críticos son los primeros cinco; tienen un valor de 30 puntos y se denominan de esta manera al ser su cumplimiento indispensable para obtener la certificación. Los otros nueve requisitos, no críticos, tienen diferentes rangos de puntaje y pueden aportar hasta un máximo de 70 puntos “de modo que se califica sobre un máximo total de 100 puntos”. El puntaje mínimo para alcanzar la certificación es de 70 puntos.

En este paso se deben implementar o adecuar y documentar los procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación de acuerdo con lo establecido en la Norma Mexicana. Todas las evidencias que presentan los centros de trabajo acerca del cumplimiento de los requisitos deben tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la auditoría de certificación.

Figura 3. Requisitos de certificación de la Norma Mexicana y su puntaje

Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación críticos	1. Política de igualdad laboral y no discriminación	10	30
	2. Comité para la igualdad y no discriminación	5	
	3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación	5	
	4. Auditoría interna	5	
	5. Medición del clima laboral	5	
Requisitos de certificación no críticos	6. Código de ética	3	70
	7. Igualdad salarial (incluye prestaciones y compensaciones)	5	
	8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	5	
	9. Capacitación con igualdad de oportunidades	5	
	10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación	5	
	11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible	5	
	12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	23	
	13. Accesibilidad en el centro de trabajo	12	
	14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral	7	
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de todos los requisitos			100

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

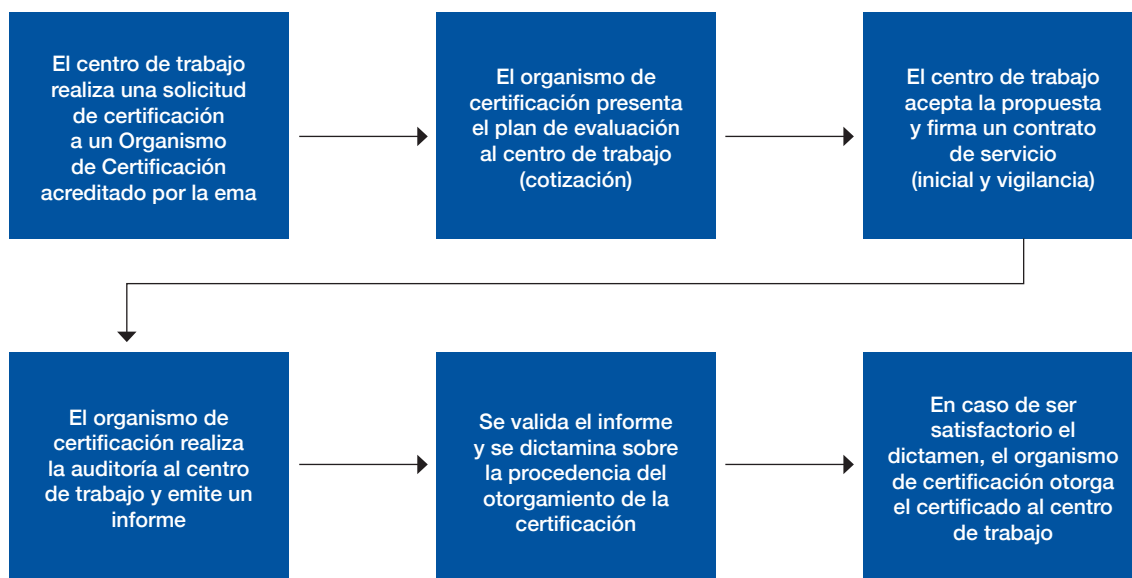
Adicionalmente a los 14 requisitos, la Norma Mexicana establece cinco medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, cuyo grado de cumplimiento otorga un determinado nivel de certificación (bronce, plata u oro):

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 de al menos el 5% 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 dentro del centro de trabajo.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y la no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

3. Auditoría de certificación

Una vez que el centro de trabajo haya implementado y documentado los procesos y las prácticas necesarias para cumplir con los requisitos y medidas, de ser el caso, realizará el proceso para la auditoría de certificación.

Figura 4. Proceso para someterse a la auditoría de certificación en la Norma Mexicana



Fuente: con base en material de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación elaborado por el CI.

4. Certificación

Al obtener el certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el centro de trabajo enviará una copia de este al Consejo Interinstitucional, al igual que el formato de inscripción y de solicitud de uso de marca. El envío del formato tiene el propósito de integrar al centro de trabajo al Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados y otorgarle el permiso para el uso del logotipo de la Norma Mexicana.

5. Mejora continua

Puesto que las instituciones que promueven la Norma Mexicana reconocen que lograr un cambio en la cultura laboral de las organizaciones requiere de ir identificando áreas de oportunidad y emprender acciones que tiendan a la mejora continua, el centro de trabajo deberá demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación, por lo que a los dos años de haberla obtenido debe programar una auditoría de vigilancia, para conservar la vigencia del certificado. Asimismo, informará su resultado al Consejo Interinstitucional para que se renueve el permiso de uso de la marca.

Niveles de certificación

Para ser acreedor a los distintos niveles el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios siguientes:

Figura 5. Niveles de certificación en la Norma Mexicana



Fuente: con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

2.4. Proyección internacional

México forma parte de la Comunidad del Sello de Igualdad de Género, iniciativa impulsada y coordinada por el Centro Regional de América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Esta comunidad está conformada por distintos países de América Latina y el Caribe que tienen instrumentos equivalentes a la Norma Mexicana.

La relación de cooperación de la Comunidad está formalizada por medio del Memorando de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés), suscrito entre el PNUD y los institutos o mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en julio de 2010. En el caso de México, el Inmujeres ha renovado los compromisos estipulados en el MOU en tres ocasiones: 2012, 2015 y 2019.

El MOU establece cuatro esferas de cooperación: promover el intercambio y transferencia de conocimiento y experiencias mediante estrategias y mecanismos de cooperación sobre Sistemas de Gestión de Igualdad de Género; diseñar, acordar y elaborar productos de conocimiento; dialogar y acordar el diseño y creación de un Sistema Regional de Seguimiento de Brechas de Igualdad de Género en el mundo del trabajo; y participar en espacios de reflexión y análisis conjuntos promovidos por el PNUD y otras instancias académicas o educativas.

Algunos de los logros obtenidos en la Comunidad del Sello en la última década están relacionados con la consolidación de Programas de Certificación de Sellos de Igualdad de Género en 14 países de la región, de los cuales 11 se encuentran activos²².

México y Colombia son los únicos países de la Comunidad del Sello que han conducido algún proceso de evaluación o revisión de su instrumento, sea de carácter interno o externo. La Norma Mexicana se ha posicionado en el ámbito regional como un instrumento sólido y en el internacional ha sido reconocida como una buena práctica por parte del Programa EUROsociAL+.

22. Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay.

3. Evaluación de la Norma Mexicana como instrumento para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo

3.1. Buenas prácticas nacionales y experiencias internacionales

Objetivo específico 1:

Contar con un banco de lecciones aprendidas y buenas prácticas nacionales, así como de experiencias internacionales.

Buenas prácticas nacionales

Con el propósito de contar con un catálogo audiovisual de buenas prácticas en el ámbito laboral, se invitó a representantes de los centros de trabajo certificados para que, por medio de uno o más videos, compartieran desde su perspectiva aquellas acciones que llevan a cabo, en el marco de la Norma Mexicana, en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores y, por tanto, en promoción de un cambio en la cultura laboral.

El objetivo del catálogo es que otros centros de trabajo interesados en certificarse, o bien los ya certificados, puedan aprovechar experiencias exitosas y adquirir nuevas ideas, para ser replicadas o adecuadas, de manera que también funcione como una herramienta de apoyo para la implementación de la Norma Mexicana.

La revisión y selección de los videos se basó, principalmente, conforme al requisito o a la medida de nivelación, de inclusión y acción afirmativa presentada con lo estipulado en la Norma Mexicana y sus principios de igualdad y no discriminación. No obstante, también se establecieron especificaciones técnicas y la cumplimentación de un formulario para ser considerados.

A continuación, se presenta una tabla que resume las buenas prácticas presentadas por los centros de trabajo certificados que fueron seleccionadas. Los videos serán difundidos por el Inmujeres, de tal manera que se vaya conformando el banco de buenas prácticas y esté disponible para los centros de trabajo.

Tabla 1. Resumen de buenas prácticas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Nombre del centro de trabajo	Descripción
Administración Portuaria Integral (API) de Guaymas	La Administración Portuaria Integral de Guaymas ha implementado diversas prácticas en materia de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades como la licencia de paternidad, periodo de lactancia y flexibilización en los horarios laborales. Asimismo, se brindan mismas oportunidades en puestos clave, promoviendo la igualdad salarial y una mayor participación de las mujeres en la plantilla del personal.
Instituto Municipal de la Mujer de Tijuana	A partir de la adopción de la Norma Mexicana, el Instituto Municipal de la Mujer de Tijuana implementó una política interna guiada en torno a 5 ejes: institucionalización de la perspectiva de género; institución libre de violencia; inclusión; conciliación en la vida familiar, laboral y personal; y comunicación no sexista. Cada uno de estos ejes promueve acciones específicas encaminadas a alcanzar los objetivos de igualdad laboral y no discriminación.
Tribunal Electoral de la Ciudad de México	Por medio de la certificación en la Norma Mexicana, aunada a los esfuerzos previos del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, se impulsó la creación de una política de igualdad laboral y no discriminación. Esta ha generado beneficios dentro del centro de trabajo como: mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres; el uso de la guía técnica para un lenguaje incluyente; la creación del grupo de igualdad laboral y no discriminación; la consolidación de la paridad de géneros en cuanto a salarios, trabajo y cargos en el tribunal; y la implementación de un micrositio web en materia de género y derechos humanos.
Cineteca Nacional	Uno de los principales logros que ha alcanzado la Cineteca Nacional con la certificación en la Norma Mexicana es la instalación del lactario dentro del centro de trabajo, el cual ha mostrado beneficios para las trabajadoras que son madres y para sus bebés. Además, las trabajadoras han expresado la importancia de contar con estos espacios en el centro de trabajo independientemente del número de mujeres madres, debido a su gran utilidad.
Secretaría de Comunicaciones y Transportes – Centro SCT Baja California	<p><i>Vídeo “Apoyando a los míos”</i> Uno de los beneficios disponibles para las trabajadoras y los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes del Centro SCT Baja California es el permiso para cuidados a familiares por enfermedad, que se implementó en cumplimiento del requisito 12 de la certificación en la Norma Mexicana. Este permiso ha promovido una mayor corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de mujeres y hombres del centro de trabajo sin necesidad de hacer uso de sus periodos vacacionales o de otras prestaciones.</p> <p><i>Vídeo “Licencia de paternidad”</i> En seguimiento a las acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades y de respeto a los derechos laborales, los trabajadores del Centro SCT Baja California pueden ejercer su derecho a la licencia de paternidad por cinco días con goce de sueldo; esto ha permitido, por un lado, que contribuyan al cuidado de sus hijas o hijos recién nacidos y en las tareas del hogar, asumiendo su responsabilidad al momento del nacimiento, pero también que exista un mayor vínculo entre padres e hijo/as.</p>
Administración Portuaria Integral (API) de Coatzacoalcos	Con la adopción de la Norma Mexicana, la API de Coatzacoalcos ha implementado diversas acciones en aras de armonizar la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores. Por ello, se otorgan diversas prestaciones como: permisos para atender actividades escolares, opción de modificación de horarios, licencia de paternidad por 6 días laborales con goce de sueldo, accesibilidad en el horario laboral para la lactancia, entre otros. Además, la API de Coatzacoalcos realiza actividades para el personal y sus familias, que incluyen celebraciones con enfoque de igualdad para contribuir a la eliminación de estereotipos.
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)	En el SNDIF las trabajadoras y los trabajadores cuentan con diversas prestaciones que buscan conciliar la vida laboral, familiar y personal, como es el servicio de cuidado del Centro de Desarrollo Infantil (CDI), en donde las niñas y los niños cuentan con educación integral, entre otros servicios, los cuales se brindan durante el horario laboral.

Tabla 1. Resumen de buenas prácticas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (cont.)

Nombre del centro de trabajo	Descripción
Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL)	El Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, en el marco de la certificación en la Norma Mexicana, implementó una sala de lactancia para mejorar las condiciones en que las trabajadoras que son madres viven este periodo con sus hijas e hijos, ya que estos espacios privados son más cómodos e higiénicos.
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE) del Estado de Puebla	Algunas acciones importantes que el CECyTE de Puebla ha realizado, en congruencia con los requisitos de la Norma Mexicana, en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores son: salas de lactancia, oferta complementaria de cuidado de menores, flexibilización de los horarios de trabajo en distintas modalidades como horarios escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos con y sin goce de sueldo, y permisos para cuidados a dependientes y terceros, entre otros.
Universidad Estatal del Valle de Ecatepec	La Universidad Estatal del Valle de Ecatepec, situada en uno de los municipios con alerta de género, ha realizado diversas acciones, primero referentes al MEG y posteriormente en el marco de la certificación en la Norma Mexicana. Algunas de las acciones llevadas a cabo son talleres, conferencias y cursos impartidos para la contribución y concienciación en temas de igualdad laboral y no discriminación, no solo dirigidos al personal docente y administrativo, sino también para el estudiantado.
Municipio de Tultitlán	Con el propósito de brindar igualdad de oportunidades a todo el personal del ayuntamiento del municipio de Tultitlán, este se postuló y obtuvo el certificado de acuerdo con los requisitos de la Norma Mexicana. Esto ha traído beneficios a las y los trabajadores como: la inclusión en los espacios públicos del centro de trabajo, permisos sin descuento de salario, inclusión de personas con discapacidad y adultas mayores, clima laboral óptimo para el desarrollo de las y los trabajadores, entre otros. En aras de promover la accesibilidad, la experiencia de Tultitlán también se difunde en lenguaje de señas.
Administración Portuaria Integral (API) de Dos Bocas	La API de Dos Bocas fomenta medidas y acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. Este centro de trabajo promueve la flexibilización de los horarios laborales, lo que permite a las y los trabajadores asistir a eventos escolares u otro tipo de eventos de sus hijas e hijos; asimismo, da apoyo a los trabajadores en caso de que algún familiar necesite atención médica. Además, con la licencia de paternidad, los trabajadores que son padres pueden hacerse cargo del cuidado de las y los recién nacidos durante sus primeros días de vida y crear lazos con sus bebés.
Servicio Geológico Mexicano	El Servicio Geológico Mexicano, como institución certificada en la Norma Mexicana, ofrece a las y los colaboradores mayor confianza y credibilidad en la organización, y ha buscado fortalecer el desarrollo profesional y personal. Conforme a la medida de nivelación 5, se llevan a cabo actividades y eventos dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias, en los que el tema central es la igualdad y la no discriminación; por ejemplos, concursos de dibujo infantil, celebraciones del día del niño y la niña o del día de la madre y del día del padre.
Telecomunicaciones de México (Telecomm)	Telecomunicaciones de México ha implementado, en el marco de la certificación de la Norma Mexicana, sesiones de cine-debate, que consisten en la proyección de películas a las que acuden como invitados trabajadoras, trabajadores y sus familias, para posteriormente debatir y reflexionar acerca de las mismas. Las películas proyectadas permiten abordar temas relacionados con la igualdad, la no discriminación o la inclusión, entre otros.

Fuente: con base en la revisión de los vídeos enviados por los centros de trabajo certificados.

De los 14 vídeos seleccionados, en la mayoría se abordó el tema de la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades; lo cual es de suma relevancia, ya que la implementación de medidas que permitan esta conciliación —donde no se castigue a las trabajadoras por el tiempo dedicado a la licencia de maternidad, sino que, al contrario, se promueva y se creen las condiciones laborales para que los hombres se responsabilicen y se involucren en la crianza de sus hijas e hijos y en la dinámica de sus hogares— contribuye a promover una distribución más igualitaria del trabajo del hogar y de cuidados.

Las buenas prácticas tienen una relación directa con los beneficios obtenidos a partir de la certificación, tanto en lo que percibe el personal como para los centros de trabajo. En el Foro “Experiencias para el aprendizaje sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, concretamente en el tema 1: “Beneficios para el centro de trabajo obtenidos a partir de la certificación”, las y los asistentes compartieron beneficios que han identificado en su centro de trabajo. A continuación se enumeran algunas de las aportaciones obtenidas;

- Cultura laboral y clima organizacional:
 - Al contar con una política de igualdad laboral y no discriminación se mejora el clima laboral.
 - La certificación permite detectar necesidades, como el implementar lineamientos internos con perspectiva de género para contribuir a garantizar la igualdad sustantiva.
 - Permite fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo.
- Ascenso o movilidad:
 - Transparencia en los procesos administrativos, por medio de la elaboración de manuales, reglamentos y otros documentos destinados a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores, como por ejemplo ascensos o promociones.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación:
 - Implementación de buzones para que las trabajadoras y los trabajadores puedan expresarse y enviar sus quejas.
 - Detección de prácticas discriminatorias e implementación de acciones para su eliminación.
- Sensibilización y capacitación:
 - El proceso de certificación permitió difundir los derechos laborales a todo el personal con el fin de que los ejerzan plenamente.
 - Concienciar acerca de la importancia del otorgamiento de prestaciones o de la flexibilidad de horarios, así como de garantizar salarios equitativos y el reconocimiento de las capacidades, para contribuir a la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre mujeres y hombres.
 - Apropiación y consciencia del tema de cuidados en el interior de las familias.
 - Eliminación de estereotipos y apertura a nuevas formas de trabajo.
 - Impartición de talleres en temas como las nuevas masculinidades.
 - La sensibilización y capacitación es fundamental para tomar consciencia de los derechos humanos, el género, el hostigamiento sexual, acoso sexual o el lenguaje incluyente y no sexista, entre otros temas. Esto fomenta la profesionalización del personal y el conocimiento de sus derechos.
- Equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal:
 - Permite atender actividades laborales, familiares y personales por medio de las medidas de corresponsabilidad, disminuyendo el ausentismo y generando mayor productividad.
 - Actividades de promoción de la lactancia materna e instalación de espacios adecuados e higiénicos dentro de los centros de trabajo.
 - Otorgamiento de licencias de paternidad.
 - Implementación de medidas de corresponsabilidad con perspectiva de género; por ejemplo, dar libre el viernes anterior al domingo en que se celebra el día del padre.

- Reclutamiento y selección sin discriminación:
 - Las personas pueden participar en convocatorias sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de competencias y esquemas de reconocimiento:
 - Se han desarrollado estrategias para el reconocimiento de las y los trabajadoras por su desempeño.
 - Implementación de cursos de capacitación con igualdad de oportunidades para todo el personal.
 - Mejora en los medios de difusión para que todo el personal tenga conocimiento y acceso a las capacitaciones que brinda el centro de trabajo.
 - Se apoya a las y los trabajadoras para que no se vean afectados sin hacer diferenciación según el tipo de contrato que tengan.
- Accesibilidad:
 - La certificación en la Norma Mexicana ayudó a mejorar el equipo y mobiliario de los centros de trabajo, así como la accesibilidad para poder desplazarse por las instalaciones.
- Acciones para disminuir la segregación ocupacional:
 - Fomentar la inclusión de las mujeres en actividades y funciones que culturalmente estaban designadas a los hombres, por considerarse masculinas.
- Compromiso del personal:
 - Sentido de pertenencia en el equipo de trabajo y con la institución, lo que se traduce en una menor rotación de personal y mejora del desempeño laboral.
- Imagen institucional:
 - La Norma Mexicana brinda reconocimiento hacia el exterior a los centros de trabajo que implementan buenas prácticas.
 - A partir de la mejora continua en los procesos y en la organización, se impacta favorablemente en la calidad del servicio hacia las y los usuarios, lo que fortalece la imagen de la empresa o institución.
- Compromiso organizacional y sostenibilidad de las acciones:
 - Involucramiento del personal directivo para mejorar las condiciones y las relaciones de las trabajadoras y los trabajadores.
 - Compromiso de las máximas autoridades de garantizar la permanencia de las buenas prácticas en la Norma Mexicana y darle continuidad, sin importar el cambio de Gobierno o del personal.
 - Se reafirma el cumplimiento de otros instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.
 - El compromiso de los sectores públicos y privados para insertar un modelo de gestión que fortalece el cambio cultural hacia la igualdad laboral, la inclusión y la no discriminación.

Experiencias europeas

Como se mencionó en la sección de fuentes de información, se realizó un análisis utilizando la técnica PESTL, la cual resulta pertinente para enmarcar tanto la Norma Mexicana como las experiencias europeas de Francia, Bélgica y Dinamarca en un contexto específico considerando factores políticos, económicos, sociales, técnicos o de tecnología y legales, que a su vez permitan tener puntos de referencia y comparación. Cabe mencionar que la información que se presenta no es exhaustiva; sin embargo, brinda un esbozo de los factores mencionados.

Tabla 2. Esquema de análisis PESTL para México

Entorno (factores)	Descripción
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> • En México se tiene un marco institucional que contribuye a prevenir, atender y eliminar conductas discriminatorias. • Se cuenta con instituciones gubernamentales con el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en toda la actividad pública y con el cometido de generar políticas públicas en favor de grupos de población históricamente discriminados, tales como el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: <ul style="list-style-type: none"> – En 2001 se creó el Instituto Nacional de las Mujeres con el propósito de dirigir y coordinar la política de igualdad de género en el país. – En 2003 se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para regir la promoción de políticas tendientes a avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. – La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha implementado normas para la certificación de los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral. Además, otorga diferentes distintivos para reconocer a los centros de trabajo familiarmente responsables, incluyentes y libres de trabajo infantil. • El 8 de agosto de 2016, en el marco de la primera sesión pública del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el entonces presidente de México instruyó a la Administración Pública Federal a certificarse en la Norma Mexicana, señalando que, siendo el Gobierno Federal su creador y promotor, se debe hacer efectiva en el mismo. • Respecto al punto anterior, es necesario tener presente el periodo de transición y la visión del nuevo Gobierno; de inicio se ha visto y concretado el interés en materia de inclusión laboral, por medio de uno de sus principales programas, “Jóvenes construyendo el futuro”. • México no cuenta con una política nacional de cuidados, por lo que el Instituto Nacional de las Mujeres ha elaborado de manera conjunta con ONU Mujeres una propuesta para establecer las bases de una Estrategia Nacional de Cuidados, que tiene por objetivo garantizar servicios de cuidado para la población en situación de dependencia, que cumplan con los principios de accesibilidad, calidad y suficiencia, así como de promover la autonomía de las personas y reducir las desigualdades de género. Sin embargo, esta estrategia aún no se ha puesto en marcha. • Para atender a la corresponsabilidad de Estado en materia de cuidados, el Gobierno de México ha puesto en funcionamiento el Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, que otorga un apoyo económico a quienes tienen niñas y niños a su cargo para que puedan acceder a servicios de cuidados y cuenten con tiempo disponible para estudiar, buscar un empleo o trabajar de manera remunerada.

Tabla 2. Esquema de análisis PESTL para México (cont.)

Entorno (factores)	Descripción
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de las mujeres en el trabajo remunerado es significativamente menor que la de los hombres, y en muchas ocasiones sucede en la informalidad. • Las mujeres que tienen sus propios negocios son menos que los hombres, pues solo uno de cada cinco empleadores es mujer. • Según el grupo de ocupación, el más alto porcentaje para las mujeres corresponde a las actividades de comercio (24,4%), mientras que en los hombres corresponde al trabajo industrial (31,5%). • La tasa de jubilación es del 11,5% para las mujeres, mientras que para los hombres es del 27,3%. Esto significa que 9 de cada 10 mujeres tendrán que recurrir al apoyo de sus redes familiares, a los programas sociales o al trabajo precario para subsistir cuando lleguen a la edad del retiro. • De acuerdo con la OCDE, las mujeres suelen tener empleos informales de menor calidad que los hombres, muchas veces como vendedoras ambulantes y trabajadoras domésticas. • Los modelos de la OCDE calculan que habría un impulso considerable al crecimiento en México si las mujeres participaran en el mercado laboral en porcentajes similares a los de los hombres. Es decir, la desigualdad de género implica un costo económico para el país. • El empleo en México registra un alto nivel de informalidad. Quienes tienen empleos informales no cuentan con protección social ni derechos laborales. • De acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE¹: <ul style="list-style-type: none"> – El ingreso familiar neto promedio per cápita es de 13.891 USD al año, cifra considerablemente menor que el promedio de la OCDE, que es de 30.563 USD. – Casi el 30% de los y las empleadas tienen un horario de trabajo muy largo, una de las cifras más altas de la OCDE, donde el promedio es de 13%; de ellos el 36% de los hombres trabajan muchas horas, en comparación con alrededor del 18% de las mujeres. • El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, esto es, que trabajan menos de 30 horas por semana en su trabajo principal, es el 26,4%, en comparación con el 11,5% en el caso de los hombres².
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Los estereotipos y roles de género siguen limitando las opciones de mujeres y niñas. • La carga desproporcionada de los quehaceres domésticos y de las tareas de cuidado continúa recayendo en las mujeres, con una evidente falta de participación de los hombres. • El mercado laboral reproduce la asignación de los roles de género tradicionales, ofrece a las mujeres opciones de trabajo relacionadas con el rol reproductivo (segregación horizontal) y presenta obstáculos para que puedan ocupar puestos de toma de decisiones (segregación vertical). • La discriminación salarial que viven las mujeres muestra que aún persiste la idea de que el trabajo de las mujeres tiene menos valor y que su ingreso es complementario al del hombre. • Todavía se perciben estigmas sociales sobre la capacidad y productividad de las personas jóvenes y de las que tienen discapacidad que dificultan su inserción laboral. • En México se mantiene el paradigma cultural que relaciona la productividad con largas jornadas laborales, lo que dificulta la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida personal y familiar. • El permiso de paternidad correspondiente a cinco días es insuficiente, en comparación con el promedio de la OCDE, que es de ocho semanas. • Las mujeres siguen viviendo acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo, así como violencia familiar, escolar, por parte de sus parejas y en el espacio público, mientras que el acceso a la justicia continúa siendo un tema pendiente.

Tabla 2. Esquema de análisis PESTL para México (cont.)

Entorno (factores)	Descripción
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con el programa “México Conectado”, con el que se intenta reducir la brecha digital como camino obligado para evitar la profundización de las desigualdades sociales en México. • De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) de 2017, la mitad de los hogares mexicanos, independientemente del sexo de la jefatura, disponen de servicio de internet. • El informe “Brecha digital de género en México: ¿de qué hablamos cuando hablamos de acceso?” señala como algunos de los obstáculos más comunes para lograr el acceso real y efectivo de las mujeres a la tecnología son: el costo muy elevado de datos y dispositivos, las barreras culturales y actitudes sociales machistas en torno al acceso, la falta de tiempo (carga doble de trabajo, el doméstico y de cuidados y el trabajo laboral profesional), la autocensura que proviene de la violencia de género en línea, la brecha salarial de género y la falta de educación. Esta brecha afecta más a las mujeres indígenas, que además viven en zonas rurales. • Se debe considerar la menor participación de las mujeres en las llamadas carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y, por tanto, una baja presencia en estas áreas en el mercado laboral. • En el caso de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, su difusión en internet incluye herramientas de apoyo e información útil disponible en páginas electrónicas. Asimismo, la publicación del Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en medios electrónicos permite a las y los buscadores de empleo o talentos conocer cuáles son las organizaciones comprometidas con la igualdad y la no discriminación.
Legales	<ul style="list-style-type: none"> • Tal como se presentó en el apartado de “Marco normativo”, México cuenta con un marco legal en materia de derechos humanos. Reconoce el derecho a la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, lo que sustenta que las políticas laborales consideren medidas para lograr la igualdad sustantiva, y esto debería asegurar la sostenibilidad más allá de cambios políticos en el país. • En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) se establece la creación de instrumentos de política pública en la materia, como el Sistema y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) estima el diseño del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación. • Actualmente, el principal mecanismo o instrumento de política pública para contribuir e incidir en la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, y promover el acceso y permanencia de las mujeres, es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, operada por la STPS, el Inmujeres y el Conapred. • México ha ratificado diversos documentos en materia de igualdad laboral y no discriminación, tales como: <ul style="list-style-type: none"> – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés). – Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (n.º 90) sobre Igualdad de Remuneración. – Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (n.º 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>

² https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en

Fuente: elaboración propia.

Como preámbulo, se debe mencionar que la Unión Europea cuenta con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)²³, que es un organismo autónomo creado en diciembre de 2006 con el objetivo de contribuir y fortalecer la promoción de la igualdad de género, incluida la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión Europea y las políticas nacionales que resulten, así como de sensibilizar a la ciudadanía sobre la igualdad de género. Otros elementos contextuales relevantes, específicos de cada país, se compilan en las siguientes tablas:

Tabla 3. Esquema de análisis PESTL para Francia

Entorno (factores)	Descripción
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> • El actual presidente, Emmanuel Macron, estableció que uno de los ejes más importantes en su periodo de gobierno es la igualdad de género. • Se cuenta con una Secretaría de Estado de Igualdad entre Mujeres y Hombres, adjunta al primer ministro, con el fin de asegurar la transversalidad. • Existe un servicio central de 25 agentes, con la misión de elaborar y poner en marcha las políticas públicas, en tres oficinas diferentes: recursos humanos, vida personal y lucha contra la violencia de género y vida profesional. • Francia cuenta con un Consejo Superior para la Igualdad Profesional entre Mujeres y Hombres. • Existe también un servicio desconcentrado de 145 agentes (una persona delegada en cada región y departamento), con la misión de ejecutar las políticas públicas en el terreno. • Francia dedica 29,9 millones de euros de su presupuesto para las acciones del servicio “de intervención”, aún no de funcionamiento (2017). • Se realiza un presupuesto transversal (de todos los ministerios) en ámbito de igualdad entre mujeres y hombres de 420 millones de euros.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • En 2015 existían 3,8 millones de PYMES, que representan el 99,9% de las empresas francesas y el 48,5 % del empleo asalariado nacional. • Las Très Petites Entreprises (TPE) son empresas con menos de 10 empleados/as; mientras que las pequeñas y medianas empresas (pyme) son las que tienen entre 10 y 249 empleados/as. • De acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE¹: <ul style="list-style-type: none"> – El ingreso familiar neto promedio per cápita es de 31.137 USD al año, cifra mayor que el promedio de la OCDE, que es 30.563 USD. – Cerca del 65% de las personas de 15 a 64 años tienen un empleo remunerado; en el caso de los hombres esta cifra está en torno al 68%, mientras que para las mujeres se sitúa alrededor del 61%. – El 7,8% de los y las empleadas tienen un horario de trabajo muy largo; sin embargo, esta cifra es menor que el promedio de la OCDE (13%). De ellos el 11% de los hombres trabajan muchas horas, en comparación con el 5% de las mujeres. • Existe una brecha salarial del 25% entre hombres y mujeres. • El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, esto es, que trabajan menos de 30 horas por semana en su trabajo principal, es el 30%, frente al 8% de los hombres; y solo el 3% de las mujeres preside una empresa².
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • En materia de balance vida-trabajo, de acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE, los padres tienen derecho a un permiso por paternidad pagado de dos semanas (11 días laborales). En el caso de las personas con dos o más hijos e hijas pueden dejar su empleo o reducir su horario de trabajo cuando estos nacen y recibir una prestación fija por cuidado infantil durante un máximo de tres años. A partir de julio de 2014, tanto la madre como el padre —por lo general, la madre— puede solicitar este pago durante dos años y medio, en tanto que el otro padre o madre —por lo general, el padre— puede tomar los seis meses restantes. • Una de las estrategias del gobierno francés para lograr la igualdad entre mujeres y hombres es el apoyo a la sociedad civil y la optimización de los resultados del trabajo en común, mediante plataformas que permiten a los diferentes agentes del desarrollo compartir recursos y aprovecharlos entre todos. La estrategia quiere fomentar los intercambios y compartir los datos sobre la experiencia adquirida por las ONG, el sector privado dentro del marco de la responsabilidad social de las empresas, la investigación y los poderes públicos.

23. Página web del Instituto Europeo de la Igualdad de Género: <https://eige.europa.eu/>

Tabla 3. Esquema de análisis PESTL para Francia (cont.)

Entorno (factores)	Descripción
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una página web para informar de las obligaciones corporativas en términos de igualdad profesional, puesto que todas las empresas tienen obligaciones; sin embargo, estas cambian con el número de personal en el centro de trabajo. Por ello, se brindan herramientas concretas para cumplirlas. • Asimismo, existe una guía de apoyo a las PYMES en el ámbito de igualdad de género.
Legales	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las empresas deben respetar la igualdad profesional según lo establecido en los artículos del Código del Trabajo (Leyes 1142-4, 1142-5 y 4121-3). • La base de datos económicos y sociales permite diagnosticar y analizar información referente a estos ámbitos, mientras que producirla es una obligación legal para las empresas de más de 50 empleados/as, que han de aportar datos relativos a nueve campos de acción obligatorios: contratación, formación, promoción profesional, calificación, clasificación, condiciones de trabajo, remuneración efectiva, seguridad y salud en el trabajo, articulación entre la vida profesional y el ejercicio de la responsabilidad parental. • Las empresas con 50 o más empleados/as tienen la obligación legal de contar con un acuerdo o plan de igualdad. • Las empresas tienen prohibido licitar en el mercado público si no respetan sus obligaciones legales en el ámbito de la igualdad de género. • Se realizan acciones de sensibilización para las empresas (en departamentos y regiones). • El cuerpo del Estado en la “inspección del trabajo” tiene como una de sus misiones el controlar la conformidad de los acuerdos profesionales en el ámbito de la igualdad de género. • El Label Egalité, creado en 2004, es una herramienta del Estado para mejorar el compromiso de las organizaciones privadas y públicas con la igualdad y la diversidad de género. • Francia ha firmado y ratificado diversos documentos internacionales en materia de igualdad laboral y no discriminación, tales como: <ul style="list-style-type: none"> – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés). – Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. – Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (n.º 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/france-es/>

² <https://es.ambafrance.org/Francia-comprometida-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres>

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Esquema de análisis PESTL para Bélgica

Entorno (factores)	Descripción
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Para respetar los compromisos internacionales, el Estado se compromete por la vía de la integración estructural de la dimensión de género en las políticas públicas federales. • El Instituto para la igualdad entre mujeres y hombres, bajo la tutela del ministro de Igualdad de Oportunidades, ha participado de forma activa en la elaboración de diferentes leyes para garantizar la integración de la dimensión de género en todas las políticas federales. • El 23 de enero de 2007 todos los partidos políticos democráticos belgas firmaron una carta que representa el compromiso de las partes para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel de sus estructuras internas como a nivel de las políticas adoptadas. Esta carta, la primera en Bélgica y en Europa, es el resultado de un largo proceso financiado y acompañado por el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Consejo de Mujeres Francófonas de Bélgica (CFFB) y el Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), y coordinado por Saskia Ravesloot, de la Vrije Universiteit Brussel (VUB).
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Cada año, Bélgica se desliza poco a poco hacia una participación más igualitaria de las y los trabajadores en el mercado laboral. Sin embargo, la brecha salarial sigue siendo del 20% sobre la base anual. Una de las causas de esta brecha es la segregación vertical o la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos. • De acuerdo con la Encuesta de Fuerzas de Trabajo de Bélgica, solo un 34,2% de las mujeres ocupan puestos directivos, en comparación con el 48,4% de los hombres. • Conforme con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE¹: <ul style="list-style-type: none"> – El ingreso familiar neto promedio per cápita es de 29.968 USD al año, cifra menor que el promedio de la OCDE, que es 30.563 USD. – Más del 62% de las personas de 15 a 64 años tienen un empleo remunerado; en el caso de los hombres, esta cifra está cerca del 66%, en comparación con el 58% de las mujeres. – Alrededor del 4% de los/as empleados/as tienen un horario de trabajo muy largo; sin embargo, esta cifra es menor que el promedio de la OCDE (13%). Según el género, el 6% de los hombres trabajan muchas horas, mientras que para las mujeres el dato es del 2%. • El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, esto es, que trabajan menos de 30 horas por semana en su trabajo principal, es el 27,8%, en comparación con el 6,5% en el caso de los hombres².
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • En 2017, las mujeres solo representaban un 10,1% de quienes integran los consejos de administración de las empresas que cotizan en la bolsa y el 7,1% de las empresas que no cotizan, un 11,6% de las direcciones generales de los servicios públicos federales y un 23% de quienes integran las autoridades académicas. • En materia de balance vida-trabajo, de acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE, la Seguridad Social FPS de Bélgica ha puesto en marcha nuevas maneras de trabajar para promover prácticas como compartir escritorios, trabajar en casa, centrarse más en resultados e implementar formas más flexibles de estructurar los equipos.
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con el ICT Development Index 2017 de la ITU, que es el organismo especializado de las Naciones Unidas para las TIC, Bélgica se ubica en la posición 25 en temas de tecnología.

Tabla 4. Esquema de análisis PESTL para Bélgica (cont.)

Entorno (factores)	Descripción
Legales	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del 16 de marzo sobre el trabajo, CCT n.º 80 sobre el derecho a las pausas de lactancia, que protege la conciliación entre la vida familiar y la trabajadora embarazada. • Ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores, que protege contra la violencia, el acoso moral y sexual en el trabajo. • Ley del 12 de enero de 2007 (llamada “Ley de género mainstreaming”), que modifica la ley del 6 de marzo de 1996 en cuanto al control de la aplicación de las resoluciones de la Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing celebrada del 4 al 14 de septiembre de 1995. Esta ley fue diseñada para integrar estructuralmente la dimensión de género en todas las políticas. • Ley del 10 de mayo de 2007 para luchar contra la discriminación entre mujeres y hombres (llamada “Ley de género”). • Ley del 28 de julio de 2011 para garantizar la presencia de las mujeres en el consejo de administración de las empresas públicas autónomas, sociedades que cotizan y la Lotería Nacional. Insta para todos los miembros de un consejo de administración una cuota de al menos un tercio de integrantes del sexo menos representado. • Etiqueta de Igualdad-Diversidad. Creada en 2006 por las autoridades federales y las regiones, con el objetivo de valorar los esfuerzos realizados por parte de las empresas para mejorar la situación de los grupos discriminados en el mercado laboral. Para poder obtenerla las empresas deben elaborar e implementar de forma obligatoria una política de diversidad orientada al género y relacionada con la edad, las discapacidades o el origen extranjero. Esta etiqueta se obtiene durante un periodo de tres años, y tiene un impacto importante en cuanto a imagen, tanto a nivel interno como externo de las instituciones que la tienen. • Bélgica ha firmado y ratificado diversos documentos internacionales en materia de igualdad laboral y no discriminación, tales como: <ul style="list-style-type: none"> – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés). – Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. – Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (n.º 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/belgium-es/>

² https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Esquema de análisis PESTL para Dinamarca

Entorno (factores)	Descripción
Políticos	El Ministerio de Igualdad de Oportunidades transversaliza la política de género, y el Ministerio del Empleo se asegura de que los convenios colectivos respeten la perspectiva de género en el contexto laboral.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Si se consideran los empleos a tiempo parcial, existe una brecha salarial de alrededor del 15%; quitando el tiempo parcial la brecha disminuye a alrededor del 5%. • Dinamarca puede ser considerado como el país nórdico que más retos enfrenta en términos de igualdad profesional entre mujeres y hombres. A diferencia de otros países, como Noruega, no se tiene un sistema de cuotas. • De acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE¹: <ul style="list-style-type: none"> – El ingreso familiar neto promedio per cápita es de 28.950 USD al año, cifra menor que el promedio de la OCDE, que es 30.563 USD. – El 75% de las personas de 15 a 64 años tiene un empleo remunerado. Esta cifra se sitúa en torno al 78% para los hombres y en el 72% para las mujeres. – Alrededor del 2% de los y las empleadas tienen un horario de trabajo muy largo; sin embargo, esta cifra es menor que el promedio de la OCDE (13%); de ellos el 3% de los hombres trabajan muchas horas, en comparación con alrededor del 1% de las mujeres. • El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, esto es, que trabajan menos de 30 horas por semana en su trabajo principal, es el 25,3%, en comparación con el 16% en el caso de los hombres, que es uno de los más altos de la OCDE².
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Existe segregación ocupacional en los empleos públicos (más mujeres) y privados (más hombres). • Se registra una alta tasa de sindicación. • Las negociaciones de las condiciones de trabajo, y de igualdad profesional entre mujeres y hombres, se dan entre los sindicatos y las federaciones de patrones; el Estado solo vigila y puede intervenir en casos excepcionales. • En materia de balance vida-trabajo, de acuerdo con el Índice para una Vida Mejor de la OCDE, las políticas danesas proporcionan 18 semanas de licencia de maternidad remunerada alrededor de la fecha del nacimiento y dos semanas de licencia de paternidad remunerada, seguidas de 32 semanas de licencia parental, también remunerada. • Hace falta que los trabajadores que son padres ejerzan su licencia de paternidad. Si bien los sindicatos, los patrones y el Estado buscan promover la corresponsabilidad, el problema radica en el monto de reembolso por parte del Fondo de Maternidad, el cual cubre casi todo el salario cuando este es bajo, pero solo una parte de los salarios medios-altos.
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con el ICT Development Index 2017 de la ITU, que es el organismo especializado de las Naciones Unidas para las TIC, Dinamarca es un país muy avanzado en temas tecnológicos; se ubica en la cuarta posición a nivel mundial, mientras que México ocupa el lugar 87.
Legales	<p>No existe ninguna certificación de igualdad profesional en Dinamarca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinamarca ha firmado y ratificado diversos documentos internacionales en materia de igualdad laboral y no discriminación, tales como: <ul style="list-style-type: none"> – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). – Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés). – Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. – Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (n.º 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/denmark-es/>

² https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en

Fuente: elaboración propia.

La visita que realizó la delegación del Inmujeres a estos tres países europeos permitió conocer con mayor detalle el Label Egalité de Francia y el Sello Gender Equality European and International Standard (GEEIS, por sus siglas en inglés) de la asociación Arborus.

En el caso del Label Egalité²⁴, que es un sello creado e implementado por el Estado francés, se reconoce a las organizaciones que ponen en marcha acciones innovadoras para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este sello, que promueve la igualdad laboral dentro de las empresas privadas y de las instituciones, puede otorgarse a cualquier empresa, asociación u organismo de la Administración, independientemente de su tamaño o actividad.

El Label Egalité está enfocado hacia seis campos de acción: diagnóstico, definición y ejecución de la política de igualdad, comunicación interna, la igualdad profesional en el ámbito de recursos humanos, la comunicación externa y la evaluación y ejes de mejora de la política. Cuenta con una Comisión Nacional paritaria compuesta por tres actores, con cinco representantes cada uno: organizaciones sindicales, organizaciones patronales y el Estado, y cuenta con un solo organismo de certificación, la Association Française de Normalisation (AFNOR).

El proceso de certificación se organiza en cinco etapas:

1. Las organizaciones interesadas en obtener el Label Egalité envían su candidatura a AFNOR.
2. AFNOR evalúa por medio de una auditoría la implementación de acciones en favor de la igualdad profesional, la gestión de recursos humanos y el apoyo a la parentalidad activa. La duración y el precio de la auditoría depende del tamaño de la organización.
3. AFNOR envía la candidatura y el informe de auditoría al comité de selección.
4. La Comisión Nacional del Label Egalité hace una audición de la organización candidata.
5. La Comisión Nacional emite su decisión. La certificación se otorga por cuatro años con una auditoría de seguimiento a los dos años siguientes a la certificación, y al término de este periodo hay que renovar la certificación, para lo cual se hace nuevamente el procedimiento.

Uno de los retos pendientes que se ha identificado por el personal que opera este sello es el de cómo llegar a las pymes, lo que se complica debido al costo en términos financieros y humanos que implica la certificación. Es por esto que se ha planteado la idea de emitir un documento que facilite su certificación y de esta manera poder reducir el costo.

Cabe mencionar que, en 2008, se creó el Label Diversité, que tiene por objetivo prevenir la discriminación y promover la diversidad en los sectores público y privado. En 2016 se hizo una alianza entre las dos etiquetas, lo que optimiza la duración de la auditoría y su costo para obtenerlas.

Por su parte, el Estándar GEEIS²⁵, que es la primera certificación internacional en igualdad de género en el mundo y se lanzó en 2010 ante el Consejo Económico y Social Europeo en Bruselas, fue creado por iniciativa de la asociación Arborus y empresas internacionales. Con este sello se busca contribuir a la creación de una cultura común internacional en términos de igualdad laboral y promover buenas prácticas dentro de las empresas. Está enfocado a cualquier tipo de negocio, independiente del tamaño, la configuración y la actividad, en cualquier país y continente.

El Estándar GEEIS es una herramienta de orientación que permite a las empresas internacionales armonizar las prácticas entre la empresa matriz y las subsidiarias. Para cada empresa solicitante la matriz y sus subsidiarias son auditadas por auditores/as capacitados/as por Arborus, para asegurar

24. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/legalite-un-objectif-partage/le-label-egalite/>

25. Disponible en: <https://www.arborus.org/index.php/les-labels-geeis-et-geeis-diversity/>

que los medios y herramientas implementadas para promover la igualdad profesional entre mujeres y hombres sean apropiados.

El sello se otorga después de la auditoría, la cual evalúa diversos criterios, incluida la política general de igualdad profesional, recursos humanos y procesos de gestión y el impacto general de estas políticas en la cultura de la empresa. Los criterios acerca de la política de igualdad de género son: voluntad política; equilibrio de género en el reclutamiento, en la formación y en la toma de decisiones; integración de la igualdad de género en todos los procesos de recursos humanos; brecha salarial de género; balance entre la vida laboral y personal; violencia en contra de las mujeres; y dialogo social. El sello GEEIS se emite por un periodo de cuatro años con una evaluación intermedia después de 24 meses.

En 2017, a petición de las empresas multinacionales, se lanza el sello GEEIS-DIVERSITY, ya que estas están comprometidas con estos temas y eligen un enfoque claro y transparente. Además, el establecimiento de una norma común permite lograr una igualdad real de oportunidades en materia de remuneración, promoción, desarrollo de habilidades y diversidad de género en las profesiones, entre otras dimensiones laborales.

Entre las fortalezas que destaca la presidenta y fundadora de Arborus, Cristina Lunghi, está que GEEIS es flexible, adaptable a cualquier contexto local y a cualquier tipo de empresa, por lo que es capaz de responder a las distintas necesidades. El sello tiene presencia en 37 países y se han creado clubes en países donde un número suficiente de subsidiarias acreditadas así lo permite (Bélgica, España, Italia, Reino Unido y Egipto).

3.2. Recomendaciones para la actualización de la Norma Mexicana

Objetivo específico 2:

Brindar recomendaciones que sirvan de insumos para el proceso de revisión y/o actualización de la Norma Mexicana.

Para este objetivo se retoman los resultados obtenidos del segundo y tercer tema del foro “Experiencias para el aprendizaje sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, con el propósito de realizar recomendaciones en términos del proceso de certificación y los requisitos establecidos en la Norma Mexicana a partir de los obstáculos y áreas de oportunidad percibidos por los centros de trabajo. Para ello se enumeran diversas consideraciones que pudieran ser retomadas para reforzar la gestión y para la actualización de la certificación.

Proceso de certificación

Registro y requisitos de participación:

- Se sugiere incluir un apartado de preguntas frecuentes en las páginas web de las tres instituciones que conforman el CI, donde se difunda la información acerca del proceso de certificación en la Norma Mexicana. Esto acompañado de una estrategia eficiente de difusión de la información.
- Se recomienda difundir entre las partes interesadas que las cartas de no incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación se emiten bajo las atribuciones concernientes a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y del Consejo

Nacional para Prevenir la Discriminación, con el fin de que los centros de trabajo tomen provisiones en cuanto el tiempo empleado para su emisión, lo cual no afecta el proceso mismo de certificación, ya que es un trámite que se puede realizar de manera simultánea.

- En concordancia con el punto anterior, se propone documentar el objetivo, alcances y limitaciones de cada documento relacionado con el proceso de certificación, así como diseñar e implementar una estrategia de difusión de esta información.

Auditoría y organismos de certificación:

- Se recomienda, con ocasión de la actualización de la Norma Mexicana, la inclusión de parámetros expresados con claridad que permitan publicitar las materias en las que las personas integrantes de los equipos de auditoría deberán ser competentes, de manera tal que esta información sea transparente para las partes interesadas.
- Se recomienda realizar actividades de sensibilización y capacitación para las personas integrantes de los equipos de auditoría, por parte de las instituciones integrantes del Consejo Interinstitucional, con lo que se podría contar con la certeza mínima de sus competencias de manera propia. Además de lo anterior, se recomienda publicitar los requerimientos que los organismos de certificación acreditados para la evaluación de la conformidad y la propia Entidad Mexicana de Acreditación exigen al personal auditor a fin de dilucidar dudas al respecto.
- Uno de los obstáculos expresados en el foro tiene que ver con la percepción de que la Norma Mexicana está diseñada para el sector privado, por lo que en su actualización debería considerar la diferencia entre público y privado, el tamaño, el área de actividad, constitución legal y normatividad.
- Respecto al punto anterior, se puede mencionar la experiencia francesa, que considera la diferencia entre pequeñas o grandes empresas y entre sectores público o privado, lo cual ha tenido efectos satisfactorios de acuerdo con los parámetros establecidos. Dado lo anterior, se recomienda el desarrollo de un análisis o estudio que permita dilucidar la conveniencia de establecer las categorías mencionadas, siempre tomando en cuenta las características intrínsecas del mercado laboral mexicano y de las partes interesadas en la certificación.
- Se recomienda valorar, a partir de un análisis o estudio, la pertinencia de que el proceso de certificación se realice de manera gradual, en el sentido de establecer metas por periodos y que esto permita ver avances y el impacto.

Acompañamiento del Consejo Interinstitucional a los centros de trabajo en proceso de certificarse:

- Se sugiere diseñar y poner en funcionamiento una herramienta de apoyo en línea en la que las partes interesadas puedan plasmar sus dudas acerca de la implementación de la Norma Mexicana, así como aprovechar las redes sociales, de manera tal que se refuercen las tareas de asesoría que actualmente se realizan por teléfono, correo electrónico o de manera presencial.
- Se propone el diseño de estrategias conjuntas entre las tres instituciones que operan la Norma Mexicana a fin de brindar un seguimiento eficiente de las asesorías.
- Como una manera de reforzar la asesoría presencial, se sugiere incluir ejercicios con el fin de adecuar los procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos de certificación.

Requisitos de certificación

Requisito 1. Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente:

- Se propone implementar estrategias de difusión eficaces para dar a conocer la existencia de las “herramientas de apoyo” que el Consejo Interinstitucional desarrolló con el objetivo de brindar

documentos en los cuales los centros de trabajo se pudieran guiar para la conformación de las evidencias documentales que podrían dar cuenta del cumplimiento de los requisitos de certificación.

Requisito 2. 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:

- Respecto a este requisito se recomienda que, en el proceso de actualización, se redacte de manera tal que se entienda claramente la idea de la integración proporcional entre mujeres y hombres respecto de la población total del centro de trabajo. También que quede claro que se solicita que las personas integrantes pertenezcan a diferentes áreas del centro de trabajo y a diversas jerarquías organizacionales.
- En tanto no se realice la actualización de la Norma Mexicana, se recomienda fortalecer, en los ejercicios de asesoría que brinda el Consejo Interinstitucional, las explicaciones referentes a este requisito a las personas representantes de los centros de trabajo.

Requisito 3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades:

- Se recomienda mejorar la redacción del último párrafo de la columna de evidencias que a la letra dice “Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades”, de forma que se entienda claramente qué es lo que se solicita.
- También se sugiere eliminar la solicitud de evidencia relacionada con los procesos de permanencia o ascenso en el empleo, dado que el requisito se ocupa de los procesos de selección y reclutamiento.

Requisito 4. Auditoría interna:

- Se sugiere clarificar la redacción del “Inciso A”, de modo que se explique a qué se refiere la Norma Mexicana cuando solicita “la mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación”.
- Para la mejor implementación de este requisito por parte de los centros de trabajo, se sugiere que en las asesorías quede claro el objetivo de realizar una auditoría interna y las diferentes variables relacionadas, por ejemplo si debe realizarse por personal interno o externo a la organización.

Requisito 5. Clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo (Apéndice Normativo E):

- Se sugiere analizar la creación, por parte del Consejo Interinstitucional, de un documento de soporte que contenga diferentes interpretaciones de los resultados obtenidos en cada módulo del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación, como forma de completar la asesoría a aquellos centros de trabajo que lo requieran.
- También por parte del CI, se recomienda el análisis de los diferentes instrumentos de recuperación de percepciones sobre igualdad laboral y no discriminación que se incluyen en reconocimientos, distintivos o mediciones institucionales, con el objeto de determinar la homologación con el “Apéndice Normativo E” de la Norma Mexicana y, de esta forma, considerar la posible comparabilidad entre evidencias para el cumplimiento del requisito.
- Se recomienda una revisión del “Apéndice Normativo E”, con el propósito de que se reduzcan o eliminen inconsistencias en su contenido y que se permita una contestación fluida y coherente del mismo.

Requisito 6. Código de ética o equivalente:

- Se sugiere que en las asesorías se haga del conocimiento de los centros de trabajo que no necesariamente, como se encuentra en el requisito, se requiere que el código de ética o equivalente “establezca, en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su incumplimiento”.

Requisito 7. Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal:

- Para este requisito se sugiere mejorar la redacción de los tres elementos que se consideran, de manera que describan lo más certeramente posible lo que se espera encontrar en las evidencias que el centro de trabajo aporte para evaluar el cumplimiento del requisito.
- Asimismo, se recomienda mejorar la redacción del apartado relativo a las evidencias solicitadas con el fin de expresar concretamente lo que se espera que el centro de trabajo evidencie, así como mejorar la coherencia en lo solicitado.

Requisito 8. Procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades:

- Se recomienda mejorar la redacción del apartado referente a los elementos de tal forma que no quede lugar a dudas sobre lo que se pretende obtener del centro de trabajo; es decir, dejar claro, por ejemplo, qué se pretende cuando se solicita un proceso transparente.
- Por otra parte, en la misma columna de “elementos”, redefinir lo solicitado con “mecanismos antes mencionados que sean difundidos a todo el personal”. El centro de trabajo debe ser capaz de entender con perfecta claridad qué es lo que de él se requiere para poder así aportar la documentación necesaria.

Requisito 9. Procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades:

- Al igual que en el caso del requisito anterior, se recomienda mejorar la redacción del apartado referente a los elementos de tal forma que no quede lugar a dudas sobre lo que se pretende obtener del centro de trabajo, es decir, ¿qué se pretende cuando se solicita un proceso transparente?

Requisito 12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades:

- Se recomienda elaborar materiales de asesoría en los que se incluya información relevante para los centros de trabajo interesados en la certificación de manera clara y accesible. También establecer una estrategia de asesoría en la que se especifique con claridad el alcance y los objetivos de los requisitos de certificación con el fin de que los centros de trabajo identifiquen los límites de estos.
- Se propone un análisis relacionado con las particularidades de los diferentes tipos de centro de trabajo con el fin de que se incluyan, en la medida de lo posible, alternativas al cumplimiento del requisito. De la misma manera, se ha de procurar el reforzamiento de la preparación de los equipos de auditoría, de la mano de los organismos de certificación.

Requisito 13. Accesibilidad en los centros de trabajo:

- Se deben considerar las características de los inmuebles de los centros de trabajo, ya que en distintos casos estos no son propios, son patrimonio cultural, o existen dificultades para obtener permisos de modificación. Por lo que podría reforzarse en las asesorías el explorar diferentes formas de cumplir lo solicitado por el requisito, también aquellas acciones que podrían no requerir recursos financieros para su puesta en marcha.

- Se sugiere explorar la posibilidad de elaborar un directorio de dependencias, instituciones y asociaciones de carácter civil que brinden servicios de asesoría y acompañamiento que permitan a los centros de trabajo contar con más posibilidades de cumplimiento del requisito, de acuerdo con sus requerimientos. Asimismo, ampliar el abanico de opciones con los que podrían contar los centros de trabajo para el cumplimiento del requisito.

Requisito 14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo:

- Se sugiere revisar este requisito considerando los instrumentos ya existentes y las condiciones específicas de los centros de trabajo.

Medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas

Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo:

- Se requiere explicitar que, más que demostrar con el resultado el cumplimiento, se trata de verificar que se cuenta con acciones que han permitido obtener el resultado esperado.

Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos:

- Se sugiere analizar la posibilidad de un incremento gradual en el porcentaje de cuota de mujeres en puestos directivos, partiendo de un piso mínimo.

Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal:

- Analizar la posibilidad de incorporar un mayor número de comprobantes de la discapacidad de las personas trabajadoras, con el fin de que los centros de trabajo puedan contar con evidencia.
- Se sugiere reforzar con contenidos específicos las tareas de sensibilización y mejorar el conocimiento de las representaciones de los centros de trabajo relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto con el objetivo de eliminar prejuicios y creencias relacionadas con los ambientes laborales idóneos para toda persona.

Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo:

- Se recomienda el reforzamiento de las acciones de asesoría con contenidos específicos relacionados con la figura ombudsman, de modo que se esclarezca para los centros de trabajo lo que se espera con el cumplimiento del requisito.
- Se sugiere la elaboración de un manual que considere diversas formas en que los centros de trabajo podrían establecer su figura ombudsman, sus diferentes alcances y objetivos, esto de acuerdo con la naturaleza de los centros de trabajo y su pertenencia a los diferentes sectores, público o privado. También se podría valorar la pertinencia de mantener esta figura debido a las diferentes preocupaciones y/o dificultades expresadas por los centros de trabajo.

En general, podría reforzarse tanto en las asesorías como en las herramientas de apoyo la claridad acerca de las diferencias entre las medidas de nivelación e inclusión y las acciones afirmativas, y el objetivo de estas. También se recomienda explorar la posibilidad de agregar a este apartado de la Norma Mexicana un mayor número de posibilidades de acceder a niveles más altos de

certificación, o que se reconozcan otras acciones en esta materia que están llevando a cabo los centros de trabajo.

3.3. Propuesta de Indicadores

Objetivo específico 3:

Elaborar una propuesta de indicadores.

Dado que para la mejora de la Norma Mexicana es importante conocer la perspectiva de las y los representantes de los centros de trabajo, y a fin de atender a la pregunta de poder contar con indicadores que permitan medir el impacto del instrumento en los centros de trabajo, se presentan los resultados del foro respecto al tema 4: “Medición del impacto de la norma en la productividad de los centros de trabajo certificados”. Las sugerencias fueron:

- Considerar los resultados de la encuesta de clima laboral, el cuestionario de hostigamiento y acoso sexual, el cuestionario de súper empresas y otros que se aplicaban en el Modelo de Equidad de Género (MEG) del Inmujeres.
- Se recomienda contar con un *business case* que permita evidenciar que una mayor presencia de mujeres en puestos directivos es sinónimo de productividad. Asimismo, considerar el impacto en la productividad en el centro de trabajo a partir de la adopción de la Norma Mexicana.
- Se sugiere que la Norma Mexicana incluya un instrumento que permita la medición de avances y logros en atención a las áreas de oportunidad.
- Se considera necesario que la Norma Mexicana establezca metas e indicadores que permitan dar seguimiento al proceso de certificación, independiente de las personas que estén a cargo de dicha labor. Además, se deben compartir los resultados y beneficios obtenidos.
- Se proponen los siguientes indicadores: número de mujeres y hombres contratados, personas que acceden a puestos de mando, igualdad salarial, licencias de paternidad (número de solicitudes y de otorgamiento), número de áreas de lactancia, número de capacitaciones y personas capacitadas, horarios especiales, cuidados a terceros, la información respecto a las quejas de los centros de trabajo, medición de la rotación de personal, así como número de ascensos y/o promociones del personal desagregado por sexo.
- Se recomienda medir la frecuencia de los casos, quejas y denuncias de violencia laboral, tomando en cuenta los diferentes tipos —por ejemplo, el acoso y hostigamiento sexual—.
- Se sugiere recabar información de los distintos programas, sus indicadores y su correlación entre cada uno de ellos —por ejemplo, considerar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, la Evaluación por competencias, la Evaluación del desempeño, las encuestas de satisfacción o los informes del Comité de Ética, entre otros—.

En cuanto a la propuesta de indicadores del impacto de la norma en los centros de trabajo certificados que se buscaba obtener con el tercer objetivo del estudio, la consultora de EUROSociAL+ presentó un planteamiento para elaborar un Índice Global de Igualdad para México, que recupera la Experiencia del Índice de Igualdad de Género²⁶ desarrollado por el EIGE, que ayuda a monitorear el progreso de la igualdad de género en la Unión Europea a lo largo del tiempo. Las puntuaciones del índice se obtienen para los Estados miembros de manera individual y para la Unión Europea en su conjunto, lo que facilita la comparación entre los países.

26. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Las seis dimensiones del Índice de Igualdad de Género son: empleo, conocimiento, poder, violencia, dinero, tiempo y salud, y a su vez estas se componen de distintos indicadores. Además, en 2017 se incluyó un análisis que refleja las intersecciones entre el hecho de ser mujer u hombre y la educación, la edad, la composición de la familia y si tienen hijas e hijos, el país de nacimiento y la discapacidad.

A partir de esto, y del trabajo derivado de las misiones, se propone la creación del Índice Global de Igualdad para México, el cual se compone de cinco dimensiones:

1	Educación, formación y sensibilización en igualdad de género.
2	Mujeres en el mundo laboral.
3	Mujeres en puestos de liderazgo.
4	Lucha contra la discriminación de las mujeres y otros grupos históricamente discriminados.
5	Responsabilidad social de los actores.

Cada una de estas dimensiones se conforma de distintos indicadores o variables. Puesto que un indicador o variable puede contribuir a la medición de más de una dimensión, la información se presenta organizada de acuerdo con objetivos estratégicos.

Para la medición favorable del índice es indispensable contar con la disponibilidad de la información que alimentará cada indicador y que dicha información sea oficial.

Tabla 6. Índice Global de Igualdad para México: objetivos estratégicos, dimensiones y variables

Objetivo estratégico	Indicador/Variable	Dimensión
Aumentar el número de organizaciones certificadas en la Norma Mexicana, incluyendo las pymes.	Número de centros de trabajo certificados.	5
	Porcentaje de empresas certificadas respecto al total de las empresas.	
	Porcentaje de pymes certificadas.	
	Capacitación del conjunto de actores implicados en el proceso de certificación en la Norma Mexicana.	1
Impulsar la contratación sistemática de grupos de población históricamente discriminados.	Número de acciones positivas contra la discriminación de las mujeres y demás grupos.	4
	Número de premios que valoran acciones innovadoras de grupos históricamente discriminados.	
	Número de personas contratadas por año que pertenecen a grupos históricamente discriminados.	
Aumentar la presencia y visibilidad de las mujeres líderes y en puestos de toma de decisiones.	Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alta dirección (multinacionales, empresas emergentes) respecto al total de estos puestos.	3
	Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector privado.	
	Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector público.	
	Brecha salarial de género.	4
	Porcentaje de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) respecto al total del alumnado en estas áreas.	1
	Número de empresas certificadas con paridad en puestos directivos.	3
	Presencia de mujeres en los medios de comunicación.	2
	Mujeres que han sido galardonadas en áreas de innovación y STEM.	

Tabla 6. Índice Global de Igualdad para México: objetivos estratégicos, dimensiones y variables (cont.)

Objetivo estratégico	Indicador/Variable	Dimensión
Promover premios de ejemplaridad para las organizaciones certificadas e impulsar las redes de dichas empresas y la creación de clubes.	Número de organizaciones que cuenten con programa de gestión de talentos.	2
	Mujeres beneficiadas de un programa de gestión de talentos.	
	Número de redes de mujeres en las organizaciones certificadas.	4
	Número de organizaciones certificadas que intercambian buenas prácticas o que forman un club.	5
Demostrar y poner énfasis en la relación entre inclusión e igualdad con el rendimiento económico	Líderes económicos que valoran públicamente los beneficios de la igualdad, de la inclusión y de la diversidad profesional.	5
	Número de organizaciones que hayan integrado criterios de igualdad profesional en su cuadro de indicadores de resultados.	
Mejorar la comunicación acerca de los beneficios de la certificación para las organizaciones.	Acciones para la comunicación y difusión de los beneficios.	5
Reforzar el ejemplo del Estado a todos los niveles (certificaciones de entidades públicas).	Porcentaje de instituciones y dependencias públicas certificadas respecto al total de estas.	5
	Número de instituciones y dependencias que cuenten con un área enfocada a la igualdad.	
Implementar medidas para impulsar el acceso de las mujeres a un trabajo decente (principalmente mujeres en pobreza).	Iniciativas impulsadas por el Estado para la inserción de las mujeres en el empleo.	2
	Presupuesto asignado por el Estado para las acciones, medidas o programas enfocados a la inserción de las mujeres en el empleo.	
Disminuir la discriminación y la violencia contra las mujeres.	Número de casos de discriminación y de violencia contra las mujeres en el entorno laboral.	4
Educación con perspectiva de género.	Instituciones de educación básica que cuentan con formaciones específicas acerca de igualdad dirigida al alumnado y al profesorado.	1
	Instituciones de educación superior que cuentan con formaciones específicas acerca de igualdad y derechos de las mujeres.	

Fuente: propuesta presentada por EUROSociAL+.

4. Conclusiones

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento integral, que contribuye a generar las condiciones que permitan atender los principales problemas en el mercado laboral mexicano, en términos de desigualdad de género: baja participación de las mujeres en el empleo; segregación ocupacional; baja presencia de mujeres en puestos de toma de decisión; desigualdad salarial entre mujeres y hombres; falta de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal; violencia laboral y discriminación.

En este sentido, a partir de las misiones realizadas en el marco de este proyecto, se puede decir que la Norma Mexicana es una hoja de ruta o guía para quienes tienen el interés de sumarse a la igualdad y a la eliminación de la discriminación en el mundo laboral, pero no saben cómo pueden hacerlo. De esta manera, la Norma Mexicana ayuda a pasar del compromiso a la acción y permite articular acciones aisladas en los centros de trabajo y darles un sustento.

Además, algo que es importante enfatizar es que esta certificación hace visible que los centros de trabajo desempeñan un papel clave y son actores indispensables para lograr un cambio cultural y una sociedad más incluyente. La adopción de este instrumento da muestra del compromiso y envía un mensaje claro de respeto y reconocimiento a los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

La Norma Mexicana es un instrumento valioso que aporta beneficios no solo para el personal, sino también para las empresas; su adopción representa una inversión, puesto que actualmente, los centros de trabajo que apuestan por la igualdad laboral y la no discriminación logran mejorar el clima laboral y la identificación del personal con la empresa, incrementan la atracción, diversidad y retención de talentos y pueden obtener puntos en caso de licitación pública.

Por otra parte, dado que esto es una tendencia mundial, frente a otros sellos México cuenta con un instrumento fuerte que ha dado resultados concretos y positivos, e incluso superiores a los de países como Francia. Aquí se debe resaltar el trabajo interinstitucional de las tres dependencias coordinadoras de la implementación de la Norma Mexicana, que debido a la suma de esfuerzos han logrado que esta se vaya posicionando como un instrumento sólido, no solo a nivel nacional sino también a nivel regional e internacional, y tenga un mayor impacto.

No obstante, el Consejo Interinstitucional aún enfrenta retos, puesto que la Norma Mexicana tiene oportunidades de mejora y fortalecimiento. Es así que se identifica la necesidad de replantear la estrategia de promoción dirigida al sector privado, de modo que se alcance un mayor número de empresas certificadas y un mayor involucramiento por parte de ellas, para que se conviertan en promotoras de la igualdad laboral y la eliminación de la discriminación. También se debe considerar el papel de las organizaciones sindicales, en términos de impulsar la Norma Mexicana y de promover la igualdad de las mujeres en este sector.

Es importante desarrollar esquemas innovadores para incrementar el alcance de la asesoría que se brinda a los centros de trabajo interesados en certificarse, considerando que los recursos humanos en las tres dependencias que promueven la Norma Mexicana (STPS, Inmujeres y Conapred) son insuficientes para atender la demanda de todo el país.

Asimismo, se observa como un área de oportunidad el fortalecer los mecanismos de colaboración con los organismos acreditados para certificar en la Norma Mexicana, así como lograr una comunicación fluida, que permita acelerar la toma de decisiones por parte del Consejo Interinstitucional.

En cuanto a los requisitos, se aprecia una falta de claridad en algunos puntos, lo que genera dificultades para los centros de trabajo que buscan certificarse en términos de la comprensión del requisito y, por tanto, en la implementación de acciones concretas y demostrables —y además hace que la decisión dependa en última instancia de la interpretación de los organismos de certificación—. Por ello, en el siguiente apartado se presentan recomendaciones generales que pretenden ser de utilidad para la mejora de este instrumento.

5. Recomendaciones generales

1. Es primordial hacer una revisión de la redacción de los requisitos, así como de la coherencia entre los elementos y las evidencias, con el fin de evitar la ambigüedad y que queden sujetos a la interpretación, puesto que esto afecta a los centros de trabajo en el momento de presentar la evidencia que da cumplimiento al requisito.
2. Crear un piso mínimo que permita la homologación en la interpretación de la Norma Mexicana entre el Consejo Interinstitucional y los organismos de certificación, en beneficio de los centros de trabajo interesados en certificarse.
3. Elaborar una guía que permita a los centros de trabajo conocer los objetivos de cada requisito, tanto de certificación como de participación. Además, se debe identificar las preguntas frecuentes y los requisitos cuyo cumplimiento genera mayor dificultad, de manera que se pueda acompañar la información de ejemplos claros y aplicables. Todo esto ha de ir sumado a una estrategia de difusión de dicha información, que permita a los centros de trabajo un mejor entendimiento de la Norma Mexicana y sus requisitos.
4. Diseñar material de apoyo acerca de las medidas de nivelación e inclusión y de las acciones afirmativas, en el que se explicite la diferencia entre ellas, su objetivo o razón de ser y su sustento, complementando todo con ejemplos, de manera que en los centros de trabajo se tenga conocimiento de la importancia de su cumplimiento aun cuando son adicionales a los requisitos.
5. En línea con el punto anterior, se recomienda explorar la posibilidad de que se reconozcan otras medidas de nivelación e inclusión y acciones afirmativas, además de las consideradas actualmente en la Norma Mexicana.
6. A partir de lo expresado por las y los representantes de los centros de trabajo, se sugiere considerar instrumentos que ya existen y que se solapan con algunos que establece la Norma Mexicana.
7. Al ser bajo el porcentaje de centros de trabajo privados certificados, se sugiere fortalecer la promoción, difusión y posicionamiento de la marca de la Norma Mexicana para hacerla más atractiva. En este sentido, es preciso destacar que su adopción agrega valor socialmente a la imagen de la empresa o institución, puesto que el uso de la marca distingue e identifica públicamente el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad.
8. Igualmente, se deben difundir los beneficios de la igualdad de género y de la diversidad en las empresas, al destacarlos como elementos de competitividad, generadores de una mayor productividad y mejores resultados. Otra estrategia es la creación de un club de empresas certificadas que intercambien buenas prácticas y que esto también permita el seguimiento a centros de trabajo certificados.

9. Llevar a cabo un trabajo de coordinación y generación de alianzas con actores del gremio empresarial y sindical para acelerar a adopción de la certificación.
10. Se reconoce la importancia de los incentivos fiscales y de compras del Gobierno para impulsar instrumentos como la Norma Mexicana. También el que se encuentre entre otras herramientas como son las normas oficiales.
11. Realizar acciones de posicionamiento de la Norma Mexicana, no solo respaldadas por las tres instituciones integrantes del Consejo Interinstitucional, sino también por el Gobierno Federal; esto implica que la Administración actual impulse la certificación con una nueva instrucción presidencial, como la que emitió el anterior Gobierno.
12. Podría buscarse impulsar la certificación en la Norma Mexicana mediante la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Conferencia Nacional de Gobernadores. También mediante presupuesto destinado a los mecanismos para el adelanto de las mujeres.
13. Realizar un ejercicio complementario al presente proyecto acerca de los resultados de la Norma Mexicana desde la mirada del personal de los centros de trabajo certificados.
14. Generar estrategias de monitoreo de resultados del impacto de la Norma Mexicana que puedan utilizar los centros de trabajo certificados, puesto que se requiere de estadísticas e indicadores que permitan visibilizar los efectos positivos. Sumado a esto podrían explotarse los resultados de la medición del clima laboral y la no discriminación.
15. Para el proceso de revisión y/o actualización de la Norma Mexicana es recomendable que se capacite a los actores internos que la operan en cuanto a normalización. De igual manera se sugiere realizar acciones de capacitación en igualdad de género y no discriminación para los organismos de certificación por parte del Consejo Interinstitucional.

6. Anexo. Misiones en México y Europa

Como se mencionó en el “Desarrollo de la evaluación”, este proyecto se llevó a cabo entre los meses de febrero y noviembre de 2018, periodo en el que — como parte fundamental del propio proyecto — se realizaron tres misiones de acuerdo con el siguiente cronograma de actividades.

Tabla 7. Cronograma de actividades

Misión/Actividad	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Primera misión en México										
Reunión con el equipo del Inmujeres (definición de objetivos y actividades)	■									
Reunión con centros de trabajo público y privado (experiencias exitosas)	■									
Entrevistas grupales con centros de trabajo certificados.	■									
Segunda misión (países europeos)										
Visita de la delegación del Inmujeres a Francia, Bélgica y Dinamarca.		■								
Tercera misión en México										
Sesión de trabajo con el Consejo Interinstitucional				■						
Invitación a centros de trabajo para recabar buenas prácticas				■						
Foro “Experiencias para el aprendizaje sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”				■						
Acercamiento con organismos de certificación				■						
Presentación de resultados de la primera misión.					■					

Tabla 7. Cronograma de actividades (cont.)

Misión/Actividad	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Informe preliminar										
Compilación de información y análisis										
Envío de borrador										
Retroalimentación del Inmujeres										
Informe final										
Envío del documento final de la consultoría										

Primera misión en México



Segunda misión (países europeos)



La agenda, los temas abordados y las personas con quienes se realizaron las reuniones se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 8

País	Institución, temas tratados y personas de contacto	Fecha
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Institución: Ministerio de las Solidaridades y de la Salud de Francia. Dirección de Cohesión Social/ Servicio de los Derechos de las Mujeres. Asunto: la etiqueta de igualdad profesional entre mujeres y hombres. Contacto: Namadie Faure. • Institución: ARBORUS. Asunto: certificación privada a nivel europeo para la igualdad profesional. Contacto: Cristina Lunghi. • Institución: AFNOR – Asociación Francesa de Normalización. Asunto: la etiqueta de igualdad profesional desde la perspectiva del organismo certificador. Contacto: Thierry Geoffroy. 	12 de marzo de 2018
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> • Institución: El mundo según las mujeres (ONG). Asunto: panorama de la igualdad en Bélgica desde la sociedad civil y la cooperación internacional en la materia. Contacto: Stefania del Zotto, Marcela de la Pena y Pasquale Maquestiau. • Institución: Instituto Belga para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Asunto: panorama de las políticas de Igualdad en Bélgica. Contacto: Françoise Goffinet. 	13 de marzo de 2018
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> • Institución: Actiris - Organismo regional de la política de empleo de Bélgica. Asunto: las políticas regionales de igualdad profesional. • Institución: Unia - Centro Belga para la Igualdad. Asunto: la lucha contra la discriminación en el contexto laboral. • Institución: BNP Paribas Fortis. Asunto: ejemplo del Plan de Igualdad y Diversidad en el sector privado. • Institución: Carta de la Diversidad de Luxemburgo. Asunto: la carta de la igualdad de Luxemburgo. Contactos: Claire Godding y Catia Fernandes. 	14 de marzo de 2018
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Institución: Ministerio del Empleo de Dinamarca. Asunto: la igualdad profesional en Dinamarca. Contacto: Andreas Nielsen. • Institución: Confederación Danesa de Sindicatos. Asunto: el rol de los sindicatos en la igualdad profesional en Dinamarca. Contacto: Tine Skov Jensen. • Institución: Sociedad Danesa de Mujeres. Asunto: la historia de la lucha de la igualdad profesional en Dinamarca. Contacto: Helena G. Hansen. 	15 de marzo de 2018
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Institución: Universidad del Sur de Dinamarca. Asunto: panorama de las políticas de Igualdad en los países nórdicos. Contacto: Maria Dockweiler. • Institución: KVINFO - Centro de información sobre la igualdad de género. Asunto: retos de la igualdad en Dinamarca. Contacto: Beatriz Hernandez y Jytte Nielsen. 	16 de marzo de 2018

Tercera misión en México

Foro “Experiencias para el aprendizaje sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”.

El foro, que se realizó en el Museo Memoria y Tolerancia el 29 de mayo de 2018, contó con la asistencia de 55 personas —40 mujeres y 15 hombres— que representaron a 41 centros de trabajo, de los cuales 33 pertenecen al sector público y los restantes ocho al sector privado.

La dinámica de trabajo consistió en un World Café, esto es:

1. **Entorno:** mesas redondas con al menos cinco sillas.
2. **Bienvenida e introducción:** la persona anfitriona inició con una bienvenida y una introducción al proceso de World Café configurando el contexto e incentivando la participación.
3. **Rondas de grupos:** el proceso comenzó con la primera de cuatro rondas de cincuenta minutos de conversación para el grupo sentado alrededor de una mesa. Al final del tiempo, cada miembro del grupo se mueve a una nueva mesa diferente.

4. **Preguntas:** cada ronda está precedida por una pregunta especialmente diseñada para el contexto específico y el propósito deseado del World Café. Las mismas preguntas se usaron en todas las rondas, para enfocar así la conversación y guiar los trabajos.
5. **Presentación:** se invitó a las personas participantes a compartir ideas u otros resultados de sus conversaciones con el resto del grupo. De esta forma, al final de la sesión conjunta, cada mesa de trabajo, por medio de una persona relatora, tuvo la oportunidad de presentar sus conclusiones y particularidades acerca del tema en discusión.

Se abordaron los siguientes temas:

- **Tema 1: Beneficios para el centro de trabajo obtenidos a partir de la certificación.**

Objetivo: conocer los beneficios que los centros de trabajo han obtenido a partir de la implementación de acciones realizadas para obtener la certificación en la norma. Por ejemplo: mejoramiento del clima laboral, mayor productividad o menor ausentismo.

- **Tema 2: Áreas de oportunidad en el proceso de certificación.**

Objetivo: conocer las áreas de oportunidad que los centros de trabajo observaron durante el desarrollo de su proceso de certificación. Se espera identificar los retos y obstáculos encontrados en la asesoría brindada por el Consejo Interinstitucional, en la realización de los trámites —emisión del folio de participación, emisión de las cartas de no incumplimiento a las leyes, inscripción al padrón de centros de trabajo certificados— y en el trato con los organismos de certificación.

- **Tema 3: Áreas de oportunidad de los requisitos de certificación y las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.**

Objetivo: conocer las áreas de oportunidad que los centros de trabajo han observado a partir del cumplimiento de los requisitos de certificación y de las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas que contiene la norma. Como ejemplo, se espera obtener información relacionada con la comprensión y suficiencia de información que aparece en cada requisito, la dificultad para el cumplimiento, el conocimiento del tema abordado, la aplicabilidad de acuerdo con la naturaleza del centro de trabajo, entre otros.

- **Tema 4: Medición del impacto de la norma en la productividad de los centros de trabajo certificados.**

Objetivo: conocer las propuestas de los centros de trabajo para la elaboración de indicadores de productividad a partir de los beneficios que experimentaron debido a la certificación en la norma. Se espera obtener información que permita la elaboración de indicadores de productividad, comenzando con la propuesta de variables y modelos para ello.



www.eurosocial.eu

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 10 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.

Consortio liderado por:



Publicación realizada con el apoyo de:

