

Informe
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)
Pacto Mundial de las Naciones Unidas

i. Introducción

En México algunas características asociadas con el color de piel, el aspecto físico, el idioma, el origen étnico, el aspecto físico, la preferencia sexual o la condición de salud son elementos que obstaculizan la posibilidad de acceder a un empleo bien remunerado, con mayor impacto en personas indígenas, o personas de estrato socioeconómico bajo, tal como lo sostiene la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010, en donde el 40% de las personas indígenas aseguran que no cuentan con las mismas oportunidades de obtener un empleo debido a su origen étnico.¹

La apariencia física es una de las principales condiciones por las que la población en México siente que sus derechos no han sido respetados (una cuarta parte de la población así lo sostiene). El 80% de la población que se ubica en los estratos socioeconómicos medio alto y alto no refieren que sus derechos hayan sido vulnerados por su apariencia física, pero el 28% de la población ubicada en el estrato muy bajo afirma que sí han sido víctimas de actos que atentan contra sus derechos por la misma causa. 30% de las personas sin instrucción educativa afirma que su modo de vestir ha influido en el respeto de sus derechos, seguido por las personas con primaria terminada (23%) y con nivel de licenciatura (22%), y el 24% de la población perteneciente a un nivel socioeconómico muy bajo considera que alguna vez se han violado sus derechos por su forma de vestir. De la misma forma, cinco de cada diez jóvenes de nivel socioeconómico muy bajo afirman que no los aceptaban en los empleos debido a su apariencia, mientras que dos de cada diez personas jóvenes de estrato bajo dijeron lo mismo².

Estas formas de discriminación confluyen y favorecen la exclusión laboral, provocando situaciones de desempleo, bajos salarios, incremento a la informalidad y la desigualdad de trato y de oportunidades para todas las personas.

ii. Marco jurídico

En el país, el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo primero constitucional, párrafo 5° que dicta:

¹ Ricardo Raphael de la Madrid (coord.), *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Proceso penal*. México, CIDE/Conapred, 2012. Disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_IntroGral.pdf

² Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010.

[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.³

Este párrafo establece la cláusula antidiscriminatoria que prohíbe en México toda forma de discriminación y constituye, al mismo tiempo, un eje de referencia para la legislación y normatividad en el país. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), reglamentaria del párrafo 5º de la Constitución, establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

De acuerdo con la LFPED se entenderá por discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.⁴

A partir de 2008 se impulsó un proceso de fortalecimiento del marco legal para prevenir y eliminar la discriminación y en la necesidad de reforzar las atribuciones del Conapred para garantizar una atención integral desde la perspectiva de la formulación de políticas públicas, la promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación, la defensa y la formación educativa.

Por ello y debido a los vacíos legales y a la reforma en materia de derechos humanos de 2011, el 7 de febrero de 2014 se aprobó por el Congreso de la Unión la reforma a la LFPED⁵, que, entre otras cosas, responde en gran medida al avance en la protección que a nivel internacional ha tenido el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

A modo de recapitulación la Reforma a la LFPED comprende los siguientes puntos:

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo V

⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, fracción III

⁵ Se turnó al Ejecutivo Federal para para los efectos constitucionales de promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación.

i. Aspectos normativos

- a) Se consolida la prohibición de discriminar con una nueva cláusula antidiscriminatoria en términos del artículo 1º de la Constitución.
- b) Se amplía la definición de discriminación con la finalidad de regular la discriminación directa e indirecta, así como la formal y la sustantiva.
- c) Se incorporan como motivos de discriminación la homofobia, la misoginia, la segregación racial, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- d) Amplia el catálogo de conductas que constituyen un acto discriminatorio.
- e) Precisa los supuestos de trato diferenciado que no se consideran discriminatorios agrupados en: acciones afirmativas y distinciones basadas en criterios razonables, proporcionales y objetivos.

ii. Aspectos de aplicación y actuación

- a) Precisa que el rango de aplicación es para los poderes públicos federales.
- b) Se fortalece al Conapred como ente protector de la ley, así como en sus atribuciones y responsabilidades en materia de seguimiento de políticas públicas como de reformas legislativas.

iii. Aspectos de procedimiento

- a) Unifica los procedimientos de queja y reclamación con carácter obligatorio para el servicio público y particulares.
- b) Establece medidas de reparación adicionales a las administrativas con el fin de reparar los daños causados por prácticas discriminatorias.
 - Restitución del derecho violentado.
 - Compensación por el daño.
 - Amonestación pública.
 - Disculpa pública o privada.
 - Garantía de no repetición.

iv. Aspectos de garantía

- a) Se establecen medidas y su naturaleza para garantizar el goce del derecho:
 - Medidas de nivelación. - orientan y eliminan las barreras de todo tipo
 - Medidas de inclusión. - generan las circunstancias para el goce del derecho en igualdad de oportunidades.

- Medidas afirmativas. - específicas y de carácter temporal para corregir condiciones de desigualdad.

v. Aspectos de institucionalidad

- Incrementa el número de integrantes de la Junta de Gobierno, así como el de sus invitados/as permanentes.
- Redefine el perfil del/la titular de Conapred.
- Se extiende el período del cargo en la Presidencia a 4 años para garantizar la continuidad.
- Se le otorga el carácter de “especial” al Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación

iii. Correspondencia con obligaciones internacionales

El Consejo Nacional, con base en su atribución de difundir las obligaciones asumidas por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación y de conformidad con los principios universalmente reconocidos del Pacto de las Naciones Unidas (Global Compact) para promover las responsabilidad social empresarial en áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción; aplica y reafirma su compromiso en el seguimiento al principio 6 de dicho Pacto que determina el deber de las empresas para erradicar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Aunado a lo anterior, el Conapred a través de estas acciones contribuye al seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, toda vez que el Pacto Global y sus diez principios son el punto de partida para que las empresas se adhieran al impulso de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en los siguientes objetivos:

Objetivo (ODS)	Acciones
Objetivo 5. Igualdad de Género	-Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en el país. -Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas en todos los niveles
Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico	-Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

Objetivo 10. Reducción de desigualdades	de	-Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto. -Potenciar y promover la inclusión social económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
---	----	---

No obstante, por medio del pacto también se reafirma el compromiso del Estado mexicano para el seguimiento al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima de admisión al empleo al tiempo que se impulsa la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, para dar continuidad a la agenda pendiente.

iv. Acciones del Conapred

a. Proceso de quejas

El artículo 43⁶ de la LFPED establece que el Consejo es competente para conocer actos u omisiones que sucedan dentro del territorio mexicano, que puedan configurar conductas que se presuman discriminatorias en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal en comento y que son atribuidos a personas particulares o a personas servidoras públicas federales o de los poderes públicos federales.

Así, el Consejo conoce de los procedimientos de queja por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias imputables a personas servidoras públicas federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, personas físicas o morales, así como a particulares.

Con relación al número de quejas que se han presentado en este Consejo y que involucran actos presuntamente discriminatorios por parte de empresas, se tienen los siguientes registros del año 2014 al periodo actual del año 2016.

Año	Total de quejas recibidas
2014	322
2015	386
2016	211

⁶ Artículo 43 (LFPED). - El Consejo conocerá de las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene.

Toda persona podrá presentar quejas por presuntos actos, omisiones, o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de un representante.

b. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018.

El Conapred funge como la institución encargada del seguimiento a la implementación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014-2018⁷. En este sentido corresponde al Consejo; coordinar las acciones que emprende la Administración Pública Federal en la materia, colaborar en el impulso y cumplimiento de las líneas de acción y al mismo tiempo es usuario del Programa.

A través de seis objetivos, 35 estrategias y 242 líneas de acción el PRONAIND conforma un programa de carácter especial⁸, que involucra a toda la Administración Pública Federal en el avance sustantivo hacia la igualdad de trato, al tiempo que se articula como el principal instrumento de política pública en correspondencia con la cláusula antidiscriminatoria del artículo 1º párrafos 3º y 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las líneas de acción del Programa que incentivan la modificación de la normatividad, procedimientos y servicios públicos a fin de garantizar la igualdad laboral son:

Estrategia 1.1 Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades.
1.1.9. Integrar en una NOM, la Guía ICI, el MEG y la NMX de igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2012).

Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación.
1.2.1. Adecuar la normativa relativa a contratación, promoción y permanencia laboral para eliminar prácticas discriminatorias.
1.2.2. Establecer criterios que favorezcan la contratación, promoción y permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados.
1.2.3. Establecer criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.
1.2.4. Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/Sida y de no gravidez como requisito de acceso o permanencia.
1.2.5. Impulsar el establecimiento de prestaciones relacionadas con la paternidad en los reglamentos internos de las instituciones.

A efecto de combatir las condiciones de desigualdad que prevalecen en el mundo laboral y que afectan particularmente a grupos en situación de discriminación, el PRONAIND establece líneas de acción relacionadas con el cierre de brechas y que incentivan la obligación de proteger y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, a decir:

⁷ Publicado el 30 de abril de 2014 en el Diario Oficial de la Federación (DOF)

⁸ Artículo 26.- Los programas especiales se referirán a las prioridades del desarrollo integral del país fijados en el plan o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras del sector. Ley de Planeación, última reforma 06/05/2015

Estrategia 3.1 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados.

3.1.2. Homologar condiciones laborales, procesos de selección y formación del personal docente adscrito a educación indígena con el resto del personal docente.

Estrategia 3.3 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados.

3.3.1. Ampliar la cobertura de seguridad social para trabajadoras y trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales.

Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados.

3.4.1. Reducir la brecha entre la obligación constitucional de un salario mínimo remunerado y los salarios mínimos vigentes.

3.4.2. Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados.

3.4.3. Desarrollar políticas activas de compatibilidad entre la vida personal y laboral y provisión efectiva de servicios públicos de cuidado.

3.4.4. Establecer estrategias activas de acogida y de inserción laboral decentes para personas migrantes.

3.4.5. Garantizar el goce efectivo de derechos laborales y acceso a la justicia laboral para los jornaleros agrícolas nacionales y extranjeros.

3.4.6. Desarrollar una estrategia para formalizar las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, nacionales y extranjeras.

Con el propósito de configurar mecanismos que favorezcan un cambio cultura promotor de la inclusión y de respeto a las diferencias dentro del ámbito laboral el Programa suscribe las siguientes líneas de acción:

Estrategia 5.1. Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional.

5.1.8. Incentivar y reconocer a las empresas con buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación.

Estrategia 5.7 Impulsar acciones contra la discriminación en razón de la edad.

5.7.9. Incentivar y reconocer a empresas que incorporen medidas de inclusión laboral formal y digna para personas jóvenes y adultas mayores

5.7.10. Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación de las empresas.

El PRONAIIND promueve la armonización de las leyes vigentes en materia laboral con la finalidad de mejorar las condiciones sociales y laborales en los centros de trabajo y el libre desarrollo del personal a través de las siguientes líneas de acción:

Estrategia 6.2 Promover la armonización de legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.

6.2.7. Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos.

6.2.8. Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos.

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

La Norma Mexicana⁹ NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento que establece requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de todo el personal. A diferencia de las Normas Oficiales Mexicanas, ésta no es obligatoria pues sólo expresan una recomendación de parámetro o procedimiento.

Su objetivo es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

1. Antecedentes

Las prácticas sociales que excluyen o que generan un trato desigual entre las personas, se reproducen por diversos medios de socialización y en todos los ámbitos de la vida, por ello se requieren mecanismos y acciones que articulen políticas de largo alcance para sumar explícitamente a la sociedad e impulsar un cambio estructural en aras de garantizar la igualdad sustantiva.

El Estado mexicano en correspondencia con el marco constitucional, es promotor de iniciativas e instrumentos para favorecer el derecho a la igualdad y no discriminación, así como los derechos laborales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, no obstante, a través de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 se establecieron las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en el ámbito laboral que incidieron en el fortalecimiento de este instrumento y el cambio de su denominación quedado como Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, a objeto de fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

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

⁹ Una Norma Mexicana (NMX) es un mecanismo que elabora un organismo nacional de normalización o la Secretaría de Economía (SE) en los términos de la Ley Federal de Metrología y Normalización (LFMN), que prevé para un uso común y repetido, reglas, especificaciones, atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado.

Los tres mecanismos constituyen un referente clave para generar un cambio cultural en favor de la igualdad, inclusión y la no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, en este mercado, aún persisten diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de derechos humanos y laborales. Es en este contexto que se lleva a cabo la firma de un convenio inicial de colaboración tripartita entre la STPS, el Inmujeres y el Conapred para integrar los tres instrumentos y como producto de lo anterior se presenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015 “Día Nacional contra la Discriminación”, la cual entró en vigor el 18 de diciembre del año 2015.

2. Marco Jurídico

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional, toda vez que los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la LPFED.

Es importante resaltar que los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad nacional aplicable, velando que en los centros de trabajo se respeten los criterios mínimos necesarios para generar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

Por otro lado, en el marco del derecho internacional, la Norma está sustentada en los instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que el Estado mexicano tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con el orden constitucional vigente, a decir; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)¹⁰, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés)¹¹, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por mencionar algunos.

3. Elementos constitutivos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Los centros de trabajo, con la finalidad de llevar a cabo acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación deben fomentar en todo momento un enfoque participativo para reforzar los conocimientos y las capacidades del personal, por esta razón, la inclusión laboral constituye uno de los ejes medulares de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. El propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno,

¹⁰ Artículos 11, 13 y 14 de la Convención

¹¹ Artículos 1, 2, y 4 de la Convención

productivo y sin discriminación a favor de todas las personas sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

Los principios fundamentales de la inclusión laboral abarcan:

- El empleo digno
- La accesibilidad
- El acceso, permanencia y ascenso en el empleo sin discriminación
- El acceso a los bienes y recursos institucionales
- La igualdad salarial entre mujeres y hombres

4. Proceso de certificación

El campo de aplicación de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación comprende centros de trabajo del sector público¹², privado¹³ y social¹⁴, que se encuentren ubicados en el territorio nacional y que pertenezcan a cualquier sector económico o giro. La convocatoria para los centros de trabajo interesados en certificarse tiene carácter permanente a partir de la entrada en vigor de la Norma.

El proceso de certificación implica el cumplimiento de 14 requisitos, 5 de ellos críticos que contemplan una auditoría interna, así como la aplicación de políticas de inclusión y no discriminación, criterios que posteriormente son verificados mediante una auditoría de certificación, a través de un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), misma que dictaminará el cumplimiento de al menos 70 puntos.

Los requisitos para la certificación en la Norma son:

1. Contar con una política de Igualdad Laboral y No Discriminación
2. Tener un grupo, Comisión o Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación o su equivalente
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades
4. Realizar una auditoría interna
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo
6. Código de ética o su equivalente
7. Garantizar Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal
8. Garantizar procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades
9. Garantizar procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades
10. Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación

¹² Organizaciones que forman parte de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno

¹³ Organizaciones de interés social, legalmente constituida y que generen empleo

¹⁴ Organizaciones de interés público que tiene presupuesto gubernamental pero que cuentan con autonomía o cierta autonomía para ejercer su administración. También se clasifican aquí diversos tipos de organizaciones de la sociedad civil que generan empleo.

11. Hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo

Niveles de la certificación:

Una vez certificado el centro de trabajo, según las acciones afirmativas que ha realizado podrá elevar a bronce plata u oro el mismo, con dos, tres o cuatro acciones medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas respectivamente, las cuales pueden ser:

- ✓ Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.
- ✓ Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
- ✓ Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.
- ✓ 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.
- ✓ Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

La certificación implica para los centros de trabajo:

- Ratificar el compromiso con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en el que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales incluyentes y que favorezcan la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

El personal que labora en el centro de trabajo se beneficia en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización que promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y trato.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional

Se genera un cambio cultural en favor de una sociedad incluyente a través de:

- El fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo
- Identificar el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y no discriminación
- Contar gradualmente con un mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

En aras de favorecer la inclusión social y fortalecer los mecanismos para promover y garantizar la igualdad laboral y no discriminación, el Conapred instrumentó la Política Interna de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el objetivo de incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, que, con pleno respeto a sus derechos humanos y laborales, promueva el trabajo digno y decente de ese grupo de población.

El Consejo también cuenta con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de establecer los criterios de acción para promover una cultura de igualdad laboral para las personas servidoras públicas que laboran al interior de la Institución, cabe mencionar que el establecimiento de esta Política constituye un requisito básico para la certificación en la Norma.

5. Informe General de Actividades sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

De acuerdo al objetivo general de la Norma Mexicana de reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación en colaboración con la STPS, y el INMUJERES se han realizado las siguientes actividades para su difusión, implementación y mejora continua.

a) Acciones de promoción y difusión.

Presentaciones NMX

- Presentación de la Norma a todas las Direcciones Generales Adjuntas del Conapred abarcando temas como: antecedentes, beneficios participación de expertos en la integración del proyecto y etapas del proceso de la certificación.
- **13 de enero de 2016.-** Reunión de titulares del Consejo Interinstitucional¹⁵ para la estrategia de promoción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- **22 de febrero de 2016.-** Presentación de la NMX en el evento Empower LGBT 2016 Corporativo Diverso para empresarios LGBTTTI y entrega de folletos informativos.

Cursos de capacitación y promoción

¹⁵ Reuniones con el Consejo Interinstitucional conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- **26 de febrero de 2016.-** Curso- Taller “Conceptos básicos en torno a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para Organismos de Certificación, con el objetivo de dar a conocer los conceptos básicos y fundamentales en materia de la NMX, logrando una sinergia con los mismos para su buena implementación y difusión.
- **13, 18, 19 de mayo de 2016.-** Curso- Taller “No Discriminación” a Sports World México para lograr sinergia en la adopción de la NMX.

b) Informe de asesorías

En cuanto al informe de asesorías brindadas en el Conapred con relación a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Conapred hasta el momento ha realizado 207 asesorías de las cuales se dio respuesta:

Vía telefónica	Vía Correo Electrónico	Vía presencial
40	125	42

Conapred hasta el momento ha realizado 42 asesorías presenciales en las instalaciones de los centros de trabajo e instalaciones del Consejo, de las cuales:

Todos los centros de trabajo del sector privado.

- 40 han sido a centros de trabajo de la Cd. de México
- 1 a un centro de trabajo de Nuevo León
- 1 a un centro de trabajo de Coahuila

c) Certificados

Actualmente 23 centros de trabajo, entre ellos 14 empresas privadas y 9 instituciones del sector público¹⁶ se han certificado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el propósito de impulsar espacios laborales incluyentes y sin discriminación; a favor de todas las personas

¹⁶ Las empresas privadas certificadas en la NMX son: T-Systems México S.A de C.V., Ecodeli Industrial, S.A. de C.V., Global Intermex, S.A. de C.V., Supervisión Técnica del Norte, S.A. de C.V., Tecnoprogramación Humana Especializada en Sistemas Operativos, S.A. de C.V., Johnson Controls, S.A de C.V., Instituto de Lenguas, El Universo del Lenguaje, Cassidian México, S.A de C.V., Léase Plan México S.A. de C.V., Coordinación de Distribuciones y Servicios Logísticos, Especialistas en Limpieza Empresarial, S.A. de C.V., Profesionales en Mantenimiento y Limpieza, S.A. de C.V., Limpieza y Vigilancia Profesional Empresarial, S.A. de C.V., Soluciones Integrales para la Protección Patrimonial.

En el sector público se han certificado las siguientes instituciones: Instituto Federal de Telecomunicaciones, Secretaría Técnica del Gabinete del Gobierno del Estado de México, Secretaría General de Gobierno del Estado de México, Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de México, Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México, Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Servicio de Administración y Enajenación de Bienes.

Para mayor referencia consultar el siguiente link:

http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/153721/Padron_de_CT_certificados_NMX_04102016.pdf

sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, entre otros motivos.

V. Próximos eventos

- En el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se llevará a cabo el Encuentro de experiencias exitosas, a celebrarse en el mes de noviembre en la Ciudad de México, en donde se recapitulará sobre los avances y retos para la implementación de este instrumento, además del reconocimiento e intercambio de buenas prácticas tanto en el sector público como el sector privado.
- Como parte de la estrategia de seguimiento, el próximo mes de noviembre se llevará a cabo la cuarta reunión de enlaces institucionales PRONAIIND para presentar el estado actual de la implementación del Programa y dialogar sobre las acciones y proyectos en marcha.