

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



SECRETARÍA DE
FINANZAS





Índice

1. ¿Qué es la Norma?

2. Objetivo

3. Política

4. Conceptos Básicos

5. Alta Dirección e Integrantes del Comité

6. Requisitos de la Certificación

7. Canales de denuncia



¿QUÉ ES LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015?

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2015

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

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

¿Qué es?

- Una certificación voluntaria.
- Una hoja de ruta para que empresas e instituciones asuman el compromiso con la igualdad y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

¿Cuál es su objetivo?

- Que los centros de trabajo implementen prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la gestión de recursos humanos, favoreciendo así el desarrollo integral del personal.
- Reconocer públicamente a las organizaciones que fomentan ambientes laborales inclusivos e igualitarios para las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.

¿A quién está dirigida?

A los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, de cualquier tamaño o giro de todo el país.

¿Cómo se obtiene?

- Con requisitos auditados por organismos de certificación acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación.
- Vigencia de 4 años con vigilancia a los 2 años.



Requisitos de la Certificación NMX-R-025-SCFI-2015

Requisitos para Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015



Requisitos Críticos para Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

30 Puntos

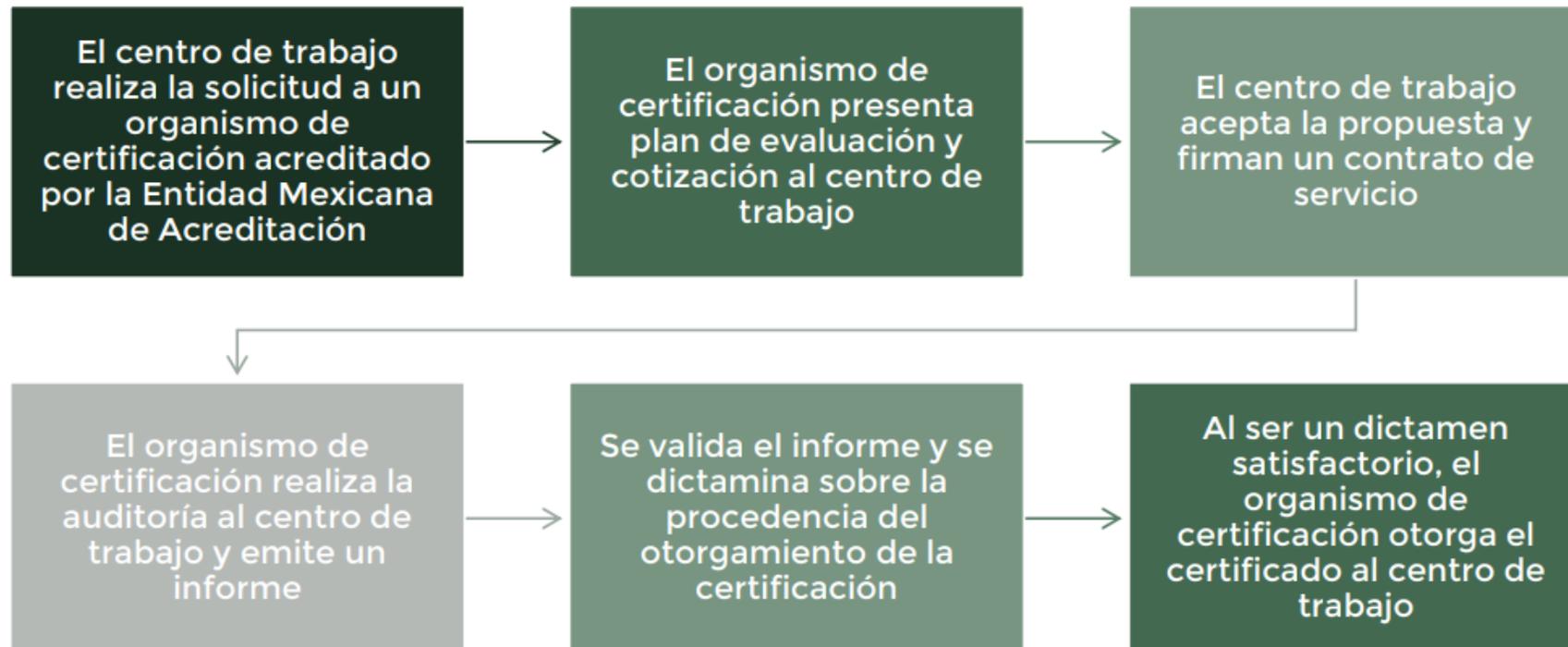
1. Contar con una **política de igualdad laboral y no discriminación** en el centro de trabajo o equivalente.
2. Contar con un grupo, comisión o **comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación** de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
3. Contar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

Requisitos Críticos para Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

70 puntos

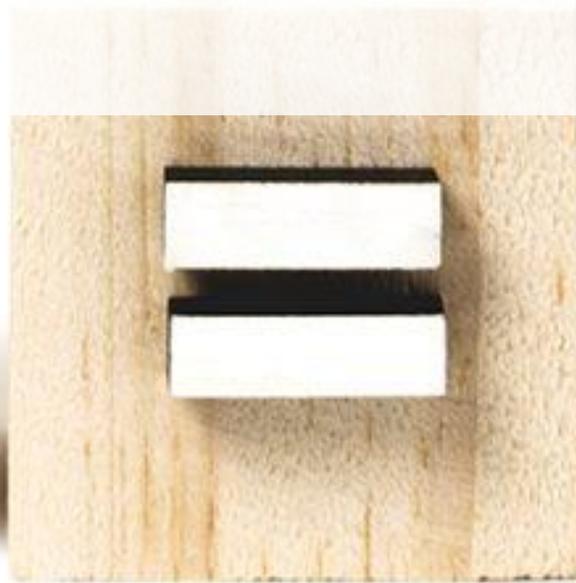
6. Existencia de un **código de ética o equivalente**.
7. Garantizar la **igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones** y compensaciones al personal.
8. Contar con **procesos de ascenso y permanencia con igualdad** de oportunidades.
9. Contar con procesos de **formación, capacitación, adiestramiento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

Proceso para Certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015





Política



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Es **aplicable para todo el personal adscrito** a la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo de Querétaro.
2. Su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la **Secretaría Técnica** y el **Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación**.
3. Se **prohíbe el maltrato, violencia y segregación** de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.



Establece que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de la autoridad del centro de trabajo hacia la persona y entre el personal en materia de:

- Apariencia Física;
 - Cultura;
 - Discapacidad;
 - Idioma;
 - Sexo;
 - Género;
 - Edad;
 - Condición social, económica, de salud o jurídica;
 - Embarazo;
 - Estado civil o conyugal;
 - Religión;
 - Opiniones;
 - Origen étnico o nacional;
 - Preferencias sexuales; y
 - Situación migratoria.
- 

Objetivo



Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Finanzas.

01

Garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal.

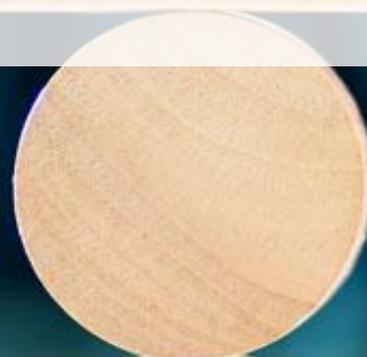
02

Se encuentra armonizada con el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.

03



Alcance



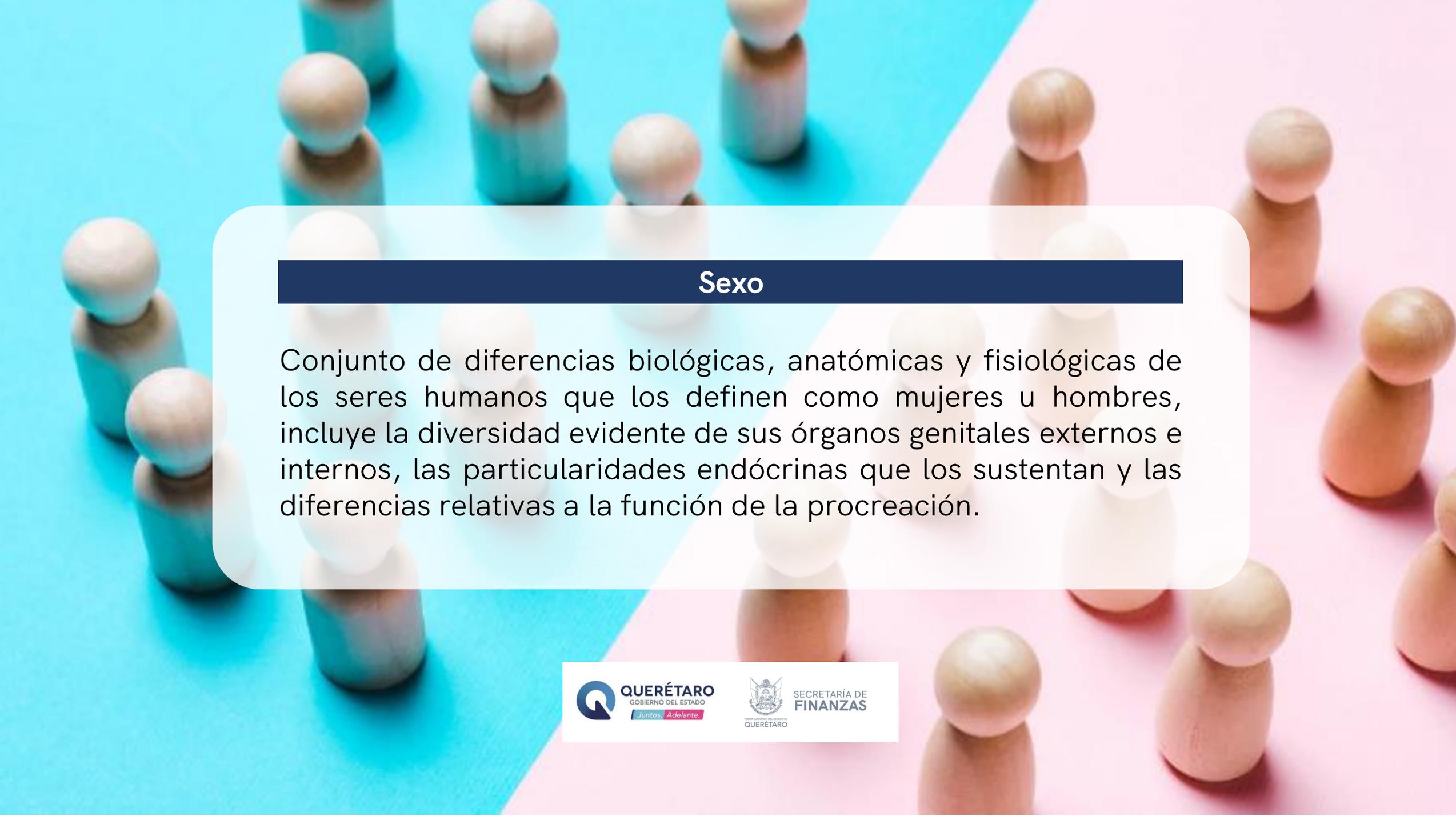
Alcance

Aplica para TODO el personal de la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, sin importar el esquema de contratación.





Definiciones

The background of the slide features a collection of small, light-colored wooden figures, similar to those used in a board game, scattered across a surface that is split diagonally into a light blue upper-left section and a light pink lower-right section. The figures are arranged in a way that suggests movement or a path across the diagonal line.

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres, incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia

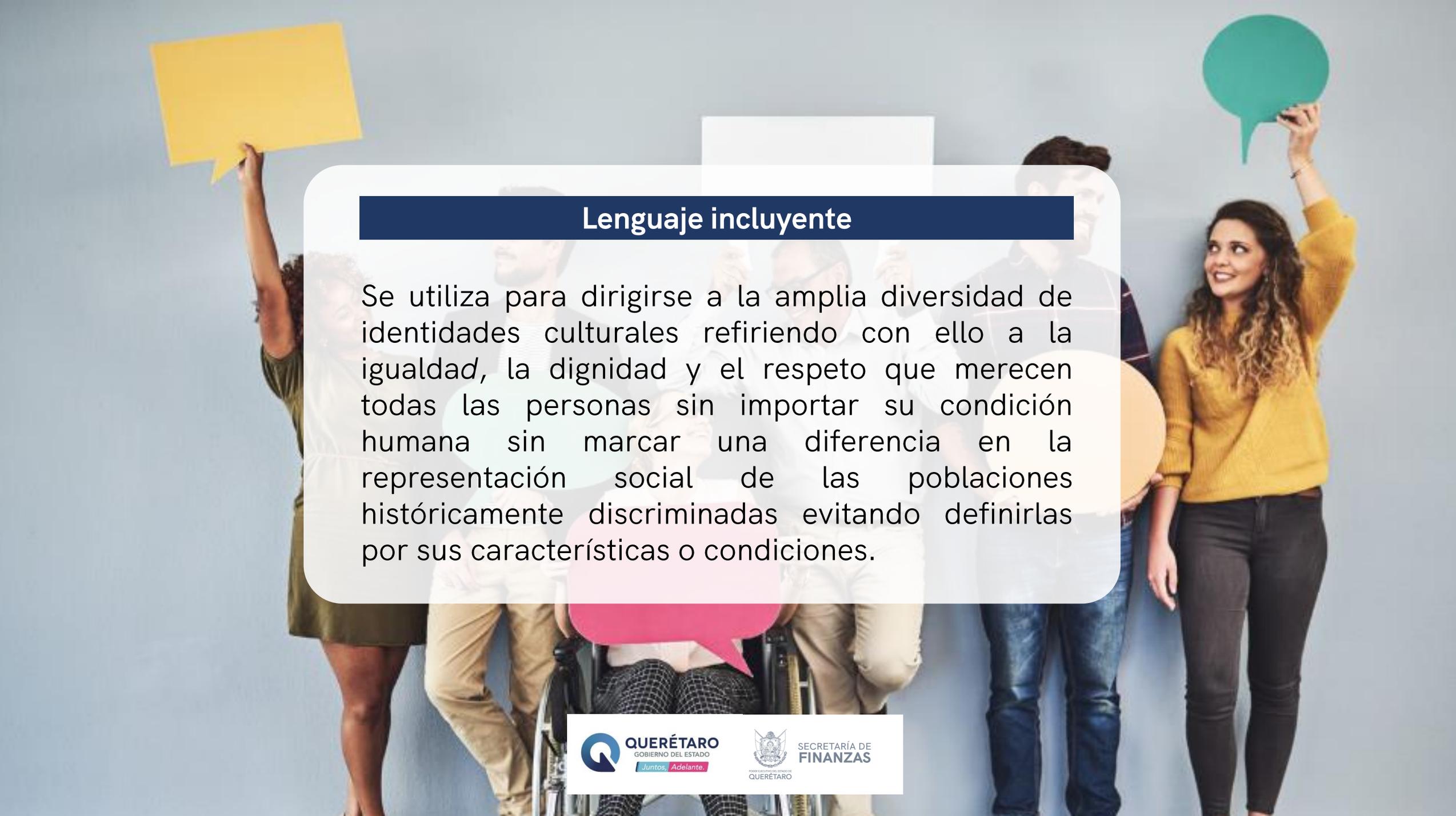
Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Igualdad

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad Sustantiva

La igualdad sustantiva es la 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, supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferentes biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

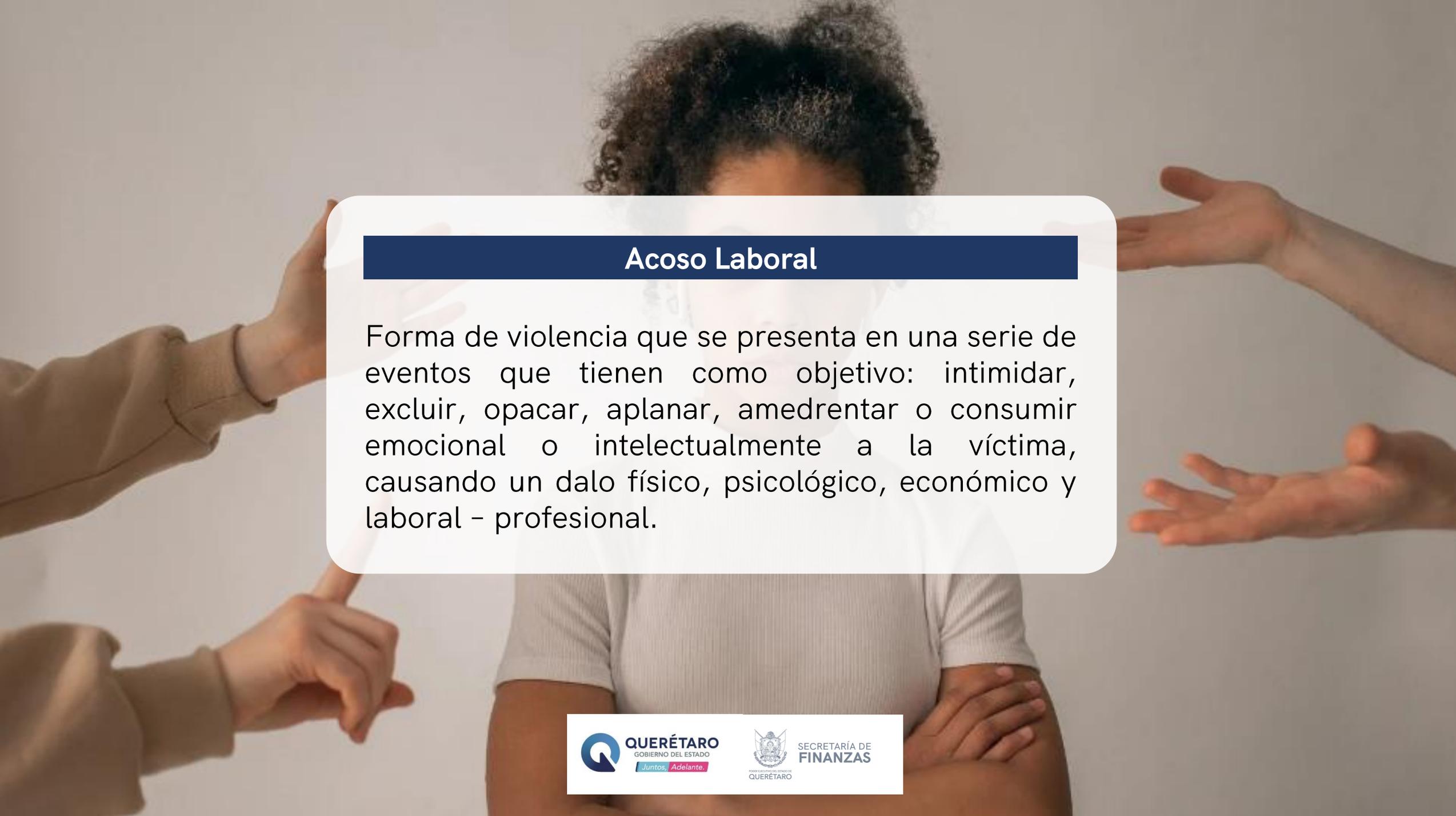
A diverse group of people, including a woman in a yellow dress holding a yellow speech bubble, a man in a white shirt holding a white speech bubble, a man in a dark shirt holding a blue speech bubble, and a woman in a yellow sweater holding a teal speech bubble. In the center, a person is seated in a wheelchair, holding a pink speech bubble. The background is a plain, light blue wall.

Lenguaje incluyente

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

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.



Acoso Laboral

Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo: intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un dalo físico, psicológico, económico y laboral - profesional.

Acoso Sexual

Forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Independientemente de que se realice en uno o varios eventos

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Principios



Principios Generales

1. **Respetamos** las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
2. **Promovemos la igualdad** de oportunidades y desarrollo para todo el personal.
3. En los procesos de contratación, **buscamos otorgar, las mismas oportunidades de empleo** a las personas candidatas, sin importar, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por la leyes federales, estatales o locales.

Principios Generales

- 4. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad**, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- 5. Estamos comprometidos a la atracción, retención y motivación de nuestro personal**, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de la Oficialía Mayor que rige a la Secretaría de Finanzas, no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que se desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- 6. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas**; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral y persona de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Principios Rectores



Igualdad de oportunidades



Confidencialidad



No revictimización

Ambiente saludable y armonioso



Dignidad y defensa a la persona



Debida diligencia



Alta Dirección



QUERÉTARO
GOBIERNO DEL ESTADO
Juntos Adelante



SECRETARÍA DE
FINANZAS

PODER EJECUTIVO
QUERÉTARO



Alta Dirección

MAD Gustavo Arturo Leal Maya

Secretario de Finanzas
Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro



Responsable de implementar la Política

Lic. Lucero Durán Arias

Secretaria Técnica
Secretaría de Finanzas
Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro



Integrantes del Comité



QUERÉTARO
GOBIERNO DEL ESTADO
Juntos Adelante.



SECRETARÍA DE
FINANZAS

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO
QUERÉTARO

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Presidenta

Lcda. Paulina de la Paz Samperio Pérez
Subsecretaria de Política Fiscal e Ingresos
Secretaría de Finanzas

Secretaria

Lcda. Edna Enciso Villa
Titular del Órgano Interno de Control
Secretaría de Finanzas

Vocal

Lcda. Rosa María Salinas Díaz
Analista Administrativo
Secretaría de Finanzas

Vocal

Lic. Jorge Alfredo Aguilar Montes
Subprocurador Fiscal Contencioso
Procuraduría Fiscal

Vocal

Mtra. Beatriz Velázquez Soto
Directora de Gobierno Digital e Innovación
Secretaría de Finanzas

Vocal

Lcda. Silvia Janet Espinosa de la Peña
Jefa de Departamento de Ingeniería de
la Dirección de Sistemas Financieros
Subsecretaría de Tecnologías de la
Información

Vocal

Lcda. María Valeria Olvera García
Coordinador de Proyectos
Secretaría de Finanzas

Canales de Denuncia

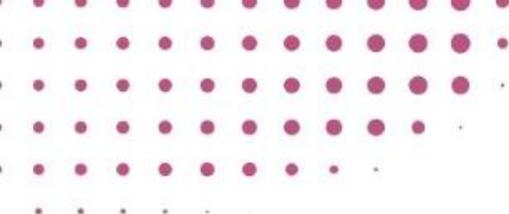


QUERÉTARO
GOBIERNO DEL ESTADO
Juntos Adelante.



SECRETARÍA DE
FINANZAS

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Secretaría Técnica

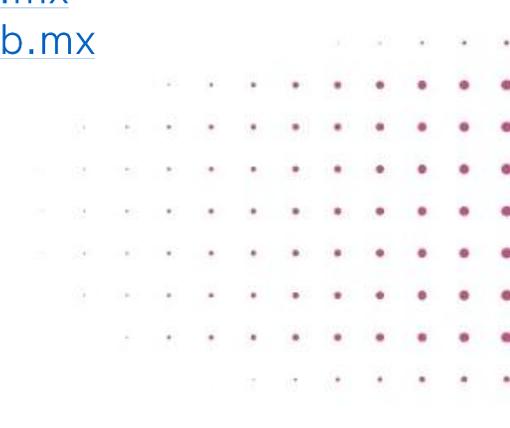
Lcda. Lucero Durán Arias

Email: lduran@queretaro.gob.mx

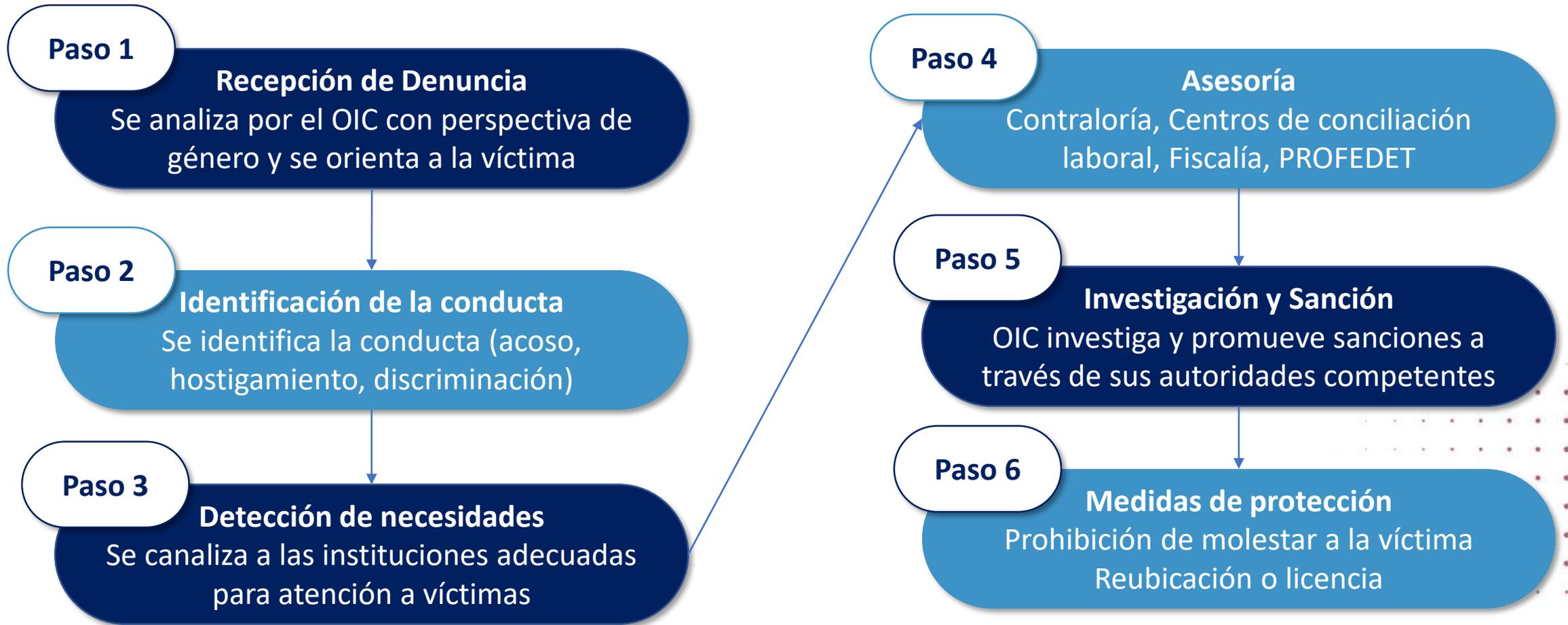
Órgano Interno de Control Autoridad competente

Lcda. Sindy Desireé Martínez Rivas

Email: smartinezriv@queretaro.gob.mx
denuncias_equidad.sf@queretaro.gob.mx



Procedimiento de Denuncia



Mecanismos de Atención

¿Además de mi OIC, a dónde puedo acudir?

*Secretaría de la
Contraloría a través de la
Dirección de Investigación*



*Procuraduría de la
Defensa del Trabajo*

*Centros de Conciliación
Laboral del Estado*



*Fiscalías Locales
Especializadas*

