

# 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

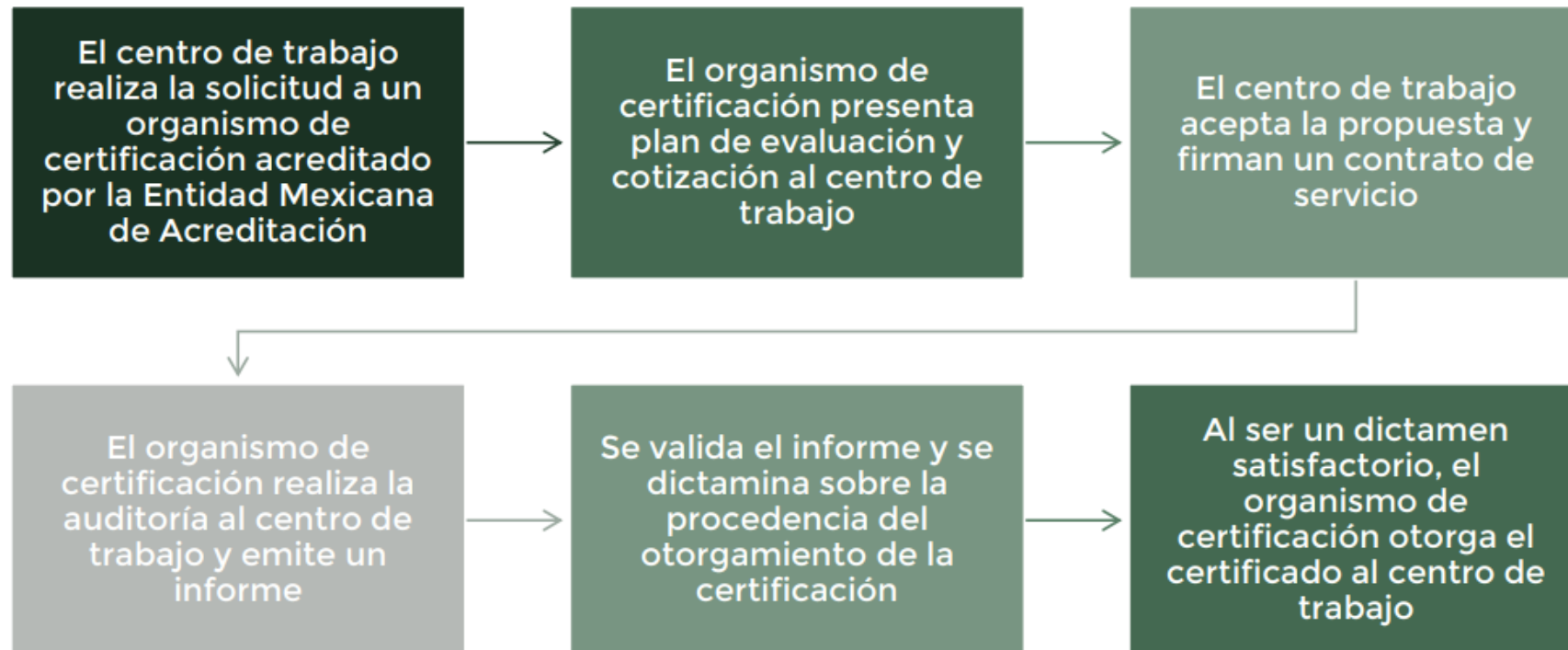
1. Contar con una **política de igualdad laboral y no discriminación** en el centro de trabajo o equivalente.
2. Contar con un grupo, comisión o **comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación** de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
3. Contar 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

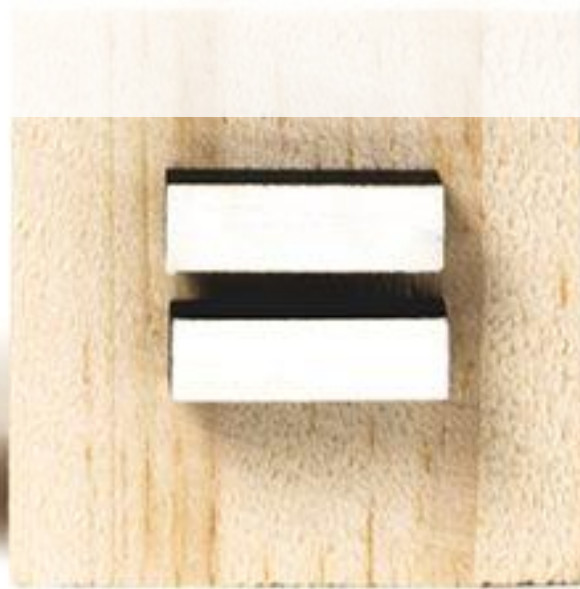
6. Existencia de un **código de ética o equivalente**.
7. Garantizar la **igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones** y compensaciones al personal.
8. Contar con **procesos de ascenso y permanencia con igualdad** de oportunidades.
9. Contar con procesos de **formación, capacitación, adiestramiento 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

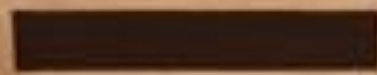
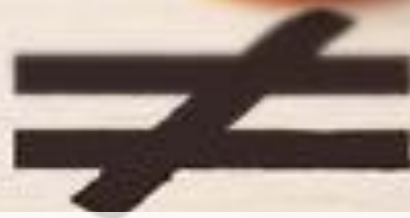
1. Es **aplicable para todo el personal adscrito** a la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo de Querétaro.
2. Su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la **Secretaría Técnica** y el **Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación**.
3. Se prohíbe el maltrato, violencia y segregación 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 positioned at various angles and distances, creating a sense of depth and movement.

## 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 white shirt holding a pink 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, are standing against a light blue background. The central focus is a white rounded rectangle containing text.

## 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  
POR LA PARTICIPACIÓN DEL ESTADO  
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](mailto:lduran@queretaro.gob.mx)

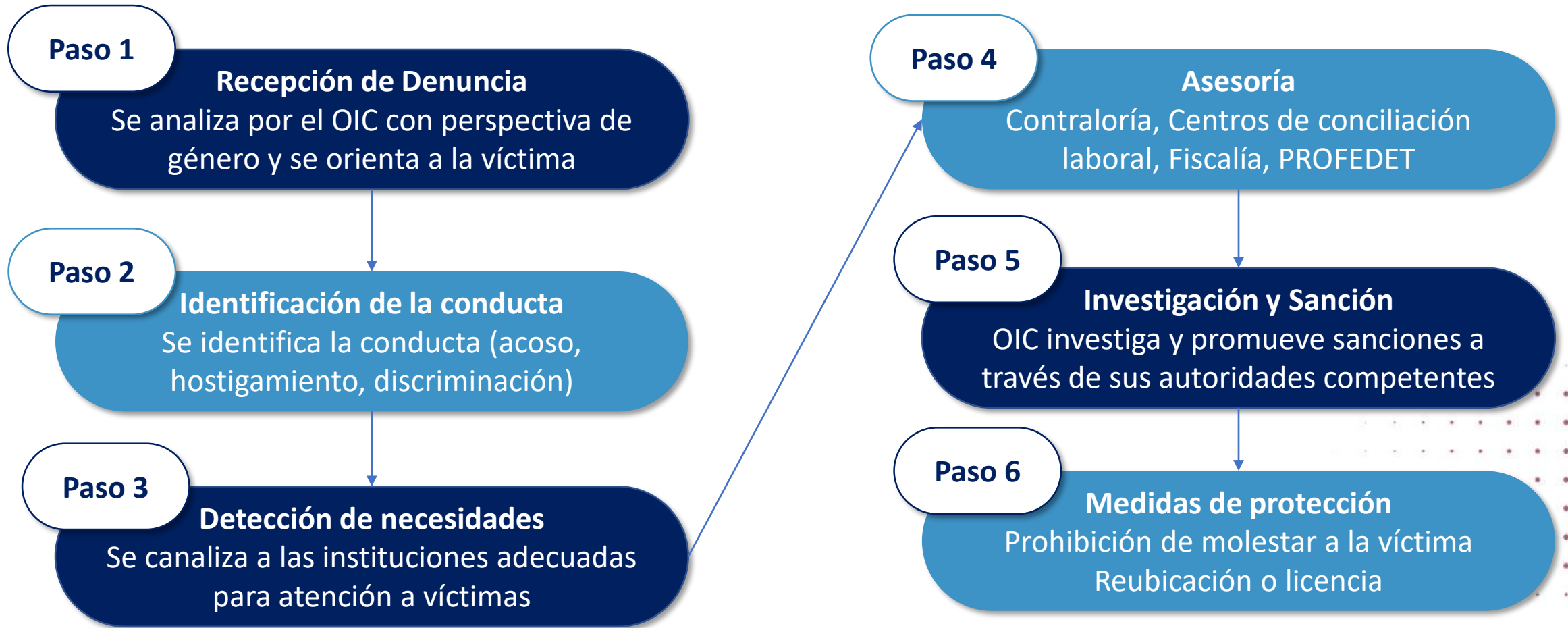
## Órgano Interno de Control Autoridad competente

**Lcda. Sindy Desireé Martínez Rivas**

Email: [smartinezriv@queretaro.gob.mx](mailto:smartinezriv@queretaro.gob.mx)  
[denuncias\\_equidad.sf@queretaro.gob.mx](mailto: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*

