

IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN UN MARCO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



❁ **LA DESIGUALDAD DE GÉNERO CAUSA UNA PÉRDIDA DE INGRESOS PROMEDIO DE UN 15% EN LAS ECONOMÍAS DE LA OCDE, MUCHO MAYOR EN LAS ECONOMÍAS EN VÍAS DE DESARROLLO, DE LA CUAL EL 40% SE DEBE A DIFERENCIAS EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL (BM, 2018).**

❁ **LA IMPLEMENTACIÓN DE NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN GENERA UNA MAYOR IDENTIDAD ENTRE LA PLANTILLA LABORAL Y LA ORGANIZACIÓN, LO QUE A SU VEZ INCREMENTA LA RENTABILIDAD Y EFICIENCIA DE LA MISMA.**



MUJERES: IMPACTO DIFERENCIADO, CRISIS ACTUAL

DESEMPLEO, SECTORES INDUSTRIALES Y
COMERCIALES FEMINIZADOS.

REDOBLAR ESFUERZOS PARA CUMPLIR TRABAJO
REMUNERADO, NO REMUNERADO Y EDUCACIONAL.

INCREMENTO DE ESTRÉS Y AFECTACIONES
PSICOEMOCIONALES.



BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL



**AUMENTO DE
LA
PRODUCTIVIDA
D**



**MEJORA
POSICIONAMIENTO E
IMAGEN**



**DESCENSO DE
ABSENTISMO Y DE
ESTRÉS LABORAL**



**MEJORA CLIMA
ORGANIZACIONAL**



**FORTALECIMIENTO
TRABAJO EN EQUIPO Y
ORGULLO DE
PERTENENCIA**



PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO, SEXUALES

- ❁ OBLIGATORIO PARA TODOS LOS PATRONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ART. 132, F. XXXI) DESDE EL 02 DE MAYO DE 2019.
- ❁ LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES QUE LO INTEGRAN DERIVAN DE LA NMX-R-025 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (OPTATIVA-CON DISTINTIVO).
- ❁ ESTÁN ESTIPULADAS SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, QUE VAN DE 50 A 5000 UMAs, \$4,481 A \$448,100. CON POSIBILIDADES DE DUPLICARSE EN CASOS DE REINCIDENCIA O INCUMPLIMIENTO.



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

MECANISMO DE ADOPCIÓN VOLUNTARIA PARA RECONOCER A LOS CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTAN CON PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, PARA FAVORECER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS QUE LOS INTEGRAN.



STPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



CONAPRED
Consejo Nacional para
Prevenir la Discriminación



ALCANCES DE LA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



OBJETIVO DE LA NMX-R-025

ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA QUE LOS
**CENTROS DE TRABAJO PÚBLICOS, PRIVADOS
Y SOCIALES**, DE CUALQUIER ACTIVIDAD O
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 SU
PERSONAL.*

FIJAR LAS
BASES PARA EL
RECONOCIMIENTO
O PÚBLICO



CAMPO DE APLICACIÓN DE LA NMX-R-025

- ❁ *APLICACIÓN EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y EN CENTROS DE TRABAJO DE CUALQUIER ACTIVIDAD Y TAMAÑO.*
- ❁ *MEDIDAS DE INCLUSIÓN, NIVELACIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL CENTRO DE TRABAJO.*

*SU
NATURALEZA
ES
VOLUNTARIA,
OTORGA UN
CERTIFICADO*

DECLARATORIA DE VIGENCIA

NMX-R-025: 19 DE OCTUBRE DEL 2015

ENTRADA EN VIGOR: 18 DE DICIEMBRE DE 2015



INCLUSIÓN FINANCIERA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

④ *CONSIDERAR ALTERNATIVAS QUE PERMITAN VALORAR LOS PRODUCTOS FINANCIEROS A PARTIR DE LAS NECESIDADES TANTO DE HOMBRES COMO DE MUJERES.*

④ *INCORPORAR VARIABLES COMO EDAD, ACTIVIDAD PROFESIONAL, NIVEL ACADÉMICO, ENTRE OTROS, PERO, SOBRE TODO, LAS CONDICIONES ECONÓMICAS EN LAS QUE ÉSTOS SE ENCUENTRAN.*

④ *IDENTIFICAR SUS CONDICIONES DE PAGO Y, EN CONSECUENCIA, LOS BENEFICIOS QUE TENDRÍAN CONSIDERANDO UN PRODUCTO DISEÑADO DE ACUERDO CON SUS NECESIDADES.*



CLAVES PARA LOGRAR UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL Y SU INCLUSIÓN ECONÓMICA

- EL IMPULSO DE **ACCIONES** EN LAS EMPRESAS QUE ALIENTEN LA ENTRADA DE **MÁS MUJERES**, FOMENTANDO LA POSIBILIDAD DE CURSAR UNA CARRERA UNIVERSITARIA Y ASCENDER EN LA ESCALA LABORAL.
- LA PROMOCIÓN, A TRAVÉS DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, **ASÍ COMO DE LA CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EN LA NMX-025, CON EL OBJETO DE ADOPTAR PROGRAMAS DE INCLUSIÓN CON MEDIDAS COMO PROGRAMAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO; PLANES DE IGUALDAD SALARIAL; FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS; PLANES DE CARRERA, ENTRE OTROS.**



CLAVES PARA LOGRAR UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL Y SU INCLUSIÓN ECONÓMICA

- ❶ MANDATAR A LAS **EMPRESAS GRANDES A REPORTAR ANUALMENTE POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE INCLUSIÓN CON BASE EN LA NORMA MEXICANA** ANTES MENCIONADA, ASÍ COMO LOS AVANCES EN SU IMPLEMENTACIÓN.
- ❷ **ESTABLECER MEDIDAS QUE FOMENTEN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO, LAS CUALES INCORPOREN EL COMPONENTE DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CRITERIOS DE OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS.**
- ❸ **PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN BOLSA, OTORGANDO FACILIDADES PARA SU APLICACIÓN.**



RECLUTAMIENTO DE MUJERES: VENTAJAS

DIVERSIDAD DE TALENTO

INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD E INNOVACIÓN

MEJORA DE DINÁMICAS DE TRABAJO EN EQUIPO

SENTIDO DE PERTENENCIA, MENOR ROTACIÓN DE
PERSONAL

MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



CONCLUSIONES

LA IGUALDAD NO SÓLO IMPLICA QUE TODAS LAS PERSONAS TENGAN LOS MISMOS DERECHOS ANTE LA LEY (IGUALDAD FORMAL O JURÍDICA), SINO UN MISMO PISO DE RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES, ESTO ES, IGUALDAD SUSTANTIVA O DE FACTO.

PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS ORIENTADAS A DISMINUIR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD MEDIANTE HACER REALIDAD LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES ES UNA DE LAS PIEZAS CLAVE EN EL CAMBIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.





EMPODERAMOS VIDAS CON IGUALDAD

Resilio Consultores, S.C.

MTRA. ALICE RODRÍGUEZ ARCE
MTRO. JORGE PAYRÓ PLIEGO

