

PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LOS TITULARES DE LOS PODERES EJECUTIVO, LEGISLATIVO Y JUDICIAL, ASÍ COMO A LOS TITULARES DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES DEL ESTADO DE CAMPECHE, A IMPLEMENTAR LAS ACCIONES, MECANISMOS Y AJUSTES NECESARIOS PARA LOGRAR LA CERTIFICACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, PROMOVIDO POR EL DIPUTADO JORGE ALBERTO NORDHAUSEN CARRIZALES, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

El suscrito diputado Jorge Alberto Nordhausen Carrizales, en nombre y representación del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos. 47 fracción II y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, vengo a presentar Proposición con punto de acuerdo por el que se exhorta respetuosamente a los Titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como a los Titulares de los Gobiernos Municipales del Estado de Campeche, a implementar las acciones, mecanismos y ajustes necesarios para lograr la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en materia de igualdad laboral y no discriminación, con base en la siguiente:

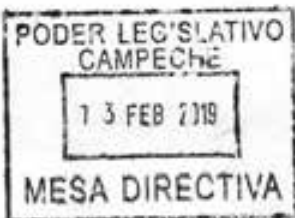
EXPOSICION DE MOTIVOS

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en 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 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería, así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.

La posibilidad de acceder a un empleo digno con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, así como mejores perspectivas para el desarrollo personal e integración social, se convierten de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

Desde esa perspectiva, el gobierno mexicano impulsó en 2003, a través del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) el Modelo de Equidad de Género, mismo que se constituyó como "un sistema de gestión con perspectiva de género, que



proporcionó herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.”¹

Más tarde, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) diseñó en el año 2009 la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 por la que “se establecen los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.”

Esta Norma evolucionaría para dar paso a la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, con la cual se buscaba promover y mejorar la igualdad y no discriminación y violencia, previsión social, clima laboral, y accesibilidad y ergonomía.

En 2011, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), implementó la Guía de Acción contra la Discriminación, con la cual se apoyó “a las instituciones para 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.”²

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, se estableció la pauta para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral confirmó su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

De acuerdo con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013, “la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura”.

Finalmente, el gobierno federal impulso con mayor fuerza una Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, dirigida a promover ambientes laborales respetuosos de los derechos las trabajadoras y trabajadores, el desarrollo y crecimiento del personal, lo que más tarde habría de convertirse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Esta es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

¹ Modelo de Equidad de género 2003-2015; disponible en: <http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-yprogramas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.

² Guía de acción contra la discriminación, Institución comprometida con la Inclusión, CONAPRED, 2011.

Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades
- Medición del clima laboral
- Igualdad salarial y de prestaciones
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- Salas de lactancia
- Flexibilización de horarios de trabajo
- Licencias de paternidad
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.

Es importante señalar que, una vez lograda la certificación como centro de trabajo, se puede aspirar a un nivel de reconocimiento mayor con la implementación de medidas de nivelación e inclusión y por acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en la organización y puestos directivos, de personas con discapacidad, la existencia de una figura mediadora y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal y sus familias.

De acuerdo con datos difundidos por el INMUJERES, de 2009 a 2012 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 1,082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con un total de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores.

En 2013 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 10 empresas del sector privado con 695 centros, y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores.

Durante 2014 se certificaron seis empresas con nueve centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores.

Para el periodo enero-septiembre de 2015, se certificaron 14 centros de trabajo, nueve del sector privado y cinco instituciones del sector público con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo con los *Estudios de Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género* en sus ediciones 2012³, 2013⁴ y 2015⁵; publicados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), solamente el Congreso del Estado de Puebla logró su certificación en el año 2008, con ampliación de vigencia hasta el 2013; mientras que sólo 34 Municipios del país lograron su certificación entre 2008 y 2015.

No obstante, estudios y mediciones realizados por organizaciones, empresas e instituciones certificadas durante esos años, refieren que, a partir de la implementación del Modelo de Equidad de Género, han obtenido mejoras en el clima laboral, en la comunicación, en la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, así como mayor realización de acciones afirmativas para las trabajadoras.

Asimismo, señalan que la percepción del personal entrevistado es favorable en más de 60 % en tópicos como: ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a capacitación e igualdad de remuneración.

A mediados del 2018, la Comisión de Igualdad de Género, de la Cámara de Diputados llevó a cabo el conversatorio denominado "Impactos positivos de la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015. Igualdad laboral y no discriminación", donde diputados y representantes de la sociedad civil, resaltaron la necesidad de que empresas e instituciones públicas y privadas, implementen la Norma a fin de reducir las brechas de desigualdad y discriminación, sin dejar de lado la labor de concientizar y sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de cambiar la cultura hegemónica del país, basada en desigualdades.

Ahora bien, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre del 2018, publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), obedeciendo a su estructura poblacional, Campeche se encuentra entre las entidades con los menores tamaños del mercado laboral: con **415 mil** personas ocupadas, sólo por arriba de Colima que tiene 372 mil personas y Baja California con 398 mil, y por debajo de Aguascalientes que tiene 562 mil, Tlaxcala 580 mil, Nayarit 600 mil y Zacatecas con 633 mil ocupados⁶.

³ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17804/Organismos_certificados_2012.pdf

⁴ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17805/Organismos_certificados_2013.pdf

⁵ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17838/Organizaciones_con_certificado_vigente_2015.pdf

⁶ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_11.pdf

Esto nos da una dimensión del número de personas que pueden beneficiarse al lograr que instituciones públicas y privadas, pequeñas, medianas y grandes empresas logren diseñar, implementar y evaluar acciones y políticas públicas que permitan la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.

En ese sentido, el sector público de nuestra entidad federativa debe dar el primer paso, asumiendo el compromiso de convocar a los poderes ejecutivo, legislativo, judicial y a los gobiernos municipales, para crear las condiciones políticas y administrativas, que permitan alcanzar el objetivo planteado por esta propuesta.

Por lo antes expuesto y fundado, someto a consideración de esta Asamblea, el siguiente punto de

ACUERDO:

La LXIII Legislatura del Congreso del Estado de Campeche, acuerda

NÚMERO _____

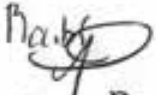
PRIMERO. - Se exhorta respetuosamente a los Titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como a los Titulares de los Gobiernos Municipales del Estado de Campeche, para que, en un plazo no mayor a 180 días, implemente las acciones, mecanismos y ajustes necesarios para lograr la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en materia de igualdad laboral y no discriminación.

SEGUNDO. - La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conforme a las atribuciones conferidas en el artículo 37 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche, deberá convocar en un plazo no mayor a 60 días, a una mesa de trabajo en la que participarán representantes de los titulares objeto del presente exhorto, con la finalidad de establecer una mesa de trabajo que permita diseñar e implementar las acciones, mecanismos y ajustes necesarios

San Francisco de Campeche, Campeche, 30 de enero de 2019

ATENTAMENTE


JORGE ALBERTO NORDHAUSEN CARRIZALES
INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN
NACIONAL


Dp. Leonor Pina
12:05 hrs.
13 / Feb / 2019