



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

CIRCULAR INFORMATIVA No. 06/2010. PARA TODOS NUESTROS CLIENTES.

NORMA OFICIAL MEXICANA QUE CERTIFICA PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Sumario.

- A).- Introducción.
- B).- Objeto de la Norma.
- C).- Requisitos para obtener la certificación.
- D).- Procedimiento de evaluación del cumplimiento de la Norma.

A).- Introducción.

Es recomendable que todas las organizaciones que pretendan ser empresas socialmente responsables obtengan la certificación de prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, para lo cual el 9 de junio del 2009 entró en vigor la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral Entre Mujeres y Hombres” (publicada a el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril del 2009). Sin embargo, como hasta la fecha no se ha difundido suficientemente entre todas las empresas, a continuación presentamos un análisis genérico de dicha Norma.

B).- Objetivo de la Norma.

El objetivo de la Norma que nos ocupa es establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

Esta Norma está dirigida a todas las empresas que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

C).- Requisitos para Obtener la Certificación.-

La Norma en análisis establece con todo detalle cuáles son los requisitos para poder obtener el uso de la marca “Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, destacándose a continuación cuáles son los requisitos más importantes para ello:

1).- *Igualdad y No Discriminación.-*

1.1).- Adopción y Fomento de la Igualdad y la No Discriminación en la Organización.-

- Debe haber criterios de igualdad entre hombre y mujeres en Reglamentos, Manuales, Código de Ética y catálogo de puestos de la empresa.
- Debe haber lenguaje no sexista en los instrumentos anteriormente mencionados.
- La plantilla de personal debe estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo.
- Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual al 20%.

1.2).- Reclutamiento y Selección.-

- Anuncios de vacantes con lenguaje no sexista.
- Catálogo de puestos sin sesgos sexistas.
- Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares exigidos.
- Transparencia en los criterios de selección de personal.
- Porcentaje mínimo de contratación de mujeres.

1.3).- Permanencia en el Trabajo.-

- Prácticas de evaluación del trabajo no sexistas.
- Promedio de antigüedad de las mujeres en la empresa, mayor a 24 meses.



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

- Porcentaje de mujeres que reingresa al trabajo después de licencia de maternidad, igual o mayor al 95%.

1.4).- Salario, Incentivos y Compensaciones Iguales por Trabajos de Igual Valor y Libres de toda Discriminación.-

- Diferencia de los promedios salariales de mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.
- Diferencia de bonos, compensaciones, incentivos y horas extras recibidos por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.

1.5).- Movilidad Vertical y Horizontal.-

- Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%) en cargos o categorías de mayor nivel.
- Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical y horizontal) de mujeres y hombres (expresados en tiempo), igual o tendiente a cero.

2).- Previsión Social.-

2.1).- Previsión Social (General).-

- Cobertura universal y plena de la normatividad laboral tanto para mujeres como para hombres.
- Diferencia de los porcentajes de mujeres y hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones, igual o tendiente a cero.
- Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene, igual al porcentaje de mujeres que laboran en la organización.

2.2).- Formación y Capacitación.-

- Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género, mayor o igual a 3 por año.
- Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.
- Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

2.3).- Conciliación entre Vida Familiar y Laboral.-

- Cumplir con las horas de trabajo legales en el menor número de días.
- Combinar el trabajo en la empresa y el hogar sin afectar el salario.
- Permitir el teletrabajo.
- No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.
- Contar con bonos o ayudas por matrimonio, nacimientos, becas, licencias de paternidad, programas deportivos, culturales y sociales.
- Cursos de conciliación entre vida familiar y laboral.

3).- *Clima Laboral.*-

3.1).- Violencia Laboral.-

- Contar con políticas y programas contra la violencia laboral.
- Contar con mecanismos de denuncia seguros y confidenciales.
- Existencia de acciones de apoyo a las víctimas de violencia laboral.

3.2).- Satisfacción de las y los Empleados en el Espacio Laboral.-

- Aplicación de encuesta sobre hostigamiento sexual, acoso moral, igualdad y no discriminación, previsión social, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

4).- *Accesibilidad y Ergonomía.*-

- Existencia de espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con discapacidad.
- Existencia de mobiliario con diseño ergonómico.
- Número de baños para mujeres y hombres equitativos al número de trabajadoras y trabajadores.

5).- *Libertad Sindical.*-

5.1).- Libertad de Asociación Sindical.-

- Permitir a los dirigentes sindicales efectuar sus actividades gremiales.



ESPECIALISTAS EN IMSS,
INFONAVIT, AFORES Y DERECHO LABORAL

Querétaro No. 226, Desps. 4-A y 4-B.
Col. Roma, Deleg. Cuauhtémoc.
C.P. 06700, México, D.F.

Tels. 55-64-73-75
Fax: 55-64-22-62

- Diferencia entre el porcentaje de mujeres afiliadas a una organización sindical y el porcentaje de hombres afiliados a una organización sindical, igual o tendiente a cero.

5.2).- Autonomía Sindical.-

- La empresa se abstiene de inmiscuirse en las actividades gremiales.
- Ausencia de despidos por participación sindical.

D).- Procedimiento de Evaluación del Cumplimiento de la Norma.-

A la fecha, la única institución autorizada para evaluar el cumplimiento de la Norma (lo que únicamente sucede a petición de la parte interesada) es el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (www.imnc.org.mx).

El certificado de cumplimiento de la Norma tendrá una vigencia de dos años. Durante el periodo de vigencia del certificado, la institución certificadora deberá efectuar una visita de vigilancia anual.

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración.

A t e n t a m e n t e .

**Sánchez, Arellano Abogados.
Junio del 2010.**

®Derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial.