



H. CONGRESO DE BAJA CALIFORNIA SUR

XVI LEGISLATURA

**PLAN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DEL H.
CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR CON LA
NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

LA PAZ, BAJA CALIFORNIA SUR A MARZO DEL 2023.

Índice

Introducción.....	3
Ruta de implementación.	4
Autoevaluación respecto al cumplimiento de los 14 requisitos que la Norma Mexicana establece.	4
Instalación del Comité.	5
Auditoría Interna.....	6
Registro del H. Congreso de Baja California Sur ante el Consejo Interinstitucional.	6
Anexo 1.....	8

Introducción.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana), es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Sus principales ejes son incorporar la perspectiva de género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y oportunidades

En sesión pública ordinaria del primer período ordinario de sesiones correspondiente al segundo año de ejercicio constitucional de la XVI Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Baja California Sur, el día jueves 06 de octubre del año 2022¹, fue aprobada por el Pleno la proposición con punto de acuerdo mediante el cual se asume el compromiso de lograr la certificación en la norma mexicana “NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación”.

Los trabajos serán coordinados por la Unidad para la Igualdad de Género del Congreso junto con las áreas administrativas, la Junta de Gobierno y Coordinación Política y la Comisión Permanente de Igualdad de Género.

¹ <https://www.cbcs.gob.mx/SESIONES/PORDINARIO21XVI/06-OCTUBRE-2022/VPUNTO.pdf>

Ruta de implementación.

Derivado de la información proporcionada, se tiene como ruta de seguimiento para la implementación de la Norma Mexicana las siguientes etapas y acciones:



Autoevaluación respecto al cumplimiento de los 14 requisitos que la Norma Mexicana establece.

Existen tres tipos de requisitos: a) de participación², atienden al cumplimiento de la normatividad en materia de igualdad laboral y no discriminación; b) críticos³, los cuales son ineludible cumplimiento; y c) generales⁴, que puedan cumplirse en materia gradual. Además, existen las llamadas medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que otorgan una categoría plus a la certificación, con la finalidad de generar una mejora continua en las prácticas institucionales de igualdad e inclusión⁵.

² Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

³ Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tiene un valor de 25 puntos.

⁴ Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos

⁵ Se concentran en: 1) Integración de la planilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo; 2) Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos; 3) Contar con personal con discapacidad cuando menos, en una proporción del 5% de la totalidad de las y los trabajadores; 4) Contar con una figura mediadora u ombudsman; 5) Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familiares.

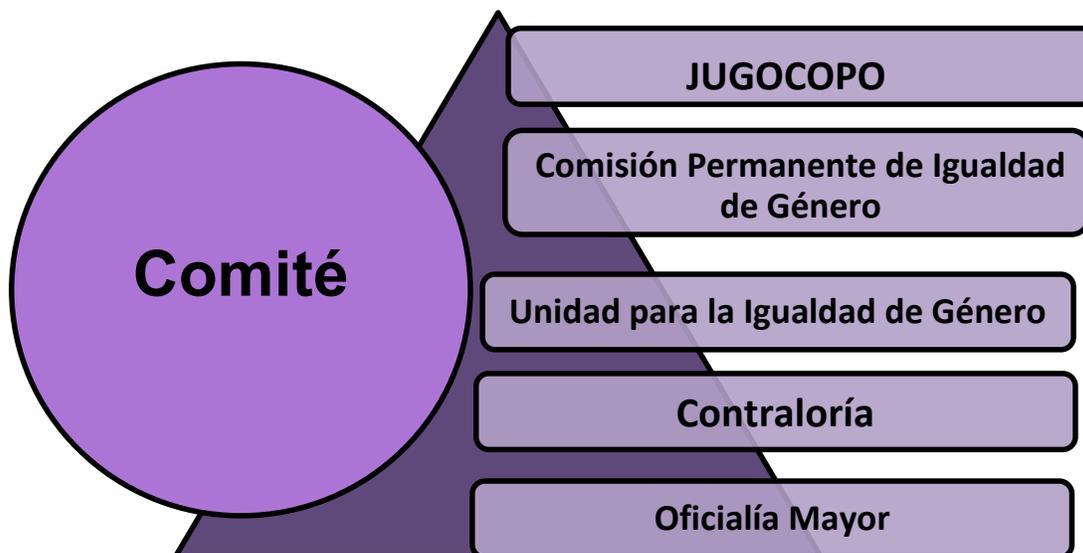
Instalación del Comité.

El requisito crítico número 2 de la Norma Mexicana, consiste en la instalación de un Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación. El cual deberá ser integrado equitativamente, por mujeres y hombres representantes de las diversas áreas que conforman el Congreso.

Dada la importancia de este Comité y su relación directa con las estrategias desarrolladas actualmente por la Comisión Permanente de Igualdad de Género y la Unidad para la Igualdad de Género, se propone reformar la Ley Orgánica y a fin de materializarlo, así mismo expedir los lineamientos y el Protocolo.

Su objetivo será seguimiento a los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para diseñar estrategias que inhiban la reproducción de dichas conductas; además de evaluar el cumplimiento de la política de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que se establezcan.

Si integración será de la siguiente manera:



Auditoría Interna.

La Auditoría interna se realizará para verificar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana, su objetivo es que la Unidad de Igualdad de Género identifique cuales de dichos requisitos se tendrán por solventados y cuáles serían los pendientes de materializar.

La Auditoria puede ser llevada a cabo por el Comité o por la Contraloría, la cual se tendrá por atendida con la elaboración de un informe sobre el grado de cumplimiento de los 14 requisitos que señala la Norma Mexicana; además, en caso de que en el momento de la ejecución de la Auditoria Interna no se diera cumplimiento íntegro de todos los requisitos, se elaborara un plan de acción para su eventual realización.

Registro del H. Congreso de Baja California Sur ante el Consejo Interinstitucional.

Para ello, es necesario llenar dos formatos, la Cedula de Registro y la Carta Compromiso.

Además, se deberá delimitar la pretensión de la certificación; es decir, el campo de aplicación en cuanto al número de personas⁶, y las áreas de la Institución que participaran en el proceso para la obtención de la Certificación⁷. Es relevante la delimitación señalada, ya que representa un dato necesario para requisitar debidamente la Cedula de Registro.

Las etapas descritas forman parte de un proceso inicial, una vez detectados los puntos pendientes, se trabajará con miras a alcanzar el cumplimiento de los 14 requisitos mediante la adopción de documentos, prácticas y campañas. Con lo anterior, se estará

⁶ Se refiere a las y los trabajadores que se beneficiaran de la implementación de la norma, es decir, se deberá determinar si participaran las y los trabajadores que integren el Sistema Profesional Electoral, o serán considerados solo el personal de la rama administrativa.

⁷ En este punto será necesario determinar si participaran en la certificación todas las áreas administrativas, para dicha determinación se consideran las áreas que, en su caso, tuvieran asuntos pendientes o abiertos ante la PROFEDET por incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo (LFT), o si existen recomendaciones del CONAPRED que no hubiera sido atendidos.

en condiciones de contratar a algún órgano de certificación externos, para que audite y elabore el informe de cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana.

En la auditoria, él órgano de certificación externo confirmará el cumplimiento de los requisitos establecidos, ya que la evaluación incluirá, entre otras actividades, la presentación de evidencia documental, observación del espacio físico y de la aplicación de una encuesta. Al término, el o la líder del equipo auditor, entregará un informe con el puntaje obtenido en cada requisito y los hallazgos encontrados.

Si el total de puntos es igual o superior a 70, dicho órgano de certificación externo entregara la certificación.

Posteriormente, se remitirá la copia del certificado el Consejo Interinstitucional, como dueño de la propiedad intelectual sobre el logotipo de la norma, para que otorgue el permiso para usar la marca conforme a su manual de identidad gráfica y sea integrado al patrón nacional de organizaciones certificadas, además de tener la posibilidad de participar en el evento anual que se realiza para conocer a quienes se certificaron en el año inmediato anterior.

En seguimiento al procedimiento descrito y a partir del informe de auditoría, el Congreso podrá observar tanto las fortalezas, como las debilidades en el cumplimiento de los requisitos, además estará en posibilidad de emprender las acciones necesarias para la mejora continua. En consecuencia, el Congreso deberá mantener las condiciones que propiciaron su certificación, ya que, en el término de dos años de haberla obtenido, programara una visita de vigilancia por parte de un organismo de certificación para conservar la vigencia de la Norma Mexicana e informará su resultado al Consejo Interinstitucional con la finalidad de que se le renueve el derecho al uso de la marca.

Anexo 1

Cuadro informativo sobre los avances en el cumplimiento de la Norma Mexicana

X	Actividades	Área responsable
3 0 C R Í T I C O S	1. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Unidad para la igualdad de género Departamento de Informática
	2. Crear la Política de igualdad laboral y no discriminación.	Unidad para la igualdad de género Instituto de Estudios Legislativos
	3. Creación e instalación de la Comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.	Oficial Mayor Instituto de Estudios Legislativos Pleno del Congreso
	4. Crear procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Departamento de Recursos Humanos Oficial Mayor
	5. Auditoría interna. (antes de contratar).	Contraloría
7 0 N O C R Í T I C O S	6. Código de ética.	Contraloría
	7. Manual, documentos, lineamientos y/o guía para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación de desempeño. a) Presentar listado por catálogo, por salarios y por sexo.	Finanzas
	8. Elaborar mecanismos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades. a) Presentar documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información desagregada por sexo. b) Presentar elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.	Instituto de Estudios Legislativos
	9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Departamento de Recursos Humanos Oficial Mayor

	<p>a) Presentar documento de capacitación y/o adiestramiento libre de sesgos sexistas o discriminatorios, desagregados por sexo.</p> <p>b) Presentar registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.</p> <p>c) Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.</p>	
	10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal.	Unidad para la igualdad de género
	11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Congreso
	<p>12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p> <p>a) Sala de lactancia.</p> <p>b) Servicios de guardería.</p> <p>c) Flexibilidad de horarios.</p> <p>d) Medidas para ofrecer cuidados.</p> <p>e) Licencias de maternidad.</p>	Unidad para la igualdad de género Departamento de Informática Oficialía Mayor
	<p>13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.</p> <p>a) Infraestructura adecuada (fotografías).</p> <p>b) Plan de accesibilidad.</p> <p>c) página web accesible.</p> <p>d) Programa de protección civil.</p>	Departamento de Servicios Generales Departamento de Recursos Materiales
	14. Protocolo para la atención de casos de violencia.	Unidad para la igualdad de género Contraloría
100	Total	
N I V E L	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	
	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	
	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	

A C I Ó N	Contar con figura de mediadora u ombudsman.	
	Actividades enfocadas a fomentar la igualdad y la no discriminación.	
	1. Envío de Cédula de Registro y Carta Compromiso.	Oficialía Mayor
	2. Auditoria de certificación.	Por definir
	3. Certificación.	----