



## MÓDULO 6 Desarrollo social

### TEMA: 6.4 Igualdad de género

¿Cuándo?  
2023

¿Dónde?  
Valle de Bravo, México

#### Título:

## Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

#### Problemática:

Uno de los principales problemas identificados al inicio de la administración es que nunca se habían implementado medidas que cuiden y promuevan la integridad física, psicológica y familiar de todas las personas servidoras públicas municipales; por tal motivo y a fin de sumar acciones que coadyuven al cumplimiento de la Agenda 2030 y el Plan Nacional de Desarrollo, esta administración ha decidido mejorar los procedimientos internos que garanticen estos enfoques contemplando la perspectiva de género; esto a fin de poder mejorar las condiciones laborales del personal de trabajo y así poder brindar un servicio más eficiente y de calidad a nuestra ciudadanía.

En busca de mejorar las condiciones laborales, desde un inicio se planeó y programó la implementación de un mecanismo que permita desarrollar herramientas técnicas que velen por la integridad laboral de nuestro personal de trabajo.

#### Esquema de intervención:

Para la implementación del proyecto se designó mediante acuerdo de cabildo a la Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación (UIPPE), instancia responsable de vigilar y dirigir cada una de las acciones ejecutadas a fin de cumplir con lo establecido en cada uno de los requisitos críticos y no críticos de la norma.

Cabe destacar que, para el diseño y elaboración de las acciones desarrolladas, se tomó como base normativa la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, lo cual permitió cuantificar a través de una autoevaluación realizada al ayuntamiento, los principales obstáculos para lograr la meta derivada del Diagnóstico Autoevaluación.



Se diseñaron y elaboraron documentos institucionales y se definieron acciones que en todo momento se dieron a conocer a colaboradoras y colaboradores, esto con el propósito de hacerles partícipes de la implementación de la normatividad que vela por su integridad, derechos, y en su caso obligaciones como personas servidoras públicas.

Una de las actividades más importantes fue la capacitación en materia de Igualdad laboral y No Discriminación, esta contempló a todo el personal, además de las personas que realizan sus prácticas profesionales y servicio social en las diferentes unidades administrativas municipales.

El presupuesto para estas acciones fue recurso propio, se ejecutó, se programó y planeó desde el inicio de este año, atendiendo al calendario estipulado por la UIPPE, el material se realizó de manera digital, diseñados y elaborados por nuestro personal a excepción de la auditoría de certificación, la cual fue realizada por un Organismo de Certificación de tercera parte, quien se encuentra facultado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), esto garantiza que el personal sea evaluado por los más altos estándares de competencia que determina la Norma Mexicana.

### ¿Por qué se fortaleció el municipio?

Uno de los principios de lograr la certificación es la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de los resultados óptimos de la administración pública municipal. La igualdad es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional y para esto hemos dado el primer paso desde casa, desde cada uno de los espacios donde laboran las personas servidoras públicas municipales.

Lo anterior permitió transmitir a la ciudadanía una mejor actitud de asistencia en la gestión de los servicios y trámites municipales, derivado de las buenas prácticas internas que se han implementado, cada uno de los servicios y atenciones que le brindamos a nuestras usuarias y usuarios son oportunos, eficaces, eficientes y sobre todo con calidad humana. El resultado final no es solamente incrementar el valor público del ayuntamiento, sino que logramos alcanzar índices de satisfacción de empleabilidad y mejoramos las condiciones laborales de todo el personal.

### ¿Por qué es medible?

Para poder considerar este proyecto como buena práctica se utilizaron diferentes mecanismos de medición: evaluación del desempeño y medición del clima laboral en el ayuntamiento y la Auditoría de certificación, que son los instrumentos principales para medir el grado de cumplimiento a los criterios que contempla la norma, así como integrar las características que garantizan salvaguardar la integridad de nuestro personal de trabajo.

Este instrumento de medición consta de 100 puntos como total, del cual, el ayuntamiento cumple en 92, además está integrado por 5 medidas de Nivelación que dan plusvalía a actividades en materia de corresponsabilidad laboral e inclusión de personas con discapacidad.

Cada uno de los indicadores que midieron el actuar de nuestro gobierno municipal contemplan un enfoque con perspectiva de género, así mismo, permiten mediante su diseño buscar en todo momento la mejora continua en las actividades ejecutadas.

Se formalizó una política municipal de

# Igualdad Laboral y No Discriminación

dirigida a salvaguardar los derechos de todas

# las personas servidoras

públicas municipales.

### ¿Por qué tuvo impacto?

Se consolidó una política de Igualdad Laboral y No Discriminación, como un documento normativo alineado a la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que contiene el compromiso formal de la máxima autoridad, dicho documento tiene la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia las personas servidoras públicas municipales por su 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/o situación migratoria.

Se creó un Comité encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Ayuntamiento, cuya integración se conformó con más del 50% de mujeres; y se capacitó a más de 500 personas servidoras públicas municipales en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta perspectiva permite acciones para lograr modernizar y simplificar trámites administrativos, así como lograr eficiencia y optimizar el rendimiento laboral de nuestro personal de trabajo, estas características las encontramos en esta herramienta técnica.

### ¿Por qué es replicable?

Las características del uso de estos sistemas de gestión y herramientas técnicas se adaptan perfectamente a cualquier municipio, que tenga la intención de fomentar y visibilizar el trabajo de las mujeres en la vida pública, además de disminuir los altos índices de violencia en sus centros de trabajo.

Convencidos estamos de que esta práctica traerá mejores condiciones laborales a los municipios, además fomentará la participación de las minorías que muchas veces se sienten apartadas de la toma de decisiones que implica para el gobierno.