



Ciudadanas y ciudadanos integrantes del
Honorable Ayuntamiento de Guadalajara
PRESENTE

76 FNI 7027
13:52 hrs
RECIBIDO
Limón
Secretaría General
anexo archivo digital

La suscrita Regidora, **SOFIA BERENICE GARCÍA MOSQUEDA**, integrante de este Ayuntamiento, en uso de las facultades que me otorga el artículo 41 fracción II, de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; 90, 92, 94, del Código de Gobierno Municipal de Guadalajara; presento ante este cuerpo colegiado la siguiente **INICIATIVA DE DECRETO CON TURNO A COMISIÓN, QUE TIENE POR OBJETO TRAMITAR Y OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA**, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La búsqueda de la igualdad y la no discriminación es una tarea que como sociedad venimos realizando desde hace varios años, instituciones tales como el Instituto Nacional de la Mujeres, la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desde cada una de sus trincheras realizó diversos procesos de certificación de calidad con la finalidad de mejorar sustancialmente el trabajo de las instituciones públicas y privadas.

Es por ello que desde el desde el 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres creó el Modelo de Equidad de Género: MEG: 2003, cuyo objetivo fue el desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.



De la misma forma la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación estableció, en 2011, creo la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. En el objetivo de esta Norma se estableció como finalidad evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Sin embargo, en agosto de 2014, la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Quiero decir que los elementos más trascendentes de estos tres mecanismos, así como sus resultados, hicieron necesario el que las tres instituciones propusieran un nuevo instrumento denominado: **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, como parte de las experiencias, resultados y lecciones aprendidas, y, sobre todo, del máximo consenso por parte de las tres instituciones.

Estas dependencias de gobierno fueron conscientes de que la transformación de los centros de trabajo requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y



herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional u organizacional de los mismos, así como en relación con su entorno.¹

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un 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 y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y 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

¹ Dicho instrumento normativo tiene como fundamento los siguientes instrumentos internacionales: • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. • Convención Americana sobre Derechos Humanos. • Pacto de San José de Costa Rica • Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998). • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". • Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de NMX-R-025-SCFI-2015 SECRETARÍA DE ECONOMÍA las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16. • Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración. • Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. • Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación). • Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



*personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.*²

Cabe destacar que actualmente solo 6 Municipios de todo el país son aquellos que cuentan con la certificación de la Norma, tales como Aguascalientes, Puebla, Metepec, Guanajuato, Nuevo Laredo y Querétaro, como se observa en Jalisco aun ningún municipio está certificado, por lo que seríamos el primero en el Estado y el séptimo a nivel nacional.

Resulta de suma relevancia que el Gobierno de Guadalajara, se sometan a un proceso que les permita certificarse, mediante la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación³, y de esa manera colaborar en la transformación de la cultura laboral, para lograr un Guadalajara más próspero, incluyente y justo; que todas y todos queremos, empezando por las instancias de gobierno más cercanas, como es el caso que nos ocupa y en cual nos desarrollamos.

Objeto y fines perseguidos por la iniciativa

El objetivo que persigue la presente iniciativa es que se tramite la certificación de la de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación en el Ayuntamiento de Guadalajara.

Fundamentos Jurídicos de la Iniciativa

² Gobierno de México, (2021) "Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación", puede ser consultado en el siguiente link: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

³ Ibidem, puede ser consultada la norma en el siguiente link: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015-2015-DGN.pdf>



Ley de Gobierno y Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

Artículo 50. Son facultades de los regidores:

I. Presentar iniciativas de ordenamientos municipales, en los términos de la presente ley;

Código de Gobierno Municipal de Guadalajara

Artículo 90. Las iniciativas constituyen los instrumentos documentales mediante los cuales se presentan al Ayuntamiento propuestas de ordenamiento, decreto o acuerdo, para su consideración y resolución.

Artículo 91. Las iniciativas de acuerdo pueden ser:

II. **Con turno a comisión.** Tratándose de circulares, instructivos, manuales o formatos y demás asuntos que, sin tener el carácter de ordenamiento o decreto, por su naturaleza no pueden decidirse en la misma sesión.

Repercusiones de la iniciativa

Repercusiones Jurídicas

La iniciativa no cuenta con repercusiones como tal jurídicas toda vez que no se propone modificaciones los reglamentos municipales.

Repercusiones Presupuestales



La iniciativa tiene repercusiones presupuestales, toda vez que la obtención de la certificación se logra a través de una empresa certificadora. Además de considerar que dentro del análisis que se realice se determinarán las modificaciones y acciones que deberán de hacer el Gobierno Municipal para obtener la certificación.

Repercusiones Laborales

La iniciativa no tiene repercusiones laborales, toda vez que será un trabajo coordinado de las dependencias ya existentes.

Repercusiones Sociales:

Las repercusiones sociales de la iniciativa serán sin duda positivas, ya que al interior del gobierno municipal veremos cambios significativos que se reflejarán en el trato del personal para con las y los ciudadanos.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1, 115 y 133 de la Constitución Federal, 86 de la particular del Estado, y demás relativos de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; así como los propios del Código de Gobierno Municipal de Guadalajara, citados en el proemio de la presente iniciativa, pido sea turnada a la Comisión Edilicia de Derechos Humanos e Igualdad de Género como convocante, y a la de Hacienda Pública y Patrimonio Municipal como Coadyuvante, por lo que someto a su consideración del Ayuntamiento Constitucional de Guadalajara, la siguiente iniciativa de:

INICIATIVA DE DECRETO CON TURNO A COMISIÓN, QUE TIENE POR OBJETO TRAMITAR Y OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.



PRIMERO. Se instruya al Secretario General de este H. Ayuntamiento, a efecto de que solicite e inicie, ante las instancias correspondientes, los trámites necesarios para obtener la certificación en la Norma Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

SEGUNDO. Se instruya al Instituto Municipal de la Mujeres en Guadalajara a efecto de que realice un diagnóstico sobre la situación de Municipio en materia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

TERCERO. Se instruya a la Tesorería Municipal, a efecto de darle suficiencia presupuestaria a los concerniente a la Certificación.

ATENTAMENTE

REGIDORA SOFÍA BERENICE GARCÍA MOSQUEDA

Hoja corresponde a la Iniciativa de Decreto con Turno a Comisión, que tiene por objeto tramitar y obtener la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación en el Ayuntamiento de Guadalajara.

