

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

¿QUÉ NORMAS REGULAN LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO?

- Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (**"NOM 025"**).
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención. (**"NOM 035"**).
- Protocolo de Actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (el **"Protocolo de Actuación"**).

¿QUÉ ES LA "NOM 025"?

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 destinadas a favorecer el desarrollo integral de los trabajadores.

Ejemplos de las prácticas que incluye la "NOM 025":

- 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.

¿QUIÉNES PUEDEN OBTENER LA "NOM 025"?

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

¿CÓMO PUEDEN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PRIVADO CUMPLIR CON LA "NOM 025" Y CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN?

Para cumplir con la "NOM 025", deberán contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación.

Además, el Patrón debe establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales en el centro de trabajo, que contemple:

- La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- La prevención de la violencia laboral; y
- La promoción de un entorno organizacional favorable.

¿QUÉ ES LA "NOM 035"?

Tiene como objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

¿QUIÉNES PUEDEN OBTENER LA "NOM 035"?

Aplica en todos los centros de trabajo en todo el territorio nacional. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo.

- Empresas donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Empresas donde laboran entre 16 y 50 trabajadores; y
- Empresas donde laboran más de 50 trabajadores.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR LA "NOM-035"?

- Promover el bienestar y la salud de los trabajadores.
- Atraer el talento adecuado para tu empresa.
- Desarrollar a tus trabajadores para que sean activos permanentes en tu empresa.
- Clarificar procesos y mejorar la productividad.
- Generar prestigio para tu empresa.

¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

Es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y promover un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

¿QUÉ ES EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN?

En un protocolo dirigido a empresas de la República Mexicana enfocado en la protección de la integridad y la salud del personal que labora en la iniciativa privada, que permitirá generar una política de cero tolerancia que coadyuve a dar respuesta a estas situaciones que se presenten al interior de las empresas.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN?

Prevenir la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo para promover la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y al incremento de la productividad laboral.

Los objetivos específicos son:

- Promover una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral.
- Establecer un mecanismo de actuación voluntario ante casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Difundir información para la prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito empresarial.
- Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.



¿CUÁLES SON LAS PENAS Y SANCIONES PARA LAS PERSONAS QUE COMETAN VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual es un delito (en materia penal) y una causa de rescisión de la relación de trabajo (en materia laboral). El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete el delito, por lo tanto, las empresas deben recurrir a la normatividad de carácter local y atender las disposiciones en materia laboral. De acuerdo con el Protocolo de Actuación, en el ámbito laboral, las sanciones son determinadas por la propia empresa utilizando como marco normativo los reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, entre otros. En este caso, las/los afectados deben denunciar los hechos (siempre y cuando no sea este último el origen del hostigamiento o acoso).