

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONVENIO de Colaboración que celebra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que tiene por objeto realizar acciones tendientes a difundir, promover y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONVENIO DE COLABORACIÓN QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LO SUCESIVO LA "SECRETARÍA", REPRESENTADA POR SU TITULAR, EL LIC. JESÚS ALFONSO NAVARRETE PRIDA, ASISTIDO POR EL SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL, EL MTRO. JOSÉ ADÁN IGNACIO RUBÍ SALAZAR, POR OTRA, EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, EN LO SUCESIVO EL "INMUJERES", REPRESENTADO POR SU PRESIDENTA, LA LIC. LORENA CRUZ SÁNCHEZ, ASISTIDA POR LA DIRECTORA GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA LIC. MARÍA GUADALUPE DÍAZ ESTRADA, Y POR LA OTRA EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, EN LO SUCESIVO EL "CONAPRED", REPRESENTADO POR SU PRESIDENTE, EL LIC. RICARDO ANTONIO BUCIO MÚJICA, ASISTIDO POR EL LIC. JOSÉ DE JESÚS DANIEL PONCE VÁZQUEZ, DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE VINCULACIÓN, PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DIVULGACIÓN, A QUIENES DE MANERA CONJUNTA SE LES DENOMINARÁ COMO LAS "PARTES", DE CONFORMIDAD CON LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

ANTECEDENTES

- I. En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- II. A partir de la Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, y vigente a partir del 11 de junio del mismo año, los Derechos Humanos contenidos en tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano forman parte de la Constitución, por lo que representan instrumentos jurídicos de primer orden en la protección de los derechos laborales de todas las personas, especialmente, de las mujeres.
- III. La Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano reafirma su compromiso con la equidad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.
- IV. De acuerdo al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013, "la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura, por ello, la "SECRETARÍA" busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor. Una cultura que reconozca las capacidades y habilidades de todas las personas en el desempeño de su actividad laboral y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo".
- V. La Reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del 20 de marzo de 2014, armoniza esta Ley a los derechos humanos contenidos en tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, y establece la obligación de los poderes públicos federales para implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- VI. En el ámbito internacional, México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir, de conformidad con nuestra Carta Magna, los Tratados Internacionales que el Estado Mexicano ratifique al respecto. Los principales instrumentos ratificados por nuestro país en materia de Igualdad son: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará"; el Convenio 45 de la OIT sobre el trabajo subterráneo de toda clase de minas (mujeres); el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración; el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación; la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing; las Recomendaciones (núm. 90) sobre igualdad de remuneración y (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación) hechas por la OIT a sus Miembros y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- VII.** Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013–2018, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Sólo así, se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo, y será posible alcanzar las cinco metas nacionales que el Gobierno de la República se ha propuesto, entre éstos un México en paz; un México Incluyente; y un México más productivo.
- VIII.** El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013–2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- IX.** El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND), tiene el carácter de especial y de cumplimiento obligatorio de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual establece en la estrategia 1. 1 “Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades”.
- X.** Actualmente existen estrategias que han desarrollado las dependencias públicas para promover que los centros de trabajo del país, adopten prácticas laborales a favor de la igualdad laboral y la no discriminación.
- XI.** La “SECRETARÍA” participó en la elaboración de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, la cual es un mecanismo para 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.
- XII.** De igual forma, el “INMUJERES” cuenta con el Modelo de Equidad de Género (MEG), cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.
- XIII.** Asimismo, el “CONAPRED” diseñó la Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión (ICI) con la colaboración de la “SECRETARÍA” y el “INMUJERES”, con el objeto de apoyar a las instituciones a prevenir y eliminar la discriminación para alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato en las instituciones, empresas u organizaciones.
- XIV.** Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- XV.** A pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.
- XVI.** En el año 2013, 77 de cada 100 hombres y 43 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas. A pesar del incremento durante las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso; las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros.
- XVII.** Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013, el ingreso promedio por hora trabajada fue de 31.5 pesos para los hombres y 31.9 para las mujeres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de los hombres fue de 45.3 y por parte de las mujeres 37.4 horas. La población económicamente activa no ocupada o desempleada correspondió a 5 por ciento de la población masculina similar a la femenina, 4.9. Como resultado de la diferencia en la participación económica de hombres y mujeres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ven reflejadas pues en el año 2013 la tasa de jubilación de la población de más de 60 años de edad fue de 25.6 para los hombres y 8.3 por ciento para las mujeres.

- XVIII.** De igual forma la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS) identificó que dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas de las mujeres en el país están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por los problemas relacionados con la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, y la discriminación.
- XIX.** Ante esta situación y con el objetivo en común de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la "SECRETARÍA", el "INMUJERES" y el "CONAPRED" han decidido sumar esfuerzos para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional del Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, así como con la Normatividad Nacional e Internacional vigente en la materia.

DECLARACIONES

I. DECLARA LA "SECRETARÍA" QUE:

- I.1.** Es una Dependencia de la Administración Pública Federal Centralizada, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2, fracción I, 26 en lo relativo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- I.2.** La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, fracciones I y II, facultan a la "SECRETARÍA" a vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos y procurar el equilibrio entre los factores de la producción.

En términos del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

El precepto antes citado, define al trabajo digno o decente como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El mencionado precepto, tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, y la define como la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

- I.3.** El Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Lic. Jesús Alfonso Navarrete Prida, cuenta con facultades suficientes para suscribir el presente Convenio, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 5, fracción III del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- I.4.** El Subsecretario de Previsión Social, el Mtro. José Adán Ignacio Rubí Salazar, cuenta con facultades para suscribir el presente Convenio y asiste al Secretario del Trabajo y Previsión Social, en términos de lo dispuesto en el artículo 7, fracción IX del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- I.5.** Para efectos de este instrumento, señala como domicilio el ubicado en Avenida Paseo de la Reforma número 93, Colonia Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06030, México, Distrito Federal.

II. DECLARA EL "INMUJERES" QUE:

- II.1.** Es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines, acorde a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de enero de 2001.
- II.2.** El objetivo general del "INMUJERES" es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de transversalidad, federalismo y fortalecimiento de los vínculos con los poderes legislativo y judicial, en sus ámbitos federal y estatal.

- II.3.** De acuerdo al artículo 7, fracciones VII y X, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, entre sus atribuciones se encuentra, la de “Establecer y concertar acuerdos y convenios con las autoridades en los tres niveles de gobierno para promover, con la participación, en su caso, de los sectores social y privado, las políticas, acciones y programas que se establezcan en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres; promover entre los tres Poderes de la Unión y la sociedad, acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina y la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural.”
- II.4.** El artículo 9° de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece la coparticipación del “INMUJERES” en la suscripción de Convenios o acuerdos con el fin de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, bajo los principios rectores de igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II.5.** Su Presidenta, la Lic. Lorena Cruz Sánchez, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 16, fracciones II y III, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, se encuentra facultada para suscribir el presente Convenio, en términos de lo señalado en las disposiciones legales descritas en los párrafos que anteceden.
- II.6.** La Lic. María Guadalupe Díaz Estrada, Directora General de Transversalización de la Perspectiva de Género, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 66, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, se encuentra facultada para suscribir el presente Convenio.
- II.7.** Señala como domicilio para los efectos de este Convenio el ubicado en calle Alfonso Esparza Oteo número 119, Colonia Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón, Código Postal 01020, México, Distrito Federal.

III. DECLARA EL “CONAPRED” QUE:

- III.1.** Es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, Sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios; goza de autonomía técnica y de gestión, según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 20 de marzo de 2014.
- III.2.** Cuenta con la capacidad legal suficiente para la celebración de actos jurídicos, como lo es el presente Convenio, y que su representante tiene las facultades para obligarse y comprometerse a nombre del organismo.
- III.3.** Tiene la facultad de reconocer públicamente a personas que en lo individual con sus acciones se distinguen o se hayan distinguido en su trayectoria, por impulsar una cultura de igualdad de oportunidades y de no discriminación y el ejercicio real de los derechos de todas las personas conforme al artículo 20, fracción XXXVII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación reformada el 20 de marzo de 2014.
- III.4.** El Lic. Ricardo Antonio Bucio Mújica, fue designado Presidente del “CONAPRED” el día 3 de diciembre de 2009 de conformidad con el nombramiento otorgado por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa y ratificado el 3 de diciembre de 2012 por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Enrique Peña Nieto, documento que se encuentra inscrito en el Registro Público de Organismos Descentralizados bajo el folio número 1-5-11012013-105723, por lo que se encuentra plenamente facultado para representar a la Institución y a su vez delegarla, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 fracción VIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; así como el numeral 59 fracciones I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
- III.5.** Para el cumplimiento de su objeto, y conforme lo establecen las fracciones XX, XXIV, XXX, XXXIII, XXXV, XXXVI, XXXVIII, XXXIX, XL y XLVIII del artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el “CONAPRED” tiene entre sus atribuciones las de generar y promover políticas, programas, proyectos o acciones cuyo objetivo o resultado esté encaminado a la prevención y eliminación de la discriminación; verificar que los poderes públicos federales e instituciones y organismos privados, adopten medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación; promover una cultura de denuncia de prácticas discriminatorias; promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado; promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación; establecer una estrategia que permita a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos; desarrollar acciones y estrategias de promoción cultural que incentiven el uso de espacios, obras, arte y otras

expresiones para sensibilizar sobre la importancia del respeto a la diversidad y la participación de la sociedad en pro de la igualdad y la no discriminación; proporcionar orientación, formación y capacitación bajo diversas modalidades; sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación y celebrar convenios de colaboración con los Poderes Públicos Federales, estatales y municipales, con los órganos de la administración del Distrito Federal, con particulares, con organismos internacionales u organizaciones de la sociedad civil.

- III.6. El Lic. José de Jesús Daniel Ponce Vázquez, Director General Adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 40, fracción IX, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se encuentra facultado para suscribir el presente Convenio.
- III.7. Cuenta con Registro Federal de Contribuyentes número CNP030611-6B7.
- III.8. Señala como su domicilio para todos los efectos a que haya lugar en relación con el presente Convenio, el ubicado en la Calle de Dante No. 14, Colonia Anzures, Código Postal 11590, Delegación Miguel Hidalgo, en la Ciudad de México.

IV. DECLARAN LAS “PARTES” QUE:

- IV.1. Están de acuerdo en la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, la inclusión y el derecho a la no discriminación entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral, económico, cultural y familiar para contribuir de manera sustantiva a mejorar las condiciones y el desarrollo profesional en los centros de trabajo.
- IV.2. Reconocen la personalidad jurídica con la que se ostentan cada una de ellas, así como la capacidad legal con que cuentan sus representantes para la suscripción del presente Convenio de colaboración.
- IV.3. Es su voluntad celebrar el presente documento, por lo que no existe dolo, mala fe, falta de capacidad, ni vicios del consentimiento por los que se pueda declarar la nulidad o invalidez en todo o en parte del mismo.
- IV.4. Con base en el contenido de las declaraciones que han quedado consignadas, las “PARTES” manifiestan que es su voluntad celebrar el presente Convenio, en términos de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO.

El presente Convenio tiene por objeto que las “PARTES” en forma coordinada realicen acciones tendientes a difundir, promover y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

SEGUNDA.- COMPROMISOS.

Para el cumplimiento del objeto señalado en la cláusula que precede, las “PARTES” desarrollarán un mecanismo de reconocimiento a las buenas prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación. Para lograrlo adquieren los siguientes compromisos:

1. EL “INMUJERES”:

- 1.1 Asesorar y acompañar en materia de género a los centros de trabajo de los sectores público, privado y social que aspiren al reconocimiento de sus buenas prácticas por medio de los mecanismos institucionales establecidos para ello;
- 1.2 Capacitar en perspectiva de género e igualdad laboral al personal que realizará el seguimiento y las verificaciones en el marco de la operación del nuevo mecanismo.

2. LA “SECRETARÍA”:

- 2.1 Crear e implementar los mecanismos institucionales necesarios para el desarrollo del nuevo mecanismo para el reconocimiento de los centros de trabajo que cuentan con prácticas laborales en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres;
- 2.2 Otorgar las facilidades para que el personal encargado del seguimiento y verificación se capacite en perspectiva de género e igualdad laboral y el derecho a la no discriminación, para el desarrollo de sus actividades en el marco del nuevo mecanismo.

3. EL “CONAPRED”:

- 3.1 Capacitar en el derecho a la no discriminación en la esfera laboral con énfasis en diversidad, inclusión, accesibilidad e igualdad al personal relacionado con el nuevo mecanismo de reconocimiento;
- 3.2 Asesorar y acompañar a los centros de trabajo de los sectores público, privado y social que aspiren al reconocimiento por medio del nuevo mecanismo.

4. LAS “PARTES”:

- 4.1 Facilitar la colaboración en el grupo de trabajo que desarrollará el mecanismo para el reconocimiento de los centros de trabajo que cuentan con buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación;
 - 4.1.1 El grupo de trabajo estará integrado por las y los representantes de las unidades responsables de la operación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la STPS, del Modelo de Equidad de Género del Inmujeres y de la Guía de Acción contra la Discriminación Institución Comprometida con la Inclusión (ICI), que sean designadas/os por las y los responsables establecidos en la cláusula TERCERA.
 - 4.1.2 Las y los integrantes del grupo definirán y desarrollarán un programa de trabajo conjunto para el desarrollo del nuevo mecanismo de reconocimiento a las buenas prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación.
 - 4.1.3 Las y los integrantes del grupo realizarán las acciones pertinentes para el desarrollo del nuevo mecanismo, tomando como base los elementos, la experiencia, los logros y las áreas de oportunidad de los tres instrumentos mencionados en el punto 4.1.1.
- 4.2 Impulsar la participación del personal de las “PARTES”, cuando se considere pertinente, en seminarios, foros y conferencias dedicadas a la promoción de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral;
- 4.3 Elaborar registros estadísticos desagregados por sexo, tipo y tamaño del centro de trabajo y logros en materia de igualdad y no discriminación en el marco de las acciones que se lleven a cabo de manera coordinada, con la finalidad de crear el registro único de buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación de los centros de trabajo que se reconozcan mediante el nuevo mecanismo;
- 4.4 Desarrollar conjuntamente el nuevo mecanismo para el reconocimiento de los centros de trabajo comprometidos con la igualdad laboral entre mujeres y hombres; como una herramienta de mejora continua para fomentar la igualdad real de oportunidades y de trato en las instituciones, empresas u organizaciones que cuenten con buenas prácticas laborales en materia de no discriminación;
- 4.5 Generar acciones en conjunto para el desarrollo de un programa de trabajo que determine las actividades, las fechas de entrega y los productos a realizar, así como las responsabilidades de cada una de las “PARTES” para la elaboración del nuevo mecanismo de reconocimiento;
- 4.6 Realizar una prueba piloto del mecanismo de reconocimiento desarrollado con la finalidad de garantizar su eficiencia e implementación;
- 4.7 Promover y difundir el mecanismo de reconocimiento que se desarrolle en los términos de este Convenio, considerando que en toda difusión que se realice por cualquier medio para dar a conocer las actividades conjuntas, invariablemente se deberá utilizar el logotipo oficial de las tres instituciones;
- 4.8 Diseñar y desarrollar conjuntamente una solución tecnológica para la gestión y la implementación del mecanismo de reconocimiento;
- 4.9 Impulsar que los centros de trabajo que cuentan con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 y 2012, el Modelo de Equidad de Género (MEG) y la Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (ICI) se adhieran al proceso de obtención del nuevo mecanismo de reconocimiento de buenas prácticas laborales en materia de igualdad y no discriminación.

TERCERA.- COORDINACIÓN:

Para el adecuado cumplimiento del presente Convenio, las “PARTES” acuerdan designar como responsables por parte de la “SECRETARÍA”, al titular de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, por el “INMUJERES”, a la titular de la Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género, y por parte del “CONAPRED”, al titular de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación, quienes deberán:

- a) Establecer el programa de trabajo, definiendo objetivos, metas, procedimientos y cronograma.
- b) Supervisar el desarrollo y cumplimiento del programa de trabajo.
- c) Llevar a cabo evaluaciones periódicas, de conformidad con el programa de trabajo, sobre el cumplimiento de las acciones.
- d) Al final se presentará un reporte por escrito de los resultados obtenidos a partir de la suscripción del presente Convenio.

CUARTA.- RELACIÓN LABORAL:

Las "PARTES" convienen en que el personal contratado por cada una para el cumplimiento del presente instrumento, se entenderá relacionado exclusivamente con aquella que lo empleó; por ende, cada parte asumirá su responsabilidad por este concepto y en ningún caso podrán ser consideradas patrones sustitutos u obligados solidarios.

QUINTA.- VIGENCIA:

El presente Convenio surtirá sus efectos a partir de la fecha de su suscripción y concluye el 30 de noviembre de 2018, pudiendo ser renovado conforme al desarrollo y cumplimiento de su objeto y cuando prevalezcan las condiciones normativas que así lo permitan.

SEXTA.- MODIFICACIONES:

El presente Convenio podrá ser modificado o adicionado por voluntad de las "PARTES"; dichas modificaciones o adiciones obligarán a los signatarios a partir de la fecha de su firma, mediante el acuerdo correspondiente.

SÉPTIMA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA:

Cualquiera de las "PARTES" podrá dar por terminado este Convenio mediante aviso por escrito a la otra parte, notificado con treinta días naturales de anticipación a la fecha en que se pretenda surta sus efectos la terminación, debiendo expresar las causas que motiven la terminación, sin necesidad de declaración judicial, en los siguientes supuestos:

- a) Por voluntad de cualquiera de las "PARTES".
- b) Por incumplimiento de los compromisos establecidos en el presente Convenio.
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor.

En tal caso, las "PARTES" tomarán las medidas necesarias para evitar perjuicios tanto a ellas como a terceros, en el entendido de que las acciones iniciadas durante su vigencia deberán ser finiquitadas.

OCTAVA.- RESPONSABILIDAD CIVIL:

Las "PARTES" quedarán exentas de toda responsabilidad civil en caso de retraso, mora o incumplimiento total o parcial del presente Convenio debido a causas de fuerza mayor, caso fortuito o fenómeno de la naturaleza que esté fuera del dominio de sus voluntades, que no pueda preverse y que aun previéndose no pudiera evitarse.

NOVENA.- CONFIDENCIALIDAD:

Las "PARTES" acuerdan en tratar como clasificada toda la información intercambiada o acordada con motivo del cumplimiento del objeto del presente Convenio, excepto aquella que deba considerarse pública, en términos de lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

DÉCIMA.- DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL:

En caso de generarse derechos de propiedad intelectual, las "PARTES" se sujetarán a lo previsto en la Ley Federal del Derecho de Autor y de la Propiedad Industrial, sus Reglamentos y demás normatividad aplicable en la República Mexicana.

DÉCIMA PRIMERA.- PRESUPUESTO:

Las "PARTES" acuerdan que el desarrollo y ejecución de las acciones que se deriven de este Convenio, se hará de conformidad con su disponibilidad presupuestaria.

DÉCIMA SEGUNDA.- INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO:

El presente Convenio es producto de buena fe, por lo que toda controversia o interpretación que se derive del mismo, respecto de su operación, formalización y cumplimiento, será resuelta de común acuerdo por las "PARTES" en un plazo que no exceda de 30 días posteriores a la fecha en que ésta se suscite.

PREVIA LECTURA Y CON PLENO CONOCIMIENTO DE SU CONTENIDO, ALCANCE Y FUERZA LEGAL DEL PRESENTE CONVENIO, Y POR NO CONTENER DOLO, ERROR, MALA FE NI CLÁUSULA CONTRARIA A DERECHO, SE EXTIENDE EL PRESENTE INSTRUMENTO POR TRIPPLICADO, QUE DE CONFORMIDAD SUSCRIBEN LAS "PARTES", EN LA CIUDAD DE MÉXICO, A LOS 19 DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 2014.

Por la Secretaría: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Jesús Alfonso Navarrete Prida**.- Rúbrica.- El Subsecretario de Previsión Social, **José Adán Ignacio Rubí Salazar**.- Rúbrica.- Por el INMUJERES: la Presidenta, **Lorena Cruz Sánchez**.- Rúbrica.- La Directora General de Transversalización de la Perspectiva de Género, **María Guadalupe Díaz Estrada**.- Rúbrica.- Por el CONAPRED: el Presidente, **Ricardo Antonio Bucio Mújica**.- Rúbrica.- El Director General Adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación, **José de Jesús Daniel Ponce Vázquez**.- Rúbrica.