SECRETARÍA DE ECONOMÍA

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2015

EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2012)

MEXICAN STANDARDS FOR LABOR EQUALITY AND NON DISCRIMINATION

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

PREFACIO

En la elaboración de la presente Norma Mexicana participaron las siguientes instituciones:

- CONFEDERACIÓN DE CÁMARAS INDUSTRIALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CONCAMIN)
- CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO(CTM)
  Secretaría de Acción Femenil
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED)
- FAMILIAS Y SOCIEDAD, A.C.
- GRUPO NACIONAL PROVINCIAL (GNP)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO MÉXICO (PNUD)
- SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)
  Dirección General de Normas
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)
  Subsecretaría de Previsión Social
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM)
  Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

Antecedentes

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

A continuación, veamos de manera breve pero sucinta, los resultados que han arrojado cada uno de los mecanismos que han operado al respecto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de 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. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

Asimismo, la STPS 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.

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es 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.

El CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó 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.

Los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, 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 y 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.

De 2009 a 2012 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 1,082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con un total de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores.

En 2013 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 10 empresas del sector privado con 695 centros, y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores.

Durante 2014 se certificaron seis empresas con nueve centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores.

Para el periodo enero-septiembre de 2015, se certificaron 14 centros de trabajo, nueve del sector privado y cinco instituciones del sector público con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores.

De 2003 a 2013, 326 organizaciones que suman 2,879 centros de trabajo han obtenido la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG). Este instrumento ha permitido a las organizaciones generar procedimientos para mejorar las condiciones de trabajo, a partir de su implementación aprendieron a diagnosticar la situación que guarda la igualdad de género, a saber cómo mejorarla; a generar condiciones de mayor equidad, estabilidad y a desarrollar un mejor ambiente de trabajo; así como a promover una cultura de respeto a las diferencias, de igualdad de oportunidades y apoyar así a la democratización del país.

De acuerdo con el estudio "Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género"[1] realizado en 2013 por el INMUJERES, las organizaciones que han implementado el Modelo de Equidad de Género refieren haber obtenido mejoras

[1] Investigación para analizar el impacto del MEG 2003 en las organizaciones que lo adoptaron e identificar desde la perspectiva empresarial y de los/las trabajadores/as de las mismas, las ventajas de incorporar un enfoque de igualdad y de perspectiva de género en el manejo de los recursos humanos.INMUJERES, 2013.

en el clima laboral, en la comunicación, en la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, así como mayor realización de acciones afirmativas para las trabajadoras. Asimismo, la percepción del personal entrevistado es favorable en más de 60 % en tópicos como ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a capacitación e igualdad de remuneración.

El MEG forma parte de la Comunidad Sello de Igualdad de Género[2], conformada en 2009 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para fortalecer los programas y modelos de certificación en igualdad de género de América Latina y el Caribe. Se ha colaborado en la transferencia de conocimientos y se ha beneficiado del intercambio de experiencias con los países de la región. Desde 2012 México firmó un memorándum de entendimiento entre el PNUD y los mecanismos nacionales para las mujeres de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay, mismo que se ha ratificado en agosto del 2015 con vigencia hasta julio 2018, para establecer un marco de cooperación y apoyo técnico para fortalecer y extender la implementación de mecanismos de certificación en género en la región, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el caso de la aplicación de la Guía ICI, operó desde julio del 2011 a 2014 registrándose cinco instituciones de la Administración Pública Federal, 50 instituciones Estatales, 329 instancias municipales y 297 ayuntamientos, dando un gran total de 681 instituciones públicas. Además, desde el 2011 se tienen registradas 74 Organizaciones de la Sociedad Civil y 79 instituciones privadas, con un total de 834 instituciones inscritas en la Guía ICI.

Los elementos más trascendentes de estos tres mecanismos así como sus resultados, ha encaminado a las tres instituciones a proponer un nuevo instrumento denominado: *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* como parte de las lecciones aprendidas y máximo consenso por parte de las tres instituciones, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Las tres instituciones están conscientes 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.

[2] http://www.americalatinagenera.org/sello/

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

Marco Jurídico

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1° eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- 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

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 (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.

Ley Federal del Trabajo (LFT) en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad 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.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto

anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Plan Nacional de Desarrollo, propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, establece que "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".

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres *2013*–2018 (PROIGUALDAD*)*, obedece a la obligación señalada en el 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.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND), el cual responde a la obligación del Estado mexicano de asumir y realizar acciones para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación. Se señalan por primera vez, acciones específicas para la población afrodescendiente, sobre diversidad sexual, en contra de la homofobia y en pro de la accesibilidad web, entre otras, todas ellas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

Los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD) Especial, el cual guarda estrecha congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y con la Política Laboral Nacional establecida y tiene como objetivo coordinar las acciones de diversos actores institucionales, privados y sociales, para brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

Marco Conceptual

Desde 2001 México figura entre los países donde la discriminación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones. Las obligaciones enunciadas con anterioridad respecto del cumplimiento de la normatividad nacional e internacional marcan como tarea ineludible de la colaboración interinstitucional, de ahí que la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED se propongan como meta propiciar un ambiente de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, reconociendo las buenas prácticas laborales en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Lo anterior debido a que la discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel internacional y nacional. Por ejemplo, en el nivel internacional en el Mapa Nacional de la Discriminación 2013[3], realizado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) de Argentina, se observa cuáles son los ámbitos en los que las mujeres dicen haber sufrido discriminación "Por ser mujer". Allí se señala que el 54 % corresponde a la esfera laboral.

En los Resultados Generales de la ENADIS 2010, se señala que la falta de oportunidades de empleo y experiencia son considerados como los principales problemas de las y los jóvenes en México, asimismo que el principal problema percibido por cuatro de cada diez personas adultas mayores es la dificultad para encontrar trabajo. En esta misma encuesta, en los Resultados por Regiones Geográficas y Zonas Metropolitanas, entre otras percepciones se refleja que la mayoría de la población en las regiones está de acuerdo y muy de acuerdo en

[3] Mouratian, Pedro, Mapa Nacional de la Discriminación 2013: "Segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina" - 1a ed. - Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI, 2013.

que no se justifica dar trabajo a una persona con discapacidad física cuando en el país hay desempleo.

En este contexto, todo lo registrado sobre salarios diferenciados entre mujeres y hombres, apariencia física, orientación sexual, personas que viven con VIH, personas que profesan una religión distinta a la mayoritaria, color de piel, sexo, género, estado civil o conyugal, embarazo, ser una persona migrante y no contar con documentos legales para trabajar, son solo algunos de los motivos dentro de los centros de trabajo para el atropello a los derechos humanos y violación del derecho a la no discriminación de todas las personas.

De la discriminación nacen los prejuicios y estereotipos; de igual manera persisten las desigualdades y limitaciones de la libertad sin importar realmente las personas como seres creadores de competencias y artesanos de aptitudes que vuelven gratificante el compromiso laboral favoreciendo la cohesión social, solidaridad y estabilidad en el empleo. La desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión, que impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo económico, político y social en los países donde no se cuenta con una estrategia de prevención y eliminación de la discriminación.

Afortunadamente, a nivel internacional y nacional sigue creciendo el reconocimiento de la necesidad de incorporar principios de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo con el propósito de eliminar prejuicios y estereotipos discriminatorios en dichos espacios. El mundo va comprendiendo cada vez más que la erradicación de la discriminación en los centros de trabajo se relaciona de manera directa con la necesidad de la justicia social, ya que tanto la mujer como el hombre merecen solidarizarse, convivir, compartir y competir en un ambiente libre de discriminación.

Este panorama de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo, junto con los datos estadísticos expuestos sobre el particular y las disposiciones legales establecidas a nivel nacional aunado con los tratados internacionales de los cuales México forma parte, sugieren un mínimo de elementos de igualdad sustantiva con los que deben operar dichos espacios. En este sentido, deben contar con estrategias y planes que permitan la instrumentación de medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.

De manera concreta, los centros de trabajo, con la finalidad de llevar a cabo acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación deben fomentar en todo momento un enfoque participativo para reforzar los conocimientos y las capacidades del personal, incluso crear alianzas estratégicas en la materia para

compartir experiencias y perspectivas con otras organizaciones, en armonía con lo que señala la fracción III del artículo 1 de la LFPED, que a la letra dice:

"Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia".

La igualdad sustantiva se logra eliminando la discriminación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de las personas.

De allí, la importancia de la eliminación de las brechas de género, (entendida como la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos), que radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.

En este mismo contexto se hace alusión a la inclusión laboral como uno de los ejes centrales de este instrumento. La cual se refiere al proceso dinámico e interactivo de reconocimiento mutuo a través del cual la sociedad garantiza la igualdad y justicia a grupos, colectivos y personas históricamente marginadas. Estar socialmente incluido implica el pleno goce de derechos y obligaciones.

El propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

Asimismo, sus principios fundamentales abarcan el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo.

Finalmente es importante reconocer que si bien es cierto que las prácticas discriminatorias forman parte de lo cotidiano en muchos centros de trabajo donde se excluyen y/o discriminan a las personas solo por sus condiciones y características personales, también es cierto que muchos centros de trabajo optan por la mejora continua adoptando y aplicando las buenas prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación. En este sentido, este nuevo instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una oportunidad e invitación para iniciarse o seguir creciendo como centros de trabajo en estas prácticas.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

ÍNDICE DEL CONTENIDO

NÚMERO DEL CAPÍTULO **Página**

0. INTRODUCCIÓN 1
1. OBJETIVO 4
2. CAMPO DE APLICACIÓN 4
3. REFERENCIAS 5
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES 6
5. PROCESO DE CERTIFICACIÓN 14
6. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD 41
   Apéndice Normativo A 43
   Apéndice Normativo B 48
   Apéndice Normativo C 52
   Apéndice Normativo D 59
   Apéndice Normativo E 60
7. BIBLIOGRAFÍA 71
8. CONCORDANCIA CON NORMAS INTERNACIONALES 72
   Apéndice Informativo F 73

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2015

EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2012)

MEXICAN STANDARDS FOR LABOR EQUALITY AND NON DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

0. INTRODUCCIÓN

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, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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 en el ámbito laboral reafirma su compromiso con la igualdad 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.

De acuerdo con el 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".

Durante las últimas décadas, la participación de mujeres en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación de hombres 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.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014 (segundo trimestre), 42 de cada 100 mujeres y 76 de cada 100 hombres participan en actividades económicas, el ingreso promedio por hora trabajada fue de 31.3 pesos para las mujeres y 32 para los hombres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de las

mujeres es de 37.3 horas y de los hombres fue de 44.8. La población económicamente activa no ocupada o desempleada correspondió al 4.8 % para ellas y 4.9 % para ellos.

Como resultado de la diferencia en la participación económica de mujeres y hombres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ven reflejadas las diferencias en la tasa de jubilación la cual fue de 8.7 % para las mujeres y 25.1 % para los hombres.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) presentó los resultados de 2005 y 2010 de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) para conocer la percepción sobre el tema de discriminación a nivel nacional, en donde se ha visibilizado la situación de esta problemática en los centros de trabajo, resaltando que el 75.6 % de la población en México no justifica de ninguna manera negarle a una persona adulta mayor un trabajo que sí podría realizar, sin embargo, más de la mitad de la población en general opinó que lamentablemente esto no es lo que sucede. En la ENADIS 2010 se mostró que el 39.1 es el porcentaje de personas de uno o de cualquier grupo étnico que considera que no tiene las mismas oportunidades que los otros para conseguir trabajo.

De las y los jóvenes que buscan trabajo en el país, uno de cada diez no ha podido conseguirlo en un lapso de seis meses a un año. Existe un 45 % de personas refugiadas que afirman haber sufrido actos de discriminación en el sector laboral, principalmente mediante salarios reducidos con respecto a empleos similares, despidos injustificados y otras violaciones a sus derechos. De acuerdo con las personas migrantes, el desempleo, la discriminación y la inseguridad son los principales problemas que enfrentan en nuestro país, por su parte para las personas con discapacidad es el desempleo.

De igual forma, la ENADIS 2010 identificó que dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas que afrontan están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, así como la discriminación.

De acuerdo a los datos que arroja la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011, la discriminación laboral de la que son víctimas las mujeres en México disminuyó en 3 % entre 2006 y 2011. Sin embargo, el hecho de que en 2011 el 21 % de mujeres que trabajaban hayan sufrido algún incidente de discriminación en su lugar de trabajo continúa siendo una situación importante para su atención.

Comparativamente, la ENDIREH 2011 reporta que por tipo de discriminación se observa un aumento en el porcentaje de mujeres que declararon tener menos oportunidades que un hombre para ascender en su lugar de trabajo, de 9.4 % en 2006 a 11 % en 2011.

Los dos tipos de violencia laboral que destaca la ENDIREH 2011, se clasifican en: acoso y discriminación. El primero orientado a atentar contra la víctima a través de humillaciones y agresiones verbales, físicas y sexuales, el segundo relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones. Ambos ponen en peligro el empleo de la mujer y disminuyen su dignidad personal y profesional. La encuesta, estima

que el 91.3 % de las mujeres con violencia laboral, mencionan ser víctimas de discriminación y el 92 % de acoso laboral.

Ante esta situación y con el objetivo en común de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), integrados en un *Consejo Interinstitucional*, cuyos lineamientos se encuentran en el Apéndice Normativo A, han sumado esfuerzos para cumplir con los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2014–2018, así como con la normatividad nacional e internacional vigente en la materia.

Este documento contiene los lineamientos y disposiciones generales para la certificación en la Norma Mexicana, los temas de evaluación, vigencia y mantenimiento del certificado y apéndices.

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Los empleados y las empleadas se beneficiarán en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Por otra parte la sociedad en general también se beneficiará:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y empleados.
- Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación.
- Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Los beneficios que obtendrá el centro de trabajo con sus grupos de interés, tales como su propio personal, las personas beneficiarias o clientes y la sociedad en general pueden consultarse más ampliamente en el Apéndice Informativo F.

1. OBJETIVO

La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

2. CAMPO DE APLICACIÓN

Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana. La clasificación utilizada para fines de la certificación en esta Norma Mexicana se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1 – Clasificación de los sectores y sus características.

Sector	Características
Público	Organizaciones que forman parte de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno.
Privado	Organizaciones de interés social, legalmente constituida y que generen empleo.
Social	Organizaciones de interés público que tienen presupuesto gubernamental pero que cuentan con autonomía o cierta autonomía para ejercer su administración. También se clasifican aquí diversos tipos de organizaciones de la sociedad civil que generan empleo.

3. REFERENCIAS

Para la correcta aplicación de la presente Norma Mexicana se deben consultar las siguientes Normas Mexicanas vigentes o las que las sustituyan:

3.1 NMX-EC-17065-IMNC-2014 Evaluación de la conformidad - Requisitos para organismos que certifican productos, procesos y servicios. Publicada la Declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación el 06 de junio de 2014

Los tamaños de empresa considerados para el sector privado[4] se muestran en la tabla 2.

Tabla 2 - Descripción del tamaño del sector productivo y la cantidad de personal correspondiente.

Tamaño	Sector productivo	Cantidad de personal
Micro	Todo	hasta 10
Pequeña	Comercio	desde 11 hasta 30
	Industria y servicios	desde 11 hasta 50
Mediana	Comercio	desde 31 hasta 100
	Servicios	desde 51 hasta 100
	Industria	desde 51 hasta 250
Grande	El resto de las empresas que la Secretaría de Economía no considera dentro de los criterios para medir a las micro, pequeñas y medianas empresas.	

[4] Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Publicado por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2009.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para la correcta interpretación de la presente Norma Mexicana, se establecen las siguientes definiciones en forma alfabética:

4.1 AA:

Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices se ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades y se beneficia a todas las personas usuarias.

4.2 Accesibilidad:

Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

4.3 Acciones afirmativas:

Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

4.4 Acciones Correctivas:

Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.

4.5 Acoso sexual:

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.6 Ajustes razonables:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

4.7 Alcance:

Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.

4.8 Auditoría:

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de la auditoría.

4.9 Auditoría Interna:

Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización.

4.10 Auditoría de Vigilancia:

Es la que se realiza a los centros de trabajo certificado de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.

4.11 Buenas prácticas:

Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

4.12 Centro de trabajo:

Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

4.13 Centro de trabajo registrado:

Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal que ha llenado y presentado su cédula de registro ante el órgano certificador acreditado.

4.14 Certificado:

Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la presente Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.

4.15 Clima laboral:

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

4.16 Consejo Interinstitucional:

Organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que tiene la finalidad de promover la implementación de la presente Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país. Los lineamientos de este organismo se expresan en el Apéndice Normativo A.

4.17 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:

Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

4.18 Derechos humanos:

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

4.19 Desigualdad salarial:

Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (artículo 86 de la LFT).

4.20 Diagnóstico de autoevaluación:

Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.

4.21 Discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

4.22 Discriminación Laboral:

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

4.23 Diversidad:

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

4.24 Género:

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

4.25 Hostigamiento sexual:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

4.26 Igualdad:

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

4.27 Igualdad de género:

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

4.28 Igualdad laboral:

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

4.29 Igualdad sustantiva:

La igualdad sustantiva es 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. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

4.30 Inclusión:

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

4.31 Inclusión Laboral:

Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo

4.32 Lenguaje accesible:

Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

4.33 Lenguaje Incluyente:

Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas la personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.

4.34 Lenguaje no sexista:

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

4.35 Licencia por maternidad:
Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

4.36 Licencia de paternidad:

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

4.37 Medidas de inclusión:

Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

4.38 Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas:

Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro

tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

4.39 Mejora continua:

Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.

4.40 Movilidad horizontal:

Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

4.41 Movilidad vertical:

Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

4.42 Multisitios:

Aquel centro de trabajo que tenga una central de funcionamiento identificada (a la que se hace referencia normalmente "Oficina Central" o "Corporativo") en la que se planifican, controlan y dirigen ciertas actividades y una red de "Oficinas Locales" o "Sucursales" o "Instalaciones" en las que dichas actividades se llevan a cabo total o parcialmente.

El centro de trabajo con multisitios no tiene que ser una entidad única, pero todas "Oficinas Locales" o "Sucursales" o "Instalaciones" deberán tener un enlace legal o contractual con la Oficina Central y estar sujetas a una Cadena de Custodia común que, a su vez, estará sujeta al control de la Oficina Central. Esto significa que la Oficina Central tiene derecho a aplicar medidas correctivas en cualquier instalación cuando sean necesarias. Cuando sea aplicable, esto deberá constatarse en el contrato entre la Oficina Central y el resto de Instalaciones.

4.43 Ombudsman:

Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.

4.44 Organismo de Certificación:

Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

4.45 Perspectiva de género:

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

4.46 Plan de accesibilidad

Se entenderá por plan de accesibilidad aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

4.47 Plantilla de personal:

Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.

4.48 Sexo:

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

4.49 Subcontratación:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

4.50 Teletrabajo:

Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.

4.51 Violencia:

Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

4.52 Violencia laboral y docente:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

5. PROCESO DE CERTIFICACIÓN

5.1 Etapa uno. Convocatoria

La Convocatoria será permanente a partir de la entrada en vigencia de la presente Norma Mexicana, se puede consultar en las siguientes páginas: www.stps.gob.mx; www.inmujeres.gob.mx; www.conapred.org.mx

5.2 Etapa dos. Registro, Diagnóstico de Autoevaluación, Carta Compromiso.

5.2.1 Registro

Los centros de trabajo interesados en certificarse en esta de Norma Mexicana deben:

5.2.1.1 Llenar la cédula de registro que se encuentra en el Apéndice Normativo B y está disponible en el portal www.stps.gob.mx, y enviarla al Consejo Interinstitucional.

5.2.1.2 Iniciar el proceso con un Organismo de Certificación.

Este registro se deberá llevar a cabo por cada centro de trabajo que pretenda certificarse en la presente Norma Mexicana.

Si habrá posibilidad de registrar multisitios, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Que para ser considerado como multisitio, se deberá demostrar previamente que los procesos de capacitación, de contratación y reclutamiento de personal se realizan desde un área central;

Que la selección de la muestra de los sitios a auditar, estará a cargo del Organismo de Certificación, la cual debe ser aleatoria en su totalidad.

Que la selección de la muestra de los sitios se realizará tomando como referencia documentos internacionales y metodologías probadas como el IAF-MD-01-Certificación con base en multisitios.

5.2.2 Diagnóstico de Autoevaluación

Los centros de trabajo podrán realizar el diagnóstico de autoevaluación, que está disponible en el portal www.stps.gob.mx a fin de realizar un chequeo sobre los requisitos de esta Norma Mexicana. Ver Apéndice Normativo C.

Este apartado es recomendable para continuar con el proceso. Se entenderá por diagnóstico de autoevaluación a la información reportada en el formulario electrónico de los requisitos de la Norma, con la finalidad de conocer previamente las fortalezas y las debilidades del centro de trabajo.

El centro de trabajo deberá prever la atención a las debilidades detectadas con el objetivo de potenciar la posibilidad de obtener el certificado en la Norma Mexicana.

5.2.3 Carta Compromiso

Envío de carta compromiso al Consejo Interinstitucional, en hoja membretada y de acuerdo al formato incluido en el Apéndice Normativo D. En este documento se manifestará el interés en obtener la certificación, asumiendo la responsabilidad de cumplir con los requisitos establecidos en esta Norma Mexicana, y deberá estar firmado por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal en cada proceso de certificación

5.3 Etapa tres. Cumplimiento de requisitos, herramientas de apoyo y asesoría

5.3.1 Cumplimiento de requisitos

Para obtener el certificado de esta Norma Mexicana, los centros de trabajo deben cumplir con tres tipos de requisitos de certificación:

5.3.2 Tipos de requisitos

5.3.2.1 Requisito de participación: no podrá iniciar proceso de certificación el centro de trabajo que no presente al Organismo de Certificación documentación oficial emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, directamente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con antigüedad máxima de seis meses en donde conste que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (quejas procedentes).

5.3.2.2 Requisitos críticos: son cinco, su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación.

5.3.2.3 Requisitos no críticos: una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse.

Los elementos que deben contener los requisitos y sus evidencias para su comprobación y valoración numérica, se muestran en la Tabla 3.

La calificación mínima para obtener el certificado es de 70 puntos, dentro de los cuales necesariamente deben estar incluidos los 30 puntos que aportan los requisitos críticos. Cuando un centro de trabajo renueva su certificado es necesario que el proceso de mejora continua se refleje en un aumento del 10 % en la calificación final obtenida en la anterior auditoría.

5.3.3 Valoración numérica de los requisitos

Tabla 3 -Requisitos de Certificación

Todas las evidencias presentadas para el cumplimiento de los requisitos de certificación, deberán tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la aplicación de la auditoría de certificación o de vigilancia.

Requisitos críticos 1 al 5
5.3.3.1 Valoración numérica del requisito 1: 0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido 10 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante. **5.3.3.2 Valoración numérica de los requisitos 2 al 5**: 0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
1	**5.3.3.1.1** Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política. Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)[5]. Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.). Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de	Presentar una política de igualdad laboral y no discriminación documentada armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED. La política debe incluir el compromiso de la Alta Dirección del centro de trabajo, con respecto a la igualdad laboral y no discriminación y debe: a) Estar documentada, aprobada y difundida de forma accesible a todo el personal. b) Incluir un compromiso con todo el personal sin importar el tipo de contrato.	0	10

[5] LFPED, Art. 1°, Fracción III, dice “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: • 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 • Situación migratoria	c) Incluir en su contenido prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal. Presentar documento de la designación de la persona responsable de la implementación de la política y de los objetivos. Presentar documentos aprobados por la alta dirección, que contengan los planes de acción para el logro de los objetivos, que deberán estar diseñados bajo los principios del ciclo planear, hacer, verificar y actuar, de su política en igualdad laboral y no discriminación. Los planes de acción deberán considerar: • Los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico de		

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
			autoevaluación (Apéndice Normativo C). • Todos los elementos que se establecen en la Política. • Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos.		
2	**5.3.3.2.1** Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	Presentar Acta de Instalación del grupo, comisión o Comité, suscrita por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo; que defina las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el grupo, comisión o Comité. Presentar los documentos probatorios del establecimiento de los lineamientos para la operación del grupo, comisión o Comité y de su difusión e	0	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
			implementación. Estos lineamientos deberán contar con un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.		
3	**5.3.3.2.2** Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación. Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos	Presentar manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Que contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación. Presentar documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas por el centro de trabajo, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	0	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	Presentar la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. La declaración debe difundirse en espacios de comunicación o para candidatas y candidatos internas (os) y externas (os). Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades.		
4	**5.3.3.2.3** Realizar una auditoría interna. Ver Apéndice Normativo C	Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. La auditoría interna debe realizarse antes de la	Presentar informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, alta dirección o persona representante legal del centro de trabajo y que cumpla con los	0	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	siguientes elementos: a) La mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación b) Definir las acciones y los recursos necesarios. c) Planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría.		
5	**5.3.3.2.4** Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	Presentar documentos que acrediten la aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo. *Para la obtención del puntaje de este requisito se deberá tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, más no los resultados del mismo.	0	5
Puntaje total por requisitos críticos					**30**

Requisito no crítico 6
5.3.3.3 Valoración numérica del requisito 6: 0 Ausencia de alguno de los elementos establecidos para atender al requisito establecido. 3 Se cuenta con evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados en el requisito.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
6	**5.3.3.3.1** Existencia de un código de ética o equivalente.	• Que prohíba todo tipo de Discriminación • Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.	Presentar la documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o documento equivalente que: a. Prohíba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo; b. Establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimento; c. Se encuentre armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.	0	3
Puntaje subtotal por requisito no crítico					**3**

Requisitos no críticos 7 al 11

5.3.3.4 Valoración numérica de los requisitos 7 al 11:

0 Ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.
4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.
5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica			
7	**5.3.3.4.1** Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo	Presentar documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño. Presentar el listado por categorías, por salarios y por sexo.	0	3	4	5
8	**5.3.3.4.2** Contar con procesos de ascenso y permanencia	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	Presentar manuales o documentos de operación y/o procedimientos de	0	3	4	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica			
	con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	ascenso y permanencia. Presentar documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información desagregada por sexo. Presentar elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.				
9	**5.3.3.4.3** Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	Presentar documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, desagregados por sexo**.** Presentar registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo. Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la	0	3	4	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica			
			participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.				
10	**5.3.3.4.4** Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	Presentar documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad Presentar las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia) Presentar el registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo. Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.	0	3	4	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica			
11	**5.3.3.4.5** Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	Presentar documentos, imágenes, fotografías, etcétera, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se hayan utilizado en el centro de trabajo.	0	3	4	5
Puntaje subtotal por requisitos no críticos							25

Requisito no crítico 12

5.3.3.5 Valoración numérica del requisito 12:

5.3.3.5.1 Valoración numérica del requisito 5.3.3.5.1.1.1; 5.3.3.5.1.1.2; **5.3.3.5.1.1.3**

0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.

5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

5.3.3.5.2 Valoración numérica del requisito 12, 5.3.3.5.1.2.1

0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.

3 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

5.3.3.5.3 Valoración numérica del requisito 12, 5.3.3.5.1.3.1

0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
3 Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo[6].
5 Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
12	**5.3.3.5.1.1** Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	5.3.3.5.1.1.1 Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	Presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	0	5

6 En Obligaciones de los Patrones, Artículo 132, Fracción XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; (Título Cuarto, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo 1)

			Verificación física del espacio.		
		5.3.3.5.1.1.2 Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	Presentar documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería, con información desagregada por sexo.	0	5
		5.3.3.5.1.1.3 Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	Presentar el informe del uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo. Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente, en los casos que el personal auditor lo considere necesario.	0	5
		5.3.3.5.1.2.1 Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la	Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo.	0	3

		diversidad de familias y hogares.	Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente, en los casos que el personal auditor lo requiera.			
		5.3.3.5.1.3.1 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de paternidad.	0	3	5
Puntaje subtotal por requisito no crítico						23

Requisitos no críticos 13

5.3.3.6 Valoración numérica del requisito 13:

0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.

3 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
13	**5.3.3.6.1** Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	5.3.3.6.1.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física.	0	3
		5.3.3.6.1.2 Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Presentar documento que contenga el plan de accesibilidad.	0	3
		5.3.3.6.1.3 Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	Presentar documentación interna y/o página web accesible (AA) con las	0	3

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	siguientes características - Proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (Imágenes, representaciones gráficas, etc.) - Utilice el lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio - Que las aplicaciones de usurario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente una descripción auditiva - Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias - Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias http://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Accesibilidad Presentar documento que demuestre la existencia de un programa de protección civil con las características descritas.		
		5.3.3.6.1.4	Presentar fotografías de la infraestructura	0	3

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	adecuada a las características descritas. Verificación física.		
Puntaje subtotal por requisito no crítico					**12**

Requisitos no críticos 14

5.3.3.7 Valoración numérica del requisito 14:

0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
1 Solo se proporcionó evidencia de la aplicación de una acción para el cumplimiento del requisito.
3 Se cuenta con evidencia de la aplicación de dos acciones para el cumplimiento del requisito.
5 Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
7 Se cuenta con evidencia de la aplicación de cuatro acciones para el cumplimiento del requisito.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica				
14	**5.3.3.7.1** Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja;	Presentar documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o disposiciones de otro tipo, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, entendida en términos de lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED.	0	1	3	5	7

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica				
		así como acciones de la difusión de este mecanismo. Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	Presentar elementos probatorios de la difusión del mecanismo. Presentar informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo. Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral; y en el caso de los centros de trabajo que no tienen casos de denuncia ante su mecanismo, deberán presentar acta o carta de no existencia de denuncias, firmada por la autoridad competente.					
Puntaje subtotal por requisito no crítico								**7**

5.3.4 Puntuación total de requisitos de certificación

La suma de puntos obtenidos por el cumplimento de los requisitos puede dar hasta un total de 100, como se muestra en la siguiente Tabla 4:

Tabla 4-Puntuación total de requisitos de certificación.

Tipo de requisito	Número de requisito	Puntaje máximo	Puntaje máximo por tipo de requisito
Requisitos críticos	1	10	30
	2	5	
	3	5	
	4	5	
	5	5	
Requisitos no críticos	6	3	70
	7	5	
	8	5	
	9	5	
	10	5	
	11	5	
	12 (con 5 incisos)	23	
	13 (con 4 incisos)	12	
	14	7	
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación			100

5.3.5 Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

Para fomentar la mejora continua y la realización de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas dentro del centro de trabajo, el nivel del certificado se otorgará de acuerdo con los siguientes criterios:

5.3.5.1 Certificado — Mínimo 70 puntos sin medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

5.3.5.2 Certificado bronce — Mínimo 70 puntos más dos medida de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

5.3.5.3 Certificado plata — Mínimo 70 puntos más tres medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

5.3.5.4 Certificado oro — Mínimo 70 puntos más cuatro medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Tabla 5.- Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

No.	Medidas de Nivelación	Elementos	Evidencias	Valoración
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.	Presentar plantilla de personal desagregada por sexo. Presentar documentos probatorios de las acciones realizadas.	Cumple No cumple
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	Presentar plantilla de personal desagregada por sexo. Presentar documentos probatorios de las acciones realizadas.	Cumple No cumple
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Presentar documento probatorio de la discapacidad emitido por una autoridad competente. Presentar documento probatorio del aviso de su alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Cumple No cumple
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.	Presentar el nombramiento oficial. Presentar documento que contenga sus funciones y atribuciones. Presentar el informe anual de sus actividades.	Cumple No cumple

No.	Medidas de Nivelación	Elementos	Evidencias	Valoración
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.	Presentar documentos probatorios de la planeación y realización de las actividades. Presentar documentos probatorios de la difusión en los términos descritos.	Cumple No cumple

5.3.6 Herramientas de apoyo por requisito

No. De requisito	Herramientas de apoyo
1.	• Ejemplos de políticas de igualdad laboral y no discriminación de diferentes centros de trabajo. • Propuesta de formato del plan de acción. • Legislación: Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).
2.	• Formato de Acta de Instalación del grupo, comisión o comité. • Ejemplos de lineamientos de diferentes centros de trabajo.
3.	• Ejemplo de proceso de reclutamiento y selección libre de discriminación y que garantice la igualdad de oportunidades. • Esquema que represente las diferentes etapas del proceso con ejemplos en cada una de ellas a manera de opciones que pueda implementar el centro de trabajo.
4.	• Diagnóstico de autoevaluación, Apéndice Normativo C
5.	• Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación, Apéndice Normativo E
6.	• Elementos de un Código de Ética
7.	• Ejemplo de Manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño. • Legislación LFT, LGIMH, LGAMVLV, LFPED.

8.	• Ejemplos de manuales de operación en procesos de ascensos y permanencia con igualdad de oportunidades. • Legislación a consultar: LFT, LGIMH, LGAMVLV, LFPED.
9.	• Ejemplos de procesos de formación, capacitación, adiestramiento con igualdad de oportunidades. • Programa anual de formación, capacitación, adiestramiento con igualdad de oportunidades. • Legislación para consultar: LFT (Título Cuarto, capítulo I, fracción XV, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores).
10.	• Ejemplos de procesos de formación, capacitación, adiestramiento en igualdad laboral y no discriminación. • Programa anual de formación, capacitación, adiestramiento en igualdad laboral y no discriminación. • Legislación para consultar, LFT (Título Cuarto, capítulo I, fracción XV, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores).
11.	• Manual para el uso no sexista del lenguaje, 2011 • 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, 2009
12.	• Documento de ejemplos de acciones de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
13.	• Listado de sugerencias por grupo. • La accesibilidad global en los centros de trabajo: "Guía de Buenas Prácticas" http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25146/guia_buenas_practicas.pdf • Guía de aplicación técnica proyecto aptra, publicada por Fundosa Social Consulting, Fondo Social Europeo, Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad. http://aptra.portalento.es/aptra/Manuales/GUIA_DE_APLICACION_TECNICA_DE_ACCESIBILIDAD_A_LOS_CdT.pdf
14.	• Ejemplos de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. • Legislación: LFT, LGIMH, LGAMVLV, LFPED.

5.3.7 Asesoría

Los centros de trabajo interesados en certificarse deberán implementar una serie de acciones antes de la auditoría de certificación para cumplir con los requisitos de certificación, ver Tabla 3. Para ello, el Consejo Interinstitucional brindará asesoría únicamente a través de herramientas tecnológicas y con el apoyo de las y los servidores públicos que se designen para ello. Asimismo, los centros de trabajo se encuentran en la libertad de solicitar o recibir asesoría adicional contratada por sus propios medios, misma que no podrá ser otorgada por el Organismo de Certificación que han elegido.

Los Organismos de Certificación actuaran con base en lo que establece la Norma Mexicana NMX-EC-17065-IMNC (véase 3.1 Referencias).

5.4 Etapa cuatro. Evaluación de la Conformidad

La Evaluación de la Conformidad de la presente Norma Mexicana será realizada a petición de la parte interesada, por Organismos de Certificación acreditados por una entidad de acreditación autorizada conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

5.4.1 Auditoría en el centro de trabajo registrado

Se llevará a cabo en las instalaciones del centro de trabajo que desea recibir la certificación, con la finalidad de verificar el nivel de cumplimiento de cada uno de los requisitos de certificación, ver Tabla 3, mediante la evaluación de las evidencias presentadas por el centro de trabajo al personal auditor competente.

5.4.2 Informe de auditoría

Como resultado de la auditoría el Organismo de Certificación deberá emitir un informe de auditoría, este documento debe ser entregado en original con firmas del personal auditor, al centro de trabajo para su resguardo.

5.4.3 Observación de auditorías

El Consejo Interinstitucional podrá acudir a presenciar las auditorías de certificación que a sus intereses convenga, previa notificación escrita al centro de trabajo y al Organismo de Certificación, en un plazo de tres días anteriores a la fecha de recibir la auditoría.

5.5 Etapa cinco. Certificación

5.5.1 Dictamen

5.5.1.1 Se otorga el certificado de la presente Norma Mexicana al centro de trabajo, por encontrar que cumple con todos los requisitos críticos y que en su informe de auditoría se refiere que alcanzó un puntaje de al menos 70 puntos de los 100 posibles, de acuerdo con la Tabla 4 de puntaje.

5.5.1.2 No se otorgará el certificado de la presente Norma Mexicana al centro de trabajo que no cumpla con todos los requisitos críticos o que no alcanzó de acuerdo con su informe de auditoría, al menos 70 de los 100 puntos posibles de conformidad con la Tabla 4 de puntaje.

5.5.2 Uso de la marca

El uso de la marca en "Igualdad Laboral y no Discriminación" por parte de los centros de trabajo certificados, quedará sujeto a las condiciones que establezca el Consejo Interinstitucional conforme al manual de identidad gráfica de la presente Norma Mexicana. El Manual de identidad gráfica será proporcionado por el Consejo Interinstitucional a los centros de trabajo certificados.

5.6 Etapa seis. Mejora continua

Una vez que el centro de trabajo haya recibido su certificado, su Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en coordinación con la máxima autoridad, alta dirección o representante legal, realizará acciones para garantizar la mejora continua para atender las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría y deberá reaccionar ante éstas según corresponda:

- Tomar acciones para aprovecharla;
- Ocuparse de las consecuencias;
- Evaluar la necesidad de tomar una acción para eliminar las causas de la no conformidad para evitar su recurrencia o que ocurra en otro lugar;
- Implementar cualquier acción necesaria;
- Revisar la eficacia de cualquier acción correctiva realizada;
- Realizar cambios en la Política de igualdad laboral y no discriminación, de ser necesario.

Las acciones correctivas deberán ser apropiadas para solucionar los efectos de las no conformidades halladas en las auditorías.

5.6.1 Auditoría de vigilancia

5.6.1.1 De acuerdo con lo establecido en el proceso de certificación, todos los centros de trabajo deben demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación, por lo que se realizará a los dos años de vigencia una auditoría de vigilancia por el Organismo de Certificación. Para la auditoría de vigilancia se llevará a cabo la evaluación de la conformidad de los requisitos de certificación, por lo que se programará la ejecución de la misma antes de que se cumpla la vigencia a partir de la fecha en que se otorgó el certificado.

5.6.1.2 En la auditoría de vigilancia el centro de trabajo deberá demostrar el cumplimiento del 100 % de los puntos críticos y solventar como mínimo un 70 % las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría de certificación, así como aplicar el cuestionario de clima laboral, en caso de no cumplir, se otorgará periodo de 60 días hábiles para solventar los requisitos

necesarios que le permitan al centro de trabajo dar cumplimiento; durante este periodo su certificado será suspendido. En caso de no dar cumplimiento al tiempo establecido, su certificado será cancelado. El centro de trabajo podrá solicitar la certificación nuevamente cuando así lo considere.

5.6.1.3 Si el centro de trabajo no acepta aplicar la auditoría de vigilancia, el Organismo de Certificación comunicará la suspensión de la certificación a la organización y al Consejo Interinstitucional. Si en un plazo de no más de 60 días naturales no se realiza la vigilancia, el Organismo cancelará la certificación. Antes de la fecha en que concluya la vigencia de los certificados, los centros de trabajo interesados podrán solicitar una recertificación a un Organismo de Certificación acreditado.

5.6.2 Suspensión de uso de la marca

5.6.2.1 La suspensión del uso de la marca es un periodo de tiempo en el que el centro de trabajo no puede hacer uso de esta, a pesar de la vigencia de su certificado. Se dará en caso de que el Consejo Interinstitucional cuente con evidencias de que el centro de trabajo tiene denuncias procedentes ante PROFEDET y/o alguna queja procedente ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), y estas han sido resueltas en su contra, se emitirá una carta de suspensión temporal del uso de la marca de la presente Norma Mexicana con un plazo máximo de seis meses para atender la queja.

5.6.2.2 Una vez que el centro de trabajo haya demostrado haber atendido la queja recibida, se reactivará el uso de la marca de la presente Norma Mexicana mediante una carta emitida por el Consejo Interinstitucional.

5.6.2.3 Cuando se cumpla el plazo establecido por el Consejo Interinstitucional para la atención de la denuncia y/o queja y el centro de trabajo no haya presentado las evidencias correspondientes, se procederá al retiro definitivo del uso de la marca.

5.6.3 Retiro del uso de la marca

El retiro del uso de la marca en Igualdad Laboral y No Discriminación sucede cuando el centro de trabajo no puede hacer uso de ésta a pesar de la vigencia del certificado. Procederá en los siguientes casos:

5.6.3.1 En caso de lo previsto en el numeral 5.6.2.3.

5.6.3.2 En caso de que el Consejo Interinstitucional cuente con evidencia del mal uso de la marca por parte del centro de trabajo de acuerdo al manual correspondiente.

5.6.4 Recertificación

Una vez trascurridos los cuatro años de vigencia del certificado, los centros de trabajo que se recertifiquen, deberán reportar al Consejo Interinstitucional la obtención del nuevo certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No

Discriminación, enviando una copia del mismo dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de su expedición, a fin de tener derecho del uso de la marca y formar parte de las estadísticas oficiales, comunicaciones y eventos relacionados con este instrumento.

6. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD

6.1 Objetivo

Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad (PEC), establece los lineamientos a seguir por los Organismos de Certificación interesados en acreditarse en la presente Norma Mexicana, independientemente de los que, en su caso, determine la autoridad competente.

6.2 La acreditación de los Organismos de Certificación para la presente Norma se realizará por parte de la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), a petición de la parte interesada, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, y la presente Norma Mexicana.

La EMA y el Consejo Interinstitucional, a través de sus páginas web, darán a conocer los listados de los Organismos de Certificación acreditados para esta norma.

6.3 Requerimientos para la Acreditación de los Organismos de Certificación.

6.3.1 Del personal auditor del Organismo de Certificación.

6.3.1.1 La formación, capacitación y adiestramiento en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación, del personal auditor deberá ser acreditada con la comprobación de al menos una de las siguientes opciones: i) Licenciatura o Maestría o Diplomado o Especialidades (acreditados ante la SEP); ii) Seminario o Cursos o Talleres (con una antigüedad no mayor a dos años).

6.3.1.2 El Consejo Interinstitucional ofrecerá diversas opciones para la formación y capacitación del personal auditor en materia de derechos humanos, género, igualdad laboral y no discriminación, a través de su página web correspondiente.

6.3.1.3 El personal auditor deberá comprobar al menos un año de experiencia en procesos de auditoría.

6.3.2 Del Organismo de Certificación

6.3.2.1 El Organismo de Certificación presentará la metodología a través de la cual se asegurará que su personal auditor no pertenece ni ha pertenecido a los centros de trabajo a quienes se preste el servicio de certificación por al menos un año de anterioridad a la certificación de los centros de trabajo.

6.3.2.2 Deberá presentar el plan anual de capacitación de su personal auditor, en los temas referidos a la presente Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

6.3.3 De las obligaciones de los Organismos de Certificación ante el Consejo Interinstitucional.

6.3.3.1 Los Organismos de Certificación deberán entregar un reporte semestral al Consejo Interinstitucional de los centros de trabajo que han solicitado sus servicios para certificación, así mismo de aquellos centros de trabajo que han obtenido la certificación en los que se incluya fechas de vigencia y programación de visitas de vigilancia.

6.3.3.2 Los Organismos de Certificación deberán informar al Consejo Interinstitucional con un plazo de tres días hábiles de anticipación de las reuniones de Comité en las que se determinen aquellos centros de trabajo que obtendrán la certificación.

6.3.3.3 Los Organismos de Certificación deberán informar al Consejo Interinstitucional con un plazo de al menos tres días hábiles de anticipación de las auditorías programadas a fin de estar en posibilidades de presenciar aquellas que a sus intereses convenga.

6.3.3.4 Los Organismos de Certificación deberán informar al Consejo Interinstitucional respecto de los centros de trabajo a los que se les suspenda o retire por algún motivo el certificado, a los tres días hábiles de efectuar el procedimiento.

Apéndice Normativo A

Lineamientos del Consejo Interinstitucional

A.1 Generalidades

Los presentes lineamientos están dirigidos al personal integrante del Consejo Interinstitucional para establecer su conformación, funciones y lineamientos de operación.

Para garantizar el mejor funcionamiento de la presente Norma Mexicana, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) han integrado un Consejo Interinstitucional.

A.2 Lineamientos de operación del Consejo Interinstitucional

A.2. 1 Objetivo del Consejo Interinstitucional

Promover la implementación de la presente Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país.

A.2.4 Integración del Consejo Interinstitucional

Las y los representantes y suplentes del Consejo Interinstitucional deben ser formalmente nombrados por las dependencias que representan.

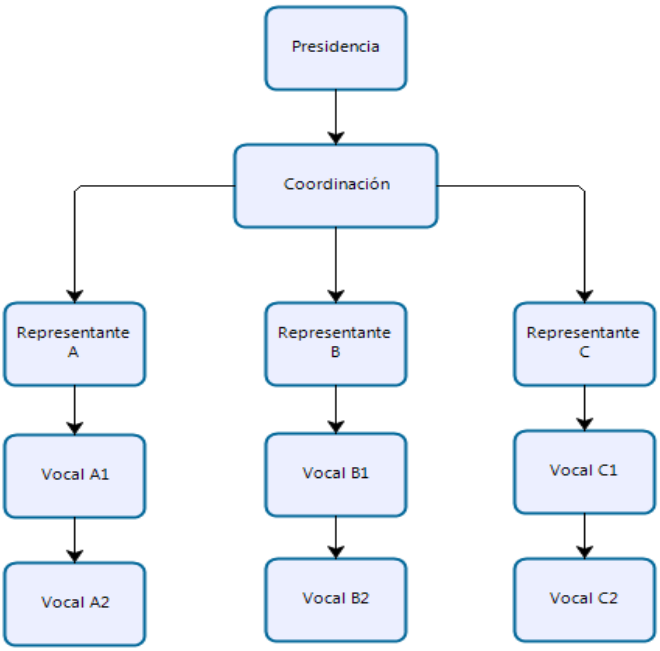
Para considerar formalmente instalado el Consejo Interinstitucional, las y los integrantes deben firmar un Acta de Instalación, así como un Código de ética para asegurar su buen funcionamiento.

Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad y confidencialidad a las actividades derivadas de la presente Norma Mexicana, que desarrolla el Consejo Interinstitucional, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en los lineamientos y el Código de ética.

A.2.5 Estructura y funciones del Consejo Interinstitucional

A.2.5.1 Estructura organizativa

El Consejo Interinstitucional cuenta con una Presidencia, una Coordinación, tres Representantes y seis Vocales.



A.2.5.2 Funciones del Consejo Interinstitucional

A.2.5.2.1 Funciones generales

A.2.5.2.1.1 Realizar acciones de promoción y difusión de la Norma.

A.2.5.2.1.2 Presenciar las auditorías de certificación que a sus intereses convenga, previa notificación escrita al centro de trabajo y al Organismo de Certificación, en un plazo de tres días antes de la auditoría.

A.2.5.2.1.3 Revisar las necesidades de mejora de esta Norma y establecer un programa de trabajo para ello.

A.2.5.2.1.4 Apoyar, y en su caso, asignar responsabilidades para el desarrollo de documentos y acciones, respecto a los asuntos pertinentes para el fortalecimiento de la Norma.

A.2.5.2.1.5 Consultar personas expertas para realizar mejoras a la Norma, en caso de ser necesario.

A.2.5.2.1.6 Otras funciones que le fueran encomendadas, en caso necesario, por las dependencias responsables de la presente Norma Mexicana.

A.2.5.2.2 Presidencia

La Presidencia del Consejo Interinstitucional está integrada por:

A.2.5.2.2.1 La o el titular de la Subsecretaría de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o su equivalente.

A.2.5.2.2.2 La titular del Instituto Nacional de las Mujeres o su equivalente.

A.2.5.2.2 .3 La o el titular del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación o su equivalente.

Sus funciones, además de las generales, son:

A.2.5.2.2.4 Asignación de recursos financieros para la promoción y difusión de la presente Norma Mexicana.

A.2.5.2.2.5 Aprobación de la integración y la operación del Consejo Interinstitucional.

A.2.5.2.2.6 Presidir ceremonias o eventos relacionados con esta Norma.

A.2.5.2.3 Coordinación

La Coordinación del Consejo Interinstitucional está integrada por:

A.2.5.2.3.1 La o el titular de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la Subsecretaría de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o su equivalente.

A.2.5.2.3.2 La o el titular de la Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres o su equivalente.

A.2.5.2.3.3 La o el titular de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación o su equivalente.

Sus funciones, además de las generales, son:

A.2.5.2.3.4 Convocar a las reuniones del Consejo Interinstitucional.

A.2.5.2.3.5 Aprobar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Consejo Interinstitucional, de forma conjunta con la Presidencia.

A.2.5.2.3.6 Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la Presidencia del Comité, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

A.2.5.2.4 Representantes

Las y los representantes son:

A.2.5.2.4.1 La o el titular de la Dirección de Igualdad Laboral de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores o su equivalente.

A.2.5.2.4 2 La o el titular de la Dirección del Modelo de Equidad de Género de la Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género o su equivalente.

A.2.5.2.4.3 La o el titular de la Dirección de Vinculación, Asuntos Internacionales y Programas Compensatorios de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación o su equivalente.

Sus funciones, además de las generales, son:

A.2.5.2.4.4 Asistir a las reuniones del Consejo Interinstitucional con uso de la voz y voto.

A.2.5.2.4.5 Asignar a dos personas que serán vocales.

A.2.5.2.4.6 Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Consejo Interinstitucional, de forma conjunta con la Coordinación.

A.2.5.2.4.7 Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.

A.2.5.2.4.8 Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la Coordinación del Comité, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

A.2.5.2.5 Vocales

Las y los vocales son:

A.2.5.2.5.1 Personal asignado por la Dirección de Igualdad Laboral o su equivalente.

A.2.5.2.5.2 Personal asignado por la Dirección del Modelo de Equidad de Género o su equivalente.

A.2.5.2.5.3 Personal asignado por la Dirección de Vinculación, Asuntos Internacionales y Programas Compensatorios o su equivalente.

Sus funciones, además de las generales, son:

A.2.5.2.5.4 Asistir a las reuniones del Consejo Interinstitucional con uso de voz y, en caso de no estar presente la persona representante, de voto.

A.2.5.2.5.5 Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos del Consejo Interinstitucional, de forma conjunta con la o el representante de su dependencia.

A.2.5.2.5.6 Resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del Comité.

A.2.5.2.5.7 Las demás atribuciones y responsabilidades que le confiera la o el representante del Comité, sin perjuicio de lo dispuesto en sus facultades otorgadas por el marco legal vigente.

A.2.5.2.6 Participación de Personas Expertas

Las personas invitadas como expertas participan a fin de ser consultados para realizar mejoras a la presente Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en caso de ser necesario. Cuentan con uso de voz pero sin derecho a voto.

Apéndice Normativo B

Cédula de registro

SOLICITUD NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
FOLIO No. - &núm. consecutivo& - &año&
El correcto llenado de esta solicitud es importante para entender mejor sus requisitos y poder ofrecerle una mejor atención. Favor de completar en línea, y entregar debidamente firmado y digitalizado al Organismo de Certificación.

DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO
Nombre del centro de trabajo (como desea que aparezca en el certificado):
Razón social

Domicilio fiscal:	Calle			Núm. interior	Núm. exterior
	Colonia	Delegación/ Municipio		Código postal	
	Ciudad	Estado	País	R.F.C	
Sector al que pertenece su centro de trabajo:	Público ☐	Privado ☐	Social ☐		
Giro del centro de trabajo:					

	Calle		Núm. interior	Núm. exterior
	Colonia	Delegación/ Municipio	Código postal	
	Ciudad	Estado	País	

Si la certificación debe realizarse en un domicilio diferente al fiscal, favor de proporcionar los detalles e incluir un croquis.			

Nombre del representante del centro de trabajo para el proceso de certificación:	

Cargo:	

Correo electrónico:		**Teléfono:**		**Ext.**	

DATOS DE CERTIFICACIÓN

Marque el tipo de certificación solicitada	**inicial** ☐	**vigilancia** ☐	**renovación** ☐

Defina el alcance de la certificación
Un sitio ☐ **Multisitio** ☐

¿Cuántas personas están involucradas en el alcance de la certificación?	

Número de personas involucradas en el alcance de la certificación	**Tiempo completo**		**Medio tiempo**	

Al ingresar a sus instalaciones ¿es necesario utilizar equipo de seguridad especial?, favor de especificar	

Proporcione el nombre y número de registro de la persona que asesoró a su centro de trabajo

DATOS ADICIONALES

Describa brevemente cuáles son los motivos por los cuales es de su interés obtener el certificado de la Norma Mexicana. (En caso de ser necesario, utilizar una hoja anexa).	

Favor de proporcionar cualquier otra información que considere conveniente y que pueda ser de utilidad para preparar y efectuar las actividades logísticas de la certificación.

Nombre y firma del o la representante del centro de trabajo:

Para ser llenado por la dependencia receptora de la solicitud

Fecha de entrega de la solicitud:	Día/mes/año

Dependencia receptora:	
Universidad designada:	
Entidad Federativa:	

Nombre y firma del funcionario/a responsable de la gestión de la solicitud:	

Notas importantes:

- El centro de trabajo solicitante asume la responsabilidad del cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables.
- La recepción de la presente solicitud por parte de la STPS, el Inmujeres y el CONAPRED, no implica la certificación de la centro de trabajo.
- Toda la información proporcionada durante el proceso de certificación será tratada de manera estrictamente CONFIDENCIAL.

Apéndice Normativo C
Diagnóstico de autoevaluación

El presente documento servirá para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior del centro de trabajo, tendientes a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

Llene la siguiente tabla de acuerdo con los elementos que cuente en su centro de trabajo, para determinar la viabilidad de su inscripción al proceso de certificación.

Para obtener el puntaje por requisito ver la Tabla 3 Requisitos de Certificación.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política. Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED). Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.). Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: • Apariencia física • Cultura • Discapacidad • Idioma	

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		• Sexo • Género • Edad • Condición social, económica, de salud o jurídica. • Embarazo • Estado civil o conyugal • Religión • Opiniones • Origen étnico o nacional • Preferencias sexuales • Situación migratoria	
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos	

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación. Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	
4	Realizar una auditoría interna	Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	• Que prohíba todo tipo de Discriminación • Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.	
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo	

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	
		b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	
		c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	
		d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	
		d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo. Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	

Medidas de nivelación

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Si	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.		
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.		
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.		
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.		
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.		

Apéndice Normativo D

Carta compromiso

Lugar y fecha

Considerando que la igualdad laboral y no discriminación es un compromiso de todo centro de trabajo así como una obligación ante la Ley.

Reconociendo que el mercado laboral enfrenta diferentes formas de discriminación y desigualdad que afectan principalmente a mujeres y a diferentes grupos por razones de edad, discapacidad, origen étnico, diversidad sexual, entre otras.

Conviniendo que la igualdad laboral y la no discriminación permite adoptar las medidas o políticas apropiadas para asegurar de manera progresiva que las mujeres y los hombres de este centro de trabajo cuenten con la igualdad de oportunidades y de trato, sin pasar por alto la igualdad en los resultados dentro de los programas, bienes, servicios o productos que el centro de trabajo pone al servicio de todo el personal.

Tomando en cuenta la importancia de la igualdad laboral y la no discriminación se participará en las acciones que se realicen en el marco de la promoción y difusión de la Norma Mexicana. Así mismo se conviene autorizar el uso de las buenas prácticas en la materia, que resulten del proceso de certificación respetando la autoría de las mismas.

Por ello, este centro de trabajo se compromete de manera libre y voluntaria a reportar al Consejo Interinstitucional la obtención del certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, enviando una copia del mismo dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de su expedición, a fin de tener derecho del uso de la marca y formar parte de las estadísticas oficiales, comunicaciones y eventos relacionados con este instrumento.

_____

Firma

Nombre completo de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo

Apéndice Normativo E

Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes.

Indicaciones:

Por favor subraye la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

Datos generales		
Sexo	Mujer Hombre	
Edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más	
Estado civil o conyugal	Soltera/o Casada/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o	
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año De 1 a 3 años De 4 a 9 años Más de 10 años	
Escolaridad	Sin escolaridad Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria	Carrera técnica Licenciatura Maestría Doctorado
Horario de trabajo	De a horas	
Tipo de plaza	Base Confianza Honorarios	
Otro especifique:		
Tienes alguna discapacidad	Sí No	
Cuál	Intelectual Motriz	

	Auditiva Visual		
Solo para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria			
Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población	Sí	No	
Cuál	De la diversidad sexual Indígenas Afrodescendientes Adultos mayores Otros:_____		
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación.	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación.	Sí	No	No sé
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.	Sí	No	No sé

Reactivos	Sí	No
Reclutamiento y selección de personal		
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.		
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.		
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante.		
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	**Puntaje**	
	Si	**No**
1	0	3
2	0	3
3	0	3
4	0	3
Subtotal	12	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Formación y capacitación				
5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.				
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.				
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.				
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
5	3	2	1	0
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	1	2	3
Subtotal	12			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Permanencia y ascenso				
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.				
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.				
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.				
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.				
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.				
14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
9	3	2	1	0
10	3	2	1	0
11	0	1	2	3
12	0	1	2	3
13	0	1	2	3
14	0	1	2	3
Subtotal	18			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal				
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.				
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.				
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.				
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.				
19. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.				
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.				
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.				
22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?				
23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
15	0	1	2	3
16	3	2	1	0
17	3	2	1	0
18	0	1	2	3
19	0	1	2	3
20	0	1	2	3
21	0	1	2	3
22	3	2	1	0
23	0	1	2	3
Subtotal	27			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Clima laboral libre de violencia				
24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.				
25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.				
26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.				
27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.				
28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.				
29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.				
30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.				

31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.				
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.				
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.				
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.				
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.				
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.				
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
24	0	1	2	3
25	3	2	1	0
26	0	1	2	3
27	0	1	2	3
28	3	2	1	0
29	3	2	1	0
30	3	2	1	0
31	0	1	2	3
32	3	2	1	0

33	0	1	2	3
34	3	2	1	0
35	0	1	2	3
36	0	1	2	3
37	0	1	2	3
Subtotal	42			

Reactivos	Sí	No
Acoso y Hostigamiento		
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.		
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.		
40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.		
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.		
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.		
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.		
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.		
45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	**Puntaje**	
	Si	**No**
38	0	3
39	0	3
40	0	3
41	0	3
42	0	3
43	0	3
44	3	0
45	3	0
Subtotal	24	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Accesibilidad				
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.				
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).				
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.				
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.				
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
46	0	1	2	3
47	0	1	2	3
48	0	1	2	3
49	0	1	2	3
50	0	1	2	3
Subtotal	15			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Respeto a la diversidad				
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales				
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
51	0	1	2	3
52	3	2	1	0
Subtotal	6			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Condiciones generales de trabajo				
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.				

54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación				
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.				
56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	**Puntaje**			
	Nunca	**Algunas veces**	**Con frecuencia**	**Siempre**
53	0	1	2	3
54	0	1	2	3
55	0	1	2	3
56	0	1	2	3
Subtotal	12			

Puntaje total	
Apartado de referencia	**Sutotales**
Reclutamiento y selección de personal	12
Formación y capacitación	12
Permanencia y ascenso	18
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27
Clima laboral libre de violencia	42
Acoso y Hostigamiento	24
Accesibilidad	15
Respeto a la diversidad	6
Condiciones generales de trabajo	12
Total	**168**

Es importante señalar que la puntuación total de 168 del cuestionario de clima laboral es equivalente a 100 puntos.

Metodología de aplicación.

El cuestionario se aplicará de manera individual de acuerdo con la siguiente fórmula para la muestra. Cabe precisar que la conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, es responsabilidad de un Organismo de Certificación acreditado.

En caso de que el centro de trabajo cuente con personal con alguna discapacidad, el Organismo de Certificación deberá considerar este cuestionario en formatos accesibles, macrotipos, Braille, entre otros.

El personal auditor, dentro de las tareas de la auditoría de certificación debe aplicar el cuestionario de clima laboral que al efecto se encuentra en las herramientas de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación. El número de personas trabajadoras a las cuales se les deberá aplicar el cuestionario se determina a través de la siguiente formula:

$$\boldsymbol{n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N-1) + z^2 p q}}$$

Donde:

n = tamaño de muestra
N = población
z = nivel de confianza
p = probabilidad a favor
q = probabilidad en contra
e = error

7. BIBLIOGRAFÍA

- www.stps.gob.mx
- www.inmujeres.gob.mx
- www.conapred.org.mx
- http://www.americalatinagenera.org/sello

- Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970, última reforma el 12 de junio de 2015.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003, última reforma: 20 de marzo 2014.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007, última reforma el 4 de junio de 2015.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006, última reforma el 4 de junio de 2015.

- Ley Federal sobre Metrología y Normalización, publicada el 1 de julio de 1992 y sus reformas.

- NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009), publicada su Declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación el 23 de noviembre de 2012.

- Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), Primera publicación el 26 de julio de 2011, última publicación en julio de 2014.

8. CONCORDANCIA CON NORMAS INTERNACIONALES

Esta Norma Mexicana no coincide con ninguna norma internacional por no existir norma alguna en la materia al momento de su elaboración.

Apéndice Informativo F

Beneficios de la Norma Mexicana por grupo de interés

De acuerdo con la experiencia de los tres instrumentos que sirvieron como base para la elaboración de esta Norma Mexicana, algunos de los beneficios internos que obtienen los centros de trabajo que cuenten con una política transversal de igualdad y no discriminación son los siguientes:

Beneficios	Grupos de interés		
	Personal de los centros de trabajo	Personas beneficiarias o clientes	Sociedad
Visibiliza las prácticas de igualdad y previene actos de discriminación en el centro de trabajo.	✓	✓	✓
Genera confianza y credibilidad organizacional.	✓	✓	
Propicia un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.	✓	✓	
Favorece el incremento de la productividad y la calidad.	✓	✓	✓
Promueve y hace más eficiente el trabajo en equipo y el rendimiento laboral.	✓		
Instituye un ambiente de trabajo favorable, estimulante y participativo.	✓		
Promueve un empleo digno.	✓		✓
Promueve el liderazgo proactivo en el centro de trabajo.	✓		✓
Impulsa el desarrollo personal y profesional de las personas.	✓		✓
Establece gradualmente instalaciones accesibles para personas con discapacidad, y personas adultas mayores que integren la plantilla del centro de trabajo.	✓	✓	✓
Identifica el compromiso del centro de trabajo con la igualdad laboral y no discriminación.	✓	✓	✓
Se compromete con la mejora continua en materia de igualdad laboral y no discriminación.	✓		✓

Beneficios	Grupos de interés		
	Personal de los centros de trabajo	Personas beneficiarias o clientes	Sociedad
Fortalece las relaciones entre el centro de trabajo y la sociedad.	✓		✓
Satisface a un mercado más amplio.		✓	✓
Apoya la cultura de paz.	✓	✓	✓
Avanza hacia la excelencia en materia de igualdad laboral y no discriminación.	✓	✓	✓
Signo de vanguardia.	✓	✓	✓
Para los participantes en procesos de licitación pública con gobierno Federal, obtendrán puntos adicionales en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente.		✓	✓

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las organizaciones públicas, privadas y sociales que hayan obtenido el certificado con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 durante los años 2014 y 2015, en el momento en el que le corresponda recibir la auditoría de vigilancia deberán de actualizarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

SEGUNDO. Las organizaciones públicas, privadas y sociales que hayan recibido su auditoría de vigilancia con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 durante los años 2014 y 2015, deberán de actualizarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en un plazo máximo de 24 meses a partir de la fecha de su auditoría.

TERCERO. Los Organismos de Certificación contarán con seis meses a partir de la publicación de la entrada en vigor de esta Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para acreditarse frente a la Entidad Mexicana de Acreditación.

México, D. F. a 19 de octubre de 2015

Director General de Normas
Lic. Alberto Ulises Esteban Marina

JLV/EMZ/RRM/jcrg