PRESENTACIÓN NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

UNIDAD COORDINADORA DE VINCULACIÓN SOCIAL, DERECHOS HUMANOS Y TRANSPARENCIA

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

NMX-R-025-SCFI-2015

QUÉ ES

Una certificación voluntaria

Una hoja de ruta para empresas e instituciones que asuman el compromiso con la igualdad y la eliminación de la discriminación en el espacio laboral

OBJETIVO

Establecer 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.

PARA QUIÉN ES

Centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

QUIÉN LA EMITE

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

GOBIERNO DE MÉXICO

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Las tres dependencias forman un Consejo Interinstitucional para promover y asesorar, la aplicación de la Norma.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación busca:

Transformar la cultura organizacional

Promueve cambios en la cultura organizacional, al incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos internos.

Eliminación de barreras

Impulsa prácticas laborales innovadoras para favorecer el acceso y permanencia de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación en el trabajo remunerado.

Espacios libres de violencia y no discriminación

Fomenta espacios laborales con accesibilidad, con corresponsabilidad vida laboral-vida personal, y con mecanismos para prevenir la violencia y la discriminación.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

¿Quiénes la pueden implementar?

- Los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, de cualquier tamaño o giro de todo el país.

¿Cuál es su objetivo?

- Que los centros de trabajo 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.
- 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.

¿Cuáles son los beneficios de obtener la Certificación en la Norma?

- Generar ambientes laborales de respeto, inclusión e igualdad.
- Prevenir y denunciar la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual y la discriminación.
- Derecho a usar el emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Puntos adicionales en licitaciones públicas para empresas certificadas.

REQUISITOS Y MEDIDAS DE NIVELACIÓN

REQUISITOS

CRÍTICOS

1.POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL
2.COMITÉ/COMISIÓN
3.RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
4.AUDITORIA INTERNA
5.MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

NO CRÍTICOS

6.CÓDIGO DE CONDUCTA
7.POLÍTICA SALARIAL
8.MOVILIDAD
9.CAPACITACIÓN
10.CAPACITACIÓN:IL, PEG, ILND
11.LENGUAJE INCLUYENTE
12.CORRESPONSABILIDAD
13.ACCESIBILIDAD
14.MECANISMOS Y REGULACIONES

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
2.Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.a de	Presentar plantilla de personal desagregada por sexo. Presentar documentos probatorios de las acciones	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
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.	No cumple
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	Presentar documentos probatorios de la planeación y realización de las actividades. Presentar documentos probatorios de la difusión en los términos descritos.	Cumple

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

PASOS PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

2. Implementar o adecuar procesos y prácticas para cumplir los requisitos

Registro de participación del centro de trabajo ante el Consejo Interinstitucional

3. Someterse a la auditoría de certificación realizada por un organismo acreditado

4. Enviar copia del certificado y solicitar el uso de la marca al Consejo Interinstitucional

Padrón Nacional de centros de trabajo certificados

5. Realizar acciones para la mejora continua y programar la auditoría de vigilancia

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

REQUISITOS CRÍTICOS

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

SOLAMENTE PUEDE OBTENERSE EL PUNTAJE TOTAL

1. Puntaje máximo posible=100
2. Puntaje mínimo para certificarse=70 (considerando 30 puntos de los requisitos críticos)

REQUISITO	PUNTAGE MÁXIMO
1.Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	10
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.	5
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5
4.Realizar una auditoría interna. Ver Apéndice Normativo C	5
5.Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5

*Las evidencias presentadas para el cumplimiento de los requisitos deberán tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la auditoría de certificación o de vigilancia.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
6.Existencia de un código de ética oequivalente.	3
7.Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5
8.Contar con procesos de ascenso y permanencia	5
9.Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5
10.Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5
11.Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	5

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
1.Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	10
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.	5
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5
4.Realizar una auditoría interna. Ver Apéndice Normativo C	5
5.Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
6.Existencia de un código de ética oequivalente.	3
7.Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5
8.Contar con procesos de ascenso y permanencia	5
9.Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5
10.Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5
11.Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	5

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
12.Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	
Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	5
Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
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	5
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).	5
Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	5
Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
13.Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	
Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	3
Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	3
Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	3
14.Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminació n y violencia laboral en el centro de trabajo.	7

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO
13.Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	
Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	3
Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	3
Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	3
14.Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminació n y violencia laboral en el centro de trabajo.	7

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

MEDIDAS DE NIVELACIÓN, MEDIDAS DE INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

1. Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
2. Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores.
4. Contar con una figura mediadora u ombudsman.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y la no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Certificado 70 a 100 puntos

Certificado Bronce
de 70 a 100 puntos + 2 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.

Certificado Plata
de 70 a 100 puntos + 3 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.

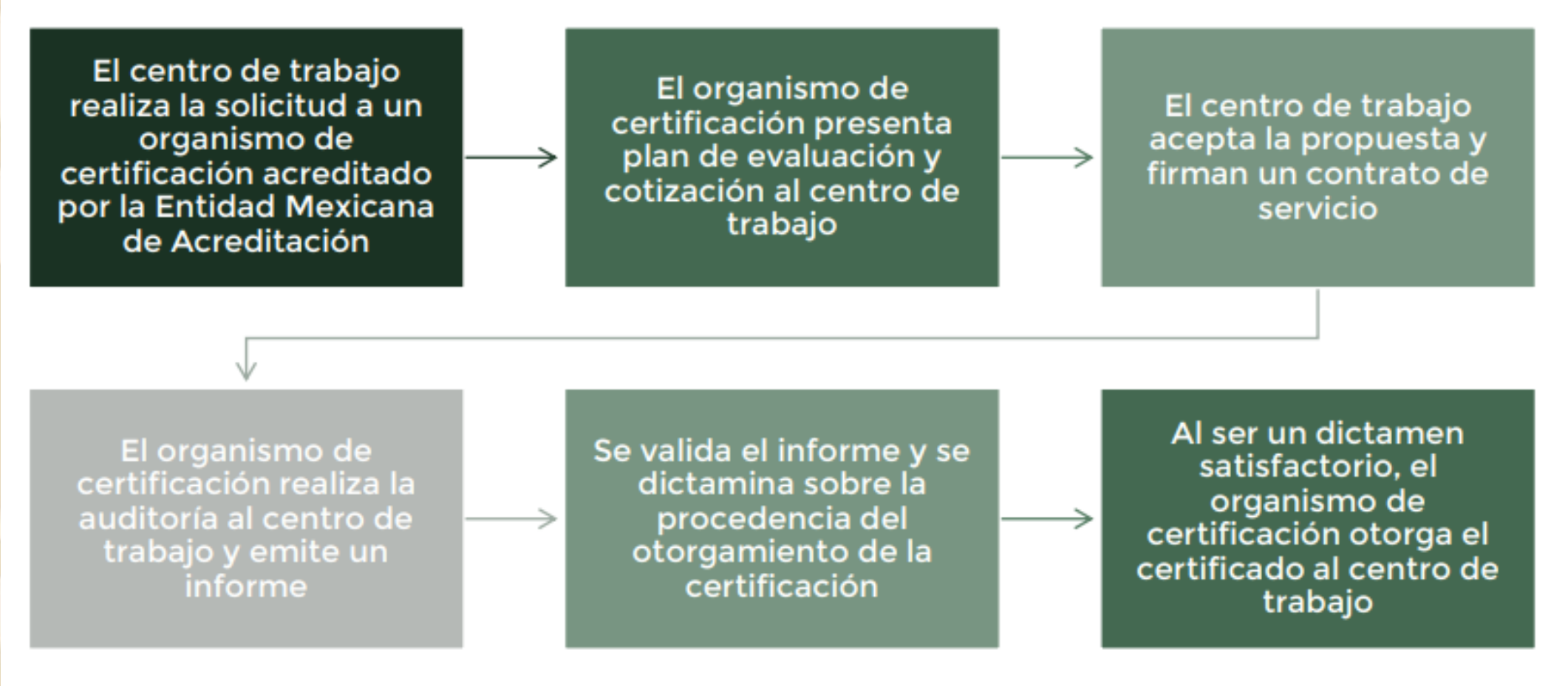
Certificado Oro
de 70 a 100 puntos + 4 o 5 medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas.

Estas medidas son **optativas y adicionales** a los 14 requisitos.
Su cumplimiento otorga un nivel más alto de certificación.
Fomenta la mejora continua

Auditoría de certificación por un organismo acreditado

Evaluación de la conformidad

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Otorgamiento del certificado al centro de trabajo

El organismo de certificación entrega al centro de trabajo su certificado.

→

El centro de trabajo envía una copia del certificado al Consejo Interinstitucional y solicita el uso de marca del emblema.

→

Integración al Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados y permiso para usar el emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Y solicitar el uso de la marca

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN NMX-R-025-SCFI-2015

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

- ✓ 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.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

GRACIAS¡¡

UNIDAD COORDINADORA DE VINCULACIÓN SOCIAL, DERECHOS HUMANOS Y TRANSPARENCIA

MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO