

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

Una certificación para promover ambientes
laborales igualitarios y libres de violencia

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

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

- Estrategia conjunta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).
- Busca eliminar toda forma de discriminación que afecte la incorporación al mercado de trabajo en igualdad de trato y de oportunidades.
- Fomenta ambientes laborales igualitarios y libres de violencia en las empresas y las instituciones públicas.
- Las tres dependencias forman un Consejo Interinstitucional para promover y asesorar.
- Descárgala en: <http://www.gob.mx/normalaboral>



La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación busca **transformar la cultura organizacional, eliminando barreras y promoviendo prácticas de igualdad, generando así espacios libres de violencia y discriminación.**

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 discriminación

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

Beneficios

- Ambiente de respeto, inclusión e igualdad.
- Corresponsabilidad vida laboral-vida personal.
- Prevenir y denunciar la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual y la discriminación.
- Compromiso y satisfacción del personal.
- Imagen positiva de la organización, productos o servicios ante el mercado y para atraer talentos.
- Derecho a usar el emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Evento anual de reconocimiento para los centros de trabajo certificados.
- Puntos adicionales en licitaciones públicas para empresas certificadas.
- Ayuda a cumplir una nueva norma obligatoria sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (NOM-035-STPS-2018).



Beneficios

En este video pueden conocerse los beneficios de la **Norma** mediante el testimonio de algunos centros de trabajo certificados.

<https://www.youtube.com/watch?v=9hMUOdNllwk>



Características de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación




¿Qué es?	¿Cuál es su objetivo?	¿A quién está dirigida?	¿Cómo se obtiene?
<ul style="list-style-type: none">• Una certificación voluntaria.• Una hoja de ruta para que empresas e instituciones asuman el compromiso con la igualdad y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Que los centros de trabajo implementen prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la gestión de recursos humanos, favoreciendo así el desarrollo integral del personal.• Reconocer públicamente a las organizaciones que fomentan ambientes laborales inclusivos e igualitarios para las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.	<p>A los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, de cualquier tamaño o giro de todo el país.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Con requisitos auditados por organismos de certificación acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación.• Vigencia de 4 años con vigilancia a los 2 años.

Pasos para obtener la certificación

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



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



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

Requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación



Requisitos críticos

Solamente puede obtenerse el puntaje total

- **Puntaje máximo posible=100**
- **Puntaje mínimo para certificarse=70 (considerando 30 puntos de los requisitos críticos)**

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.	5
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5

Requisitos no críticos

Paso

1

Existen rangos de puntaje

Requisito	Puntaje máximo
6. Existencia de un código de ética o equivalente.	3
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	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

Requisitos no críticos

Paso

1

Existen rangos de puntaje

Requisito	Puntaje máximo
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	
Contar con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia materna. Promover la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
Proporcionar una oferta de cuidado de menores, complementaria a los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5
Flexibilizar horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	5
Implementar medidas para que el personal pueda ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	3
Otorgar licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5

Requisitos no críticos

Paso

1

Existen rangos de puntaje

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. 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 discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7

- 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.

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

Estas medidas son optativas y adicionales a los 14 requisitos, su cumplimiento otorga un nivel más alto de certificación: bronce, plata u oro.

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 oro

De 70 a 100 puntos más 4 medidas.



Certificado plata

De 70 a 100 puntos más 3 medidas.



Certificado bronce

De 70 a 100 puntos más 2 medidas.



Certificado

De 70 a 100 puntos sin medidas.

Implementar o adecuar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos

Tras conocer los requisitos, el centro de trabajo implementará o adecuará las prácticas necesarias para darles cumplimiento y las documentará. Las prácticas deben ser lo suficientemente sólidas para ser auditadas por un organismo de certificación, el cual solicitará evidencias basadas en los elementos señalados en la Norma.

a) Diseño, implementación y documentación de procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación

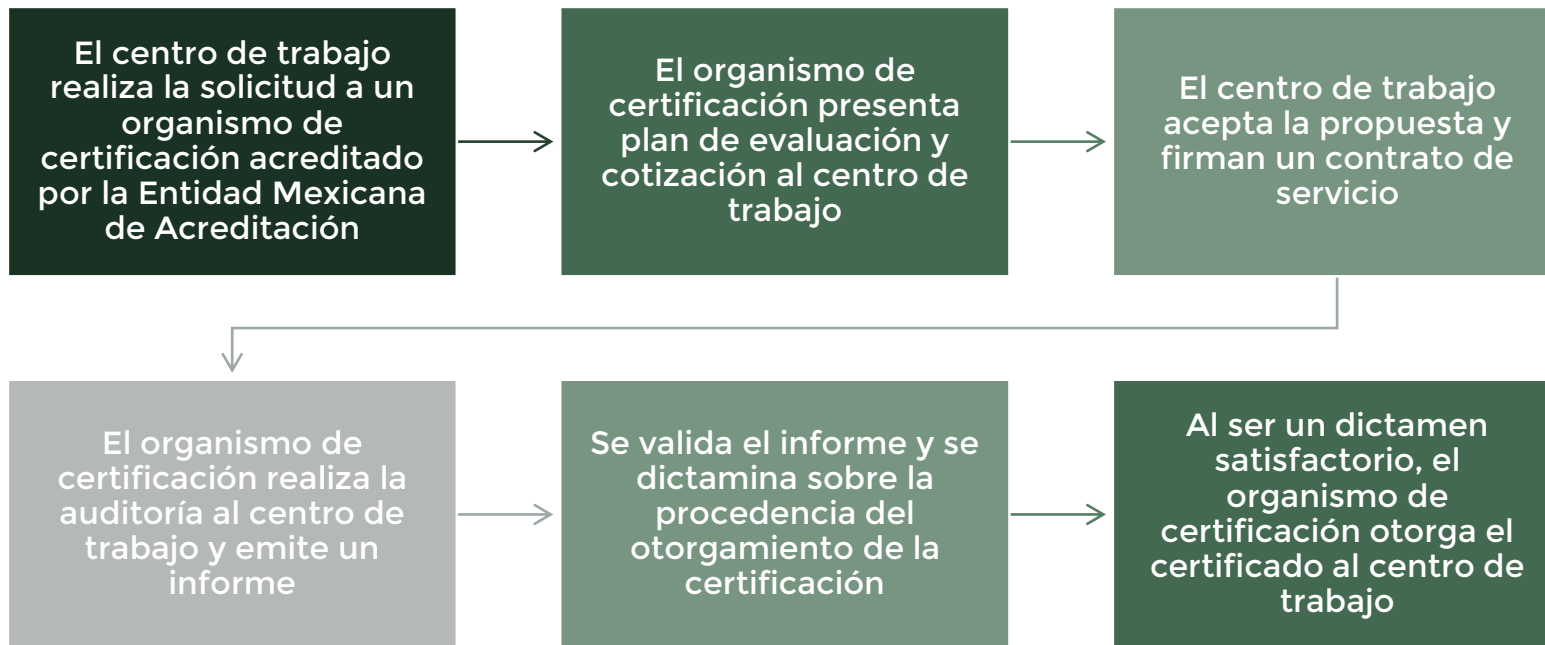
- Se cuenta con herramientas documentales para apoyar la implementación las prácticas de igualdad laboral y no discriminación: <https://bit.ly/1WxoLhk>

b) Auditoría interna

- Una vez que el centro de trabajo haya implementado y documentado las prácticas necesarias para cumplir con los requisitos, llevará a cabo una auditoría interna con su propio equipo auditor.

Auditoría de certificación por un organismo acreditado

En este procedimiento no interviene el Consejo Interinstitucional.



Enviar copia del certificado y solicitar uso de marca

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.



igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx

Mejora continua y auditoría de vigilancia

- A partir del informe de auditoría de certificación, el centro de trabajo podrá observar las fortalezas y áreas de oportunidad, para emprender acciones hacia la mejora continua.
- El centro de trabajo deberá demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación: a los 2 años es necesario programar una auditoría de vigilancia para mantener la vigencia del certificado y el permiso de uso de la marca.



Recursos y herramientas de apoyo

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y herramientas de apoyo
<http://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados
<http://www.gob.mx/normalaboral>
- Tríptico sobre la Norma Mexicana
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Triptico-NMX-R-025-SCFI-2015.pdf
- Puntogenero, sitio de formación para la igualdad del Inmujeres
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>
- Conéctate, sitio de cursos a distancia del Conapred
<http://conectate.conapred.org.mx/>
- Página de la Entidad Mexicana de Acreditación
<http://ema.org.mx/>
- Consulta de organismos de certificación acreditados
<http://200.57.73.228:75/NuevoOC/Principal.aspx>

Las empresas e instituciones que asumen el compromiso con la igualdad laboral y la eliminación de la discriminación contribuyen a la construcción de una sociedad más incluyente.

Te invitamos a certificar a tu centro de trabajo en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

El trabajo decente es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y de paz para la comunidad. Inspira a las democracias que trabajan para sus pueblos y alimenta el crecimiento económico que expande las oportunidades de empleo productivo así como el desarrollo empresarial.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“La OIT en acción: Resultados 2014-2015”

¡Acércate al Instituto Nacional de las Mujeres!
Dirección de los Derechos Económicos de las Mujeres
(55)5322-4200 ext. 2400, 2403 y 2406
igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx