



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico
de Pachuca

CERTIFICACIÓN

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



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



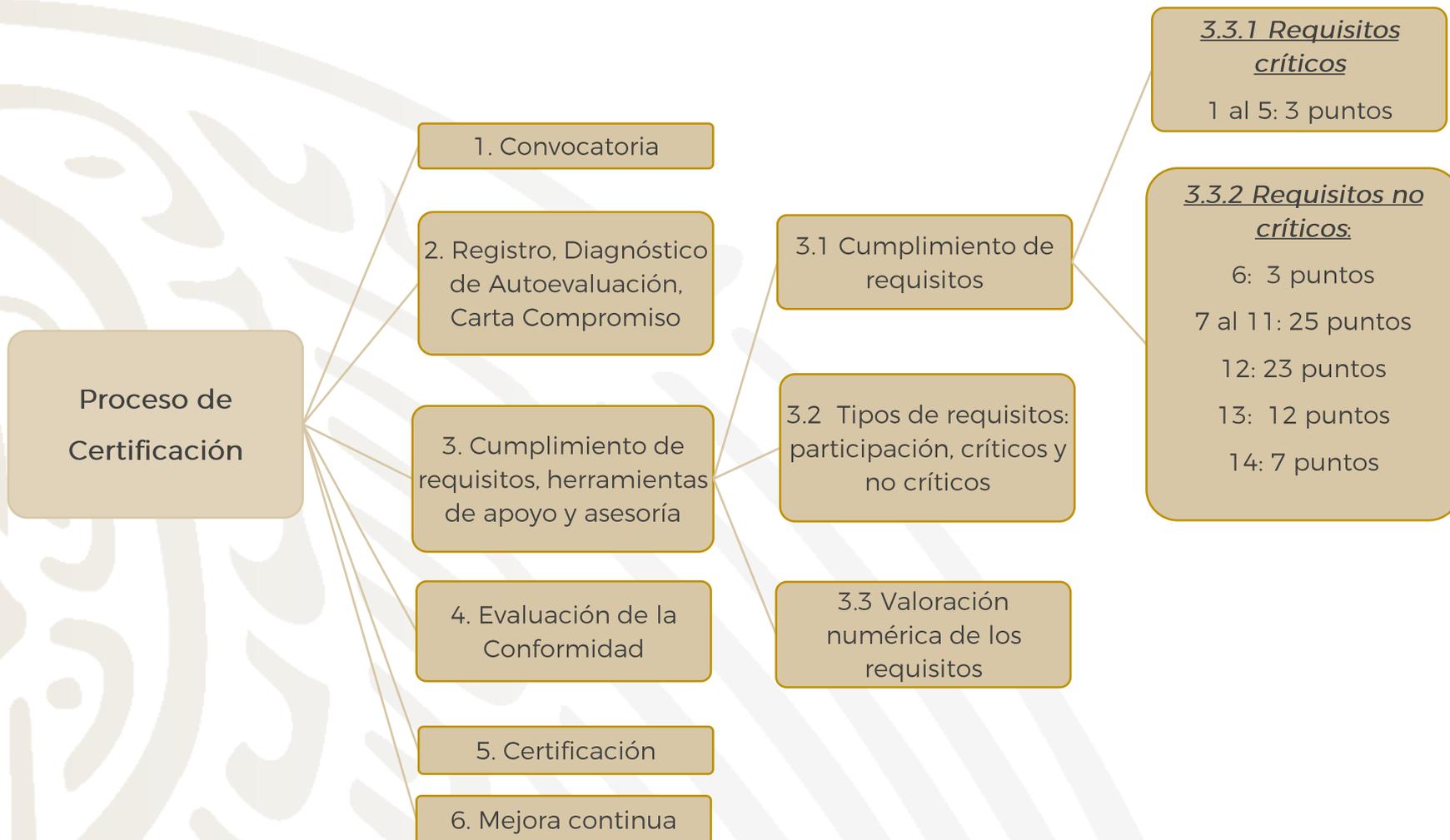
TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico
de Pachuca

¿QUÉ ES LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN?

Es un mecanismo de **adopción voluntaria** para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una **auditoría de tercera parte**, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.





Áreas y/o Departamentos involucrados

- Dirección
- Recursos Humanos
- Recursos Materiales y Servicios
- Subcomité de Ética y de Igualdad de Género y no discriminación



2. 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

- Puntaje mínimo para obtener la Certificación: *70 puntos*
- Costos aproximados: Multisitios: \$16,000.00 MX Individual: \$40,000.00 MX (No oficial)



Registro, Diagnóstico de Autoevaluación y Carta Compromiso

✓ 2.1 Registro

Para comenzar con el proceso con un Organismo de Certificación.

✓ 2.2 Diagnóstico de Autoevaluación

Tiene la finalidad de detectar áreas de oportunidad para la norma. Es un **requisito obligatorio**.

Se realizará de manera electrónica a quienes laboran en el instituto, incluido el personal que se encuentra por honorarios.

✓ 2.3 Carta Compromiso

Carta donde se manifiesta el interés del Instituto por obtener la certificación, asumiendo las responsabilidades y compromiso que conlleva



3. Cumplimiento de requisitos

1. Contar con una **Política** de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.

Evidencias: Estar de forma escrita y visible para todo el personal (incluye honorarios), que sea clara al exponer que está prohibida toda forma de maltrato, violencia o discriminación por apariencia física, cultura, incapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, embarazo, estado civil, religión, opiniones, preferencias sexuales, situación migratoria. Se debe hacer uso del lenguaje incluyente.

Responsable: La establece TecNM y debe ser difundida en cada institución



3. Cumplimiento de requisitos

2. Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación

Evidencias: Integrado equitativamente por hombres y mujeres. *Se necesita la designación de dos integrantes que funjan como Consejero y asesor. *Apoyo del Comité de ética* con: convocatoria, acta de instalación, responsabilidades, funciones, compromiso de confidencialidad, acto protocolario, bases, difusión del subcomité, Programa Anual de Trabajo* e Informe Anual de Trabajo (presentar documentos probatorios):

Responsable: Comité de ética



3. Cumplimiento de requisitos

3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades

Evidencias: Anuncios de vacantes o de ofertas de trabajo con lenguaje incluyente y libre de toda expresión discriminatoria, se debe además incluir la prohibición explícita de pruebas de embarazo y de VIH. Reportes de la comisión dictaminadora (dictámenes). Guía de entrevista,.

Responsable: Recursos Humanos



3. Cumplimiento de requisitos

4. Realizar una auditoría interna

Evidencias: Se deberá convocar a reunión junto con el Comité de Ética, la publicación de un circular, se deberá evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia, posteriormente realizar el informe de la auditoría, el Plan y las Acciones Correctivas que se harán (por escrito). Se lleva a cabo por la máxima autoridad del instituto o representante legal.

Responsable: Comité de Igualdad y dirección



3. Cumplimiento de requisitos

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

Evidencias: Se deberá aplicar a todo el personal (honorarios incluidos) un cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal. TECNM deberá conocer los resultados. *Apoyo de Recursos Humanos para estimular la participación de los trabajadores ya que al menos el 70% debe realizarla. Se deberá realizar una propuesta de acciones correctivas para la auditoría interna.*

Responsable: Comité de Igualdad con apoyo de Recursos Humanos.



3. Cumplimiento de requisitos

6. Existencia de un código de ética o equivalente

Evidencias: el Código (TECNM / Función Pública Federal) deberá ser visible para todos los trabajadores y además deberá promoverse su conocimiento.

Responsable: Comité de Igualdad



3. Cumplimiento de requisitos

7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal

Evidencias: Listado de puestos, categorías y salarios por sexo. Asignación de compensaciones y demás incentivos económicos, con base en procedimientos transparentes.

Responsable: Recursos Humanos:



3. Cumplimiento de requisitos

8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades

Evidencias: Evaluaciones, convocatorias (cómo fue la difusión y debe usar lenguaje incluyente), cantidad de hombres y mujeres participantes y promovidos, actas de la comisión dictaminadora (qué muestre la forma de evaluación).

Responsable: Comisión Dictaminadora y Recursos Humanos



3. Cumplimiento de requisitos

9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades

Evidencias: : Capacitaciones dadas, medio para informar al personal de la capacitación, igualdad de oportunidades sin importar el nivel jerárquico (por ejemplo capacitaciones específicas para secretarías)

Responsable: Recursos Humanos



3. Cumplimiento de requisitos

10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal

Evidencias: Campañas, acciones de sensibilización, eventos (Día del Padre, por ejemplo), cursos (MOOC, por ejemplo), capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género. Capacitación para RH y para Comité de Equidad

Responsable: Apoyo de Recursos Humanos para gestionar capacitación, deben ser al menos 4 cursos.



3. Cumplimiento de requisitos

11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible

Evidencias: : Aunque no es auditable este punto, se tomará en cuenta al revisar documentación, medios de comunicación, anuncios, letreros, por citar algunos ejemplos, en todo el proceso de auditoría, por lo que se pide colaboración de todos los departamentos y áreas para considerarlo en sus procesos.

Responsable: Todos los departamentos y {áreas del tecnológico



3. Cumplimiento de requisitos

12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades

Evidencias: : Creación de un lactario o de una propuesta de o acciones alternas para que las madres trabajadoras puedan amamantar a sus hijos, campañas de difusión de la lactancia materna, área de ludoteca, flexibilidad de horarios para madres y padres, difusión de la licencia por paternidad



3. Cumplimiento de requisitos

13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo

Evidencias: Mobiliario o instalaciones apropiadas para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. Contar con un Plan de Accesibilidad de Espacios Físicos. Es necesario el apoyo de *Recursos Materiales* para presentar su Informe Anual de Mobiliario y de Mantenimiento Correctivo (áreas comunes, estacionamiento, señalética, etc.) y un Plan de Accesibilidad (Protección Civil)

Responsable: Recursos Materiales



3. Cumplimiento de requisitos

14. Mecanismos y Regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral

Evidencias: Formato de registro de denuncias si las hubo y de incumplimiento de normas éticas, difusión de procedimientos de denuncia, acciones de prevención llevadas a cabo, difusión de la Política de Cero Tolerancia, presentación del *Programa de Trabajo del Comité de ética*. Recomendación de trato entre compañeros de trabajo y hacia alumnos.

Responsable: Comité de ética y de Igualdad de género