

4. DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

El presente documento servirá para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 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.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	<p>Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	0

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		<ul style="list-style-type: none"> 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.	<p>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.</p> <p>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.</p>	0
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	<p>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 1° de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>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.</p>	5
4	Realizar una auditoría interna	<p>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.</p> <p>La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.</p> <p>Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	0
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice E	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.	0

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> • Que prohíba todo tipo de Discriminación • Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	3
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>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</p>	4
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	5
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>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.</p>	4
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en</p>	3

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
	discriminación para el personal del centro de trabajo.	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.	
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.	3
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.	5
		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).	0
		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).	5
		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.	5
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5
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.	5
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	0

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
		<p>c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal</p> <p>Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.</p>	0
		d) Presentar fotografías de la infraestructura, Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	0
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<p>Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</p> <p>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.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	0

MEDIDAS DE NIVELACIÓN, MEDIDAS DE INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

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.	✘	

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Si	No
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.	✘	



Mayreth Rodríguez Teapila
Coordinadora General del Comité de Igualdad
Laboral y No Discriminación



Martha Miriam Martínez Martínez
Titular del Subcomité del Clima
Laboral, Conciliación de la Vida
Familiar y Laboral del Comité de
Igualdad Laboral y No
Discriminación



Marco Antonio Moreno Rosado
Subcomité de Capacitación en
Materia de Igualdad Laboral y No
Discriminación del Comité de
Igualdad Laboral y No
Discriminación



Paula Yadira Barrera Francois
Subdirectora de Evaluación,
Seguimiento y Mejora Continua del
Comité de Igualdad Laboral y No
Discriminación