

# CONVIVENCIA INCLUSIVA Y ESPACIOS LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN.

---

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



# Discriminación

Conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, que provoca una **distinción, exclusión, restricción o preferencia** establecida sobre la base de un prejuicio, estereotipo y estigma, que por **acción u omisión**, con **intención o sin ella** tiene por resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de una o grupo de personas.





los **PREJUICIOS**  
y estereotipos

↪ justifican **PRÁCTICAS**  
discriminatorias

↪ que generan **BRECHAS**  
de desigualdad

en educación,  
salud,  
empleo,  
justicia...





## La discriminación es una construcción social.

En una sociedad excluyente, las diferencias se construyen en desigualdad, en vez de construirse en convivencia.

- Es recurrente.
- No siempre es intencional.
- Es generalizada.
- Tiene raíces históricas.
- Favorece las asimetrías.
- Genera violaciones a derechos.





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

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un esfuerzo de **tres instituciones del Gobierno Federal**, que busca consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo.

- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**
- **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)**
- **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)**

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el **19 de octubre de 2015**, en el marco del “Día Nacional contra la Discriminación”.

Entró en vigor el **18 de diciembre de 2015**.





## OBJETIVO

Reconocer a los centros de trabajo que cuentan con **prácticas de igualdad laboral y no discriminación** que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores. (Ejes).

Pueden obtenerla organizaciones del **sector público, privado y social**, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

## REQUISITOS

Contempla 14 requisitos = 100 puntos.

Requisitos críticos = Obligatorios, 30 puntos.

Requisitos no críticos = 70 puntos.

**La certificación se obtiene con al menos 70 puntos, entre los que necesariamente deben cumplirse los 30 puntos de los requisitos críticos.**





## PROCESO DE CERTIFICACIÓN EN LA NORMA MEXICANA

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar el Diagnóstico de Autoevaluación.
2. Implementar y/o adecuar los procesos y prácticas necesarias para el cumplimiento de los requisitos.
3. Registrar la participación del centro de trabajo ante el Consejo Interinstitucional (Cédula de Registro y Carta Compromiso).
4. Solicitar las constancias de no incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo (ante PROFEDET) y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (ante Conapred).
5. Realizar el proceso de auditoría con un Organismo de Certificación.
6. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional para el uso de marca.
7. Realizar acciones de mejora continúa para auditoría de vigilancia.



## Relación entre la NMX 025 y la NOM 035

Aquellos centros de trabajo que cuenten con Certificado vigente en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, darán cumplimiento con las siguientes obligaciones y numerales de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención:

**Numeral 5.1** Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

**Inciso b)**

La prevención de la violencia laboral.

**Numeral 5.7** Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

**Inciso d)**

Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.





**Numeral 8.1** Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

**Inciso b)**

Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y

**Numeral 8.2** Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

**Inciso a)**

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

**Sub inciso 2)** Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.

**Inciso e)**

En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia.

**Inciso g)**

En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral.



# Requisitos críticos

Es necesario obtener el puntaje total



Requisito	Puntaje máximo
1. Contar con una <b>política de igualdad laboral y no discriminación</b> en el centro de trabajo o equivalente.	10
2. Contar con un <b>grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación</b> en el centro de trabajo.	5
3. Contar con un <b>proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad</b> de oportunidades.	5
4. Realizar una <b>auditoría interna</b> .	5
5. Medir el <b>clima laboral y no discriminación</b> en el centro de trabajo.	5

## Beneficios



Se reafirma el compromiso con la igualdad y no discriminación de forma compartida con todas las personas que laboran en el centro de trabajo, lo que provoca percepciones positivas en el ambiente laboral.

## Ejemplos

Vacantes libres de discriminación y sexismo.

CV sin fotografías.

Prohibición de solicitudes de no de gravidez y certificados médicos de VIH.





## Requisitos no críticos

Cumplimiento total o parcial para la certificación

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

## Beneficios



Incremento del compromiso y satisfacción del personal. Lo que provoca permanencia, un mayor desarrollo y estabilidad en el centro de trabajo.

## Ejemplos

Por trabajo Igual, salario igual.

La persona más apta y capacitada obtendrá el puesto.

Evitando compadrazgos o favores.



## Requisitos no críticos

Cumplimiento total o parcial para la certificación

Requisito	Puntaje máximo
9. Contar con <b>procesos de formación, capacitación, adiestramiento</b> y con igualdad de oportunidades.	5
10. Contar con un <b>plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación</b> para el personal del centro de trabajo.	5
11. Utilizar <b>lenguaje incluyente, no sexista y accesible</b> .	5

## Beneficios



Conocimiento de todo el personal en materia de igualdad y no discriminación. Además, el uso de un lenguaje incluyente permite la representación de todas las personas del centro de trabajo.

## Ejemplos

Claridad en las actividades que le corresponden a cada persona, genera mayor productividad y tranquilidad.

Expresión no incluyente: “Los mexicanos”.

Expresión incluyente: “La población mexicana”.

Inclusión de todo el personal.



# Requisitos no críticos

Cumplimiento total o parcial para la certificación



GOBERNACIÓN  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



Requisito	Puntaje máximo
12. Realizar acciones para <b>la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal</b> 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.	
• 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).	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.	3
• Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5

## Beneficios



El reconocimiento e inclusión de la diversidad de familias y la vida personal en el centro de trabajo favorece a que las personas se sientan más cómodas, incluidas y valoradas tanto salarial como emocionalmente y en consecuencia son más productivas.

## Ejemplos

Horarios compactados.

Licencias/permisos de paternidad.



# Requisitos no críticos

Cumplimiento total o parcial para la certificación



Requisito	Puntaje máximo
13. Contar con <b>accesibilidad</b> 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.	
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 <b>prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral</b> en el centro de trabajo.	7

## Beneficios



Inclusión de todas las personas sin importar su condición, reflejado en el quehacer diario del centro de trabajo y en su infraestructura.

## Ejemplos

Rampas en los accesos del centro de trabajo.

Señalamientos en braille o en lenguas indígenas.



# Niveles de certificación



GOBERNACIÓN  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



Adicionalmente, se puede elevar el nivel de certificación si se cumple con algunas de las medidas para la igualdad que enlista la norma:

- ❖ Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.
- ❖ Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
- ❖ Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.
- ❖ 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.
- ❖ Contar con una figura de trabajo dentro del mecanismo para atender, prevenir y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral.



**Oro**

70 puntos  
+4 Medidas



**Plata**

70 puntos  
+3 Medidas



**Bronce**

70 puntos  
+2 Medidas

- 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.





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



<http://nmx.conapred.org.mx>





## CONTACTO

Correo electrónico: [igualdadlaboral@conapred.org.mx](mailto:igualdadlaboral@conapred.org.mx)

Tel: (55) 52 62 14 90, ext. 5241 y 5236

# GRACIAS POR SU ATENCIÓN



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA