

La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** es una certificación voluntaria que reconoce 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.

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.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.

El documento completo de la norma puede descargarse en:  
[www.gob.mx/normalaboral](http://www.gob.mx/normalaboral)

¿QUÉ BENEFICIOS  
OBTENEMOS?

Las condiciones en las que operan las organizaciones se enriquecen, principalmente, por el compromiso que asumen para la mejora continua y los beneficios que generan para las y los trabajadores, por ejemplo:

**a) Como empresa u organización:**

1. Ambientes de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión; con oportunidades y libres de discriminación.
2. Mejorar la imagen corporativa, y la responsabilidad empresarial, al asumir un mayor compromiso con su personal en beneficio de una sociedad mejor.
3. Mayor compromiso, lealtad e identidad por parte del personal hacia la organización.
4. Imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
5. Cuatro años de uso del distintivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
6. Puntos adicionales en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

**b) Como capital humano:**

1. Atracción y permanencia de talentos.
2. Menor incidencia de prácticas discriminatorias.
3. Protección de los derechos laborales y humanos.
4. Facilidad en el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
5. Clima laboral favorable para la mejora continua.
6. Disminución de la rotación del personal.
7. Disminución de la segregación ocupacional y salarial.

PASOS PARA CERTIFICAR A TU CENTRO DE  
TRABAJO

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar una autoevaluación para detectar el nivel de cumplimiento de tu organización. Consúltalos en:

[www.gob.mx/normalaboral](http://www.gob.mx/normalaboral)

2. Contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación.
3. Registrar su participación ante el Consejo Interinstitucional.
4. Recibir una auditoría de certificación y obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles por parte de un organismo acreditado.
5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca.
6. Programar una visita de vigilancia antes de cumplir dos años de haber recibido el certificado.



Además de lograr la certificación como centro de trabajo podrás alcanzar un nivel de reconocimiento mayor con la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en la organización y sus puestos directivos, de personas con discapacidad, la existencia de una figura mediadora y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el 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.

Para mayor información consulta:  
[www.gob.mx/normalaboral](http://www.gob.mx/normalaboral)

**Consejo Interinstitucional**

**Instituto Nacional de las Mujeres**

Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género  
Dirección del Modelo de Equidad de Género  
(55) 5322 4200 ext. 3404, 3403 y 3401  
[igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx](mailto:igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx)  
[www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres)

**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores  
Dirección de Igualdad Laboral  
(55) 2000 5300 ext. 63562  
[igualdadlaboral@stps.gob.mx](mailto:igualdadlaboral@stps.gob.mx)  
[www.gob.mx/stps](http://www.gob.mx/stps)

**Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación  
Dirección de Vinculación, Asuntos Internacionales y Programas Compensatorios  
(55) 5262 1490 ext. 5503, 5241, 5236, 5234 y 5232  
[igualdadlaboral@conapred.org.mx](mailto:igualdadlaboral@conapred.org.mx)  
[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

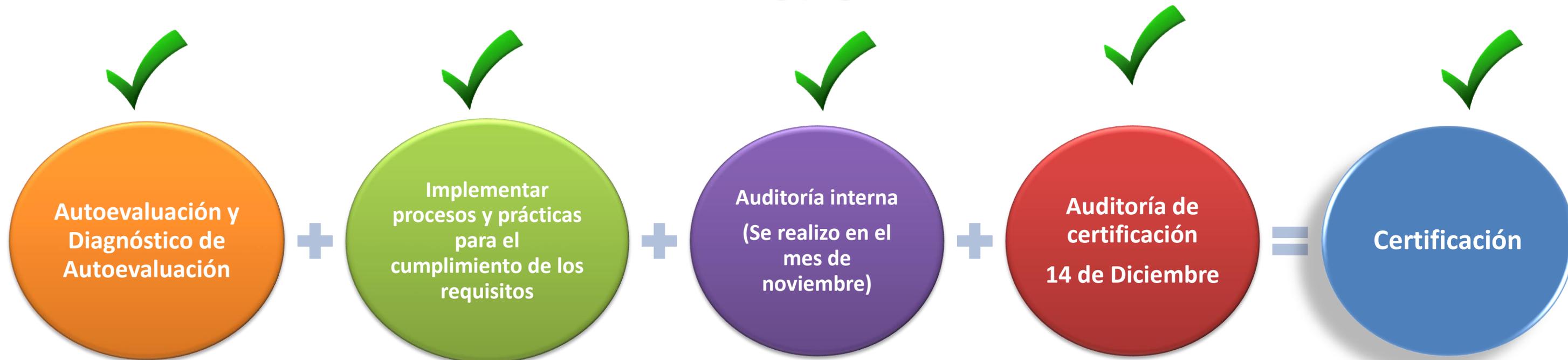


CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



NMX-R-025-SCFI-2015

# ESTATUS DE CERTIFICACIÓN UPG



## 14 Puntos de la norma

## Requisito de la norma

## ¿Sabías qué está haciendo la Universidad?



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

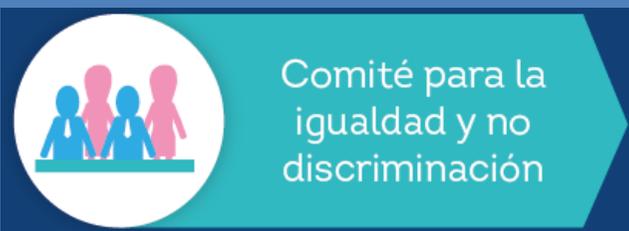
- ✓ Se cuenta con política de Igualdad Laboral y no discriminación (también en sistema Braille).
- ✓ Se difundió la política y la puedes consultar en la página de la universidad.

[http://www.upgto.edu.mx/comite\\_de\\_igualdad.php](http://www.upgto.edu.mx/comite_de_igualdad.php)



- **Medir el clima laboral y no Discriminación en el centro de trabajo.**

- ✓ Se realizó una encuesta de clima laboral y no discriminación, se complementará con personal que falta por contestarla para formular un plan de acción.



- **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.**

- ✓ Se cuenta con un comité de igualdad y no discriminación.
- ✓ Vía correo se difundió quienes son los miembros del comité, para mayor referencia puedes consultar en la página de la universidad.

[http://www.upgto.edu.mx/comite\\_de\\_igualdad.php](http://www.upgto.edu.mx/comite_de_igualdad.php)

14 Puntos de la norma	Requisito de la norma	¿Sabías qué está haciendo la Universidad?
 <p data-bbox="404 185 794 370">Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación</p>	<p data-bbox="1037 163 1892 394">➤ <b>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</b></p>	<ul data-bbox="1923 96 3145 461" style="list-style-type: none"> <li>✓ En la publicación de vacantes se elimina como requisito el género, edad, se prohíbe todo tipo de pruebas de embarazo y/o VIH como requisito.</li> <li>✓ Se agrega la siguiente declaratoria: “La Universidad Politécnica de Guanajuato no hace distinción de género, necesidades educativas especiales, raza, religión u orientación sexual en la participación de nuestros servicios educativos”.</li> </ul>
 <p data-bbox="420 501 778 695">Auditoría interna en materia de igualdad y no discriminación</p>	<p data-bbox="1037 546 1765 596">➤ <b>Realizar una auditoría interna.</b></p>	<ul data-bbox="1923 557 3008 653" style="list-style-type: none"> <li>✓ La auditoría interna se llevará acabo la segunda semana de octubre.</li> </ul>
 <p data-bbox="420 827 753 979">Capacitación con igualdad de oportunidades</p>	<p data-bbox="1037 809 1784 979">➤ <b>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</b></p>	<ul data-bbox="1923 844 3062 940" style="list-style-type: none"> <li>✓ Se cuenta con un plan de capacitación acorde al perfil de cada puesto.</li> </ul>

14 Puntos de la norma	Requisito de la norma	¿Sabías qué está haciendo la Universidad?
 <p>Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal</p>	<p>➤ <b>Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adicionalmente se cuenta con un programa ADN que brinda la facilidad de tener 30 minutos para realizar actividades físicas.</li> <li>✓ Se cuenta con Lactario para facilitar y fomentar la lactancia en nuestras compañeras correccaminos.</li> </ul>
 <p>Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible</p>	<p>➤ <b>Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se difundió mediante correo electrónico el acceso al manual de comunicación no sexista, mismo que puedes consultar en la página de la Universidad, así como la <u>Hoja Técnica</u> y el <u>Decálogo para el buen uso del lenguaje incluyente</u>.</li> <li>✓ El IMUG ofrecerá una capacitación sobre lenguaje incluyente para el personal.</li> <li>✓ Se cuenta con un espacio en la página web de la UPG exclusivo para información sobre la Norma de Igualdad laboral y No discriminación  <a href="http://www.upgto.edu.mx/comite_de_igualdad.php">http://www.upgto.edu.mx/comite_de_igualdad.php</a></li> </ul>
 <p>Capacitación y sensibilización sobre la igualdad laboral y no discriminación</p>	<p>➤ <b>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se ha capacitado a miembros del comité de igualdad laboral y no discriminación en tópicos específicos de discriminación e igualdad laboral.</li> <li>✓ La Universidad forma parte del programa Conéctate dirigido por CONAPRED en donde se ha capacitado personal docente y administrativo</li> <li>✓ Se están realizando platicas informativas con cada una de las áreas para sensibilizar sobre la norma de igualdad laboral y no discriminación</li> </ul>

## 14 Puntos de la norma

## Requisito de la norma

## ¿Sabías qué está haciendo la Universidad?



Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral

➤ **Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.**

- ✓ La Universidad cuenta con un protocolo de atención para posibles casos de discriminación y violencia laboral. Se difundió vía correo el acceso al protocolo de atención.
- ✓ Se cuenta con la figura de Obudsperson ( Samuel Ruíz Tello) quien atiende los casos a través del correo electrónico [igualdadlaboral@upgto.edu.mx](mailto:igualdadlaboral@upgto.edu.mx)
- ✓ Consulta protocolo y mas información en la página de la Universidad.  
[http://www.upgto.edu.mx/comite\\_de\\_igualdad.php](http://www.upgto.edu.mx/comite_de_igualdad.php)



Accesibilidad en el centro de trabajo

➤ **Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.**

- ✓ En la Universidad el instituto Guanajuatense para las personas con discapacidad realizo un diagnostico de accesibilidad de la infraestructura del cual se realizaron acciones.
- ✓ La Universidad cuenta con espacios accesibles, en las acciones encaminadas se considera la accesibilidad de la segunda planta de biblioteca, por lo pronto se considerara un espacio en la planta baja para atención de personal o alumnos con capacidades diferentes para no ponerlos en riesgo.



Código de ética

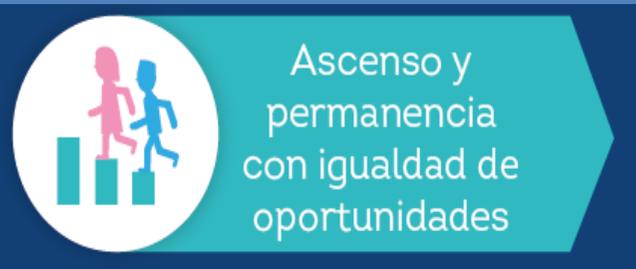
➤ **Existencia de un código de ética o equivalente.**

- ✓ Nos regimos bajo el código de ética para el servidor público del Estado de Guanajuato el cual puedes consultar en el banner del Comité de Igualdad Laboral.  
[http://www.upgto.edu.mx/docs/normatividad/codigo\\_etica.pdf](http://www.upgto.edu.mx/docs/normatividad/codigo_etica.pdf)

## 14 Puntos de la norma

## Requisito de la norma

## ¿Sabías qué está haciendo la Universidad?



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

- ✓ La Universidad no hace distinción alguna en el otorgamiento de prestaciones ya que se apega a tabulador estatal y prestaciones contractuales generales.



- **Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.**

- ✓ La Universidad cuenta con un proceso de ascenso estipulado en RIPPPA para personal académico, y está en revisión los Lineamientos de Selección Admisión y Ascenso del Personal Administrativo.