



IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

Igualdad Laboral y No Discriminación

Introducción

La Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital, de conformidad con la política transversal señalada en el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2022 “Ampliar las capacidades de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos del desarrollo con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos humanos; impulsar su empoderamiento y disminuir la violencia que se ejerce contra ellas, así como contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el estado de Hidalgo”, y con el objetivo transversal del Programa Institucional de Desarrollo 2018-2022 “Impulsar la igualdad de oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres en la comunidad universitaria”, tiene programado lograr la obtención del certificado en la norma mexicana respectiva, por ello, se ha estructurado este documento introductorio que busca establecer el marco teórico como base para llevar a cabo un diagnóstico institucional donde se identifiquen las áreas de oportunidad y desarrollo en las que habrá de invertir recursos y talento para lograr los objetivos.

Como en los procesos de certificación de la norma internacional ISO 9001:2015 © y las acreditaciones de calidad por organismo del COPAES, el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 es un efecto del trabajo responsable y armónico de todos los empleados de esta institución, sin embargo no está demás, mencionar que se requiere alinear las actividades a los requisitos señalados en la norma o construir los vínculos necesarios para ello.

Con el talento individual y colectivo al término de un año podremos contar con un certificado que avale las buenas prácticas en el tema.

¿Qué es la 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 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.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

¿Cómo lograr la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación?

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, existen seis pasos para obtener un certificado de cualquier nivel en referencia a la norma, los cuales son:

- Conocimiento de los requisitos
- Implementación
- Registro de Participación

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

- Certificación
- Padrón Nacional y Uso de Marca
- Mejora Continua

Para efecto de construir el marco teórico, en este documento solo se tocarán los primeros dos pasos por considerarse que cumplen nuestra expectativas institucionales sobre la implementación de la norma y el cumplimiento de sus requisitos.

I. Conocimiento de los requisitos

1. Campo de aplicación

Pueden certificarse los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.

2. Requisitos

El centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

Existen tres tipos de requisitos:

Requisito de participación que se logra al obtener las constancias de No incumplimiento de las leyes Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) y Ley Federal del Trabajo (LFT).

Requisitos críticos ya que su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 30 puntos.

Requisitos generales de certificación los cuales son evaluados para alcanzar el resto del puntaje siendo la calificación mínima para obtener la certificación de 70.

Para fomentar la mejora continua, el nivel del certificado se otorgará en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de:

- Medidas de nivelación
- Medidas de inclusión
- Acciones afirmativas

Las cuales son optativas y adicionales a los requisitos anteriores, estas son:

- Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
- Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.
- Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.
- Contar con una figura mediadora u ombudsman.
- Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Para ser acreedor a los distintos niveles, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios determinados para ello.

3. Diagnóstico de Autoevaluación

El centro de trabajo realizará un ejercicio de autoevaluación, con el objetivo de conocer la situación en la que se encuentra respecto al cumplimiento de los requisitos y, a partir

de este diagnóstico, llevar a cabo los procesos y las prácticas necesarias para certificarse.

II. Implementación

Para implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos es necesario llevar a cabo lo siguiente:

1. Diseño, implementación y documentación de procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación

Después de “analizar detalladamente los requisitos, el centro de trabajo diseñará, implementará y documentará los procesos y las prácticas necesarias para dar cumplimiento a los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esto puede implicar hacer modificaciones en la manera en que operan diversos procedimientos dentro de la organización, para adaptarlos a los criterios que se establecen en la norma, ya que la finalidad del instrumento es lograr un cambio en la cultura laboral, de manera que todo el personal tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, y que esto se logre en corresponsabilidad con su vida personal, dentro de un centro de trabajo libre de violencia y discriminación.

Estas prácticas deben ser lo suficientemente sólidas para poder ser auditadas por un organismo de certificación, el cual solicitará evidencias de su implementación y del conocimiento que el personal tenga de ellas”, lo cual ya no es extraño para la universidad, puesto que se siguen los mismos criterios que las normas ISO.

2. Auditoría interna

Posterior a que se “haya implementado y documentado las prácticas necesarias”, debemos llevar “a cabo una auditoría interna”, mediante un equipo auditor formado por personal quienes evaluarán “el cumplimiento de todos los requisitos, y emitirá un informe de auditoría que debe ser firmado por la máxima autoridad de la organización”.

Con esto, se podrá identificar el grado de cumplimiento de la Norma y asegurar con mayor precisión que durante la auditoría externa se logre un dictamen favorable.