



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2012

**PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2009)**

FOR LABOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN



PREFACIO

En la elaboración de la presente norma mexicana participaron las siguientes organizaciones e instituciones:

- Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, A.C., AMMJE
Dirección de Comunicación Social
- Centro de Estudios de Formación Integral de la Mujer, S.C., CEFIM
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CDI
- Comité Técnico de Normalización Nacional de Industria Diversas
Subcomité de Equidad de Género
- Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C., CONFE
Relaciones Interinstitucionales
- Congreso del Trabajo, CT
- Consejo Coordinador Empresarial, CCE
Dirección de Administración
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED
- Instituto Nacional de Desarrollo Social, INDESOL
Dirección General Adjunta de Equidad de Género y Proyectos Estratégicos para el Desarrollo
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES
Dirección de Desarrollo Humano Sustentable
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, INAPAM
- Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, IPADE
Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección
- International Business Machines, IBM
Gerencia del Programa de Diversidad
- Red de Mujeres Sindicalistas, RMS



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012

- Secretaría de Economía, SE.
Dirección General de Normas
- Secretaría de Salud, SS
Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS
Subsecretaría de Inclusión Laboral
Dirección General para la Igualdad Laboral
Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Universidad Iberoamericana, UIA
Programa de Derechos Humanos
- Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM
Facultad de Economía
Facultad de Psicología

ÍNDICE DEL CONTENIDO

Número del capítulo		Página
0	Introducción	1
1	Objetivo	6
2	Campo de aplicación	6
3	Definiciones	6
4	Requisitos	15
5	Procedimiento de evaluación de la conformidad	44
6	Marca	45
	APÉNDICE NORMATIVO A. Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral	46
	APÉNDICE NORMATIVO B Método de calificación para el apartado de violencia laboral del instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral	53
7	Bibliografía	62
8	Concordancia con normas internacionales	63
9	APÉNDICE INFORMATIVO C Cálculos Utilizando el Concepto de Valor Comparable	64



NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2012

PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (CANCELA A LA NMX-R-025-SCFI-2009)

FOR LABOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN

0 INTRODUCCIÓN

La norma mexicana establece lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano de su personal, reconociendo su aportación al desarrollo del país, como factor de motivación e impulsor de un mejor posicionamiento ante la sociedad, fortalecimiento del mercado laboral y del incremento de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las organizaciones.

Los requisitos establecidos en la presente norma mexicana, expresados en prácticas e indicadores puntuales, consideran la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión transversal en el marco del concepto de Trabajo Decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo, que incluye objetivos en materia de empleo, protección social, derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.

Los lineamientos establecidos en esta norma mexicana están divididos en cinco ejes que a modo de síntesis abordan los siguientes temas:



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

1. Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo.
2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.
4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
5. Libertad sindical.

En este sentido, la presente norma mexicana es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como derecho humano y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia

Marco jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección mas amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951. Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados Partes deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer, entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u en cualquier otra. Establece que los Estados Partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. En esta Convención, los Estados Partes convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Establece que los Estados partes se comprometen a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Asimismo, en su artículo 7 se reconoce que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados partes garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular una remuneración que asegure como mínimo a todas y todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, así como un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece en su artículo 27 que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patronos(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad. El artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. Su Artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, y en el artículo 170, se enumeran los derechos de las madres trabajadoras, licencia de maternidad, descansos sobre todo en cuestión de la licencia de maternidad, reposos para la lactancia, así como el derecho de regresar al puesto que desempeñaban antes de la licencia, así como a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. En su artículo 19 establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 11 que La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Reconocimientos y distintivos del gobierno federal

Para la elaboración de esta norma mexicana se consideraron los modelos de gestión que promueve el Gobierno Federal y son instrumentados a la fecha: Modelo de Equidad y Género (MEG: 2003) del Instituto Nacional de las Mujeres, los distintivos Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" y Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; así como las

aportaciones realizadas por los factores de la producción, de personas expertas, de instituciones académicas, de organizaciones sociales y de instancias de la Administración Pública Federal.

1 OBJETIVO

Establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad y ergonomía y la libertad sindical, entre mujeres y hombres.

2 CAMPO DE APLICACIÓN

La presente norma mexicana aplica en todo el territorio nacional, a las organizaciones sin importar su tamaño o actividad, que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores.

3 DEFINICIONES

Para efectos de esta norma mexicana se establecen las definiciones siguientes:

3.1. Accesibilidad: Indica los ajustes razonables para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

3.2. Acciones afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

3.3. Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser

ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

3.4. Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3.5. Agresor(a): Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

3.6. Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

3.7. Alcance: Centro de trabajo, área de la organización o personal que es comprendido por la certificación con la presente norma mexicana.

3.8. Certificado: Documento que expide el organismo de certificación acreditado para hacer constar que la organización cumple con los requisitos establecidos en la presente norma mexicana.

3.9. Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

3.10. Conciliación entre vida familiar, personal y laboral: Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

3.11. Condiciones de transición: Cuando las prácticas referidas en cada reactivo aún no están concluidas, pero se llevan a cabo acciones para lograr su cabal cumplimiento.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

3.12. Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

3.13. Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Se habla de derechos humanos de las mujeres para señalar la desventaja histórica que han vivido, considerando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como el instrumento internacional que da expresión jurídica a los derechos humanos de las mujeres.

3.14. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

3.15. Discriminación laboral directa: Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

3.16. Discriminación laboral indirecta: Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

3.17. División sexual del trabajo: Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los

estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas, y puede variar de un contexto socioeconómico a otro.

3.18. Doble jornada: Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico que los hombres.

3.19. Emblema: Símbolo en el que se representa una figura, al pie de la cual se escribe un texto o lema explicativo. Puede representar algún ideal.

3.20. Empoderamiento: Proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; y se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

3.21. Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

3.22. Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

3.23. Equiparación de oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a todas las personas la integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

3.24. Ergonomía: Campo de conocimientos multidisciplinarios que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan el diseño de productos o de procesos de producción. Su objetivo es adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de las y los consumidores, usuarios/as o trabajadores/as.



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
10/66

3.25. Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

3.26. Grupos en situación de vulnerabilidad: mujeres violentadas, refugiados(as), personas con VIH/SIDA, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual y/o con diversidad sexo genérica, personas pertenecientes a la diversidad religiosa, personas con alguna enfermedad mental, personas con discapacidad, migrantes, jornaleras y jornaleros agrícolas, indígenas, personas ex convictas y personas adultas mayores.

3.27. Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

3.28. Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

3.29. Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
11/66

3.30. Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

3.31. Indicador: Valor asignado en peso, edad, estatura, cantidad y otras unidades de medida, que permite conocer la magnitud o tamaño de algo en relación con el total o un universo dado. Se expresa en números absolutos y/o porcentajes.

3.32. Indígena: Persona que desciende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

3.33. Libertad sindical: Concepto asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes; así como su derecho a afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, y a establecer su forma de organización, administración, participación, elección de autoridades y negociaciones colectivas, entre otros.

3.34. Licencia de paternidad: Aquélla que se otorga al trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijo(s) o hija(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

3.35. Movilidad funcional (horizontal): Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

3.36. Movilidad jerárquica (vertical): Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera descendente o ascendente. Para efectos de la presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
12/66

3.37. Organización: Dependencia, institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil y persona física o moral que solicita o aplica la presente norma mexicana.

3.38. Organización interesada: Dependencia, institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil y persona física o moral que solicite ante un organismo de certificación acreditado la evaluación de la conformidad de la presente norma mexicana.

3.39. Parámetro: Valor representativo de una población que describe alguna característica de la misma y se usa como referencia para identificar la variabilidad de alguna manifestación. También puede decirse que es el resultado que generaliza las características de la población; puede expresarse en porcentaje o en promedio.

3.40. Persona adulta mayor: Aquélla de 60 o más años de edad.

3.41. Persona con discapacidad: Aquélla que tiene deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

3.42. Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Aquélla que ha contraído el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), y puede continuar viviendo bien y de forma productiva durante muchos años.

3.43. Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): Aquélla que desarrolla el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (Sida), generando infecciones y enfermedades oportunistas que pueden desarrollarse cuando se acentúa la inmunodepresión y se desencadena el proceso continuo de la infección por el VIH, desde la infección primaria hasta la muerte.

3.44. Persona ex convicta: Aquélla que cumplió una sentencia y fue liberada.

3.45. Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
13/66

valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

3.46. Plantilla de personal: Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.

3.47. Previsión social: Toda prestación o beneficio para las y los trabajadores, cuyo propósito es elevar su nivel de vida y superación física, económica, social y cultural de forma integral, tanto de la trabajadora o del trabajador, como de sus familiares o beneficiarios/as.

3.48. STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.49. Segregación ocupacional: Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.

3.50. Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

3.51. Subcontratación: Proceso mediante el cual una organización utiliza recursos exteriores a ella para realizar actividades que tradicionalmente debieran ser ejecutadas por personal y recursos internos, delegando la ejecución de ciertas tareas a una organización externa por medio de un contrato. También es conocido con el término anglosajón *outsourcing*.

3.52. Teletrabajo: Trabajo a distancia, realizado en un lugar distinto al área de trabajo de la organización, por ejemplo, en casa, en un restaurante, en un café-Internet, etc., por lo que permite aprovechar mejor el tiempo que se emplea para las actividades laborales. En general, el teletrabajo implica la

utilización de medios informáticos para comunicarse durante su realización. Puede ser una opción para las personas con discapacidad.

3.53. Trabajo asalariado o formal: Todas aquellas actividades remuneradas, reguladas por una relación contractual entre el o la contratante y el o la trabajadora, que cumplen con los requisitos establecidos en la ley para tal fin, e incluyen la percepción de un salario, prestaciones y seguridad social.

3.54. Valor comparable: Concepto que amplía el principio de “a trabajo igual salario igual” al de “igual salario por un trabajo de valor comparable”. La idea es que las mujeres que tienen ocupaciones femeninas deberían ganar lo mismo que los varones que tienen ocupaciones masculinas, si las cualificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo son comparables. (Ver Apéndice Informativo C)

3.55. Víctima: Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación.

3.56. Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

3.57. Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

3.58. Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

3.59. Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
15/66

integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

3.60. Violencia patrimonial: Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

3.61. Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

3.62. Violencia sexual: Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

4 REQUISITOS

La organización interesada deberá cumplir los requisitos que se detallan a continuación, consistentes en indicadores, acciones y prácticas laborales, de los cuales deberá mostrar evidencias cuya aplicación sea vigente en el alcance de la organización interesada a ser evaluada. En el caso de los indicadores numéricos que hacen referencia a su aplicación en un periodo, los datos deberán comprender doce meses a la fecha de solicitud de la evaluación de la conformidad.

Para la adecuada interpretación y evaluación de los requisitos de la norma mexicana, se tomará en cuenta lo siguiente:

- Siempre que un reactivo no aplique, se otorgarán los puntos para no afectar la calificación general de la organización.
- Si se encuentran condiciones de transición tendientes al cumplimiento de lo solicitado, se otorga la mitad del puntaje otorgado en la columna "cumple",



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
16/66

esto, en caso de que aplique de acuerdo con lo establecido en la columna "puntos parciales"

- Cuando la organización aplique una medida de acción afirmativa o establezca un programa de acción para atender un reactivo, como es el caso de las condiciones de transición, se considerará que cumple parcialmente el reactivo en cuestión y estará sujeto a su cumplimiento total en la auditoría de vigilancia. En caso de no cumplir se perderá el punto.

Los siguientes se consideran puntos críticos para la obtención y mantenimiento de la certificación, ya que al no darse cumplimiento a estos, no será posible otorgar el certificado, no obstante la calificación que se obtenga:

- 4.1.2.1** Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.
- 4.1.2.4.3** Prohibición explícita de certificado de no embarazo como requisito de contratación.
- 4.3.1.2** Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

En caso de alcanzar el puntaje requerido de acuerdo con la Tabla 1, la organización interesada recibirá el certificado derivado del cumplimiento de la presente norma mexicana, una vez que se publique la declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación y ésta entre en vigor.

Reactivo	Evidencias	Puntaje		
		Cumple	Puntos parciales	No cumple
	GRAN TOTAL:	285	114.5	0
4.1 Igualdad y no discriminación.	Total:	73	27	0
4.1.1 Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización.	Subtotal:	21	9	0
4.1.1.1 Adopción o inclusión de los conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en:				
4.1.1.1.1 La misión, la visión o el Código de Ética o de Conducta de la organización.	Misión, visión, política, código de ética o de conducta o cualquier otro documento equivalente (de tipo directivo o normativo y de aplicación general en la organización) cuyo contenido o declaratorias incorporen o hagan alusión a principios de igualdad y no discriminación.	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
17/66

<p>4.1.1.1.2 Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.</p>	<p>Reglamentos, manuales o procedimientos documentados internos y/o instrucciones (normativas internas), cuyo contenido o declaratorias incorporen o hagan alusión a principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2 Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual, en:</p>				
<p>4.1.1.2.1 La misión, la visión, la política o el Código de Ética o de Conducta de la organización.</p>	<p>Misión, visión, política, código de ética o de conducta o cualquier otro documento equivalente (de tipo directivo o normativo y de aplicación general en la organización) en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.2 Los reglamentos, manuales y/o documentos con procedimientos existentes en la organización.</p>	<p>Reglamentos, manuales o procedimientos documentados internos y/o instrucciones (normativas internas) en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.3 Los formatos de la organización.</p>	<p>Muestra de evidencia tanto en el diseño del formato (formato vacío) como en el llenado del mismo, con lenguaje no sexista</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.4 El catálogo de puestos.</p>	<p>Muestra de puestos en el catálogo, listado o escalafón de puestos en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.5 Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).</p>	<p>Muestra de evidencia impresa, digital o en cualquier medio, de comunicaciones internas o externas (documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados, publicidad, cápsulas, entre otros) cuyos textos, imágenes, audio o cualquier otro elemento asociado, utilicen lenguaje no sexista.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.3 Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.</p>	<p>Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, que de los mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.4 Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes para su instrumentación y seguimiento.</p>	<p>Evidencia documental de aplicación general, presentada con apego a Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México, las Leyes contra la discriminación y violencia contra las mujeres, a Ley Federal del Trabajo o normas afines.</p> <p>Identificación de instancias internas con niveles de responsabilidad y autoridad, por ejemplo, Órgano Interno de Control, acta o instalación de un grupo o comisión especializada o persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, dar seguimiento, sancionar y dar solución a las prácticas de discriminación.</p> <p>Se puede hacer referencia a mecanismos para canalizar a instancias externas especializadas en el tema, por ejemplo, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, institutos o instancias de las mujeres, Fiscalía Especializada</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
18/66

	para la Atención de la Violencia hacia las Mujeres, Ministerios Públicos, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras			
<p>4.1.1.5 La plantilla de personal de la organización deberá estar integrada con al menos 35 % de personas de un mismo sexo.</p> $\frac{M}{PPO} * 100 \geq 35\% ; \frac{H}{PPO} * 100 \geq 35\% , \text{ donde:}$ <p>M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización.</p>	<p>Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en .5 puntos porcentuales.</p>	1	0	0
<p>4.1.1.6 Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.</p> $\left \left(\frac{M}{PPO} * 100 \right) - \left(\frac{MD}{CD} * 100 \right) \right \leq 20 , \text{ donde:}$ <p>M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. MD: Mujeres en cargos directivos. CD: Total de cargos directivos de la organización.</p>	<p>Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en .5 puntos porcentuales.</p>	1	0	0
<p>4.1.1.7 Brecha entre el porcentaje de hombres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de hombres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.</p> $\left \left(\frac{H}{PPO} * 100 \right) - \left(\frac{HD}{CD} * 100 \right) \right \leq 20 , \text{ donde:}$ <p>H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. HD: Hombres en cargos directivos. CD: Total de cargos directivos de la organización.</p>	<p>Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en .5 puntos porcentuales.</p>	1	0	0
4.1.2 Reclutamiento y selección.	Subtotal:	27	13	0
<p>4.1.2.1 Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria.</p>	<p>PUNTO CRÍTICO. Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, con cobertura interna y/o externa, de la última convocatoria, en la cual se observe lenguaje no sexista y ausencia de expresiones discriminatorias. Nota 1. La convocatoria puede ser de cobertura interna o externa. Cobertura interna refiere a la difusión al personal al interior de la organización, asegurándose que el mismo se entera de la vacante. Cobertura externa refiere a la difusión al público en general. Nota 2. En caso de que la legislación o las</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
19/66

	<p>normas no dependientes de la organización establezcan criterios de selección sin convocatorias, considerar la existencia de criterios no discriminatorios en la descripción y perfiles de puestos.</p> <p>Ante evidencia de transición se otorga un punto y se considera cumplido el punto crítico, sujeto a cumplimiento en la siguiente convocatoria.</p>			
<p>4.1.2.2 Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.</p>	<p>Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, con cobertura interna y/o externa, de la última convocatoria, en la cual se haga referencia, aunque sintéticamente, a los requisitos mínimos necesarios intrínsecos al puesto, sin criterios discriminatorios</p>	2	1	0
<p>4.1.2.3 Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, acerca de al menos los siguientes aspectos:</p>	<p>Nota. Si se cuenta con un método de valuación de puestos que considere al menos tres elementos homólogos a los establecidos en los reactivos 4.1.2.3.1, 4.1.2.3.2, 4.1.2.3.3, 4.1.2.3.4 y 4.1.2.3.5, es decir, si se satisfacen al menos tres elementos relacionados con habilidades, aptitudes, competencias, nivel de responsabilidad, experiencia, entre otros, para la determinación objetiva y no discriminatoria de las percepciones salariales por puesto, se considerarán cumplidos los seis reactivos correspondientes al 4.1.2.3 y se otorgarán 12 puntos.</p>			
<p>4.1.2.3.1 Preparación previa indispensable.</p>	<p>Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca la preparación previa requerida para el desempeño de los mismos</p>	2	1	0
<p>4.1.2.3.2 Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.</p>	<p>Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca la experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable para los mismos</p>	2	1	0
<p>4.1.2.3.3 Aptitudes o competencias profesionales exigidas.</p>	<p>Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezcan las aptitudes o competencias profesionales exigidas para los mismos</p>	2	1	0
<p>4.1.2.3.4 Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente (estrés y desgaste emocional e intelectual).</p>	<p>Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca el nivel o grado de responsabilidad o de complejidad inherente</p>	2	1	0
<p>4.1.2.3.5 Nivel de esfuerzo físico necesario.</p>	<p>Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca el nivel de esfuerzo físico necesario para el desempeño de los mismos.</p> <p>Ejemplos: riesgos en la salud por actividades que requieren movimientos frecuentes o repetitivos, posturas estáticas o forzadas,</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
20/66

	<p>levantamiento de cargas pesadas, entre otros.</p> <p>En caso de que ningún puesto requiera de esfuerzo físico, este reactivo no aplica y se otorgan dos puntos para no afectar la calificación.</p>			
4.1.2.3.6 Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.	<p>Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), tabulador de salarios, contratos colectivos, reglamento de administración de salarios, que contengan el nivel salarial, y en su caso, las políticas de compensación, por ejemplo: bonos, productividad, antigüedad, puntualidad, entre otros</p>	2	1	0
4.1.2.4 Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo:				
4.1.2.4.1 Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas.	<p>Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) donde se establezca el mecanismo de reclutamiento, considerando en el proceso una entrevista estructurada.</p> <p>Ante evidencia de transición, por ejemplo, mediante la utilización de un mecanismo similar, como el levantamiento de un cuestionario con preguntas abiertas, o bien, un documento que compruebe que se está gestionando el cambio en el procedimiento y mecanismo de reclutamiento, para incorporar una entrevista estructurada, se otorga un punto, siempre y cuando se muestre dicho documento, propuestas, y/o guion de entrevista estructurada con preguntas abiertas</p>	2	1	0
4.1.2.4.2 Apego estricto al catálogo de puestos.	<p>Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas), también aceptando como evidencias los resultados de las entrevistas o exámenes, expedientes de aspirantes, entre otros, donde se evidencie el apego a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos (o documentos homólogos) en el procedimiento de reclutamiento y selección.</p>	2	1	0
4.1.2.4.3 Prohibición explícita de certificado de no embarazo como requisito de contratación.	<p>PUNTO CRÍTICO.</p> <p>Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) o formatos utilizados en el reclutamiento, en cuya redacción se prohíban explícitamente o se evidencie el compromiso de no solicitar certificado de no embarazo como requisito de contratación.</p> <p>Ante evidencia de transición se otorga un punto y se considera cumplido el punto crítico.</p> <p>Se podrá dar por cumplido este indicador en</p>	2	1	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

	<p>caso de que los exámenes en cuestión sean aplicados como medio de prevención, atendiendo a la naturaleza de las actividades a desempeñar, a fin de evitar alteraciones o perjuicios a la salud de las y los aspirantes o de terceros, en cuyo caso, se deberá mostrar evidencia de ello; así como establecerse de manera clara y puntual los casos en los que se solicitarán certificado de no embarazo en los reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos o normativas internas utilizados en el reclutamiento</p>			
<p>4.1.2.4.4 Prohibición explícita de exámenes de VIH como requisito de contratación.</p>	<p>Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) o formatos utilizados en el reclutamiento, en cuya redacción se prohíban explícitamente o se evidencie el compromiso de no solicitar exámenes de VIH como requisito de contratación.</p> <p>Ante evidencia de transición se otorga un punto y se considera cumplido el punto crítico.</p> <p>Se podrá dar por cumplido este indicador en caso de que los exámenes en cuestión sean aplicados como medio de prevención, atendiendo a la naturaleza de las actividades a desempeñar, a fin de evitar alteraciones o perjuicios a la salud de las y los aspirantes o de terceros, en cuyo caso, se deberá mostrar evidencia de ello; ; así como establecerse de manera clara y puntual los casos en los que se solicitarán exámenes de VIH en los reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos o normativas internas utilizados en el reclutamiento.</p>	2	1	0
<p>4.1.2.5 Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.</p>	<p>Reglamentos, manuales, políticas, programas o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) o medios de difusión que estipulen y evidencien las acciones afirmativas definidas para cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes.</p> <p>Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio a solucionar, y se otorgan los dos puntos.</p>	2	1	0
<p>4.1.2.6 Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año, guardando la siguiente proporción:</p> $\frac{MC}{V} * 100 \geq \frac{MV}{PV} * 100$ <p>donde: MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal. V: Vacantes que fueron ocupadas.</p>	<p>Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>MV puede ser las mujeres que ya están listas para ser contratadas, excepto por la decisión final, es decir, que ya acreditaron todas las evaluaciones previas a la entrevista de</p>	1	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
22/66

<p>MV: Mujeres que participaron en las convocatorias. PV: Personas que participaron en las convocatorias.</p>	<p>selección de personal. PV puede ser las personas, mujeres y hombres, que ya están listas para ser contratadas, excepto por la decisión final, es decir, que ya acreditaron todas las evaluaciones previas a la entrevista de selección de personal.</p>			
<p>4.1.3 Permanencia en el trabajo.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>6</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.3.1 Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación objetivas, no sexistas, para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas, procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general que especifique los criterios de evaluación del desempeño, sin sesgos sexistas, para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario. - Evidencia de aplicación de la evaluación de desempeño, con apego a la evidencia documental sobre el procedimiento. <p>Si se cuenta con ambos rubros (evidencia documental y aplicada), se otorgan dos puntos, si sólo se cuenta con un rubro, o ante evidencia de transición, se otorgará un punto.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.3.2 Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres.</p>	<p>Muestra de expedientes de personas que fueron despedidas, revisando la evaluación del desempeño o las causas de despido, que evidencien la inexistencia de criterios sexistas.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>4.1.3.3 Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.</p> $\frac{TM}{M} \geq 24\text{meses} , \frac{TH}{H} \geq 24\text{meses} \text{ donde:}$ <p>TM: Meses laborados por las mujeres. M: Mujeres en la plantilla de personal. TH: Meses laborados por los hombres. H: Hombres en la plantilla de personal.</p>	<p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>4.1.3.4 Porcentaje de mujeres que reingresan al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %.</p> $\frac{RLM}{LM} * 100 \geq 95\% , \text{ donde:}$ <p>RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad.</p>	<p>Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, demostrando que fue decisión propia el no reintegrarse al trabajo, o que sea diferente en .5 puntos porcentuales.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>4.1.4 Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>13</p>	<p>2</p>	<p>0</p>



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
23/66

<p>4.1.4.1 Políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.</p>	<p>Política salarial, tabulador de salarios, contratos colectivos, reglamento de administración de salarios, políticas de compensación genéricas y en función a elementos objetivos, como, responsabilidad, capacidad, desempeño, habilidades, experiencia, preparación, entre otros.</p> <p>Si se cuenta con un método de valuación de puestos que considere al menos tres elementos homólogos a los establecidos en los reactivos 4.1.2.3.1, 4.1.2.3.2, 4.1.2.3.3, 4.1.2.3.4 y 4.1.2.3.5 (elementos relacionados con habilidades, aptitudes, competencias, nivel de responsabilidad, experiencia, entre otros, para la determinación objetiva y no discriminatoria de las percepciones salariales por puesto) se considera que cumple el reactivo y se otorgan 2 puntos.</p>	2	1	0
<p>4.1.4.2 Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.</p>	<p>Reglamento, procedimientos, políticas, criterios claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño para el otorgamiento de compensaciones, bonos o incentivos.</p>	2	1	0
<p>4.1.4.3 Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.</p> $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0, \text{ donde:}$ <p>SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n. SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.</p>	<p>Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente justificada.</p> <p>Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>En caso de realizar una muestra, que ésta sea estratificada, es decir, que considere personal operativo, de mando medio y directivo.</p> <p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p>	4	0	0
<p>4.1.4.4 Diferencia de los promedios de bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extrasalariales, recibidos por mujeres y por hombres, en trabajos de igual valor, igual a cero.</p> $\left(\frac{BMn + CMn + IMn}{Mn} - \frac{BHn + CHn + IHn}{Hn} \right) = 0, \text{ donde:}$ <p>BMn: Bonos recibidos por las mujeres en el cargo n. CMn: Compensaciones recibidas por las mujeres en el cargo n. IMn: Incentivos recibidos por las mujeres en el cargo n. BHn: Bonos recibidos por los hombres en el cargo n.</p>	<p>Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente justificada.</p> <p>Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas".</p> <p>Deberán registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>Tomar para el cálculo salarios brutos</p>	4	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

<p>CHn: Compensaciones recibidas por los hombres en el cargo n. IHn: Incentivos recibidos por los hombres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.</p>				
<p>4.1.4.5 Diferencia de los promedios de pago de horas extras, cuando aplique, a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.</p> $\left(\frac{PHEMn}{HEMn} - \frac{PHEHn}{HEHn} \right) = 0, \text{ donde:}$ <p>PHEMn: Sumatoria de los pagos de horas extras a mujeres en el cargo n. HEMn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n. PHEHn: Sumatoria de los pagos de horas extras a hombres en el cargo n. HEHn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n.</p>	<p>Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente justificada.</p> <p>Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas".</p> <p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p>	1	0	0
4.1.5 Movilidad vertical y horizontal.	Subtotal:	8	3	0
<p>4.1.5.1 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.</p>	<p>Marco jurídico aplicable, reglamento interno o procedimiento interno que imposibilite la discriminación sexual al acceso de los cargos de mayor complejidad y posibilite los desplazamientos horizontales como parte de la formación de carrera de la organización</p>	2	1	0
<p>4.1.5.2 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.</p>	<p>Reglamentos, manuales, políticas, programas, o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) que establezcan que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado, o bien, documentos bilaterales con el sindicato, con cuotas de equidad.</p> <p>Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio que solucionar, y se otorgan 2 puntos.</p>	2	1	0
<p>4.1.5.3 Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.</p>	<p>Reglamentos, manuales, políticas, programas, o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) que establezcan que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado, o bien, documentos bilaterales con el sindicato, con cuotas de equidad.</p> <p>Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres en los cargos o categorías de mayor nivel de</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
25/66

	complejidad jerárquica o funcional, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio que solucionar y se otorgan 2 puntos.			
<p>4.1.5.4 Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o menor a 4 meses.</p> $\left \left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) \right \leq 4 \text{ meses}, \text{ donde:}$ <p>TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres. CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de hombres. CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.</p>	<p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>Se puede utilizar una muestra con datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>Considerar los meses que tardó la persona en cambiar del puesto inmediato anterior al actual.</p>	1	0	0
<p>4.1.5.5 Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o menor a 4 meses.</p> $\left \left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) \right \leq 4 \text{ meses}, \text{ donde:}$ <p>TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres. CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional. TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres. CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional. Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el mismo cargo, función y/o responsabilidad.</p>	<p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>Se puede utilizar una muestra con datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses.</p> <p>Considerar los meses que tardó la persona en cambiar del puesto inmediato anterior al actual.</p>	1	0	0
4.2 Previsión Social.	Total:	116	41.5	0
4.2.1 Previsión Social (general).	Subtotal:	37	8	0
4.2.1.1 Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones:				
4.2.1.1.1 Seguridad social.	<p>Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones.</p> <p>Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual,</p> <p>Reglamento interno, Recibos de nómina, Registro patronal ante alguna institución de</p>	2	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
26/66

	salud, altas del personal.			
4.2.1.1.2	Vacaciones. Manuales, reglamentos, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual Reglamento interno Recibos de nómina Registro patronal ante alguna institución de salud, altas del personal y antigüedad.	2	0	0
4.2.1.1.3	Prima vacacional. Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual Reglamento interno Recibos de nómina	2	0	0
4.2.1.1.4	Aguinaldo. Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, Contrato individual, Reglamento interno Recibos de nómina donde se demuestre la percepción.	2	0	0
4.2.1.1.5	Reparto de utilidades. Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Carátula del último ejercicio fiscal, proyecto de reparto de utilidades y de la comisión revisora, recibos de pago, declaración anual ante hacienda, comprobante de entrega a personal de la última carátula fiscal y anexos, oficios de información al personal para explicar las finanzas de la empresa. Nota: En las organizaciones de los gobiernos federal, estatal y municipal, este reactivo no aplica y se otorgarán 2 puntos para no afectar el puntaje final.	2	0	0
4.2.1.1.6	Vivienda. Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Tres últimos pagos mensuales al IMSS, altas del personal ante el IMSS o el ISSSTE, nómina de personal, recibos de pago con descuentos por la prestación del servicio del IMSS, del	2	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
27/66

	ISSSTE o de institución o apoyo para la vivienda homólogo.			
4.2.1.2 Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Certificados de licencia pre y post maternal ante el IMSS, el ISSSTE o institución homóloga, recibos de pago, recibos de nómina de personal, listado de incapacidades y especificación de motivos	2	0	0
4.2.1.3 Contar con el esquema de licencia de paternidad.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos documentados, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la licencia por paternidad.	2	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo. Recibos de nómina, listado del personal que recibe o recibió la prestación. Posibilidad de entrevistas.	2	1	0
4.2.1.4 Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de <i>otras prestaciones</i> , como:	Con relación a los reactivos 4.2.1.3.1 al 4.2.1.3.5, en caso de que se encuentren condiciones de transición para el otorgamiento de las prestaciones en mención, se otorgará un punto, y su aplicación deberá verificarse en la auditoría de vigilancia. Cuando las prestaciones sólo apliquen a una parte del personal, solamente se otorgará un punto por cada una.			
4.2.1.4.1 Prestaciones en materia de alimentos.	Cupones de comida, vales de descuento para comida o existencia de comedor en el lugar de trabajo con opción de compra de comida a precios subsidiados.	2	1	0
4.2.1.4.2 Transporte.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones No tomar en cuenta viáticos. Recibos de pago, nóminas, listas firmadas por el personal donde conste que recibieron apoyos económicos para transporte.	2	1	0
4.2.1.4.3 Despensa.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones Recibos de pago, nóminas, listas firmadas por el personal donde conste que recibieron apoyos económicos o vales de despensa.	2	1	0
4.2.1.4.4 Seguro de gastos médicos.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
28/66

	<p>Contrato con la compañía aseguradora contratada por la institución, reglamento y cobertura del seguro.</p>			
<p>4.2.1.4.5 Asesorías psicológicas o pedagógicas.</p>	<p>Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones</p> <p>Educación para adultos como el caso del INEA o programa de capacitación interno.</p> <p>Las asesorías psicológicas ya sean por personal externo (contrato) o interno, con el auxilio de personal calificado.</p> <p>Folletos, contrato con personal que brinda la asesoría, lista de asistencia, entrevistas con el personal, recibos de pago de la asesoría</p> <p>El puntaje de 2 se puede otorgar por la presencia de cualquiera de las dos asesorías.</p> <p>Los puntos pueden otorgarse si existe evidencia de que tales asesorías se brindan de alguna manera a algún personal (como quien tiene a sus hijos en las escuelas de la organización, etc.)</p> <p>Si las asesorías psicológicas o pedagógicas se encuentran consideradas en los esquemas de seguridad social o seguro médico de las y los trabajadores, puede acreditarse este reactivo.</p>	2	1	0
<p>4.2.1.4.6 Asesorías jurídicas.</p>	<p>Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones</p> <p>Folletos, contrato con personal que brinda la asesoría, lista de asistencia, entrevistas con el personal, recibos de pago asesoría.</p> <p>Ejemplos de asesoría legal: compra de bienes, muebles e inmuebles, problemas familiares, testamentos, entre otros.</p>	2	1	0
<p>4.2.1.4 Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la organización utilice productos químicos que puedan afectar la salud en general, y sexual y reproductiva de las y los trabajadores.</p>	<p>Evidencia puntual de mecanismos de difusión de indicaciones para la protección de la salud (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión).</p> <p>Disposiciones derivadas de los riesgos de salud en el trabajo (Toxicología e Higiene Industrial) por la presencia y exposición a sustancias químicas.</p> <p>Revisión de las disposiciones de los programas de Seguridad e Salud en el Trabajo aplicables a las personas y a las áreas vulnerables.</p> <p>Capacitación al personal sobre riesgos de salud y seguridad, utilización de equipo de protección personal, señalización, rutas de evacuación, equipo contra incendio, salidas de emergencia,</p>	2	0	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

	entre otros temas. Señalización, rutas de evacuación, extintores, salidas de emergencia, entre otras. A las organizaciones que no utilicen productos químicos que puedan afectar la salud, se les otorgará el puntaje que asigna el cumplimiento de este numeral, para no afectar su puntuación final.			
4.2.1.5 Cien por ciento del personal de la organización, o del alcance de la certificación, cuentan con prestaciones.	Evidencias de que todo el personal de la organización, o del alcance de la certificación, cuentan y disfrutan de las prestaciones de ley.	2	0	0
4.2.1.6 Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual al 100 %. MPM MEM * 100 = 100% MEM, donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Evidencia documental del disfrute de las prestaciones de maternidad de todas las mujeres que tuvieron bebés en el último año. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0
4.2.1.7 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con <i>otras prestaciones</i> (ver las mencionadas en el numeral 4.2.1.3) iguala cero. $\left(\left(\frac{MOP}{M} * 100 \right) - \left(\frac{HOP}{H} * 100 \right) \right) = 0$, donde: MOP: Mujeres que cuentan con <i>otras prestaciones</i> . M: Mujeres en la plantilla de personal. HOP: Hombres que cuentan con <i>otras prestaciones</i> . H: Hombres en la plantilla de personal.	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0
4.2.1.8 Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene, mixtas de capacitación o de protección civil, igual al porcentaje de mujeres que laboran en organización. $\left(\frac{MCSH}{PCSH} * 100 \right) \cong \left(\frac{M}{PP} * 100 \right)$, donde: MCSH: Mujeres en las comisiones de seguridad e higiene. PCSH: Personas en las comisiones de seguridad e higiene. M: Mujeres en la plantilla de personal. PP: Personas en la plantilla de personal	Conformación de la Comisión de Seguridad e Higiene, de la Comisión Mixta de Capacitación o de la Comisión de Protección Civil, por sexo proporcional a la composición por sexo del personal en la organización. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0
4.2.2 Formación y capacitación.	Subtotal:	26	8	0
4.2.2.1 Existencia y difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos.	Existencia de las DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) como punto de partida para la programación de la capacitación, y Programa Anual de Capacitación; o	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
30/66

	<p>Programa de capacitación no mayor a un año firmado por las partes involucradas, sin sesgos sexistas; o</p> <p>Calendarización de cursos. Difusión, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo, de programas, y actividades de formación.</p>			
<p>4.2.2.2 Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.</p>	<p>Difusión mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión, de convocatorias internas de formación y capacitación indicando el objetivo de la capacitación.</p> <p>Difusión del organigrama combinado con escalafón como uno de los medios para mostrar la posibilidad de ascensos o desplazamientos horizontales en los planes de formación de carrera de la organización sin sesgo sexista.</p> <p>Puede considerarse cumplido este reactivo con la oferta de formación académica (educación básica, secundaria, media, media superior, superiores y posgrados) que promueva la organización con ánimo de preparar al personal para cargos de mayor complejidad.</p>	2	1	0
<p>4.2.2.3 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la organización.</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión, de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal.</p> <p>Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, por ejemplo: constancias, video registros de asistencia, fotografías, entre otros.</p>	4	2	0
<p>4.2.2.4 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación equitativa del personal de recursos humanos.</p> <p>Registros de asistencia del personal de RH a los eventos de capacitación, aunque éstos hayan sido abiertos a todo el personal.</p>	4	2	0
<p>4.2.2.5 Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata,</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de</p>	2	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
31/66

<p>prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia, diabetes mellitus, riesgo cardiovascular, violencia intrafamiliar, reducción de personas agresoras, accidentes, adicciones, VIH/SIDA).</p>	<p>ningún tipo, sobre cursos, talleres, seminarios y actividades de formación básica o especializada en temas de salud de la mujer y del hombre.</p> <p>Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, por ejemplo: constancias, video registros de asistencia con participación tanto de mujeres como de hombres, entre otros.</p>			
<p>4.2.2.6 Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo, de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación especializada en temas de Seguridad y Salud en el trabajo, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal.</p> <p>Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, con contenidos del tema de seguridad e higiene, por ejemplo: constancias, video registros de asistencia con participación tanto de mujeres como de hombres, fotografías, entre otros.</p> <p>La capacitación debe considerar los riesgos de salud de mujeres y hombres detectados en al organización. Por ejemplo, mujeres embarazadas expuestas a radiaciones ionizantes, entre otros.</p>	2	0	0
<p>4.2.2.7 Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.</p>	<p>Manuales, reglamentos, programas, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la regulación de los permisos del personal con trato igualitario para mujeres y hombres.</p> <p>Listados del personal que asistió a los cursos de capacitación durante el año evaluado, revisando la expedición de permisos con trato igualitario para mujeres y hombres de manera similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación.</p>	2	1	0
<p>4.2.2.8 Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.</p>	<p>Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la regulación de la capacitación del personal.</p> <p>Revisión de las fechas y horarios en la programación de los eventos de capacitación del último año.</p> <p>Posible entrevista con personal para corroborar horarios.</p>	2	1	0
<p>4.2.2.9 Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.</p>	<p>Medir que el otorgamiento y el disfrute de la formación y capacitación para la movilidad a un cargo de mayor complejidad, se realice con igualdad de oportunidades, mediante la medición de la proporción entre mujeres y</p>	2	0	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

$\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$, donde: FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	<p>hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación.</p> <p>Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización, o del alcance de la certificación, con el mismo puesto o una función equivalente justificada.</p> <p>Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas".</p> <p>Deben registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria, se otorgan dos puntos por no depender la participación de las personas convocantes.</p>			
<p>4.2.2.10 Diferencia de los promedios de actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad, tomadas por mujeres y por hombres en trabajos de igual valor, igual cero.</p> $\left(\frac{FJMn}{Mn} - \frac{FJHn}{Hn} \right) = 0$, donde: FJMn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FJHn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	<p>Medir que el otorgamiento y el disfrute de la formación y capacitación para la movilidad a un cargo de mayor complejidad, se realice con igualdad de oportunidades, mediante la medición de la proporción entre mujeres y hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación.</p> <p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria, se otorgan dos puntos por no depender la participación de las personas convocantes.</p> <p>Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización, o del alcance de la certificación, con el mismo puesto o una función equivalente justificada.</p> <p>Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas".</p>	2	0	0
<p>4.2.2.11 Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género, accesibles a todo el personal definido en el alcance de la organización, mayor o igual a 3 por año.</p> <p>$CSG \geq 3$, donde:</p>	<p>Deben registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p>	2	0	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
33/66

CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género				
4.2.3 Conciliación entre vida familiar y laboral.	Subtotal:	53	25.5	0
4.2.3.1 Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por:				
<p>4.2.3.1.1 Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, o bien, adelantar o atrasar las horas de entrada y salida.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo que consideren las responsabilidades familiares y que regulen la flexibilidad de horarios o lugar o funciones o responsabilidades familiares y sus condiciones al aplicar a distintas situaciones familiares del personal.</p> <p>Difusión de las opciones que el personal tiene para gozar de los esquemas en mención.</p> <p>Revisión de evidencias, con posibilidad de entrevista, a personas que gocen de estos beneficios.</p>	4	2	0
	<p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema.</p> <p>Mecanismos de control de asistencia y de horarios del personal; listado de horarios de trabajo diarios, turnos y fechas; permisos explícitos que mencionen adelantar o atrasar las horas de entrada o de salida.</p>	4	2	0
<p>4.2.3.1.2 Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, o bien, permitir el teletrabajo, sin afectar el salario ni las prestaciones.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo, o condiciones generales de trabajo, que regulen el teletrabajo o la flexibilidad de combinar jornadas u horarios entre el hogar y el centro de trabajo.</p> <p>Difusión de las opciones que el personal tiene para gozar de estos esquemas, sin afectar salario ni prestaciones.</p>	4	2	0
	<p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema.</p> <p>Evidencia en cualquier medio que demuestre la programación y coordinación del personal y sus superiores en el desarrollo del trabajo desde su casa.</p> <p>Lista de personal bajo alguno de estos esquemas, desglosado por sexo.</p> <p>Permisos explícitos y mecanismos para su renovación y vigencia.</p> <p>Recibos de pago evidenciando que no hubo descuentos.</p>	4	2	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
34/66

<p>4.2.3.1.3 Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo, o condiciones generales de trabajo, que regule los cambios de adscripción a sedes o filiales de la organización, o del alcance de la certificación.</p> <p>Si la organización sólo cuenta con un establecimiento o un sitio, este reactivo no aplica y se otorga el puntaje para no afectar la calificación final.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.1.4 No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.</p>	<p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema.</p> <p>Difusión de las opciones que el personal tiene para permutas de centro de trabajo.</p> <p>Difusión de convocatorias de vacantes. Solicitudes de cambio.</p> <p>Si la organización sólo cuenta con un establecimiento o un sitio, este reactivo no aplica y se otorga el puntaje para no afectar la calificación final.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.2 Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen las reuniones de trabajo.</p> <p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema en cualquier tipo de comunicados citando a reunión de trabajo.</p> <p>Revisar, con posibilidad de entrevistar a personal, los horarios y listas de asistencia.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.3 Divulgación de prácticas de lactancia y alimentación complementaria adecuadas.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la necesidad horas-permiso por razones de paternidad o maternidad.</p> <p>Evidencia documental del otorgamiento de horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad.</p> <p>Incapacidades del IMSS, del ISSSTE, o de institución de salud homóloga, oficios o documentos internos, que demuestren el otorgamiento del permiso a madres y padres trabajadores sin ninguna distinción.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.4 Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban</p>	<p>Difusión de actividades de sensibilización, para fomentar entre el personal la conciliación entre el trabajo y la maternidad o paternidad, incluyendo la lactancia.</p> <p>Difusión de actividades y prácticas encaminadas a promover la lactancia materna y mejorar la alimentación familiar.</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
35/66

<p>proveer cuidados familiares a personas adultas mayores o familiares enfermos(as).</p>	<p>trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la necesidad de proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos.</p>			
	<p>Evidencia documental del otorgamiento de mecanismos especiales para proveer cuidados familiares. Permisos explícitos para ese fin. Revisar, con posibilidad de entrevista entre el personal, listado de personal que recibe apoyos especiales desglosado por sexo, reducción de días de trabajo, recibos de nómina con apoyos económicos para pagos de servicios médicos, entre otros.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.5 Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen los servicios de guarderías, tanto para trabajadoras como para trabajadores.</p>	2	1	0
	<p>Evidencia documental de la facilitación de servicios de guardería. Revisar, con posibilidad de entrevista entre el personal, listado de personal que recibe este beneficio desglosado por sexo, descuentos del IMSS, del ISSSTE o de institución de salud homóloga, por servicios de guardería al personal, recibos de pago que integren el apoyo económico para servicios de guardería, entre otros.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.6 Contar con mecanismos de apoyo a las y los trabajadores en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia.</p>	<p>Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen los mecanismos de apoyo en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia, por ejemplo, bonos o días por matrimonio; bonos o apoyos en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para las madres como para los padres; apoyos para gastos extraordinarios, como pueden ser casos de defunción de familiares en línea directa, accidentes, entre otros.</p>	2	1	0
	<p>Evidencia documental de la aplicación de estos mecanismos. Listado de personal y descripción del apoyo.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.7 Becas para las y los hijos de las y los empleados.</p>	<p>Evidencia documental y de la aplicación de este mecanismo. Política, reglamento, programa o documento de aplicación general en la organización. Nómina del personal, recibos de pago con acuse, listados de personal que demuestren que se otorgaron becas para hijas(os) del personal.</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
36/66

<p>4.2.3.8 Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de "corresponsabilidad familiar" para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.</p>	<p>Misión, Visión, Política, Código de Ética o Código de Conducta u otro documento equivalente (de tipo directivo) en cuyas redacciones se incluya la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.9 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.</p>	<p>Difusión y sus medios, para impulsar la conciliación trabajo-familia, así como la corresponsabilidad, por ejemplo, recortes de prensa, publicidad interna y externa, o mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>	2	1	0
<p>4.2.3.10 Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral.</p>	<p>Evidencia de difusión de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>	2	1	0
	<p>Evidencia, diferenciada por sexo, de impartición de estos eventos, por ejemplo: constancias, video, fotos, registros de asistencia, entre otros.</p> <p>Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria, se otorga el punto por no depender la participación de las personas convocantes.</p>	1	0	0
<p>4.2.3.11 Establecer y difundir en la organización programas deportivos, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar (por ejemplo, campañas y concursos con las y los hijos de las y los trabajadores en dibujo, oratoria, escritura, escultura, teatro, competencias deportivas, servicios comunitarios, entre otros).</p>	<p>Evidencia de difusión, de convocatorias a participar en éstos programas y actividades, publicados en lugares de acceso público en la organización, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Evidencia de ejecución tal como, contrato de compra de uniformes deportivos, alquiler de instalaciones para concursos diversos, fotos, videos, constancias de personal que participó en concursos o competencias deportivas, entre otras.</p>	1	.5	0
<p>4.2.3.12 Existencia y difusión de actividades de verano (periodo de vacaciones) para las y los trabajadores y sus familias.</p>	<p>Evidencia de difusión de convocatorias a participar en éstos programas y actividades, publicados en lugares de acceso público en la organización, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos y otros</p>	1	0	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

	medios de difusión. Evidencia de ejecución como fotos, videos, constancias de personal que participó, entre otras.				
<p>4.2.3.13 Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual a cero.</p> $\left(\frac{CRM}{M} * 100\right) - \left(\frac{CRH}{H} * 100\right) = 0, \text{ donde:}$ <p>CRM: Mujeres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal. CRH: Hombres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. H: Hombres en la plantilla de personal.</p>	<p>Medir que el otorgamiento y el disfrute de estas prestaciones se realice con igualdad, mediante la medición de la proporción entre mujeres y hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria, se otorga el punto por no depender la participación de las personas convocantes.</p>	1	0	0	
4.3	Clima laboral	Total:	72	39	0
4.3.1	Violencia laboral.	Subtotal:	22	9	0
4.3.1.1	Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.	Misión, Visión, Política, Código de Ética o Conducta u otro documento equivalente (de tipo directivo) en cuyas redacciones se aborde el compromiso de evitar la violencia laboral.	4	2	0
4.3.1.2	Contar con políticas o programas de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.	<p>PUNTO CRÍTICO. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general. Evidencia documental presentada con apego a Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Leyes contra la Violencia contra las Mujeres, Trata de Personas y Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, entre otras. Identificación de instancias internas con niveles de responsabilidad y autoridad: Órgano Interno de Control, acta de instalación de un grupo o comisión especializada o persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, y dar seguimiento a los casos de violencia laboral. Pueden hacer referencia a mecanismos para canalizar a instancias externas: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, institutos de las mujeres, Fiscalía Especializada para la Atención de la Violencia hacia las</p>	4	2	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
38/66

	<p>mujeres, Ministerios Públicos, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras.</p> <p>Si en la evidencia documental se encuentran condiciones de transición tendientes al cumplimiento de regulaciones para prevenir y sancionar la violencia laboral se otorgan 2 puntos y se considera cumplido el punto crítico.</p>			
<p>4.3.1.3 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento y el acoso sexual.</p>	<p>Difusión de las políticas, programas y acciones que la organización realiza en materia de combate a la violencia laboral, al interior o exterior de la organización, o del alcance de la certificación.</p> <p>Evidencia de campañas, realización de cursos, acciones, trípticos, cartel, capsula, comunicado y otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Foros, listas de asistencia sobre el tema específico de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.</p>	4	2	0
<p>4.3.1.4 Contar con mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.</p>	<p>Nombre del órgano responsable, su estructura, y un Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que explique su funcionamiento.</p> <p>Instancias con niveles de responsabilidad y autoridad, como: Órgano Interno de Control, acta de instalación de un grupo o comisión especializada, o bien una figura de persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, y dar seguimiento a los casos de violencia laboral, con su respectivo procedimiento.</p>	4	2	0
<p>4.3.1.5 Porcentaje de casos de violencia laboral denunciados y resueltos mayor o igual a 90%.</p> <p>$\frac{CR}{CD} * 100 \geq 90\%$, donde:</p> <p>CR: Número de casos de violencia laboral resueltos. CD: Número de casos de violencia laboral denunciados.</p>	<p>Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido.</p> <p>Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p> <p>En caso de que no existan casos de violencia, podrá otorgarse el punto si se obtienen los resultados aprobatorios mínimos de la Tabla 1 del reactivo 4.3.2.1, correspondiente a clima laboral.</p>	2	0	0
<p>4.3.1.6 Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.</p>	<p>Demostración de la competencia del personal (externo o interno) dedicado a la atención de los casos de violencia laboral mediante el curriculum vitae o documentación que contenga información sobre su preparación.</p>	2	0	0
<p>4.3.1.7 Existencia de acciones de apoyo para las víctimas de violencia laboral que contemplen reparación del daño, así como documentación de los casos hasta su conclusión.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general.</p> <p><i>Muestra de expedientes de los casos de violencia laboral, curso o su resolución donde se especifiquen las medidas de reparación de los daños a la víctima; oficios de canalización a instancias públicas o privadas expertas en la atención de casos de violencia laboral e</i></p>	2	1	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

	<p>informes sobre la resolución final.</p> <p>En caso de que exista canalización para la atención gratuita para víctima, se puede otorgar un punto.</p> <p>El acceso a los expedientes deberá respetar, en todo momento, las medidas de confidencialidad de la organización, o del alcance de la certificación, y de las personas involucradas.</p>																							
<p>4.3.2 Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>50</p>	<p>30</p>	<p>0</p>																				
<p>4.3.2.1 Aplicación del instrumento de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral (Apéndice Normativo A), obteniendo en éste una calificación mayor o igual a 75 (con base en el Apéndice Normativo B).</p>	<p>Establecer el tamaño de la muestra total de acuerdo con el tamaño y número de personal de la organización.</p> <p>Se utilizan las letras claves para un nivel de inspección General II, de acuerdo a lo indicado en la NMX-Z-12/2-SCFI-1987 "Muestreo para la inspección por atributos - Parte 2 Método de muestreo, tablas y gráficas" o en la ISO 2859-1989 "Sampling procedures for inspection by attributes - Part 1: Sampling plans indexed by acceptable quality level (AQL) for lot by lot inspection".</p> <p>Existen tres opciones para asignar puntaje:</p> <p>1. Conforme a la Norma: Obtener 75 puntos o más, se asignan 50 puntos.</p> <p>2. Se darán los puntajes de la Tabla 2 sólo si se cumplen las condiciones de la Tabla 1; de obtener el 60% de los puntajes máximos en los ejes I Violencia Laboral; II Igualdad y no Discriminación y III Previsión Social, como sigue:</p> <p style="text-align: center;">Tabla 1 Puntajes mínimos para otorgar puntaje parcial</p> <table border="1" data-bbox="662 1417 1161 1900"> <thead> <tr> <th></th> <th>I Violencia Laboral</th> <th>II Igualdad y no discriminación</th> <th>III Previsión Social</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valores máximos en Organización con Sindicato</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>Valores máximos en Organización sin Sindicato</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">35</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td>Valores mínimos para Organización con Sindicato</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td>Valores mínimos en Organización sin Sindicato</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Tabla 2</p>		I Violencia Laboral	II Igualdad y no discriminación	III Previsión Social	Valores máximos en Organización con Sindicato	30	30	20	Valores máximos en Organización sin Sindicato	30	35	25	Valores mínimos para Organización con Sindicato	18	18	12	Valores mínimos en Organización sin Sindicato	18	21	15	<p>50</p>	<p>De 10 a 30</p>	<p>0</p>
	I Violencia Laboral	II Igualdad y no discriminación	III Previsión Social																					
Valores máximos en Organización con Sindicato	30	30	20																					
Valores máximos en Organización sin Sindicato	30	35	25																					
Valores mínimos para Organización con Sindicato	18	18	12																					
Valores mínimos en Organización sin Sindicato	18	21	15																					



SECRETARIA DE ECONOMIA

0 – 50	Valor 0
51 – 56	Valor 10
57 – 62	Valor 20
63 – 69	Valor 30
70 - 74	Valor 40
75 – 100	Valor 50

La organización que obtenga un puntaje mayor a 75, pero que no obtenga los valores mínimos de la Tabla 1, no obtendrá puntos.

4.4 Accesibilidad y ergonomía.	Total:	14	7	0
<p>4.4.1.1 Existencia de espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con cualquier tipo de discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo, o realización de ajustes razonables.</p>	<p>Evidencia física. Puede considerarse evidencia complementaria: Acta de integración de la Comisión de Seguridad e Higiene, últimas actas de recorridos de verificación para la instrumentación de medidas que garanticen el libre acceso de personas con discapacidad y/o personas adultas mayores en la institución, fotografías que constaten la señalización y el uso de rampas, aditamentos, y equipo especial Como evidencia se acepta cualquier tipo de espacio físico adaptado para cualquier tipo de discapacidad, como la colocación de indicaciones o señalamientos en Sistema Braille para las personas con discapacidad visual, rampas e instalaciones que permitan su desplazamiento seguro y accesible, baños para personas con discapacidad, tanto para quienes laboren en la organización o acudan de visita.</p>	4	2	0
<p>4.4.1.2 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo.</p>	<p>Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de mobiliario ergonómico, convenios con instancias especializadas o la academia que brinden asesoría, evidencia fotográfica que demuestre el uso de mobiliario seguro, cómodo y digno para el personal con discapacidad o las personas adultas mayores.</p>	2	1	0



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
41/66

<p>4.4.1.3 Existencia de equipo de trabajo para personas con discapacidad.</p>	<p>Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de equipo de trabajo ergonómico, convenios con instancias especializadas o la academia, evidencia fotográfica que demuestre el uso de equipo seguro, cómodo y digno para que el personal con discapacidad o las personas adultas mayores desarrollen su trabajo. También se considera la existencia de software que permita al personal con discapacidad realizar su trabajo.</p>	2	1	0
<p>4.4.1.4 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para las necesidades de las mujeres embarazadas.</p>	<p>Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de mobiliario especial para mujeres en estado de gravidez, convenios de asesoría con instancias especializadas y/o instancias académicas, evidencia fotográfica sobre mobiliario. Se puede considerar la constatación mediante entrevista o mediante recorridos.</p>	2	1	0
<p>4.4.1.5 Existencia de infraestructura de apoyo para la lactancia.</p>	<p>Evidencia física de la existencia de una sala de lactancia privada e higiénica. Si la organización demuestra que adapta infraestructura para la lactancia cuando tiene mujeres lactando pueden darse los dos puntos, si no se contradice con el número de mujeres que en el último año han tomado la licencia de maternidad y tienen más de 6 meses de haber regresado al trabajo. Éste debe ser un espacio privado e higiénico.</p>	2	1	0
<p>4.4.1.6 Número de baños para mujeres y hombres de igual a proporcional al número de trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>Evidencia que acredite que en las instalaciones existen baños en número igual a proporcional al número de trabajadoras y trabajadores o verificación directa de este cumplimiento.</p>	2	1	0
<p>4.5 Libertad sindical.</p>	<p>En caso de que la organización no cuente con sindicato, el eje no aplica, por lo que se otorgan los puntos para no afectar la calificación</p>	10	0	0
<p>4.5.1 Libertad de asociación sindical</p>	<p>Subtotal:</p>	4	0	0



SECRETARIA DE ECONOMIA

<p>4.5.1.1 Documento que permita asegurar que, en caso de existir una organización sindical, las y los directivos de la organización permiten a sus dirigentes efectuar las actividades gremiales propias de sus responsabilidades de dirigentes sindicales.</p>	<p>Documento emitido por algún(a) representante sindical, o Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) o Condiciones Generales de Trabajo (CGT) signadas por la organización y el sindicato, listado de personal con nombre y sexo que cuenta con licencia sindical, convenio bilateral con nombres, sexo y cargo de personal con licencia autorizado o entrevista a dirigentes sindicales para constatar su cumplimiento.</p>	2	0	0
<p>4.5.1.2 Diferencia entre el porcentaje de mujeres afiliadas a una organización sindical y el porcentaje de hombres afiliados a una organización sindical igual a cero.</p> $\left(\frac{MOS}{MP} * 100 \right) - \left(\frac{HOS}{HP} * 100 \right) = 0, \text{ donde:}$ <p>MOS: Mujeres afiliadas a una organización sindical. HOS: Hombres afiliados a una organización sindical. MP: Mujeres en la plantilla de personal. HP: Hombres en la plantilla de personal.</p>	<p>Este indicador puede considerarse cumplido si una persona hace la diferencia</p>	2	0	0
<p>4.5.2 Autonomía sindical.</p>	<p>Subtotal:</p>	4	0	0
<p>4.5.2.1 Documento que permita asegurar que las y los representantes de la organización se abstienen de inmiscuirse en las actividades gremiales de las y los trabajadores sindicalizados y de sus representantes.</p>	<p>Documento emitido por algún(a) representante sindical o Contrato Colectivo de Trabajo o Condiciones Generales de Trabajo signadas por la organización y el sindicato donde se evidencie el acuerdo sobre este derecho, o entrevista a dirigentes sindicales para constatar que la empresa no se inmiscuye en sus actividades sindicales</p>	2	0	0
<p>4.5.2.2 Documento que permita asegurar la ausencia de despidos de trabajadoras y trabajadores por participación sindical.</p>	<p>Documento emitido por algún(a) representante sindical y/o documento que pruebe ausencia de denuncias por dicho motivo, o avisos de rescisión de contrato con explicación de causas de despido, expedientes del personal despedido con constancias de razones del despido o entrevista con dirigentes sindicales y personal para constatación directa</p>	2	0	0
<p>4.5.3 Libertad de negociación colectiva.</p>	<p>Subtotal:</p>	2	0	0
<p>4.5.3.1 Existencia de una política de la organización orientada a negociar las condiciones de empleo de las y los trabajadores, a través de la suscripción de un contrato colectivo con la organización sindical más representativa.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización o Contrato Colectivo de Trabajo o Condiciones Generales de Trabajos convenidos entre la organización y el sindicato o comunicados oficiales de iniciación de revisión de condiciones o entrevistas para constatar el cumplimiento.</p>	2	0	0

Se reconocerá, a través de puntaje adicional, a las organizaciones que cuenten con alguno(a) de los(as) siguientes reconocimientos, distinciones, certificaciones y/o prácticas sobresalientes:

Reactivo	Evidencias	Puntaje	
		Cumple	No cumple



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
43/66

4.6 Puntos adicionales		Total: 53	0
4.6.1 Reconocimientos, distinciones o certificaciones:		Subtotal: 18	0
4.6.1.1	Se otorgarán tres puntos adicionales por cada reconocimiento o distintivo otorgado por el gobierno federal, en materia de responsabilidad social, igualdad laboral, no discriminación o clima laboral. Pudiendo obtener hasta 12 puntos.	Documento probatorio. 12	0
4.6.1.2	Se otorgarán tres puntos adicionales por cada reconocimiento o distintivo otorgado por una institución reconocida, en materia de responsabilidad social, igualdad laboral, no discriminación o clima laboral. Pudiendo obtener hasta 6 puntos.	Documento probatorio. 6	0
4.6.2 Valor Comparable		Subtotal: 10	0
4.6.2.1	El salario asignado a los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres, y el salario asignado a los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por hombres, deben seguir la proporción resultante del cálculo de salario usando el concepto del valor comparable. Para todos los puestos en la organización, se debe cumplir $S_m = P_m \cdot \frac{S_h}{P_h}$, donde: Sm: Salario de cualquier puesto que en la organización sea ocupado en su mayoría por mujeres (puesto femenino). Pm: Puntaje del puesto femenino, calculado con base en el concepto de valor comparable. Sh: Salario de cualquier puesto que en la organización sea ocupado en su mayoría por hombres (puesto masculino). Ph: Puntaje del puesto masculino, calculado con base en el concepto de valor comparable. NOTA 2: Véase ejemplo en Apéndice Informativo C.	Utiliza el Sistema Hay o el Sistema de Valuación de Puestos, SIVAL o un sistema de valuación de puestos similar, basado en criterios objetivos, libres de juicios de valor y no sexista, que se base en un análisis y valuación de puestos que satisface la comparabilidad del valor de los puestos ya que incluye Escalas para valorar habilidades, solución de problemas y responsabilidad por resultados. Esas escalas que incluyen implícitamente los parámetros generalmente aceptados para estimar el valor del trabajo.	10 0
4.6.3 Buenas prácticas laborales		Subtotal: 25	0
4.6.3.1	Existencia de prácticas laborales sobresalientes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que no se encuentren en la tabla de requisitos de la Norma.	Evidencia de aplicación de esquemas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que no se encuentren en la tabla de requisitos de la Norma.	5 0
4.6.3.2	Existencia de prácticas de contratación y permanencia en el empleo, accesibles y favorables para personas con discapacidad o de un grupo en situación de vulnerabilidad.	Manual, reglamento o documento homólogo que establezca el procedimiento.	10 0
4.6.3.3	Brecha entre el porcentaje de mujeres en la	Mide la situación al momento de la	5 0



SECRETARIA DE ECONOMIA

<p>plantilla de personal de la organización y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.</p> $\left \left(\frac{M}{PPO} * 100 \right) - \left(\frac{MD}{CD} * 100 \right) \right \leq 10$, donde: M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. MD: Mujeres en cargos directivos. CD: Total de cargos directivos de la organización.	<p>revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados.</p>		
<p>4.6.3.4 Existencia de indicadores que midan el impacto de las políticas de igualdad laboral y no discriminación instrumentadas en la organización.</p>	<p>Evidencia de indicadores y resultados.</p>	<p>5</p>	<p>0</p>

Tabla 1. Puntaje para la certificación

Eje	Puntaje
4.1 Igualdad y no discriminación	75
4.2 Previsión social	116
4.3 Clima laboral	72
4.4 Accesibilidad y ergonomía	14
4.5 Libertad	10
Total	285
Puntaje para la certificación	213

Nota: Los medios puntos no se redondean hacia arriba.

Cálculo de puntaje para la certificación

	4.1 Igualdad y no discriminación	+	4.2 Previsión social	+	4.3 Clima laboral	+	4.4 Accesibilidad y ergonomía	+	4.5 Libertad	+	4.6 Puntos adicionales	=	Total
Puntaje		+		+		+		+		+		=	

5 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD

5.1 La Evaluación de la Conformidad de la presente norma mexicana será realizada a petición de la parte interesada, por organismos de certificación acreditados por una entidad de acreditación autorizada conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

5.2 En caso de cumplimiento con los requisitos de la Tabla 1 y de los puntos críticos, los organismos de certificación acreditados extenderán un certificado de cumplimiento con la presente norma mexicana que tendrá vigencia de cuatro años.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
45/66

5.3 Si en la visita de vigilancia la organización demuestra el cumplimiento de los puntos críticos y que el puntaje obtenido en los reactivos de transición y en la encuesta de clima laboral no afecta el cumplimiento de al menos el 75% del total de puntaje de Norma (213 puntos), la organización mantiene la certificación; en caso contrario, se dará un periodo de 60 días hábiles para solventar los requisitos necesarios que le permitan a la organización dar cumplimiento; durante este periodo su certificado será suspendido. En caso de no dar cumplimiento al tiempo establecido, su certificado será cancelado. La organización podrá solicitar la certificación nuevamente cuando así lo considere.

Los organismos de certificación acreditados considerarán un costo menor, respecto de la auditoría inicial, en las visitas de vigilancia de seguimiento a un certificado otorgado.

5.4 Si en la visita de vigilancia la organización demuestra el cumplimiento de los puntos críticos y que el puntaje obtenido en los reactivos de transición y en la encuesta de clima laboral no afecta el cumplimiento de al menos 213 puntos obtenidos en la auditoría inicial, la organización mantiene la certificación, en caso contrario, se dará un periodo de 60 días hábiles para solventar los requisitos necesarios que le permitan a la organización dar cumplimiento; durante este periodo su certificado será suspendido. En caso de no dar cumplimiento al tiempo establecido, su certificado será cancelado. La organización podrá solicitar la certificación nuevamente cuando así lo considere.

5.5 Si la organización no acepta aplicar la visita de vigilancia, el organismo de certificación comunicará la suspensión de la certificación a la organización. Si en un plazo de no más de 60 días naturales no se realiza la vigilancia, el organismo cancelará la certificación.

5.6 Antes de la fecha en que concluya la vigencia de los certificados, las organizaciones interesadas podrán solicitar una recertificación a un organismo de certificación acreditado.

6 MARCA

El uso de la marca "Igualdad Laboral entre mujeres y hombres" por parte de las organizaciones certificadas, quedará sujeta a las condiciones establecidas en las reglas de uso de la marca que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
46/66

APÉNDICE NORMATIVO A INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

COMPOSICIÓN DEL INSTRUMENTO

Rubros	Dimensiones	Núm. Reactivos
I. Violencia laboral	Acoso y hostigamiento sexual	10
	Acoso laboral	16
II. Igualdad y no discriminación	Participación	6
	Igualdad	5
III. Previsión social		4
IV. Accesibilidad y ergonomía		5
V. Libertad sindical		5
Total		51

DISEÑO

El instrumento está diseñado para medir percepciones individuales.

MÉTODO DE APLICACIÓN

El instrumento se aplicará de manera individual a una muestra representativa de trabajadoras y trabajadores que ha conformarse de manera aleatoria y estratificada. Cabe precisar que la conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, es responsabilidad de un organismo de certificación acreditado.

La determinación de la muestra ha de tener en cuenta el tamaño de la plantilla de personal de la organización. En las organizaciones medianas y grandes, se recomienda estipular la exigencia de trabajar con una muestra que alcance un nivel de confianza de 95 % o más; y de construir tres estratos proporcionales: mandos altos, mandos medios y personal operativo. En el caso de las organizaciones chicas y de las micro-organizaciones, es recomendable aplicar el instrumento a algún directivo y al menos a la mitad de la plantilla.

En caso de que la organización cuente con personal con alguna discapacidad, se deberá considerar este cuestionario en formatos accesibles, macrotipos, braille, lectura fácil, entre otros.



Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral

Por favor no escriba su nombre

Fecha de aplicación _____

Antigüedad en la organización en años _____

Sexo: (Mujer _____) (Hombre _____)

I. VIOLENCIA LABORAL

Acoso y Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, **ha recibido en contra de su voluntad expresamente:**

1. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo.	sí	no
2. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo.	sí	no
3. Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales.	sí	no
4. Petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales.	sí	no
5. Propositiones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual.	sí	no

En el centro laboral actual, ha recibido...

6. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.	sí	no
7. Amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.	sí	no
8. Contacto físico sexual no deseado.	sí	no

En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas anteriores,

9. ¿Acudió al mecanismo indicado dentro de su centro laboral para atender este tipo de asuntos?			
10. ¿De quién provino?			
Jefe(a) inmediato(a) () Otros(as) jefes(as) () Compañeras(os) ()			
Otras personas relacionadas con el trabajo () Otro:			
11. En caso de haber contestado sí en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?	sí	no	no aplica

Acoso laboral



SECRETARIA DE ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
48/66

En el centro laboral actual, **de manera tenue y reiterada**, mi jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como las siguientes:

12. Aislarme de mis compañeros(as), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repentinos y poco razonables.	sí	no
13. Dejarme sin instrucciones de trabajo.	sí	no
14. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.	sí	no
15. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.	sí	no
16. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.	sí	no
17. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas.	sí	no
18. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.	sí	no

En el centro laboral actual...

19. Cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso laboral.	sí	no	no sabe
20. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso laboral.	sí	no	no sabe

En caso de contestar sí,

21. Conoce alguna acción para promover dicho programa.	sí	no	no sabe		
22. Marque las acciones que conoce para promover dicho programa.					
Cursos ()	Propaganda ()	Programa ()	Pláticas ()	Talleres ()	Otro:

En caso de que exista dicho programa,

23. ¿Considera que es efectivo?	sí	no	no sabe
---------------------------------	----	----	---------

24. En el caso de ser hostigado(a) sexualmente o acosado(a) moralmente en el centro laboral actual, considera que recibiría apoyo de:

Nadie ()	Familia ()	Pareja ()	Jefe(a) inmediato(a) ()	Sindicato ()	Compañeros(as) ()	Otros(as) ()
--------------	----------------	---------------	--------------------------------	------------------	-----------------------	------------------

En el centro laboral actual...

25. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso laboral?	sí	no
26. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso laboral es de un...		



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
49/66

0-10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
27. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune es de un...									
0-10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

28. Ordene las cinco opciones que completan la frase *Mi empleo actual es...* según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Opciones	Número
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia.	
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas.	
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

29. Toman en cuenta mi opinión.	sí	no	no sabe
30. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.	sí	no	no sabe
31. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.	sí	no	no sabe

En el centro laboral actual,

32. La comunicación con mi jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...									
Muy cordial		Cordia l		Regular		Hostil		Muy hostil	
33. Por lo general soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.								sí	no

Igualdad

En el centro laboral actual, en una escala de 0 a 10,

34. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a



SECRETARIA DE ECONOMIA

salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras, capacitación... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. La calificación que yo le pondría en materia de un reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores (as)... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. En caso real o posible de que su compañero(a) de trabajo cometiera un error involuntario grave que les impidiera cumplir con una tarea muy importante, ¿cuál de las siguientes acciones llevaría a cabo?		
a. Darle un buen consejo, no sin antes aclarar a todo mundo quién cometió el error.	sí	no
b. Apoyarle en todo lo posible, siempre y cuando no se me responsabilizara de ese error.	sí	no
c. Guardar el secreto, procurando no compartir más tareas con ese(a) compañero(a).	sí	no
d. Ayudarle en todo lo posible, exigiéndole que se hiciese responsable de su error.	sí	no
e. Darle un buen consejo, compartiendo la responsabilidad por dicho error.	sí	no

37. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

38. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

III. PREVISIÓN SOCIAL

El centro laboral actual,

39. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupa por mi desarrollo integral y el de mis compañeros (as) ...									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
40. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
41. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios ...									



SECRETARIA DE ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
51/66

Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre		
42. ¿Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?								sí	no	no sabe

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

43. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y comfortable?									
Ninguno		Pocos		La mitad		Casi todos		Todos	

44. ¿Los baños están limpios?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

45. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?								sí	no
--	--	--	--	--	--	--	--	----	----

46. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?								sí	no
---	--	--	--	--	--	--	--	----	----

47. El clima de mi área de trabajo es:									
Confortable								No confortable	

V. LIBERTAD SINDICAL

Indicar si usted es personal de confianza.

¿Es personal de confianza?	sí	no
----------------------------	----	----

48. ¿Pertenece a algún sindicato?								Sí	no
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	----	----

En caso de contestar sí...

49. ¿Qué motivó su afiliación al sindicato?	Elección propia	Impuesto por la organización	Impuesto por el mismo sindicato
---	-----------------	------------------------------	---------------------------------

50. El sindicato al que pertenezco representa mis intereses de manera efectiva									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
52/66

51. En caso de existir la posibilidad, me afiliaría a otro sindicato	sí	no	no sé
--	----	----	-------

52. ¿Existe entre la organización y el sindicato un contrato colectivo de trabajo?	sí	no	no sé
--	----	----	-------





SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
53/66

APÉNDICE NORMATIVO B
MÉTODO DE CALIFICACIÓN PARA EL APARTADO DE VIOLENCIA
LABORAL DEL INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL

I. VIOLENCIA LABORAL

Hostigamiento sexual

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
1.	-1	3
2.	-1	3
3.	-1	3
4.	-1	3
5.	-1	3
Total máximo	-6	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
6.	-1	3
7.	-1	3
8.	-1	3
Total máximo	-3	9

Reactivo	Valor según respuesta	
9.	Jefe(a) inmediato(a)	-3
	Otros(as) jefes(as)	-2
	Compañeras(os)	-1
	Otros(as)	-1
	No aplica	9
Total máximo	-7	9

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No aplica
10.	3	0	3
11.	3	0	3



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
54/66

Total máximo	3	0	3
---------------------	----------	----------	----------

Acoso laboral (*mobbing*)

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
12.	-1	2
13.	-1	2
14.	-1	2
15.	-1	2
16.	-1	2
17.	-1	2
18.	-1	2
Total máximo	-7	14

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
19.	3	0	-1
20.	3	0	-1
Total máximo	6	0	-2

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
21.	3	-1	0
Total máximo	3	-1	0

Reactivo	Valor según respuesta	
22.	1 o 2 opciones	3
	3 o más opciones	6
	No contestó	-1
Total máximo	-1	6

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
23.	4	0	0
Total máximo	4	0	0

Reactivo	Valor según respuesta	
24.	Nadie	-2



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
55/66

	Familia	0
	Pareja	0
	Jefe(a) inmediato(a)	3
	Sindicato	2
	Compañeras(os)	1
	Otros	1
Total máximo	-2	7

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
25.	4	0
Total máximo	4	0

Reactivo	Valor según respuesta	
		0-20
26.	30-40	7
	50-60	2
	70-80	-1
	90-100	-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
		0-20
27.	30-40	7
	50-60	2
	70-80	-1
	90-100	-2
Total máximo	-2	10

Fórmula.

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,30	=	Puntaje del Eje de Violencia Laboral
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	--------------------------------------

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

28.	Lugar 1	Lugar 2	Lugar 3	Lugar 4	Lugar 5
Opciones					



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
56/66

a)	4 puntos	5 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
b)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos
c)	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos	1 puntos
d)	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
e)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos
Total máximo	25				

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
29.	5	-2	0
30.	5	-2	0
31.	-2	5	0
Total máximo	15	-6	0

Reactivo	Valor según respuesta	
32.	Muy cordial	10
	Cordial	8
	Regular	5
	Hostil	-1
	Muy hostil	-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
33.	6	-2
Total máximo	6	-2

Igualdad

Reactivo	Valor según respuesta	
34.	0	-3
	1	-3
	2	-3
	3	-2
	4	-2
	5	-1
	6	1
	7	2
	8	4



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
57/66

	9	6
	10	8
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
35.	0	-3
	1	-3
	2	-3
	3	-2
	4	-2
	5	-1
	6	1
	7	2
	8	4
	9	6
10	8	
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
36.		
a.	-1	1
b.	-2	3
c.	-1	3
d.	-1	2
e.	3	-1
Total máximo	-6	12

Reactivo	Valor según respuesta	
37.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5
	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Reactivo	Valor según respuesta	
38.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
58/66

	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	0,30	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------

III. PREVISIÓN SOCIAL

Reactivo	Valor según respuesta	
39.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta	
40.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta	
41.	Nunca	25
	Casi nunca	20
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	10
	Siempre	-10
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
42.	-8	25	8
Total máximo	-8	25	

Fórmula



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
59/66

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,20	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

Reactivo	Valor según respuesta	
43.	Ninguno	-10
	Pocos	5
	La mitad	10
	Casi todos	20
	Todos	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
44.	Nunca	-10
	Casi nunca	5
	Ocasionalmente	10
	Casi siempre	20
	Siempre	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
45.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
46.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
47.	Confortable	10
	No confortable	0
Total máximo	10	0

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
60/66

V. LIBERTAD SINDICAL

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
48.	10	0
Total máximo	10	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	49.	Elección propia
Impuesto por la organización		0
Impuesto por el mismo sindicato		0
Total máximo	0	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	50.	Nunca
Casi nunca		10
Siempre		35
Ocasionalmente		15
Casi siempre		25
Total máximo	-10	35

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
51.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
52.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
61/66

En caso de que la persona que conteste el presente instrumento haya indicado que es personal de confianza, las ponderaciones por cada apartado serán las siguientes:

I	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,30	=	Puntaje
II	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,35	=	Puntaje
III	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,25	=	Puntaje
IV	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
62/66

BIBLIOGRAFÍA

- 6.1 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, DOF, México, 9 de febrero de 2012.
- 6.2 *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*, Organización de Estados Americanos, 1994.
- 6.3 *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Organización de las Naciones Unidas, 1979.
- 6.4 *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Organización de las Naciones Unidas, 2006.
- 6.5 *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- 6.6 *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- 6.7 *Declaración de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2007.
- 6.8 *Declaración de la XVI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo*, Organización de Estados Americanos, 2005.
- 6.9 *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas.
- 6.10 *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM, 2ª ed., México, 2001.
- 6.11 *Diccionario de la Real Academia Española* (<http://www.rae.es/rae.html>).
- 6.12 *Diccionario de Uso del Español*, María Moliner.
- 6.13 Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", Lineamientos 2008, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 6.14 Empresa Familiarmente Responsable, Modelo de Reconocimiento, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006.
- 6.15 Instituto de Biomecánica de Valencia (www.ibv.org).
- 6.16 *La Gran Enciclopedia de Economía* (<http://www.economia48.com>)



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
63/66

- 6.17 *Lex Jurídica* (<http://www.lexjuridica.com>)
- 6.18 *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*, DOF, México, 26 de enero de 2006.
- 6.19 *Ley Federal del Trabajo*, DOF, México, 17 de enero de 2006.
- 6.20 *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, DOF, México, 11 de junio de 2003.
- 6.21 *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, DOF, México, 1 de febrero de 2007.
- 6.22 *Ley General de las Personas con Discapacidad*, DOF, México, 10 de junio de 2005.
- 6.23 *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, DOF, México, 2 de agosto de 2006.
- 6.24 Modelo de Equidad de Género, MEG-2003, Instituto Nacional de las Mujeres.
- 6.25 Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- 6.26 *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*, Organización de las Naciones Unidas, 2006.
- 6.27 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, 1966.
- 6.28 *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.
- 6.29 *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012*, STPS.
- 6.30 *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (de 1988, ratificado por México en 1996)*.

7 CONCORDANCIA CON NORMAS INTERNACIONALES

Esta norma mexicana no coincide con ninguna norma internacional, por no existir norma internacional sobre el tema tratado.

APÉNDICE INFORMATIVO C
EJEMPLO DE CÁLCULOS UTILIZANDO EL CONCEPTO DE VALOR
COMPARABLE *

Evaluación de la ocupación

El puntaje para la evaluación de los puestos está basado en la suma de los puntos que el comité evaluador, conformado por representantes de las y los empleados y de las y los empleadores, asigne a los siguientes factores, considerando sus respectivas ponderaciones (en paréntesis):

- ☞ Cualificaciones (45 %).
- ☞ Responsabilidad (33 %).
- ☞ Esfuerzo (14 %).
- ☞ Condiciones de trabajo (8 %).

Cálculo de puntajes

1. Se asignan puntos por cada factor (máximo 100).

Factores	Ponderación	Consideraciones a tomar en cuenta por el comité evaluador
Cualificaciones (45 %)	0,45	A mayor preparación previa, escolaridad, calificación formal y experiencia laboral necesaria para el puesto, se asigna mayor puntaje.
Esfuerzo (14 %)	0,14	A mayor esfuerzo físico y emocional requerido por el puesto, se asigna mayor puntaje.
Responsabilidad (33 %),	0,3	A mayor responsabilidad en la toma de decisiones y en el manejo de recursos requerida por el puesto, se asigna mayor puntaje.
Condiciones de trabajo (8 %)	0,08	A mayor existencia de riesgos y enfermedades asociadas al puesto, se asigna mayor puntaje.

2. Se pondera esta calificación.
3. Se obtiene el total de puntos ponderados.

Ejemplo:

Comparación entre una maestra de guardería y un mecánico.



SECRETARIA DE ECONOMIA

Factores	Maestra de guardería			Mecánico		
	1 Puntaje	2 Ponderación	3 Total	1 Puntaje	2 Ponderación	3 Total
Cualificaciones (45 %)	70	0,45	31,5	70	0,45	1,5
Esfuerzo (14 %)	70	0,14	9,8	75	0,14	10,5
Responsabilidad (33 %)	85	0,33	28,05	65	0,33	21,45
Condiciones de trabajo (8 %)	70	0,08	5,6	80	0,08	6,4
TOTALES			74,95			69,85

Cálculo de salario

1. Supuesto: los mecánicos de una empresa ganan 200 pesos diarios.
2. Con base en este salario, se realiza una regla de tres para calcular el salario de las maestras de guardería.

	Maestra de guardería	Mecánico
Salario	X	200
Puntos	75 (74,95)	70 (69,85)

Salario maestra de guardería = $75 (200) / 70 = 214$ pesos

* Información obtenida de apuntes de la Mtra. Jennifer Ann Cooper Tory, Coordinadora de la especialidad *El género en la economía*, Facultad de Economía, UNAM.



SECRETARIA DE
ECONOMIA

NMX-R-025-SCFI-2012
66/66

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente Norma Mexicana entrará en vigor a los sesenta días naturales siguientes de la publicación de su declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Las organizaciones públicas y privadas que hayan obtenido el certificado con base en la NMX-R-025-SCFI-2009 durante el año 2012, o que reciban la visita de vigilancia o recertificación por parte los órganos de certificación durante el año 2012, deberán actualizar su certificado en un plazo máximo de 24 meses a partir de la entrada en vigor de la presente Norma Mexicana.

TERCERO. A partir de la entrada en vigor de la presente Norma Mexicana, los organismos de certificación, acreditados en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, podrán emitir certificados de cumplimiento con arreglo a la misma.

México, D.F., a 23 de noviembre de 2012

El Director General, **CHRISTIAN TURÉGANO ROLDÁN**.- Rúbrica.