

# Innovación Inclusiva: La NMX-R-025-SCFI-2015 en el Mundo Corporativo



## INNOVACIÓN INCLUSIVA: LA NMX-R-025-SCFI-2015 EN EL MUNDO CORPORATIVO

Autor: Rocío Abril Morales Loya

# BLOG



En un mundo empresarial cada vez más consciente de la importancia de la diversidad y la inclusión, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se erige como un faro de guía hacia la innovación inclusiva dentro del ámbito corporativo. Esta norma, específicamente diseñada para fomentar la igualdad de género y la no discriminación en los lugares de trabajo, representa un compromiso tangible hacia la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo y, sobre todo, más competitivo.

### ¿Qué es la NMX-R-025-SCFI-2015?

La NMX-R-025-SCFI-2015 es una norma voluntaria que establece

los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de igualdad de género y no discriminación en las organizaciones. Sin embargo, recordemos que en nuestro país existe un marco jurídico que obliga a todas las personas físicas y morales a respetar y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

<b>MARCO LEGAL DE LA NMX-025-R-SCFI-2015</b>	
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>	<p>Art. 1 .- Eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más 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.</p> <p>Art. 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.</p>
<p>Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)</p>	<p>Instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.</p>

<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)</p>	<p>Establece la prohibición de la violencia laboral constituida por 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.</p>
<p>Ley Federal del Trabajo (LFT)</p>	<p>Establece las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México.</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)</p>	<p>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.</p>



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

El objetivo principal es promover que en las empresas se integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Se basa en el eje de las “Cinco I”:

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.
Igualdad laboral	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral
Igualdad sustantiva	Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
Inclusión	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
Inclusión Laboral	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo

### **Beneficios de Implementar la NMX-R-025-SCFI-2015**

1. Construye una reputación favorable para la empresa y sus ofertas en el mercado.
2. Incrementa la dedicación, fidelidad y sentido de pertenencia del personal hacia la empresa.
3. Crea una atmósfera laboral que apoya la diversidad, igualdad e inclusión, lo que resulta en la atracción y retención de talento.
4. Reduce la ocurrencia de comportamientos discriminatorios y violentos, y mejora la gestión y resolución de estos.
5. Fomenta un balance entre las obligaciones familiares, laborales y personales de los trabajadores.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SC

- FI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
- 7. Proporciona puntos extra en procesos de licitaciones gubernamentales, conforme a la legislación vigente en materia de compras, arrendamientos y servicios del sector público.



Contáctanos  
para asesorarte

**(33)1267 5281** 

### **Pasos para la Implementación**

Para cumplir con lo establecido por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de igualdad de género y no discriminación, las empresas deben contar con varios aspectos fundamentales que abarcan desde la estructura organizacional hasta políticas y procedimientos específicos.

1. **Política de Igualdad de Género y No Discriminación.** Desarrollo e implementación de una política clara que promueva la igualdad de género y prevenga cualquier forma de discriminación dentro de la empresa. Esta política debe ser conocida y accesible para todo el personal, así como para las partes interesadas.
2. **Comité de Igualdad de Género.** Creación de un comité o figura encargada de la implementación, seguimiento, y evaluación de las políticas de igualdad de género. Este comité debe estar capacitado y contar con representación de diferentes áreas y niveles de la organización.

3. **Diagnóstico de Igualdad de Género.** Realización de un diagnóstico inicial para identificar brechas de género, prácticas discriminatorias y áreas de oportunidad para mejorar la igualdad dentro de la empresa.
4. **Plan de Igualdad.** Desarrollo de un plan de igualdad basado en los resultados del diagnóstico, estableciendo objetivos específicos, acciones, indicadores, y plazos para su implementación y seguimiento.
5. **Capacitación y Sensibilización.** Implementación de programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todo el personal sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención de la discriminación.
6. **Medidas de Conciliación.** Adopción de medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, fomentando un equilibrio entre hombres y mujeres.
7. **Prevención y Atención de la Violencia y el Acoso.** Establecimiento de mecanismos para prevenir, atender, y sancionar los casos de violencia y acoso sexual o por razón de género. Establecer un Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.
8. **Sistema de Gestión.** Implementación de un sistema de gestión que integre la igualdad de género en todos los procesos de la organización, incluyendo reclutamiento,

selección, promoción, formación, remuneración, y más.

9. **Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua.** Establecimiento de sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las políticas y acciones de igualdad de género, asegurando una revisión periódica y la mejora continua de las estrategias implementadas.
10. **Comunicación y Difusión.** Promoción activa de la política de igualdad de género y de las acciones realizadas para su implementación, tanto interna como externamente, para asegurar la visibilidad y el compromiso con la igualdad de género.

Al cumplir con estos aspectos, las empresas no solo se adhieren a la NMX-R-025-SCFI-2015, sino que también contribuyen significativamente al desarrollo de un entorno laboral más equitativo, inclusivo y productivo.

## **Certificación**

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

Pasos para certificar tu centro de trabajo:

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

cumplimiento de tu organización. Consúltalos en:  
[www.gob.mx/normalaboral](http://www.gob.mx/normalaboral)

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

Recuerda que al fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, como el que esta norma promueve, contribuyes a que distintas perspectivas y experiencias se entrelacen. Esto enriquece el proceso creativo y puede resultar en la generación de ideas innovadoras que impulsan el desarrollo y la competitividad de tu empresaria. Acércate a Stratego Firma, con gusto podemos asesorarte.