

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 1 de 7

Objetivo

Conocer previamente las fortalezas y debilidades de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación explorando el desarrollo y ejecución de acciones al interior del Tecnológico Nacional de México con el objetivo de atender las debilidades detectadas y con ello buscar construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

2. Alcance

Aplica a todo el personal de oficinas centrales, Institutos Tecnológicos y Centros del TecNM.

3. Elaboración del Diagnóstico de Autoevaluación.

- a) El Diagnóstico de Autoevaluación es información reportada en un **formulario electrónico** que deberá contener los requisitos de la Norma Mexicana (Tabla 3 Requisitos de Certificación), con la finalidad de conocer previamente las fortalezas y las debilidades del TecNM.
- b) La Dirección de Aseguramiento de la Calidad a través de la Coordinación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación:
 - Programa la fecha para aplicación del diagnóstico de autoevaluación en el *Cronograma de Actividades*.
 - Realiza el *formulario electrónico* e integra a página web para acceso de los institutos Tecnológicos y Centros.
- c) La Persona que coordina el SGIG en cada Instituto o Centro es responsable del proceso para la aplicación del Diagnóstico de Autoevaluación a todo el personal;
- d) Establece fechas específicas para su aplicación, así como los medios necesarios para la promoción y difusión del proceso;
- e) Una vez concluidas las fechas determinadas, hace la requisición correspondiente a la Coordinación del SGIG del TecNM para que le sea proporcionado su concentrado;
- f) Evalúa y genera un plan de trabajo estableciendo actividades específicas con las áreas correspondientes a fin de dar atención a las debilidades detectadas.

**Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.**

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015	Fecha: agosto 2023
	Requisito 5.2.2	Página 2 de 7

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

El presente documento servirá para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior del centro de trabajo, tendientes a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

Llene la siguiente tabla de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario electrónico, a fin de tener un panorama general del Instituto o Centro y realizar los planes y programas correspondientes.

Para obtener el puntaje por requisito ver la Tabla 3 de Requisitos de certificación de la Norma Mexicana.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
1	Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente. <i>(Preg. 1)</i>	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política. Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorario, etc.) Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: <ul style="list-style-type: none"> • Apariencia física • Cultura • Discapacidad • Idioma • Sexo • Género • Edad • Condición social, económica, de salud o jurídica • Embarazo • Estado civil o conyugal • Religión 	

**Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.**

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 3 de 7

		<ul style="list-style-type: none"> • Opiniones • Origen étnico o nacional • Preferencias sexuales • Situación migratoria 	
2.	<p>Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p><i>(Preg. 2 y 3)</i></p>	<p>Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.</p> <p>En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.</p>	
3	<p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p> <p><i>(Preg. 4)</i></p>	<p>Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1o de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.</p> <p>Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p> <p>Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p>	
4	<p>Realizar una auditoría interna.</p> <p><i>(Preg. 5)</i></p>	<p>Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p>La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.</p> <p>Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.</p>	

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 4 de 7

5	<p>Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p><i>(Preg. 6)</i></p>	<p>Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.</p> <p>Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.</p>	
6	<p>Existencia de un código de ética o equivalente.</p> <p><i>(Preg. 7)</i></p>	<p>*Que prohíba todo tipo de discriminación.</p> <p>* Que este armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad y no Discriminación.</p>	
7	<p>Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.</p> <p><i>(Preg. 8)</i></p>	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinadas por el centro de trabajo.</p>	
8	<p>Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.</p> <p><i>(Preg. 9)</i></p>	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	
9	<p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p> <p><i>(Preg. 10)</i></p>	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.</p>	
10	<p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no</p>	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</p>	

Toda copia en PAPEL es un “Documento No Controlado” a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 5 de 7

	discriminación para el personal del centro de trabajo. <i>(Preg. 11)</i>	Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible. <i>(Preg. 12)</i>	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo. <i>(Preg. 13)</i>	
		b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros). <i>(Preg. 14)</i>	
		c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo). <i>(Preg. 15)</i>	
		d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares. <i>(Preg. 16)</i>	
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables. <i>(Preg. 17)</i>	
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o	

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
 Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 6 de 7

		embarazadas. (Preg. 18)	
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona (Preg. 19)	
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. (Preg. 20)	
		d) Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad. (Preg. 21)	
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<p>Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral de todas sus formas.</p> <p>Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	
		(Preg. 22 y 23)	

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.

	Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación	Código: TecNM-GIG-MA-A02
		Revisión: 1
	Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2	Fecha: agosto 2023
		Página 7 de 7

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Puntaje alcanzado	
			SI	NO
1	Integración de la plantilla de personal con al menos 40% de un mismo sexo. (Preg. 24)	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar 40%		
2.	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos. (Preg. 25)	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.		
3.	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal. (Preg. 26)	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.		
4.	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo. (Preg. 27, 28, 29 y 30)	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y que no se cobre al personal por el servicio que ofrece.		
5.	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias. (Preg. 31)	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no Discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.		

Toda copia en PAPEL es un "Documento No Controlado" a excepción del original.
Este documento es propiedad intelectual del TecNM por lo que queda prohibida su reproducción parcial o total.