

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código: TecNM-MSGIG-01-02</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2</b>	<b>Revisión: 0</b>
		<b>Página 1 de 6</b>

## Objetivo

Conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-02-SCFI-2015 con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior del Tecnológico Nacional de México, tendiente a 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 Jefatura de área del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación:
  - Programa la fecha para aplicación del diagnóstico de autoevaluación en el *Plan de trabajo anual*.
  - Realiza el *formulario electrónico* y proporciona liga a responsables de coordinar género en Institutos Tecnológicos y Centros.
- c) El Comité y Subcomités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés aplican en línea o impreso (según sea el caso) el diagnóstico de autoevaluación, concentran y procesan resultados.

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código: TecNM-MSGIG-01-02</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2</b>	<b>Página 2 de 6</b>

### DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

El presente documento servirá para conocer el cumplimiento de los requisitos del Proyecto de Norma Mexicana PROY-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 con los elementos que cuente en su centro de trabajo, para determinar la viabilidad de su inscripción al proceso de certificación.

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.	<p>Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1o de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorario, etc.)</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia física</li> <li>• Cultura</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Idioma</li> <li>• Sexo</li> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Condición social, económica, de salud o jurídica</li> <li>• Embarazo</li> <li>• Estado civil o conyugal</li> <li>• Religión</li> <li>• Opiniones</li> </ul>	

**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.**

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-MSGIG-01-02</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b> <b>Requisito 5.2.2</b>	<b>Página 3 de 6</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Origen étnico o nacional</li> <li>• Preferencias sexuales</li> <li>• Situación migratoria</li> </ul>	
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>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>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>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>	
5	<p>Medir el clima laboral</p>	<p>Que se aplique el cuestionario de percepción de</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.**

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-MSGIG-01-02</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b> <b>Requisito 5.2.2</b>	<b>Página 4 de 6</b>

	y no discriminación en el centro de trabajo.	clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	*Que prohíba todo tipo de discriminación. * Que este armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad y no Discriminación.	
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. 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.	
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. 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.	
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos	

**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.

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código:</b> <b>TecNM-MSGIG-01-02</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015</b> <b>Requisito 5.2.2</b>	<b>Página 5 de 6</b>

	trabajo.	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.	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.	
		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).	
		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).	
		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.	
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	
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 embarazadas.	
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona	
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	
		Contar con un programa de protección civil que	

**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.**

	<b>Anexo 2.- Diagnóstico de Autoevaluación</b>	<b>Código: TecNM-MSGIG-01-02</b>
		<b>Revisión: 0</b>
	<b>Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito 5.2.2</b>	<b>Página 6 de 6</b>

		incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	
		d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	
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>	