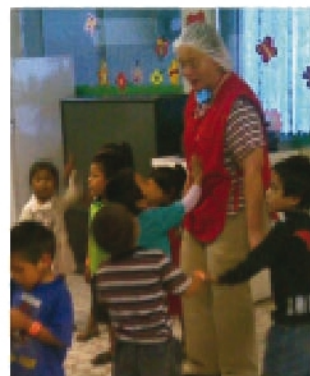




**Gobierno
Federal**

STPS



NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2009

PARA LA IGUALDAD LABORAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

www.stps.gob.mx



Vivir Mejor

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2009

**QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN
DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**ESTABLISHES THE REQUIREMENTS FOR THE CERTIFICATION
OF PRACTICES TO OBTAIN 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

Dirección de Desarrollo Social

Centro de Estudios de Formación Integral de la Mujer, S.C., CEFIM

Coordinación de Acción Política

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CDI

Dirección de Fortalecimiento de Capacidades de los Indígenas

Dirección General de Enlace con la Administración Pública

Comité Técnico de Normalización Nacional de Industrias Diversas

Subcomité de Equidad de Género

Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de las Personas con

Discapacidad Intelectual, CONFE

Congreso del Trabajo, CT

Comisión de Mujeres

Consejo Coordinador Empresarial, CCE

Dirección de Administración

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED

Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y

Divulgación

Instituto Nacional de Desarrollo Social, INDESOL

Dirección General Adjunta de Equidad y Género

Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES

Dirección de Desarrollo Sustentable

Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género

Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, INAPAM

Unidad de Planeación y Programación

International Business Machines, IBM México

Dirección de Recursos Humanos

Red de Mujeres Sindicalistas, RMS

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

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	5
2	Campo de aplicación	5
3	Definiciones	5
4	Requisitos	15
5	Procedimiento de evaluación de la conformidad	42
6	Marca	43
7	Vigencia	43
	APÉNDICE NORMATIVO A	44
	Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral	
	APÉNDICE NORMATIVO B	51
	Método de calificación para el apartado de violencia laboral del instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral	
8	Bibliografía	61
9	Concordancia con normas internacionales	62
	APÉNDICE INFORMATIVO C	63
	Cálculos Utilizando el Concepto de Valor Comparable	

NORMA MEXICANA

NMX-R-025-SCFI-2009

QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**ESTABLISHES THE REQUIREMENTS FOR THE CERTIFICATION
OF PRACTICES TO OBTAIN LABOR EQUALITY
BETWEEN WOMEN AND MEN**

0 INTRODUCCIÓN

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente 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 característica o condición análoga.

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

La Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía aprobó la presente norma, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de abril de 2009.

También coadyuva al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que establece como uno de los objetivos del *Eje 3 Igualdad de Oportunidades*: eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Para el logro de este objetivo se determinaron, entre otras, las siguientes estrategias: construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, y valorando las implicaciones positivas que éstas tienen para mujeres y hombres; y combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, asegurando la aplicación de las leyes existentes y promoviendo la actualización de aquellas que lo necesiten.

En este sentido, la presente norma mexicana es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia, algunos de los cuales se enuncian a continuación:

Marco jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe 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 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 Parte 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 y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados Parte 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 Parte 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.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece que los Estados Parte 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 adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

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 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 de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

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.

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 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 libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

2 CAMPO DE APLICACIÓN

Organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

3 DEFINICIONES

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

Accesibilidad: Grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas o físicas.

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.

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.

Acoso sexual: Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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.

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.

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.

Conciliación entre vida familiar 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 de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Construcción social del género: Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.

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.

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.

Derechos reproductivos: Se derivan del derecho humano a la salud y se refieren a la libertad que tienen las personas a la autodeterminación de su vida reproductiva, así como al derecho a la atención de la salud reproductiva. Los derechos reproductivos abarcan: el derecho de las parejas y las personas a decidir libre y responsablemente el número de hijos(as), el espaciamiento de los nacimientos; el derecho a contar con información y con los medios para ello; el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva; y el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

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 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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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.

Indígena: Persona que descende 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.

Libertad sindical: En el marco de esta norma mexicana, el concepto está asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patronos, 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.

Misandria: Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Misoginia: Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Modalidades de violencia: Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en los que se presenta la violencia.

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.

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.

Organización: Dependencia, entidad o institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil o de cualquier tipo que solicita o aplica la presente norma mexicana.

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.

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.

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

Persona con discapacidad: Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Persona que no presenta síntomas, se ve saludable y es plenamente productiva. El VIH no se transmite por: usar el mismo baño; piquetes de mosquitos; compartir platos, cubiertos o vasos; besos en la boca; caricias o abrazos; nadar en la misma piscina; etc. Las vías de transmisión del VIH son: a) la vía sexual, b) la vía sanguínea y c) la vía perinatal.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): Persona cuyo sistema inmunológico está tan afectado por el VIH, que comienza a tener infecciones y enfermedades oportunistas (malnutrición, cáncer, pulmonía y tuberculosis, entre otras) que van deteriorando su cuerpo y que eventualmente pueden causarle la muerte.

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

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Plantilla de personal: Todas las personas que laboran en la organización, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan, incluidas las subcontratadas.

Política Nacional de Igualdad: Mecanismo que establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Algunos lineamientos que deberá considerar son: promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, y promover la eliminación de estereotipos creados en función del sexo. Emanada de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Previsión social: Toda prestación o beneficio para las y los trabajadores, sus familiares o beneficiarios/as, cuyo propósito es elevar su nivel de vida económico, social y cultural de forma integral.

Rol productivo: Actividades que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus, y que generalmente se desarrollan en el ámbito público.

Rol reproductivo: Actividades relacionadas con la reproducción humana y aquellas dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de las hijas e hijos, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, la administración de los recursos, el sostén emocional, la preparación para el trabajo y la escuela, entre otras.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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.

Segregación horizontal: Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.

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.

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.

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.

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.

Valor comparable: Este concepto intenta ampliar 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 C)

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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, y de los cuales deberá mostrar evidencias de aplicación durante el último año, para que sea evaluada.

En caso de alcanzar el puntaje requerido de acuerdo con la Tabla 1, 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.

Reactivo	Evidencias	Puntaje	
		Cumple	No cumple
	GRAN TOTAL:	255	
4.1 Igualdad y no discriminación.	Total:	74	0
4.1.1 Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización.	Subtotal:	23	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 y el Código de Ética de la organización.	Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la organización, e incorporen los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.	2	0
4.1.1.1.2 Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.	Reglamentos y manuales de procedimientos con criterios de igualdad entre mujeres y hombres.	2	0
4.1.1.1.3 El catálogo de puestos.	Catálogo de puestos con criterios de igualdad entre mujeres y hombres.	2	0

<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 y el Código de Ética de la organización.</p>	<p>Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la organización, que demuestren la utilización de lenguaje incluyente.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.2 Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.</p>	<p>Reglamentos y manuales de procedimientos con lenguaje incluyente.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.3 Los formatos de la organización.</p>	<p>Formatos de la organización que reflejen lenguaje incluyente.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<p>4.1.1.2.4 El catálogo de puestos.</p>	<p>Catálogo de puestos que refleje lenguaje no sexista e incluyente.</p>	<p>2</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>Documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados y cápsulas que demuestren que en las comunicaciones internas y externas se utiliza lenguaje incluyente.</p>	<p>2</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 puntual de mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad entre mujeres y hombres. (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión).</p>	<p>2</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>Reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<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>	<p>$\frac{M}{PPO} * 100 \geq 35\%$; $\frac{H}{PPO} * 100 \geq 35\%$, donde: 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>1</p>	<p>0</p>
<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>	<p>$\left[\left(\frac{M}{PPO} * 100 \right) - \left(\frac{M}{CD} * 100 \right) \right] \leq 20$, donde: M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. CD: Total de cargos directivos de la organización.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<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>	<p>$\left[\left(\frac{H}{PPO} * 100 \right) - \left(\frac{H}{CD} * 100 \right) \right] \leq 20$, donde: H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. CD: Total de cargos directivos de la organización.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>

4.1.2 Reclutamiento y selección.	Subtotal:	28	0
4.1.2.1 Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente.	1	0
	Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc.	1	0
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.	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente.	2	0
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:			
4.1.2.3.1 Preparación previa indispensable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Perfil de puestos descrito en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.	1	0
	Manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, que incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres.	1	0

4.1.2.3.2 Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.3.3 Aptitudes o competencias profesionales exigidas.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.3.4 Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente (estrés y desgaste emocional e intelectual).	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.3.5 Nivel de esfuerzo físico necesario.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.3.6 Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la organización.	2	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.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que incorporen el principio de igualdad.	2	0

4.1.2.4.2 Apego estricto al catálogo de puestos.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.4.3 Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/ SIDA como requisito de contratación.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
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.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización. Políticas para promover una representación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles.	2	0
4.1.2.6 Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.2.7 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:	$\frac{MC}{V} * 100 \geq \frac{MV}{PV} * 100$, donde: MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal. V: Vacantes ocupadas. MV: Mujeres que participaron en las convocatorias. PV: Personas que participaron en las convocatorias.	1	0
4.1.3 Permanencia en el trabajo.	Subtotal:	6	0
4.1.3.1 Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Estrategia de evaluación integral orientada a resultados.	1	0

4.1.3.2 Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres.	Existencia del expediente.	2	0
4.1.3.3 Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses.	$\frac{TM}{M} \geq 24 \text{ meses}$, donde: TM: meses laborados por las mujeres en la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal.	1	0
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 % .	$\frac{RLM}{LM} * 100 \geq 95\%$, donde: RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad.	1	0
4.1.4 Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación.	Subtotal:	9	0
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.	Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	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>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<p>4.1.4.3 Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero.</p>	<p>$\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn}\right) = 0$, donde: 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>1</p>	<p>0</p>
<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>	<p>$\left(\frac{BMn+CMn+IMn}{Mn} - \frac{BHn+CHn+IHn}{Hn}\right) = 0$, donde: 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. 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>1</p>	<p>0</p>

<p>4.1.4.5 Diferencia de los promedios de pago de horas extras a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.</p>	<p>$\left(\frac{PHEMn}{HEMn} - \frac{PHEHn}{HEHn}\right) = 0$, donde: 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 hombres en el cargo n.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.4.6 Los puestos existentes en la organización, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean mayores a otros, tienen asignado un salario mayor a los que tienen un puntaje menor. Pasos a seguir:</p> <p>4.1.4.6.1 Identificar los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados "femeninos") y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados "masculinos").</p> <p>4.1.4.6.2 Calcular el puntaje de cada puesto, utilizando el concepto de valor comparable (Ver Apéndice C).</p> <p>4.1.4.6.3 Comparar el puntaje y el salario de cada puesto.</p>	<p>Si $Pa > Pb \Rightarrow Sa > Sb$, donde: Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor comparable. Sa: Salario asignado al puesto a. Sb: Salario asignado al puesto b.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>

<p>4.1.4.6.4 Calcular el salario de ambas ocupaciones con base en el puntaje obtenido en cada puesto.</p>			
<p>4.1.4.7 Los puestos existentes en la organización, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean iguales, tienen asignados salarios iguales. Pasos a seguir:</p> <p>4.1.4.7.1 Identificar los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados “femeninos”) y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados “masculinos”).</p> <p>4.1.4.7.2 Calcular el puntaje de cada puesto utilizando el concepto de valor comparable (Ver Apéndice C).</p> <p>4.1.4.7.3 Comparar los salarios asignados a los puestos cuyos puntajes son iguales.</p>	<p>Si $P_a = P_b \Rightarrow S_a = S_b$, donde:</p> <p>Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable.</p> <p>Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor comparable.</p> <p>Sa: Salario asignado al puesto a.</p> <p>Sb: Salario asignado al puesto b.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.1.5 Movilidad vertical y horizontal.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>8</p>	<p>0</p>
<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>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.</p>	<p>2</p>	<p>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.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Existencia de normas y lineamientos planteados con perspectiva de género y no discriminación que regulen la asignación de salarios.	1	0
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.	Catálogo de puestos (cargos), Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.1.5.4 Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$, donde: 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.	1	0
4.1.5.5 Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$, donde: 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.	1	0

	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.		
4.2 Previsión Social.	Total:	95	0
4.2.1 Previsión Social (general).	Subtotal:	34	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.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.1.2 Vacaciones.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.1.3 Prima vacacional.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.1.4 Aguinaldo.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.1.5 Reparto de utilidades.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0

4.2.1.1.6 INFONAVIT o FOVISSSTE.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.2 Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad en los manuales o reglamentos correspondientes.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3 Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de otras prestaciones, como:			
4.2.1.3.1 Comedor con opción a comprar para llevar a la familia.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.2 Transporte.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.3 Despensa.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.4 Seguro de gastos médicos.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.5 Asesorías psicológicas o pedagógicas.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.6 Asesorías jurídicas.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.1.3.7 Servicio de lavandería.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	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>NOTA 1: 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.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<p>4.2.1.5 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar con prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.</p>	$\left(\frac{MP}{M} * 100\right) - \left(\frac{HP}{H} * 100\right) = 0,$ <p>donde: MP: Mujeres que cuentan con prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HP: Hombres que cuentan con prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.1.6 Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual o tendiente al 100 % .</p>	$\frac{MPM}{MEM} * 100 = 100 \%,$ <p>donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>

<p>4.2.1.7 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con otras prestaciones (ver las mencionadas en el numeral 4.2.1.3) igual o tendiente a cero.</p>	$\left(\frac{MOP}{M} * 100\right) - \left(\frac{HOP}{H} * 100\right) = 0,$ <p>donde: MOP: Mujeres que cuentan con otras prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HOP: Hombres que cuentan con otras prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.1.8 Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene igual al porcentaje de mujeres que laboran en organización.</p>	$\left(\frac{MCSH}{PCSH} * 100\right) \cong \left(\frac{M}{PP} * 100\right),$ <p>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.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.2 Formación y capacitación.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>20</p>	<p>0</p>
<p>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.</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>	<p>2</p>	<p>0</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>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>

<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.</p>	<p>2</p>	<p>0</p>
<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.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
	<p>Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<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, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).</p>	<p>Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
	<p>Participación por sexo en la capacitación en formación para atención de la salud de mujeres y hombres proporcional a su participación general en la plantilla.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.2.6 Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, 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.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>

	Participación por sexo en la capacitación en formación sobre seguridad e higiene, considerando las diferencias entre mujeres y hombres, proporcional a su participación general en la plantilla.	1	0
4.2.2.7 Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.2.2.8 Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.	2	0
4.2.2.9 Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} \right) = 0$, 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.	1	0
	Contar con políticas para promover una participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades de formación.	1	0

<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 o tendiente a cero.</p>	$\left(\frac{FJMn}{Mn} - \frac{FJHn}{Hn}\right) = 0,$ <p>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>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.2.11 Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 por año.</p>	<p>$CSG \geq 3$ donde: CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
<p>4.2.3 Conciliación entre vida familiar y laboral.</p>	<p>Subtotal:</p>	<p>41</p>	<p>0</p>
<p>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>			
<p>4.2.3.1.1 Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días.</p>	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
	<p>Evidencia documental de la aplicación de este esquema.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>
	<p>Existencia de políticas laborales que consideren las responsabilidades familiares al establecer horario, lugar, funciones y responsabilidades.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>

4.2.3.1.2 Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema.	1	0
4.2.3.1.3 Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema.	1	0
4.2.3.1.4 Permitir el teletrabajo.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema.	1	0
4.2.3.1.5 Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercanas al hogar de la y el trabajador.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema.	1	0
4.2.3.1.6 No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema.	1	0
4.2.3.2 Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permisos para atender deberes de maternidad o paternidad.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental del otorgamiento de horas-permisos para atender deberes de maternidad o paternidad.	1	0
	Contar con normas, políticas, lineamientos con perspectiva en equidad de género y que contemplen las responsabilidades familiares.	1	0

	Divulgación de prácticas de lactancia y alimentación complementaria adecuadas.	1	0
4.2.3.3 Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental del otorgamiento de mecanismos especiales para proveer cuidados familiares.	1	0
4.2.3.4 Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la facilitación de servicios de guardería	1	0
4.2.3.5 Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia:			
4.2.3.5.1 Bonos o días por matrimonio.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	1	0
4.2.3.5.2 Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	1	0
4.2.3.5.3 Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	1	0
4.2.3.5.4 Becas para las y los hijos de las y los empleados.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0

	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	1	0
4.2.3.6 Contar con el esquema de licencia de paternidad.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	1	0
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	1	0
	Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los(as) hijos(as).	1	0
4.2.3.7 Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida familiar en la misión, la visión y el Código de Ética de las organizaciones, cuidando siempre que se hable de “corresponsabilidad familiar” para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.	Código de Ética y documento que contenga la misión y la visión de la organización.	2	0
4.2.3.8 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.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	2	0
4.2.3.9 Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre conciliación entre vida familiar y laboral.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	1	0

	Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla.	1	0
4.2.3.10 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).	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	2	0
4.2.3.11 Existencia y difusión de actividades de verano (periodo de vacaciones) para las y los trabajadores y sus familias.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	2	0
4.2.3.12 Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual o tendiente a cero.	$\left(\frac{CRM}{M} * 100\right) - \left(\frac{CRH}{H} * 100\right) = 0,$ donde: CRM: Mujeres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal. CRH: Hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. H: Hombres en la plantilla de personal.	1	0

4.3 Clima laboral	Total:	62	0
4.3.1 Violencia laboral.	Subtotal:	12	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.	Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la organización.	2	0
4.3.1.2 Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.3.1.3 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.	Nombre del órgano responsable, su estructura, y un Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que explique su funcionamiento.	1	0
	$\frac{CR}{CD} * 100 \geq 90\%$, donde: CR: Número de casos de violencia laboral resueltos. CD: Número de casos de violencia laboral denunciados.	1	0
4.3.1.4 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.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	0
4.3.1.5 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento sexual.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	2	0

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.	Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.	2	0
4.3.2 Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.	Subtotal:	50	0
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).	Formatos del instrumento aplicados.	50	0
4.4 Accesibilidad y ergonomía.	Total:	12	0
4.4.1.1 Existencia de espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con discapacidad y/o personas adultas mayores (rampas e instalaciones que permitan su desplazamiento seguro y accesible), independientemente de su sexo.	Evidencia física.	2	0
4.4.1.2 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo.	Evidencia física.	2	0
4.4.1.3 Existencia de equipo de trabajo para personas con discapacidad.	Evidencia física.	2	0
4.4.1.4 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para las necesidades de las mujeres embarazadas.	Evidencia física.	2	0

4.4.1.5 Existencia de infraestructura de apoyo para la lactancia.	Evidencia física.	2	0
4.4.1.6 Número de baños para mujeres y hombres equitativo al número de trabajadoras y trabajadores.	Evidencia física.	2	0
4.5 Libertad sindical.	Total:	10	0
4.5.1 Libertad de asociación sindical	Subtotal:	4	0
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.	Documento emitido por algún(a) representante sindical.	2	0
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 o tendiente a cero.	$\left(\frac{MOS}{POS} * 100\right) - \left(\frac{HOS}{POS} * 100\right) = 0,$ donde: MOS: Mujeres afiliadas a una organización sindical. HOS: Hombres afiliados a una organización sindical. POS: Personas de la plantilla de personal que estén afiliadas a una organización sindical.	2	0
4.5.2 Autonomía sindical.	Subtotal:	4	0
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.	Documento emitido por algún(a) representante sindical.	2	0

4.5.2.2 Documento que permita asegurar la ausencia de despidos de trabajadoras y trabajadores por participación sindical.	Documento emitido por algún(a) representante sindical y/o documento que pruebe ausencia de denuncias por dicho motivo.	2	0
4.5.3 Libertad de negociación colectiva.	Subtotal:	2	0
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.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización.	2	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
4.6 Puntos adicionales		Total: 22	0
4.6.1 Reconocimientos, distinciones o certificaciones:		Subtotal: 12	0
4.6.1.1 Empresa Incluyente.	Documento oficial.	3	0
4.6.1.2 Empresa Familiarmente Responsable.	Documento oficial.	3	0
4.6.1.3 Modelo de Equidad y Género.	Documento oficial.	3	0
4.6.1.4 No discriminación.	Documento oficial.	3	0

4.6.2 Valor Comparable		Subtotal: 10	0
<p>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.</p>	<p>Para todos los puestos en la organización, se debe cumplir , 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 Apéndice Informativo C.</p>	10	0

Tabla 1. Puntaje para la certificación

Eje	Puntaje
4.1 Igualdad y no discriminación	74
4.2 Previsión social	97
4.3 Clima laboral	62
4.4 Accesibilidad y ergonomía	12
4.5 Libertad	10
Total	255
Puntaje para la certificación	191

Cálculo de puntaje para la certificación

Puntaje	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
			+			+			+			+			+			=	

PUNTOS CRÍTICOS

Los siguientes se consideran puntos críticos para la obtención 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 exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA 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.

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 organismos de acreditación autorizados, conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

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

5.3 Durante el periodo de la vigencia del certificado se deberá efectuar una visita de vigilancia anual, previo aviso a la organización interesada, con al menos 5 días hábiles de anticipación, debiéndose demostrar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Tabla 1 y en los puntos críticos, a fin de conservar el certificado.

5.4 Se suspenderá el certificado en caso de que el puntaje obtenido en la revisión se encuentre entre 181 y 190 puntos, siempre y cuando cumpla con los puntos críticos. La organización tendrá un plazo de 60 días naturales para instrumentar un plan de acciones correctivas. El plazo total de suspensión no deberá ser mayor a 4 meses, dentro de los cuales deberán haberse implementado la totalidad de las acciones correctivas, en caso contrario, se procederá a su cancelación.

5.5 Se cancelará el certificado en caso de que el puntaje obtenido en la revisión sea igual o menor a 180 o cuando la organización incumpla alguno de los puntos críticos; en este último caso no se considerará el puntaje obtenido aún cuando sea aprobatorio.

5.6 La recertificación será solicitada por la organización interesada al organismo de certificación acreditado, antes de que concluya la vigencia de su certificación, para lo cual deberá mantener en la visita de recertificación el puntaje obtenido previamente o mejorarlo, de acuerdo a la Tabla 1, siempre cumpliendo los puntos críticos.

5.7 En caso de que la organización certificada haga cambios en sus procesos que puedan afectar la validez del certificado, deberá notificar al Organismo que emitió el certificado y éste tendrá la facultad de realizar, en caso de ser necesario, una visita extraordinaria para evaluar el impacto de los cambios.

6 MARCA

El uso de la marca “Emblema 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.

7 VIGENCIA

La presente norma mexicana entrará en vigor 60 días naturales después de la publicación de su declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación.

APÉNDICE NORMATIVO A
INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL

COMPOSICIÓN DEL INSTRUMENTO

Rubros	Dimensiones	Núm. Reactivos
I. Violencia laboral	Hostigamiento sexual	10
	Acoso moral	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(es) que ha conformarse de manera aleatoria y estratificada. Cabe precisar que la conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, ha de realizarse de manera directa por un ente verificador o mediante su supervisión y presencia.

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.

Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral

Por favor no escriba su nombre

Fecha de aplicación _____ Antigüedad en la organización en años ____

Género: (masc. _____) (fem. _____)

I. VIOLENCIA LABORAL

Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresa y de manera insistente

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. ¿De quién provino?			
Jefe(a) inmediato(a) ()	Otros(as) jefes(as) ()	Compañeras(os) ()	
Otras personas relacionadas con el trabajo ()	Otro (a) : _____	No aplica ()	
10. En caso de haber contestado sí en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?	sí	no	no aplica

Acoso moral (mobbing)

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

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

En el centro laboral actual...

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

En caso de contestar sí,

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

En caso de que exista dicho programa,

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

23. 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...

24. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso moral?								sí	no
25. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso moral es de un...									
0-10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
26. 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

27. 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...

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

En el centro laboral actual,

31. La comunicación con mi jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...										
Muy cordial		Cordial		Regular		Hostil		Muy hostil		
32. 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,

33. 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 salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras, capacitación... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. 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

35. 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

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

37. ¿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,

38. 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	
-------	--	------------	--	----------------	--	--------------	--	---------	--

39. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...

Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
-------	--	------------	--	----------------	--	--------------	--	---------	--

40. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios ...

Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
-------	--	------------	--	----------------	--	--------------	--	---------	--

41. ¿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

42. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y comfortable?

Ninguno		Pocos		La mitad		Casi todos		Todos	
---------	--	-------	--	----------	--	------------	--	-------	--

43. ¿Los baños están limpios?

Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
-------	--	------------	--	----------------	--	--------------	--	---------	--

44. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?

	sí	no
--	----	----

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

46. El clima de mi área de trabajo es:									
Confortable		Muy frío		Caliente		Húmedo		Seco	

V. LIBERTAD SINDICAL

Indicar si usted es personal de confianza.

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

En caso de que la respuesta sea positiva, no conteste el presente apartado.

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

En caso de contestar sí....

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

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

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

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

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
Total máximo	3	0	3

Acoso moral (mobbing)

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
11.	-1	2
12.	-1	2
13.	-1	2
14.	-1	2
15.	-1	2
16.	-1	2
17.	-1	2
Total máximo	-7	14

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
18.	3	0	-1
19.	3	0	-1
Total máximo	6	0	-2

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

Reactivo	Valor según respuesta		
	21.	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
22.	4	0	0
Total máximo	4	0	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	23.	Nadie
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
24.	4	0
Total máximo	4	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	25.	10-20
30-40		7
50-60		2
70-80		-1
90-100		-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	26.	10-20
	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	.30	=	Puntaje del Eje de Violencia Laboral
------------------------------	---	------------------------------	---	-----	---	--------------------------------------

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

27.	Lugar 1	Lugar 2	Lugar 3	Lugar 4	Lugar 5
Opciones					
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
28.	5	-2	0
29.	5	-2	0
30.	-2	5	0
Total máximo	15	-6	0

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

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
32.	6	-2
Total máximo	6	-2

Igualdad

Reactivo	Valor según respuesta	
	33.	1
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	
	34.	1
	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
35.		
a.	-1	1
b.	-2	3
c.	-1	3
d.	-1	2
e.	3	-1
Total máximo	-6	12

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

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

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.30	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	-----	---	---------

III. PREVISIÓN SOCIAL

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

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

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

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
41.	-8	25	8
Total máximo	-8	25	

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.20	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	-----	---	---------

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

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

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

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
44.	15	-5
Total máximo	15	-5

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

Reactivo	Valor según respuesta	
	46.	Confortable
Muy frío		0
Caliente		0
Húmedo		0
Seco		0
Total máximo	10	0

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	-----	---	---------

V. LIBERTAD SINDICAL

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
47.	10	0
Total máximo	10	0

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

Reactivo	Valor según respuesta	
	49.	Alguna vez
Nunca		-10
Siempre		35
Ocasionalmente		15
Casi siempre		25
Total máximo	-10	35

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
50.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

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

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	-----	---	---------

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	.30	=	Puntaje
II	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.35	=	Puntaje
III	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.25	=	Puntaje
IV	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	x	.10	=	Puntaje

8. BIBLIOGRAFÍA

- 8.1 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, DOF, México, 29 de agosto de 2008.
- 8.2 *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*, Organización de Estados Americanos, 1994.
- 8.3 *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Organización de las Naciones Unidas, 1979.
- 8.4 *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Organización de las Naciones Unidas, 2006.
- 8.5 *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- 8.6 *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- 8.7 *Declaración de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2007.
- 8.8 *Declaración de la XVI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo*, Organización de Estados Americanos, 2005.
- 8.9 *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas.
- 8.10 *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM, 2ª ed., México, 2001.
- 8.11 *Diccionario de la Real Academia Española* (<http://www.rae.es/rae.html>).
- 8.12 *Diccionario de Uso del Español*, María Moliner.
- 8.13 *Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"*, Lineamientos 2008, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 8.14 *Empresa Familiarmente Responsable*, Modelo de Reconocimiento, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006.
- 8.15 *Instituto de Biomecánica de Valencia* (www.ibv.org).

- 8.16 *La Gran Enciclopedia de Economía* (<http://www.economia48.com>)
- 8.17 *Lex Jurídica* (<http://www.lexjuridica.com>)
- 8.18 *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*, DOF, México, 26 de enero de 2006.
- 8.19 *Ley Federal del Trabajo*, DOF, México, 17 de enero de 2006.
- 8.20 *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, DOF, México, 11 de junio de 2003.
- 8.21 *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, DOF, México, 1 de febrero de 2007.
- 8.22 *Ley General de las Personas con Discapacidad*, DOF, México, 10 de junio de 2005.
- 8.23 *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, DOF, México, 2 de agosto de 2006.
- 8.24 *Modelo de Equidad de Género*, MEG-2003, Instituto Nacional de las Mujeres.
- 8.25 *Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- 8.26 *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*, Organización de las Naciones Unidas, 2006.
- 8.27 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, 1966.
- 8.28 *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.
- 8.29 *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012*, STPS.

9 CONCORDANCIA CON NORMAS INTERNACIONALES

Esta norma mexicana no es equivalente a ninguna norma internacional, por no existir referencia alguna al momento de su elaboración.

APÉNDICE INFORMATIVO C

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.

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.

**SUBSECRETARÍA
DE INCLUSIÓN LABORAL**

Dirección General para la Igualdad Laboral

Av. Paseo de la Reforma 93 piso 14

Col. Tabacalera

Delegación Cuauhtémoc

C.P. 06030, México, D.F.

Tel. 2000 5100 ext. 3533

subinlab@stps.gob.mx

www.stps.gob.mx

www.bicentenario.gob.mx