

TRIYANA

Ruta para implementar
la Igualdad Laboral en
tu organización.

Metodología Práctica Basada en la
NMX-R-025-SCFI-2015

Introducción

La igualdad laboral y la no discriminación son principios fundamentales para construir entornos de trabajo justos, equitativos y productivos. Implementar estos valores no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también contribuye al cumplimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015, un estándar que reconoce a los centros de trabajo comprometidos con la inclusión y la equidad.



Esta guía presenta una ruta clara y estructurada para que cualquier organización, sin importar su tamaño o sector, pueda avanzar en la implementación de la igualdad laboral. A través de cinco etapas clave, se describen los pasos esenciales para diagnosticar, planear, ejecutar y evaluar estrategias que garanticen un ambiente libre de discriminación y con igualdad de oportunidades para todas las personas.



Metodología

Al seguir esta metodología, tu organización podrá no solo mejorar sus prácticas internas, sino también prepararse para obtener la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, asegurando el cumplimiento de los requisitos necesarios para ser un centro de trabajo incluyente y socialmente responsable.



El objetivo de la guía es:

- Presentar una ruta estructurada para implementar la igualdad laboral en cualquier tipo de organización.
- Ilustrar brevemente la importancia de la igualdad laboral y su impacto en la cultura organizacional.
- Presentar una breve descripción de la NMX-R-025 y su enfoque.



Etapa 1: Diagnóstico y Planeación

OBJETIVO

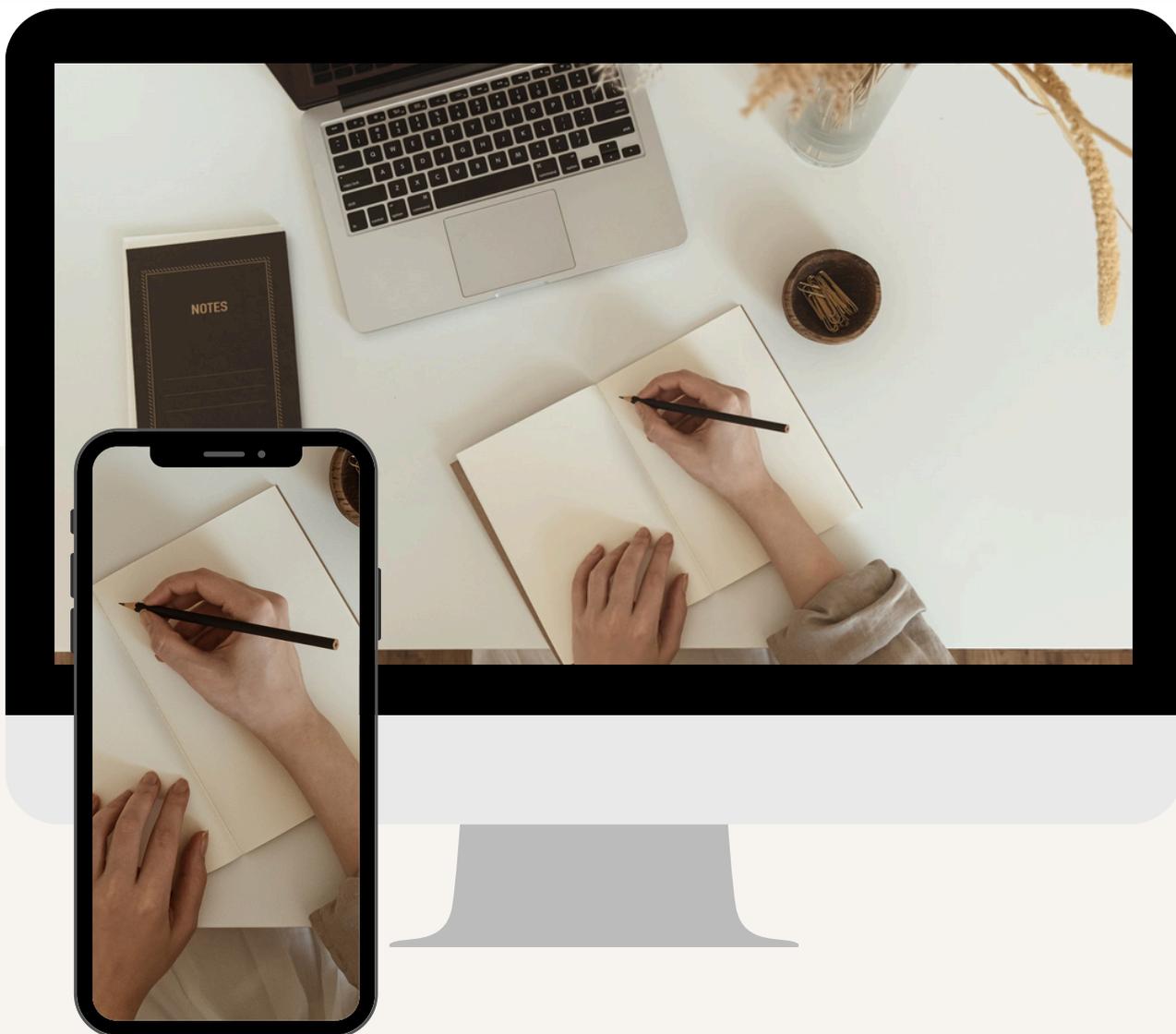
Evaluar el estado actual de la empresa respecto a igualdad y no discriminación.

a. Aplicar encuestas de clima laboral y percepción sobre igualdad (Requisito crítico 5.3.3.2.4).

b. Identificar brechas salariales y oportunidades de mejora en compensaciones (Requisito no crítico 5.3.3.4.1).

c. Analizar accesibilidad en infraestructura y comunicación (Requisito no crítico 5.3.3.6.1).





Etapa 2: Definir Políticas y Mecanismos de Igualdad

OBJETIVO

Establecer los principios rectores y normativas internas.

- a. Redactar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación (Requisito crítico 5.3.3.1.1).
- b. Implementar un Código de Ética con criterios de inclusión (Requisito no crítico 5.3.3.3.1).
- c. Definir mecanismos de denuncia y sanción para prevenir la violencia y discriminación (Requisito no crítico 5.3.3.7.1).



Etapa 3: Implementación de acciones para la Igualdad Laboral.

OBJETIVO

Asegurar que los procesos de gestión del talento sean inclusivos.

- a. Diseñar procesos de reclutamiento y selección libres de sesgos (Requisito crítico 5.3.3.2.2).
- b. Establecer criterios para ascensos y desarrollo profesional con equidad (Requisito no crítico 5.3.3.4.2).
- c. Aplicar estrategias de corresponsabilidad en la vida laboral y familiar (Requisito no crítico 5.3.3.5.1.1).



Etapa 4: Capacitación y Sensibilización

OBJETIVO

Fomentar una cultura organizacional de respeto e inclusión.

- a. Impartir formación en igualdad y no discriminación a todo el personal (Requisito no crítico 5.3.3.4.4).
- b. Garantizar la comunicación interna con lenguaje incluyente y accesible (Requisito no crítico 5.3.3.4.5).



Etapa 5: Evaluación y Mejora Continua.

OBJETIVO

Asegurar el cumplimiento y evolución de las políticas de igualdad.

- a. Realizar auditorías internas para medir el cumplimiento de la norma (Requisito crítico 5.3.3.2.3).
- b. Monitorear y mejorar las estrategias de inclusión basadas en indicadores (Requisito crítico 5.3.3.2.4).

