



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO

Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015

MATRIZ DE RESPONSABILIDADES



TIPO DE REQUISITO	Número de requisito	Descripción	Elementos	ÁREAS / DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
REQUISITO CRITICO	1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.	DIRECCIÓN SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.	DIRECCIÓN SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).	DIRECCIÓN SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: Apariencia física, Cultura, Discapacidad, Idioma, Sexo, Género, Edad, Condición social, económica, de salud o jurídica, Embarazo, Estado civil o conyugal, Religión, Opiniones, Origen étnico o nacional, Preferencias sexuales, Situación migratoria	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
REQUISITO CRITICO	2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de		COORDINACIÓN DEL SISTEMA

		No discriminación en el centro de trabajo.	En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
REQUISITO CRITICO	3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.	RECURSOS HUMANOS
			Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	RECURSOS HUMANOS COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
			Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.	RECURSOS HUMANOS COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
			Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	RECURSOS HUMANOS
REQUISITO CRITICO	4	Realizar auditoria Interna	Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN
				REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN
			Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN
REQUISITO CRITICO	5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	
REQUISITO NO CRITICO	6	Existencia de un código de ética o equivalente	Que prohíba todo tipo de Discriminación	COORDINACIÓN DEL SISTEMA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
			Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación	COORDINACIÓN DEL SISTEMA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

REQUISITO NO CRITICO	7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal	Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.	RECURSOS HUMANOS
			<p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo</p>	RECURSOS HUMANOS
REQUISITO NO CRITICO	8	Contar con el proceso de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	RECURSOS HUMANOS
			Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.	RECURSOS HUMANOS
			Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	RECURSOS HUMANOS COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
REQUISITO NO CRITICO	9	Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	RECURSOS HUMANOS DESARROLLO ACADÉMICO
			Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.	RECURSOS HUMANOS DESARROLLO ACADÉMICO
			Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	RECURSOS HUMANOS DESARROLLO ACADÉMICO COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
REQUISITO NO CRITICO	10	Contar con procesos de sensibilización y capacitación en igualdad laboral y no discriminación	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

REQUISITO NO CRITICO	11	utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN (DIFUNDIR PRONTUARIO Y GUÍA)
REQUISITO NO CRITICO	12	Realizar acciones para la corresponsabilidad laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	5.3.3.5.1.1.1 Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	RECURSOS HUMANOS SERVICIOS ESCOLARES
			5.3.3.5.1.1.2 Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	RECURSOS HUMANOS
			5.3.3.5.1.1.3 Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	RECURSOS HUMANOS
			5.3.3.5.1.2.1 Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	RECURSOS HUMANOS
			5.3.3.5.1.3.1 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	RECURSOS HUMANOS
REQUISITO NO CRITICO	13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	5.3.3.6.1.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	PLANEACIÓN
			5.3.3.6.1.2 Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	PLANEACIÓN MANTENIMIENTO
			5.3.3.6.1.3 Información y comunicación accesible para la	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
			5.3.3.6.1.4 Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	PLANEACIÓN
			Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA

<b>REQUISITO NO CRITICO</b>	<b>14</b>	Mecanismos y regulaciones para prevenir atender y sancionar la prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo		COORDINACIÓN DEL SISTEMA
			Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	COORDINACIÓN DEL SISTEMA