

Tabla de correspondencia entre la NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad laboral y no discriminación y La Norma CRESE 2025

Tema	NMX-R-025-SCFI-2015	Norma CRESE 2025
1. Política	Política de igualdad laboral y no discriminación	Política de Calidad Humana, Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
2. Comité responsable	Comité multidisciplinario proporcional por sexo	Comité interno de calidad humana, responsabilidad social y sostenibilidad.
3. No discriminación	Requisito 3: Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Requisito 17: Programa de no discriminación para nadie y por ningún motivo
4. Auditoría interna	Requisito 4: Realizar la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Requisito 5: Programa anual de auditorías internas
5. Clima laboral	Requisito 5: Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Entrevistas y encuestas durante auditorías de certificación. La encuesta de la Norma CRESE está basada en la encuesta de la NMX-R-025.
6. Código de ética	Requisito 6: Existencia de un código de ética o equivalente.	Requisito 2: Recomendación 2: Un código de ética o de conducta puede ser parte integral de esta política. Mínimos auditable b): Que exista algún mecanismo para

		denunciar y dar seguimiento a conflictos de trabajo, actos de violencia laboral, corrupción, extorsión, robo o abuso de confianza y todo lo que atente contra la dignidad de la persona dentro de la empresa u organización, por parte del personal u otros grupos de influencia.
7. Igualdad salarial	Requisito 7: Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Requisito 6: Programa de justicia salarial con principios de equidad, contribución y orden.
8. Ascenso y permanencia	Requisito 8: Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Requisito 6, principio de contribución: Que exista un programa de justicia salarial que cumpla con los principios de necesidad, contribución y orden económico.
9. Capacitación	Requisito 9: Procesos de formación con igualdad de oportunidades	Requisito 11: Programa de capacitación en áreas laborales específicas
10. Sensibilización	Requisito 10: Capacitación y sensibilización en igualdad y no discriminación	Requisito 17: Programa de sensibilización en temas de no discriminación Requisito 1, mínimo auditable b): Que los miembros del Comité Interno reciban capacitación en ecología integral. Requisito 25, mínimo auditable a):

		Que se capacite al personal con gente a su cargo, para desarrollar un estilo de liderazgo con sentido humano, de preferencia que contemple los valores de la humildad, congruencia, participación y desarrollo.
11. Lenguaje	Requisito 11: Lenguaje incluyente, no sexista y accesible	Requisito 25: Promover un mayor uso del lenguaje edificante, respetuoso y accesible.
12. Vida laboral y familiar	Requisito 12: Medidas para conciliación laboral-familiar (lactancia, horarios flexibles, etc.)	Requisito 15: Programa para estructurar el trabajo que favorezca la integración familiar
13. Accesibilidad	Requisito 13: Contar con accesibilidad en los centros de trabajo: Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad, adultos mayores o mujeres embarazadas. Plan de accesibilidad. Programa de protección civil para adultos mayores y con discapacidad.	Requisito 17: Adaptar y diseñar puestos de trabajo, instalaciones, horarios y otros aspectos laborales para que se ajusten a las necesidades de cada persona.
14. Prevención y sanción	Requisito 14: Mecanismos para prevenir, atender y sancionar violencia y discriminación	Requisito 17, mínimo auditable a): Que se cuente con lineamientos para prevenir la discriminación, fomentar la equidad y el respeto (NOM 035 STPS, 8.2-a-2, protocolo para prevenir, erradicar y atender la violencia, o equivalente).

Conclusión:

Esta tabla de correspondencia entre la NMX-R-025-SCFI-2015 y la Norma CRESE 2025 muestra cómo ambos marcos normativos convergen en la promoción de la igualdad, la no discriminación y el respeto a la dignidad en los centros de trabajo.

La NMX-R-025-SCFI-2015 es una norma más específica que la Norma CRESE 2025, centrada en asegurar la igualdad laboral y la no discriminación dentro de las organizaciones. Por otro lado, la Norma CRESE 2025 ofrece una visión más amplia e integral, ya que busca promover la calidad humana, el respeto a la dignidad de la persona y su desarrollo integral, sostenible y solidario, considerando por igual a hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.

Ambas normas son complementarias: mientras la NMX-R-025-SCFI-2015 marca lineamientos claros en materia de igualdad entre hombres y mujeres, CRESE amplía el horizonte al integrar estos principios en un sistema que fortalece la cultura organizacional.