

Capítulo 1

La igualdad laboral y no discriminación: derechos auditables

Marco Antonio Apodaca García¹

SUMARIO. I. Introducción; II. Derechos humanos; III. Antecedentes de los derechos humanos; IV. Agenda 2030 y la NMX-R-025-SCFI-2015; V. Auditoría; VI. Conclusiones; VII. Lista de fuentes.

<https://doi.org/10.61728/AE20240585>



¹ Alumno de la Maestría en Auditoría de la Universidad Veracruzana, sede Xalapa, correo institucional: zs22024697@estudiantes.uv.mx

I. Introducción

El derecho humano a la igualdad y no discriminación es universal y esencial para el ejercicio pleno de todos los derechos. Este principio fundamental debe ser respetado, protegido, promovido y garantizado por todas las instituciones, tanto federales, estatales y municipales. Este derecho se extiende a través de todos los ámbitos de la vida, incluyendo la salud, la educación, el trabajo, la seguridad social, la justicia, la vivienda, la integridad personal, entre otros.

No obstante, se puede argumentar que las principales formas de discriminación, basadas en género, edad, origen étnico y discapacidad, mismas que contribuyen al aumento de las desigualdades, están presentes en casi todos los lugares. La magnitud de estas discriminaciones varía según la situación general del mercado laboral y los factores históricos particulares.

La disparidad en el mercado laboral es fundamental para entender las desigualdades sociales. Asimismo, las discrepancias entre empleo y salario reflejan las variaciones en productividad y las diferencias de habilidades entre grupos de trabajadores. Sin embargo, es importante señalar que estas disparidades también están influenciadas por discriminaciones basadas en características *objetivas* de las personas. Distinguir entre el impacto *legítimo* de las diferencias en productividad y las discriminaciones *ilegítimas*, es un desafío considerable.

Para apoyar a la igualdad laboral y la no discriminación en el país, se emitió la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Este documento establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten, dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y la no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. De esta manera, para validar y certificar los centros de trabajo en el cumplimiento a la NOM mencionada, se utiliza como herramienta una rama de la contabilidad que es la

auditoría. Esta área realiza evaluaciones en los diferentes departamentos, con el fin de verificar que se respete la igualdad y no discriminación.

II. Derechos humanos

¿Qué son los derechos humanos? Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles (Comisión Nacional de los Derechos Humano, 2024).

Los derechos humanos nacen de la convicción de que cada individuo posee ciertos derechos inherentes, simplemente por el hecho de ser humano. No se derivan de ninguna autoridad gubernamental o de ninguna ley en particular, sino que se consideran fundamentales y esenciales para garantizar la dignidad, la igualdad y el bienestar de todas las personas.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

Asimismo, son inherentes y no pueden ser negados, excepto en circunstancias específicas y con las debidas garantías legales. Un ejemplo puede ser el derecho a la libertad, el cual puede ser restringido si un tribunal determina que una persona es culpable de cometer un delito.

Los derechos humanos se han categorizado bajo varios criterios, incluidos su naturaleza, origen, contenido y el ámbito al que se refieren. Con fines educativos, se han dividido en tres generaciones, reflejando el momento histórico de su surgimiento o su reconocimiento por parte de los Estados. Es importante destacar que esta clasificación no implica que unos derechos sean más importantes que otros, ya que todos se fundamentan en la dignidad humana.

Así, la primera generación abarca los derechos civiles y políticos; la segunda incluye los derechos económicos, sociales y culturales; mientras que la tercera se refiere a los derechos de grupos o colectividades con intereses comunes.

Actualmente, es mayoritariamente aceptado clasificar los derechos humanos únicamente en: civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales.

Algunos de los derechos humanos son los siguientes:

- *Derecho a la vida:* Toda persona tiene derecho a que su vida sea respetada. Este derecho debe conceptualizarse en dos sentidos: uno, como una obligación para el Estado de respetar la vida dentro del ejercicio de sus funciones; y dos, como una limitación al actuar de los particulares, para que ninguna persona prive de la vida a otra.
- *Derecho a la igualdad y prohibición de discriminación:* Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual manera, queda prohibida toda práctica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico. En México, los títulos de nobleza, privilegios u honores hereditarios no tendrán validez.
- *Igualdad entre mujeres y hombres:* Todas las personas gozan los mismos derechos sin importar su sexo o género. El Estado establecerá las acciones necesarias que garanticen a las mujeres la erradicación de la violencia y el acceso a las mismas oportunidades e igualdad en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- *Libertad de la persona:* En nuestro país se prohíbe la esclavitud en cualquiera de sus formas. Toda persona extranjera que llegue a nuestro territorio con esa condición recobrará su libertad y gozará de la protección de las leyes mexicanas.
De igual manera, están prohibidos los trabajos forzosos y gratuitos o no pagados, por lo que nadie puede ser obligado a prestar trabajos contra su voluntad y sin recibir un pago justo.
- *Libertad de expresión:* Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar,

recibir y difundir informaciones e ideas, ya sea oralmente, por escrito, o a través de las nuevas tecnologías de la información; además, no puede estar sujeto a censura previa, sino a responsabilidades ulteriores expresamente fijadas por la ley.

- *Derecho a la propiedad*: Es la prerrogativa que tiene toda persona de usar, gozar, disfrutar y de disponer sus bienes de acuerdo con la ley. Dicho derecho estará protegido por el Estado, por lo que nadie podrá ser privado ni molestado en sus bienes, sino en virtud de un juicio que cumpla con las formalidades esenciales del procedimiento.
- *Derecho a la educación*: Toda persona tiene derecho a recibir educación. En México, el nivel preescolar, primaria, secundaria y media superior serán gratuitos y laicos.
- *Derecho a la salud*: Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Si las personas hacen uso de los servicios de salud, tienen el derecho de obtener prestaciones oportunas, profesionales, idóneas y responsables.
- *Derecho al trabajo*: Este derecho permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno al sentirnos satisfechos por “haber logrado cumplir aquello a lo que aspiramos”. Aquí se incluye el derecho a tener un empleo; a un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna. Este derecho al trabajo busca brindar seguridad económica y material, además de acceder a otros derechos, como la alimentación, la educación, la salud o la vivienda. Este derecho se encuentra contemplado en el Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en instrumentos internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales en el derecho internacional de los derechos humanos. Estos principios se encuentran en todos los principales tratados de la materia y son el foco central de convenciones internacionales como la Convención internacional

sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Los principios de igualdad y la no discriminación se aplican a todas las personas en relación con todos los derechos humanos y libertades. Se prohíbe, pues, la discriminación basada en diversas categorías como género, raza, color, entre otras. El principio de no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo establece el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Continuando con los principios, se comenta el principio de la universalidad, el cual menciona que todas las personas son titulares de todos los derechos humanos. Dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender las circunstancias o necesidades específicas de las personas.

III. Antecedentes de los derechos humanos

La definición contemporánea de los derechos humanos no surge de una única fuente, sino que se nutre de diversas influencias culturales y filosóficas. Se les puede entender como un desarrollo del concepto de derecho natural, donde los individuos, simplemente por ser seres humanos, tienen una inherente libertad e igualdad en dignidad y derechos. Dotados de razón y conciencia, se espera que se relacionen fraternalmente entre sí. Estos derechos y libertades se otorgan sin discriminación por motivos como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otras características. Así, esta evolución del concepto de derechos humanos ha pasado por etapas en las que se concebía el derecho como norma para regular la conducta en sociedad y, posteriormente, como derechos intrínsecos de la persona. De ahí que se pueda observar una evolución histórica que abarca conceptos filosóficos, políticos, sociales y culturales, mismos que se remontan a los orígenes mismos del Estado (Unidos por los Derechos Humanos, 2024).

Para dar un seguimiento a la evolución de los derechos humanos, debemos ir a sus inicios. Para ello, nos adentraremos a los indicios más

lejanos. En el año 539 a. C., los ejércitos de Ciro el Grande, el primer rey de la Persia antigua, conquistaron la ciudad de Babilonia. Pero sus siguientes acciones fueron las que marcaron un avance significativo para el hombre. El monarca liberó a los esclavos, declaró que todas las personas tenían el derecho a escoger su propia religión y estableció la igualdad racial. Estos y otros decretos fueron grabados en un cilindro de barro cocido, en lengua acadia, con escritura cuneiforme. Conocido hoy como el Cilindro de Ciro, este documento antiguo ha sido reconocido en la actualidad como el primer documento de los derechos humanos en el mundo. Está traducido en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas y sus disposiciones son análogas a los primeros cuatro artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Siguiendo los antecedentes, llegamos a la Carta Magna. Podría decirse que la Carta Magna, también conocida como la Gran Carta, fue la influencia primitiva más significativa en el extenso proceso histórico que condujo a la ley constitucional actual en el mundo de habla inglesa. En el año 1215, después de que el rey Juan de Inglaterra violara un número de leyes y tradiciones antiguas con que se había gobernado Inglaterra, sus súbditos lo forzaron a firmar la Carta Magna, la cual enumera lo que después vino a ser considerado como los derechos humanos. Entre ellos estaba el derecho de la iglesia a estar libre de la intervención del gobierno, los derechos de todos los ciudadanos libres a poseer y heredar propiedades y a que se les protegiera de impuestos excesivos. Se estableció el derecho de las viudas que poseían propiedades para decidir no volver a casarse, así como los principios de garantías legales e igualdad ante la ley. También contenía disposiciones que prohibían el soborno y la mala conducta de los funcionarios. Considerada ampliamente como uno de los documentos legales más importantes en el desarrollo de la democracia moderna, la Carta Magna fue un punto de cambio crucial en la lucha para establecer la libertad.

Continuando cronológicamente, el siguiente hito reconocido en el desarrollo de los derechos humanos fue la Petición del Derecho, elaborada en 1628 por el Parlamento Inglés y enviada a Carlos I como una declaración de libertades civiles. El rechazo del Parlamento a financiar la impopular política externa del rey causó que su gobierno exigiera pres-

tamos forzosos y que tuvieran que acuartelar las tropas en las casas de los súbditos como una medida económica. El arresto y encarcelamiento arbitrarios por oponerse a estas políticas produjo en el Parlamento una hostilidad violenta hacia Carlos y George Villiers, el Primer Duque de Buckingham.

La Petición del Derecho, iniciada por Sir Edward Coke (Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2024). El documento se basó en estatutos y documentos oficiales anteriores, e hizo valer cuatro principios:

1. No se podrá recaudar ningún impuesto sin el consentimiento del Parlamento;
2. No se puede encarcelar a ningún súbdito sin una causa probada (reafirmación del derecho de habeas *corpus*, del latín, “que tengas el cuerpo”, derecho que determinaba un plazo límite para resolver si se arresta a un detenido);
3. A ningún soldado se le puede acuartelar con los ciudadanos; y
4. No puede usarse la ley marcial en tiempos de paz.

El 4 de julio de 1776, el Congreso de los Estados Unidos ratificó la Declaración de Independencia, redactada principalmente por Thomas Jefferson. Esta declaración fue pensada como una justificación formal de la decisión del Congreso de declarar la independencia de Gran Bretaña el 2 de julio, más de un año después del inicio de la Guerra de la Revolución Americana. Su propósito era anunciar que las trece Colonias Americanas ya no estaban bajo el dominio del Imperio británico. El Congreso difundió la Declaración de Independencia en varias formas, comenzando con una edición impresa en un formato grande que fue ampliamente distribuido y leído en público.

Desde una perspectiva filosófica, la Declaración resalta dos conceptos principales: los derechos individuales y el derecho a la revolución. Estas nociones fueron adoptadas extensamente por los ciudadanos estadounidenses y ejercieron una notable influencia, especialmente en el desarrollo de la Revolución francesa.

Por otro lado, la Constitución de los Estados Unidos de América se redactó durante el verano de 1787 en Filadelfia y representó la piedra

angular del sistema federal estadounidense. Actualmente constituye un hito histórico en el contexto del mundo occidental. Como el documento fundacional más antiguo aún vigente, establece los pilares del gobierno, delineando sus principales órganos y sus respectivas competencias, así como los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Las primeras diez enmiendas a la Constitución (la Carta de Derechos), entraron en vigor el 15 de diciembre de 1791. Con ellas se limitaron los poderes del gobierno federal de Estados Unidos y se protegieron los derechos de todos los ciudadanos, residentes y visitantes en territorio estadounidense.

La Carta de Derechos garantiza una serie de libertades fundamentales, como la libertad de expresión, la libertad religiosa, el derecho a poseer y portar armas, el derecho de reunión y la libertad de petición. Además, establece restricciones sobre la búsqueda y confiscación arbitrarias, la imposición de castigos crueles e inusuales, y la autoincriminación forzada. Entre las protecciones legales que ofrece, la Declaración de Derechos prohíbe al Congreso de Estados Unidos promulgar leyes relacionadas con el establecimiento de religión y prohíbe al gobierno federal privar a cualquier individuo de la vida, la libertad o la propiedad sin el debido proceso legal. En casos criminales federales, se requiere una acusación por un gran jurado para cualquier delito grave o crimen, garantizando un juicio público rápido con un jurado imparcial en el distrito donde ocurrió el crimen. Por último, se prohíbe el doble enjuiciamiento.

Para el año de 1789, el pueblo de Francia causó la abolición de una monarquía absoluta y creó la plataforma para el establecimiento de la Primera República Francesa. Solo seis semanas después del ataque súbito a la Bastilla, y apenas tres semanas después de la abolición del feudalismo, la Asamblea Nacional Constituyente adoptó la Declaración de los Derechos del Hombre y de los Ciudadanos (en francés: *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) como el primer paso para escribir la Constitución de la República de Francia.

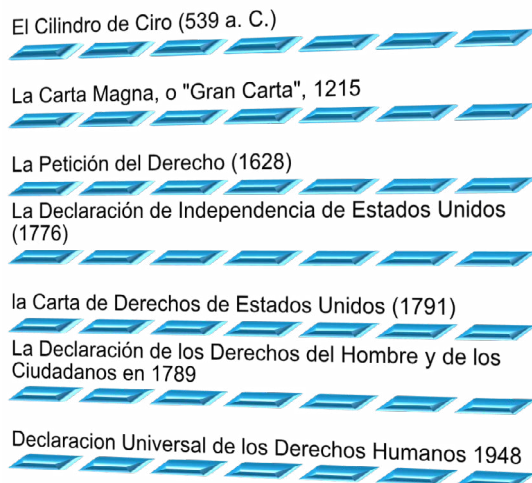
La Declaración proclama que a todos los ciudadanos se les deben garantizar los derechos de “libertad de propiedad, seguridad y resistencia a la opresión”. Argumenta que la necesidad de la ley se deriva del hecho de que “el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre tiene solo

aquellos límites que aseguran a los demás miembros de la misma sociedad el goce de estos mismos derechos”. Por lo tanto, la Declaración ve a la ley como “una expresión de la voluntad general”, destinada a promocionar esta equidad de derechos y prohibir “solo acciones dañinas para la sociedad”.

Para terminar con los antecedentes de los derechos humanos, recopilamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se trata de un documento histórico adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Establece los derechos fundamentales que se consideran inherentes a todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, etnia, género, religión o cualquier otra condición. La Declaración consta de 30 artículos que abordan una amplia gama de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluyendo el derecho a la vida, la libertad, la educación, la igualdad ante la ley y la protección contra la tortura y la esclavitud. Es un documento central en la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo.

Figura 1.

Documentos que promueven los derechos humanos



Fuente: Elaboración propia.

IV. Agenda 2030 y la NMX-R-025-SCFI-2015

La Agenda 2030 es un plan de acción global adoptado por los líderes mundiales en septiembre de 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible. Se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas asociadas, los cuales abordan una amplia gama de desafíos sociales, económicos y ambientales a los que se enfrenta el mundo. Estos objetivos incluyen la erradicación de la pobreza, la lucha contra el cambio climático, la promoción de la igualdad de género, el fomento de la educación de calidad y el impulso del crecimiento económico inclusivo, entre otros. La Agenda 2030 busca guiar a los países hacia un desarrollo más sostenible que equilibre las necesidades presentes con las futuras, garantizando que nadie quede rezagado y que el planeta sea preservado para las generaciones venideras (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Los ODS de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas abordan una amplia gama de desafíos globales para alcanzar un futuro más sostenible para todos. Aquí están los objetivos:

1. *Fin de la pobreza*: Acabar con la pobreza en todas sus formas, en todo el mundo.
2. *Hambre cero*: Acabar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. *Salud y bienestar*: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. *Educación de calidad*: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. *Igualdad de género*: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. *Agua limpia y saneamiento*: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. *Energía asequible y no contaminante*: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
8. *Trabajo decente y crecimiento económico*: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

9. *Industria, innovación e infraestructura*: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. *Reducción de las desigualdades*: Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. *Ciudades y comunidades sostenibles*: Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. *Producción y consumo responsables*: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. *Acción por el clima*: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. *Vida submarina*: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. *Vida de ecosistemas terrestres*: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de forma sostenible los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
16. *Paz, justicia e instituciones sólidas*: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.
17. *Alianzas para lograr los objetivos*: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

El motivo de mencionar la Agenda 2030 es porque en de sus objetivos se encuentran tres que van de la mano con el tema de la presente investigación. Se trata del ODS 8, titulado “Trabajo decente y crecimiento económico”, del ODS 10 “Reducción de las desigualdades” y del ODS 5 “Igualdad de género”. Estos tres objetivos buscan la igualdad entre hombres y mujeres, y promueve que toda persona viva sin discriminación.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 “Igualdad Laboral y No Discriminación” es un precepto que establece los requisitos y directrices para promover la igualdad laboral y prevenir la discriminación en este ámbito en México. Esta norma tiene como objetivo principal garantizar

que todas las personas, independientemente de su género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, estado civil, religión o cualquier otra condición, tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación, la promoción y las condiciones laborales.

La NMX-R-025-SCFI-2015 establece lineamientos para que las organizaciones implementen políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo, así como mecanismos para identificar y eliminar posibles situaciones de discriminación. Esto incluye acciones como la sensibilización y capacitación del personal, la revisión de políticas y procesos de reclutamiento y selección, la promoción de la diversidad y la inclusión, y la implementación de medidas para prevenir y atender casos de discriminación laboral. La norma también establece la importancia de monitorear y evaluar periódicamente el cumplimiento de estos requisitos para asegurar la efectividad de las medidas implementadas.

- Con la obtención del Certificado en igualdad laboral y no discriminación, el centro de trabajo podrá tener acceso a los siguientes beneficios:
- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad, al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias;
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo;
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del Artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente;
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal;
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios;
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad; y
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Los empleados se beneficiarán en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo;
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas; y
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Por otra parte, la sociedad en general también se beneficiará de la siguiente manera:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y empleados;
- Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación; y
- Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Al observar los beneficios que se pueden obtener al respetar los derechos humanos, pasamos al campo de aplicación. Podemos resumirlo en los siguientes sectores:

- Sector público: este sector es el de las organizaciones que forman parte de la administración pública de los tres órdenes de gobierno;
- Sector privado: este incluye las organizaciones de interés social, legalmente constituidas y que generen fuentes de empleo; y
- Sector social: dentro de este sector se encuentran las organizaciones de interés público que tienen presupuesto gubernamental, pero que cuentan con autonomía para ejercer su administración; también se incluyen en este rubro las sociedades civiles.

Para continuar contextualizando la presente norma, se menciona el proceso de certificación que se debe seguir si se quiere certificar con la NMX-R-025-SCFI-2015. Se deben seguir las siguientes etapas:

Etapas: la convocatoria será permanente, a partir de la entrada en vigor de la norma mexicana. Los lineamientos se pueden consultar

en las páginas: www.stps.gob.mx, www.inmujeres.gob.mx y www.conapred.org.mx.

Etapas:

- Registro: llenar la cédula de registro que se encuentra en el Apéndice Normativo B;
- Diagnóstico de autoevaluación: los centros de trabajo podrán realizar el diagnóstico de autoevaluación, el cual está disponible en el portal www.stps.gob.mx. El objetivo es realizar un chequeo sobre los requisitos de esta norma mexicana (Apéndice Normativo C).
- Carta compromiso: envío de una carta compromiso al Consejo Interinstitucional, en hoja membretada y de acuerdo con el formato incluido en el Apéndice Normativo D.

Etapas:

Etapas tres: consiste en el cumplimiento de requisitos, herramientas de apoyo y asesoría, como se observa a continuación:

- *Requisito de participación.* No podrá iniciar proceso de certificación el centro de trabajo que no presente al Organismo de Certificación documentación oficial emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, directamente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con antigüedad máxima de seis meses, en donde conste que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (quejas procedentes);
- *Requisitos críticos.* Son cinco y su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación:
 - Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación;
 - Contar con un Comité de Vigilancia encargado del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación;
 - Contar con un proceso de reclutamiento sin discriminación y con igualdad de oportunidades;
 - Realizar una auditoría interna; y
 - Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- *Requisitos no críticos.* Una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, estos son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y

obtener la calificación necesaria para certificarse:

- Existencia de un código de ética o equivalente.
- Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones o compensaciones
- Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades
- Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades
- Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación
- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

Etapas cuatro:

- *Evaluación de la conformidad.* La evaluación de la conformidad de la presente norma mexicana será realizada a petición de la parte interesada, por Organismos de Certificación acreditados por una entidad de acreditación autorizada conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;
- *Auditoría en el centro de trabajo registrado.* Se llevará a cabo en las instalaciones del centro de trabajo que desea recibir la certificación, con la finalidad de verificar el nivel de cumplimiento de cada uno de los requisitos de certificación mediante la evaluación de las evidencias presentadas por el centro de trabajo al personal auditor competente;
- *Informe de auditoría.* Como resultado de la auditoría, el Organismo de Certificación deberá emitir un informe de auditoría. Este documento debe ser entregado en original, con firmas del personal auditor, al centro de trabajo para su resguardo; y
- *Observación de auditorías.* El Consejo Interinstitucional podrá acudir a presenciar las auditorías de certificación que a sus intereses convenga, previa notificación escrita al centro de trabajo y al Organismo de Certificación, en un plazo de tres días anteriores a la fecha de recibir la auditoría.

Etapas cinco:

- *Certificación.* Dictamen que se otorga el certificado de la presente norma mexicana al centro de trabajo, por encontrar que cumple con

todos los requisitos críticos y que en su informe de auditoría se refiere que alcanzó un puntaje de al menos 70 puntos de los 100 posibles, de acuerdo con la tabla de puntaje.

- *Uso de la marca.* El uso de la marca en “Igualdad Laboral y no Discriminación”, por parte de los centros de trabajo certificados, quedará sujeto a las condiciones que establezca el Consejo Interinstitucional conforme al manual de identidad gráfica de la norma mexicana. El Manual de identidad gráfica será proporcionado por el Consejo Interinstitucional a los centros de trabajo certificados.

Etapas seis:

- *Mejora continua.* El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en coordinación con la Dirección, realizará acciones para garantizar la mejora continua para atender las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría;
- *Auditoría de vigilancia.* De acuerdo con lo establecido en el proceso de certificación, todos los centros de trabajo deben demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación. Para ello, se realizará a los dos años de vigencia una auditoría de vigilancia por el Organismo de Certificación. En la auditoría de vigilancia, se llevará a cabo la evaluación de la conformidad de los requisitos de certificación, por lo que se programará la ejecución de esta antes de que se cumpla la vigencia a partir de la fecha en que se otorgó el certificado; y
- *Suspensión y retiro de uso de la marca.* En caso de que el Consejo Interinstitucional cuente con evidencia del mal uso de la marca por parte del centro de trabajo, de acuerdo con el manual correspondiente.

Figura 2.

Etapas del proceso de certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015

Etapa uno

Convocatoria

Etapa dos

Registro
Diagnostico de Autoevaluación
Carta compromiso

Etapa tres

Cumplimiento de requisitos, herramientas de apoyo y asesoría

Etapa cuatro

Evaluación de la conformidad

Etapa cinco

Certificación

Etapa seis

Mejora continua

Fuente: Elaboración propia

V. Auditoría

Se define como la “revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos a que aquellas deben someterse” (Real Academia Española, 2024).

Como es bien sabido, la auditoría es una rama de la contabilidad que evalúa el cumplimiento de las normas que regulan a la contabilidad. No obstante, la auditoría es muy adaptable lo cual la vuelve multidisciplinaria

Una auditoría de igualdad y no discriminación es un proceso mediante el cual se evalúa, de manera sistemática y objetiva, si una organización está cumpliendo con sus compromisos de promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. Este tipo de auditoría puede abordar una variedad de áreas, incluyendo:

1. *Políticas y procedimientos*: Revisión de las políticas de la empresa para garantizar que estén alineadas con los principios de igualdad y no discriminación, así como la evaluación de la efectividad de los procedimientos para abordar quejas y denuncias relacionadas con la discriminación;
2. *Procesos de contratación y promoción*: Análisis de los procesos de reclutamiento, selección y promoción para identificar posibles sesgos o prácticas discriminatorias en la toma de decisiones;
3. *Cultura organizacional*: Evaluación del ambiente laboral y la cultura organizacional para identificar cualquier indicio de discriminación o sesgo en las interacciones entre empleados y en las políticas informales de la empresa;
4. *Capacitación y sensibilización*: Revisión de los programas de capacitación y sensibilización para asegurar que aborden adecuadamente temas de igualdad y diversidad, y que lleguen a todos los niveles de la organización;
5. *Equidad salarial*: Análisis de las políticas y prácticas de remuneración para identificar posibles disparidades salariales basadas en características como el género, la raza u otros factores protegidos; y
6. *Diversidad e inclusión*: Evaluación de los esfuerzos de la empresa para promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, así como la participación de grupos subrepresentados.

Una auditoría de igualdad y no discriminación puede ser realizada por equipos internos de la empresa o por terceros especializados en este tipo de evaluaciones. Independientemente del enfoque, el objetivo principal es identificar áreas de mejora y desarrollar acciones correctivas para garantizar que se cumplan los principios de igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo.

VI. Conclusiones

La implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015 es un gran avance en la protección de los derechos humanos. Con esta norma se busca fortalecer la igualdad laboral y la no discriminación, lo que apoyaría el crecimiento económico, ya que un empleado que se siente valorado laboralmente, sin importar su religión, etnia y preferencias, es más productivo por sentirse seguro.

La auditoría de cumplimiento de derechos humanos suele incluir una revisión detallada de las políticas, prácticas, procedimientos y acciones de una organización para garantizar que estén alineadas con los principios y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Esto puede implicar la revisión de documentos, entrevistas con empleados y partes interesadas, y la realización de visitas a las instalaciones pertinentes.

En una auditoría de desempeño de derechos humanos, se examina cómo las políticas, prácticas y decisiones de una organización afectan los derechos de las personas, comunidades o grupos con los que interactúa. Esto implica evaluar tanto los resultados como los procesos utilizados por la organización.

Para concluir, la auditoría ofrece una nueva posibilidad para abordar, desde la óptica de los derechos humanos, una gestión pública que requiere ser tanto eficiente como eficaz. Estas ventajas se refieren a enfrentar problemas sociales complejos, tales como la discriminación sistémica y su conexión con la desigualdad.

VII. Lista de fuentes

- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (2024). *Historia de los Derechos Humanos. ¿Qué son los Derechos Humanos?* <https://www.codhem.org.mx/historia-de-los-derechos/>.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2024). *¿Qué son los Derechos Humanos?* <https://shorturl.at/3EeQc>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>: <https://www.un.org>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.
- Real Academia Española. (2024). *Auditoría*. Recuperado de <https://dle.rae.es/contenido/cita>.
- Rosellò, V. (2016). *Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la comunidad valenciana*, (p. 13). <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>
- Unidos por los Derechos Humanos (2024). *Los Antecedentes de los Derechos Humanos*. <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/course/lesson/background-of-human-rights/the-background-of-human-rights.html>.

