



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Inclusión Laboral una Mirada Descriptiva a la Normativa Mexicana NMX-025-SCFI-2015 de Igualdad y No Discriminación, planteamientos de cumplimientos Nacionales Ley Federal del Trabajo, Ley General de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y Responsabilidad Social Internacional

Jorge Carlos Rangel Moya ¹¹

María Angélica Rocha Valero¹²

Fernanda Mayela Alanís Armendáriz¹³

Resumen

En la investigación documental descriptiva se realiza un análisis de la estructura que presenta la norma mexicana NMX-025-SCFI-2015 de Igualdad y no Discriminación Laboral, la cual es una normativa nacional sugerida para acreditación y certificación como empresa libre de discriminación, al amparo del CONAPRED Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual es un órgano del estado a nivel federal, institución rectora que contribuyan al desarrollo cultural y social, garantizando el derecho a la igualdad como el primero de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución (CONAPRED, 2018). El Consejo recibe y resuelve quejas por presuntos actos discriminatorios, cometidos por particulares o por autoridades federales en ejercicio de sus funciones, la cual busca prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, y promover la igualdad de oportunidades y de trato, la norma en el presente estudio permite desagregar el análisis metodológico de sus 14 requisitos y 9 secciones para su confronta de objetivos y procesos de cumplimientos espejo, además se propone la aplicación de un diagnóstico establecido y propuesta de Indicadores Globales de Responsabilidad (GRI),

¹¹ Profesor de tiempo completo. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL
jorge.rangelmy@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-1811-1436>

^{12 13} Profesora de tiempo completo. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL.
maria.rochavlr@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-2551-5937>

¹³ Estudiante de Maestría. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL
Fernanda.alanisar@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-7089-5004>



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

incluye su comparativa a mandatos estipulados en la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970, versión agregada con su última reforma publicada el 21 de febrero del 2025 su actualización y se relaciona con el Decreto de Ley General de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (LGISMH) entrada en vigor el 16 de Enero del 2026, mencionando estadísticas relacionadas con la inclusión en México. Todo lo anterior con el objetivo general de aportar soluciones al fenómeno de la discriminación laboral, demostrar que al momento de aplicar la norma mexicana NMX-025-SCFI-2015 por algún tipo de organización, esta normativa se trasforma en una herramienta práctica, útil y legal a utilizar para el cumplimiento ya con requerimientos de obligación laboral en busca o establecimiento de la no discriminación en las organizaciones, además de presentar una herramienta técnica de diagnóstico en la organización y su cumplimiento a indicadores de mandatos internacionales, la metodología de las fuentes Documentales NMX-025 (2015) y confronta de semejanza de objetivos de LFT (2025) y LGISMH (2026), ya en su etapa de resultados demuestra que están interrelacionadas en cumplimiento las fuentes documentales aquí descritas, todas con el propósito de la construcción y establecimiento, de ambientes laborales libres de discriminación inclusivos, demostrando en conclusión que la pertinencia de la NMX-025 al aplicarse en procesos inclusivos, lo cual deberá valorarse para el cumplimiento de objetivos patronales y de organizaciones en cualquier tipo de unidad económica en el país.

Palabras clave: Norma mexicana NMX-025-SCFI-2015, Certificación laboral, CONAPRED, Derechos fundamentales, Igualdad sustantiva, Inclusión laboral.

Abstract:

In descriptive documentary research, an analysis is carried out the structure presented by the Mexican standard NMX-025-SCFI- 2015 on Equality and non- Discrimination, in employment which is a national regulation proposed for accreditation and certification as discrimination-free Company, under the auspices of the national council for the prevention of discrimination (CONAPRED). This council is a federal-level state body and the leading institution that contributes to cultural and social development guaranteeing the right to



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSYDH

equality as the foremost of the fundamental rights established in the Constitution (CONAPRED, 2018). The council receives and resolve complaints by alleged discriminatory acts, committed by private individuals or by federal authorities in the exercise of their official duties, which prevents and erases all forms of discrimination exercised against any person, and to promote equality of opportunity and treatment, within this study, the standard enables a detailed methodological analysis of its 14 requirements and 9 sections, facilitating the alignment of objectives and corresponding compliance processes. Therefore, it is proposed the application of a standard diagnosis and propose of Globally Indicators of Responsibility (GRI), and incorporates a comparative analysis with the mandates established in the new framework of the Federal Law of Work (LFT) from 1970, the last added version published in February 21 of 2026, its actualizations is related with the General Law Decree on Substantive Equality between Women and Men (LGISMH), enacted on January 16, 2026, mentioned statistics related with the inclusion in Mexico. All this with the general objective to contribute solutions to the phenomenon of the discrimination in employment, demonstrates that the application of the Mexican standard NMX-025-SCFI-2015 by organizations transforms the regulation into a practical, legally binding instrument for ensuring compliance with labor obligations related to non-discrimination. Furthermore, it proves provides a technical diagnosis framework for evaluating organizational practices and their alignment with international mandate indicators based on the documentary methodology of NMX-025 (2015) and includes a comparative assessment of the objectives of the Federal Labor Law (LFT, 2025) and the General Law on Substantive Equality between Women and Men (LGISMH, 2026). The findings confirm that the documentary sources referenced are interconnected in compliance, serving the overarching goal of creating inclusive, discrimination-free workplaces. Ultimately, the application of NMX-025 within inclusive processes is shown to be pertinent and should be considered essential for achieving organizational and employer objectives across all economic units nationwide.

Keywords: Mexican Standard NMX-025-SCFI-2015, labor certification, CONAPRED, fundamental rights, substantive equality, labor inclusion



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSYDH

Introducción:

La presente propuesta de investigación parte del análisis descriptivo a nivel de diagnóstico de un objetivo cada vez más demandado en todo tipo de organizaciones, incluyendo la patronal, la cual se refiere al término de la Inclusión y no discriminación laboral, la mención del mismo es sencilla, pero su aplicación no ha demostrado representar un proceso fácil o sencillo para la obtención de resultados de metas organizacionales reales, este fenómeno de exclusión se ha convertido en todo un propósito de ley, para todo tipo de organismos ya sean públicos, privados o sociales, el enfrentar escenarios cada vez complejos en relación con la temática, ha desarrollado un ambiente legal de apoyo e intervención, que se ha transformado en procedimientos que incorporan reglas establecidas como Ley en el caso Mexicano, es decir de una manera de obligación “deberes” de cumplimiento, sustentados en mandatos de gobernabilidad, establecidos en Normas y Estándares Nacionales e Internacionales, además del establecimiento de reformas actuales por ley cuyo propósito es establecer realidades metodológicas, con el propósito general de la construcción de escenarios laborales inclusivos y libres de discriminación, aplicables para todo tipo de trabajadores dentro las unidades económicas del país.

El documentar que la búsqueda de escenarios laborales donde se respete al personal ocupado, donde las reglas de las empresas se aplique en base a la ética y el proporcionar los medios de infrestructura física para laborar con características de humanidad, la triada de conceptos anteriores permite la intervención atender por proyectos en el fenómeno organizacional titulado “Clima o Ambiente Laboral” las organizaciones a través de la historia de vida de las mismas, han demostrado que el recurso humano es de vital importancia para el cumplimiento de objetivos con fines económicos o no, razón de base para incorporar tres gobernanzas que incluyan el trato la laboral justa como objetivo, las cuales en el estudio son la NMX-025- 2015-SCFI, Inclusión y no Discriminación, como base para la no exclusión, se compara con el cumplimiento de las 7 gobernanzas de la Responsabilidad Social ISO-26000, con el clima laboral es sus tres escenarios (RI, RE, INFR), además de su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS de la Organización de las Naciones Unidas ONU, la ISO y ODS se relacionan con cumplimientos internacionales, además se mencionan los



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada en 1970 versión reformada publicada en 2025, además de su relación con la Nueva Ley General de Igualdad Sustantiva para Mujeres y hombres (LGISMH) publicada el 16 de Enero del 2026, la selección de todos los documentos aquí analizados tienen como similitud y parte fundamental de su naturaleza legal o la construcción de ambientes laborales inclusivos y humanos.

El propósito u objetivo del estudio descriptivo de las fuentes antes mencionadas permitirán responder lo siguiente, al utilizar una Norma Mexicana, permite la construcción de escenarios ausentes de discriminación y además de la pertinencia de atender indicadores solicitados en escenarios internacionales, e incorporando mandatos de LEY obligados y resientes para establecer “Climas Laborales” éticos e inclusivos, el análisis e informe de resultados permitirá establecer la semejanza y apoyo legal para cumplimientos de la organización.

Marco teórico:

La investigación documental se sustenta en relación al tema de Inclusión laboral y no discriminación que debería aplicarse como una obligación en todos los organismos económicos en el país, el trabajador es parte fundamental del logro de objetivos de toda actividad económica, se menciona que El ser humano se define existente cuando se reconoce como ente espaciado de un lugar delimitado por su actuar. Cada individuo despliega su vivir en espacios individuales y colectivos, en espacios de actuación donde produce. Ahí labora y trabaja (Montero R, 2020).

El sentido de bienestar para los individuos que integran una organización siempre se trasforma en un tema que integra diversos puntos de vista, circunstancias y opiniones “Hablar de clima laboral, es hablar de la influencia de múltiples factores. Chiavenato (2011) afirma que “Cada organización tiene su cultura organizacional o corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es comprender esta cultura... Formar parte de una organización significa asimilar su cultura... representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano” (p. 72). Son estas normas no escritas, estos componentes invisibles como por ejemplo los sentimientos grupales, las actitudes, las expectativas, los



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

afectos de cada integrante del equipo, lo que construye el clima laboral, que es lo que los individuos perciben.

La manera en como los empleados se integran en un entorno laboral es causal se cita que “Las relaciones de los empleados con la organización contemplan las generadas por la estructura formal y las interpersonales e intergrupales. Los patrones de comportamiento de las personas son resultado, no solo de los valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional, sino también de las condiciones que se establecen en las interacciones. La cultura organizacional incide en el vínculo entre la estructura y el individuo dentro de la empresa”. (Prieto, 2017, p. 70).

En los diversos escenarios laborales dentro de las organizaciones de manera recurrente el factor mencionado como discriminación es recurrente y se menciona técnicamente a la Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (NMX-025, 2015).

Todo lo anterior deriva también en la necesidad teórica de privilegiar el concepto definido como Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales,



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSYDH

posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí. (NMX-025, 2015)

En consecuencia el fenómeno denominado Inclusión define: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos, además del término inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo. (NMX-025, 2015).

La temática antes descrita se relaciona de manera directa con lo solicitado en un proceso estandarizado de responsabilidad social la ISO 26000 Guía de la Responsabilidad Social “Proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización. Incluye orientaciones relacionadas con: la comprensión de la responsabilidad social de una organización, la integración de la responsabilidad social en toda la organización, la comunicación relativa a la responsabilidad social, el incremento de la credibilidad de una organización con respecto a la responsabilidad social, la revisión del progreso y la mejora del desempeño y la evaluación de iniciativas voluntarias en responsabilidad social” (ISO-26000, 2010).

Otro de los estándares internacionales incluidos en el estudio y se relaciona con el trato humano laboral inclusivo es el cumplimiento a Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, el cual plantea el número ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, el crecimiento económico sostenible depende de trabajos decentes para toda la población global y de prácticas económicas que respeten los límites de nuestro planeta, el ODS 10: Reducción de las desigualdades, las iniciativas políticas deben priorizar las necesidades de los grupos desfavorecidos y marginales para dar forma al crecimiento económico y reducir la pobreza, el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, las sociedades inclusivas se basan en un sistema legal estable, en la paz y en la integridad física. Una sociedad sostenible no puede crecer sin unas condiciones vitales seguras a largo plazo, sin seguridad alimentaria, sin educación, sin atención sanitaria y sin la participación de todos en las decisiones sociales y



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

por último la ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos, en primer lugar y más importante, el desarrollo sostenible está impulsado por asociaciones regionales, nacionales y globales y debe implementarse dentro de marcos de trabajo financieros, tecnológicos, económicos e institucionales. Esto se aplica por igual a los gobiernos, la sociedad y el sector privado. A su vez, esto requiere una estrecha colaboración internacional caracterizada por el respeto mutuo. (Naciones Unidas, 2015).

Una parte importante pre- intervención es el proceso metodológico para valorar un problema a intervenir y en el estudio se plantea la realización del diagnóstico y más con características sociales en esta temática se define el diagnóstico social como un proceso de investigación y análisis científico, actuando como «nexo o bisagra» entre el estudio previo y la programación de la acción (intervención). Es un juicio profesional que evalúa las necesidades, recursos y la situación-problema de una comunidad o individuo, sirviendo para «saber qué hacer» con mayor eficacia. (Aguilar y Ander-Egg, 2013).

En toda intervención científica la medición a través de la aplicación de indicadores de medición que permitan establecer estándares para el logro de objetivos siempre se constituye como un valor de pertinencia de todo tipo de acciones a emprender, es por ese motivo de eficiencia que en el estudio se proponen una serie de indicadores titulados “GRI” de carácter internacional definidos (Global Reporting Initiative) son estándares internacionales, métricas y reglas estandarizadas que permiten a las organizaciones medir, reportar y comunicar su desempeño de sostenibilidad en las áreas económica, ambiental y social. Funcionan como una herramienta de transparencia para evaluar impactos y facilitar comparaciones globales, mejorando la responsabilidad corporativa, los cuales proporcionan un marco de estándares globales de medición reconocidos a nivel internacional (GRI, 2024).

En Inclusión laboral La Ley federal del trabajo (LFT) publicada en 1970 menciona la obligación con los trabajadores desde la igualdad es el Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva párrafo de artículo reformado el 30-11-2012 (Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 2).

Se refiere en el estudio la nueva Ley General de Igualdad Sustantiva en Mujeres y Hombres (LGISHM) la cual cita lo siguiente referente a no discriminación por género en su Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo o género. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional reformada en 16-01-2026 (*Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2006, Art.1*).

Objetivo General:

Aplicando metodológicamente la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, se permite aportar una metodología diagnóstica y de valoración para el cumplimiento de mandatos nacional e internacionales para la construcción de organizaciones patronales libres de exclusión laboral.

Objetivos particulares:

1. Descripción técnica entre las diferentes fuentes documentales, aquí establecidos NMX-025, ISO 26000, ODS su relación de similitud en la incorporación de objetivos de cumplimiento afines relacionados con la Inclusión Laboral Humanista.
2. Establecer la relación entre diversos Artículos de la Ley Federal del Trabajo en México, donde se incorporan mandatos relacionados a la no discriminación por



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Género, Discapacidad, Estado Civil, Estado Físico, Religión etc. Dentro de los ámbitos laborales en el país.

3. Diagnosticar como la Nueva Ley General de Igualdad Sustantiva para Hombres y Mujeres 2016 (LGISMH), aporta elementos de cumplimiento “obligados” de gobernabilidad, todos relacionados para la construcción de escenarios patronales inclusivos en Genero.

Metodología:

La investigación es de tipo documental, descriptiva, diagnostica con tipo de evaluación formativa, con la intención de interrogante científica de investigación del objetivo principal el tema de inclusión y no discriminación laboral mediante el análisis de cumplimientos normativos en el país, esto mediante la confrontar y estudio documental de diversos tipos de mandatos de ley o no, nacionales e internacionales, que deber permitir la implementación de escenarios laborales en organizaciones con características de inclusión y no discriminación, además de su relación con el “Clima Laboral”, la Responsabilidad Social y los ODS, incluyendo el visualizar los artículos de la Ley Federal del trabajo y la nueva Ley General de Inclusión Sustantiva relacionados directamente para establecer mandatos o “deberes” para el cumplimiento en la generación de escenarios patronales libres, éticos, humanos no excluyentes para ningún tipo de población laboral en México. A continuación se mencionan las fuentes documentales relacionadas de manera parcial o total con el fenómeno laboral inclusivo.

1. NMX-025-SCFI-2015 en Inclusión y No Discriminación Laboral (NMX-025).
2. ISO-26000 Guía para la Responsabilidad Social, las 7 Gobernanzas (ISO-26000)
3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 17
4. Indicadores Globales de Responsabilidad (GRI)
5. Ley Federal del Trabajo, publicada en 1970, en última reforma publicada en febrero del 2025.
6. Ley General de Inclusión Sustantiva para Hombres y Mujeres publicada 16 de Enero 2026



UANL FTSyDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Cada uno de estos documentos se analizan, comparan y se describe su diagnóstico de valoración, de cómo cada una de las seis fuentes documentales contribuyen en la implementación, cumplimiento, prevención, intervención y posible evaluación para el establecimiento de organizaciones patronales inclusivas y no discriminatorias, libres de exclusión, en relación con las dinámicas laborales en México.

Grafica 1

Comparativa de la NMX-025-STPS-2015 de Inclusión y no Discriminación con relación a clima laboral inclusivo, ISO 26000, ODS.



Los GRI más vinculados a la NOM-035 son 401, 403, 404, 405 y 406 (empleo, salud y seguridad, capacitación, diversidad y no discriminación)

En la presente grafica se describen los 14 requisitos que son necesarios para la acreditación de la NMX-025-SCFI, y la relación inmediata con el clima laboral en las organizaciones, requisitos como ejemplo se mencionan los siguientes tres, el establecer auditorias enfocadas en igualdad, también contar con procesos de formación, capacitación y sensibilización en igualdad, además implementar mecanismos y regulaciones para prevenir, atender o sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral, se presentan las 9 secciones que integran la NMX su relación como ejemplo de correspondencia directa con condiciones generales de trabajo, sección de formación y capacitación, entre otros, los cuales



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSYDH

se detallan en el gráfico, se refiere relación numérica con acciones en el clima laboral, en base a reglas que se tienen que implementar en las organizaciones.

La NMX-025 en el grafico también se relaciona con las 7 gobernanzas de la responsabilidad social de la ISO 26000 subrayando en donde de las 7 se tiene correspondencia entre ambos cumplimientos, y la coincidencia con 8 ODS de un total de 17.

Resultado:

El comparativo de cumplimientos entre la NMX-025, ISO 26000 Y ODS presenta similitud entre las mismas y se relacionan directamente con las reglas de la empresa que se adoptan para la incorporación de una cultura de inclusión organizacional en las unidades económicas, al realizar esta comparativa permite derivar un resultado de evidencia, donde al aplicar la NMX 025 a su vez y por consecuencia cumple con mandatos internacionales, también relacionados con la inclusión como es el caso de las 7 gobernanzas de la ISO 26000 Guía de la Responsabilidad Social y mandatorios de las ODS establecidas como metas por la ONU al 2030

Conclusión:

En el grafico el resultado permite derivar la afirmación que al aplicar la NMX-025, incorpora eficiencia en el cumplimiento de diversidad de mandatos nacionales e internacionales para la mejora del clima laboral con una visión de acciones de integralidad en el cumplimiento de objetivos relacionados con la inclusión laboral.

Recomendación:

Se debería incorporar la norma mexicana en las organizaciones para sistematizar los intentos de incorporar una visión de inclusión y no discriminación en las organizaciones.

Diagnóstico 1



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Presentación de preguntas diagnosticas para la valoración de la percepción de “Clima Laboral y no Discriminación” Apéndice Normativo “E” de la NMX-025 Inclusión y no Discriminación Laboral.

NMX 025 Apéndice Normativo “E” Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación

Sección 1 Reclutamiento y selección de personal

1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.

Sección 2 Formación y capacitación

5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.

Sección 3 Permanencia y ascenso

11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.

Sección 4 Correspondencia en la vida laboral, familiar y personal

17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.

Sección 5 Clima laboral libre de violencia

32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

Sección 6 Acoso y Hostigamiento

39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

Sección 7 Accesibilidad

49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.

Sección 8 Respeto a la diversidad

52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

Sección 9 Condiciones generales de trabajo

56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

Fuente: Elaboración propia.

Es observable el desglose en el diagnóstico de al menos el planteamiento de una pregunta de cada una de las 9 secciones que integran la NMX-025 al analizar las mismas, todas se relacionan con la mejora del clima laboral y la inclusión organizacional, las preguntas separadas en secciones permite valorar la situación que se presenta en cada organización, por ejemplo en la sección 2 Formación y Capacitación se pregunta al empleado lo siguiente: en su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas, aquí la pregunta permite valorar las acciones relacionadas con la no discriminación laboral si la organización realiza acciones de transparencia y protocolos para evitar el favoritismo laboral, esto es solo una mención, lo mismo para las 9 secciones.

Resultado:

El diagnóstico propuesto ya separado por sección (9) el cual es un ejercicio realizado para la presente investigación establecido de manera no particular en el apéndice “E” de la NMX-025, permite aportar mayor claridad para el establecimiento de una valoración



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

diagnóstica técnica y precisa del comportamiento organizacional en particular del fenómeno de la inclusión y no discriminación laboral dentro de la unidad de estudio.

Conclusión:

El planteamiento de preguntas propuestas por sección (9) permite evidenciar la valoración de la inclusión no discriminación en la organización de manera técnica, detallada y medible en donde se aplique el instrumento de valoración

Recomendación:

Es posible la aplicación del diagnóstico para valorar el problema de inclusión y utilizarse en la relación de proyectos estructurados en base a las 9 secciones y además en diferentes etapas de su desarrollo operativo, otorga una mayor pertinencia, para diseñar intervenciones de solución a la problemática como puede ser en la prevención, intervención o evaluación del fenómeno inclusivo laboral.

Tabla 1:

Comparativa de NMX 025 contra Indicadores Globales de Responsabilidad (GRI) establecidos (Posibles Proyectos de Mejora – Intervención).

Requisito NMX-R-025-SCFI-2015	Indicadores GRI Relacionados
Política de igualdad laboral y no discriminación	GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas.
Igualdad de oportunidades en reclutamiento, selección y promoción	GRI 405-1: Diversidad de empleados y gobernanza. GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación.
Acceso a igualdad salarial y compensaciones	GRI 405-2: Relación de salario y remuneración mujer/hombre
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	GRI 401-3: Retorno al trabajo y retención tras licencias de maternidad/paternidad
Accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad	GRI 405-1: Diversidad de empleados, incluyendo discapacidad.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se presentan siete-7 requisitos, como ejemplo de ejercicio de análisis en relación, con el total de los catorce-14 planteadas en la NMX-025 y se confrontan con sus



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSYDH

diversos GRI al menos uno por cada requisito, para presentar un total de 10 en la tabla, el análisis permite evidenciar que existe similitud entre el requisito y el indicador que posibilita la medición para el cumplimiento de cada requisito, incorporando un estándar de medición internacional relacionado con la responsabilidad social en la organización el cual se encuentra a disposición para incorporar mediciones relacionadas con cumplimientos en Responsabilidad Social ISO- 26000 Guía de la Responsabilidad Social.

Resultado:

Se presenta concordancia entre los indicadores GRI 10 y los requisitos, en tabla establecidos 7, los cuales son necesarios para la acreditación de la NMX-025 de Inclusión y no Discriminación Laboral en México, aportando medidas con reconocimiento internacional de cumplimiento a estándares con una filosofía laboral de Responsabilidad Social Humanista.

Conclusiones:

La tabla 2 planteada en el estudio es pertinente el utilizar las GRI para la valoración de cada uno de los requisitos para la acreditación de la NMX-025, fundamentando técnicamente su utilidad y aportando credibilidad a los resultados de sus planteamientos de intervención en la organización.

Recomendación:

Se deberá establecer indicadores GRI para cada uno de los 10 requisitos de certificación NMX-025, obteniendo por consecuencia respuestas medibles a para las acciones implementadas, medidas con vocación de cumplimiento no solo nacional, sino además con un perfil de valoración y atención a mandatos u objetivos de carácter internacional.

Leyes y artículos vigentes en México para el cumplimiento de la Inclusión y No Discriminación Laboral, relacionados con los objetivos de cumplimiento de la NMX-025, Incisos A y B.

A). -Ley Federal del Trabajo (LFT) 1970, Ultima Reforma Publicada el 21 de Febrero del 2025



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Última Reforma DOF 21-02-2025

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada 21-02-2025

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

GUSTAVO DIAZ ORDAZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

D E C R E T O:

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRIMERO Principios Generales

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo reformado DOF 30-11-2012

I

Cita Textual en Art.2 LFT, No existe Discriminación Laboral por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición de salud, sociales, migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Referido a igualdad de Trato y Oportunidades



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Última Reforma DOF 21-02-2025

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012

Cita Textual en Art. 3 LFT, El Trabajo es un Derecho y un deber social y no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, para un ambiente laboral libre de violencia, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Referido a que no deberán establecerse condiciones de Discriminación.

TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo

CAPITULO I Disposiciones generales

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 56 Bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal; por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanentemente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Cita Textual en Art. 56, LFT Las condiciones de trabajo basadas en el principio de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres nunca deberán ser inferiores a las fijadas por ley proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. Refiere a que no deben existir diferencias o exclusiones por género, discapacidad, condiciones de embarazo, estado civil etc.



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Última Reforma DOF 21-02-2025

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo reformado DOF 16-12-2024

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Párrafo reformado DOF 31-12-1975

Cita Textual en Art. 86 LFT, A trabajo Igual, desempeño en puesto, jornada, y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, refiere al principio de igual remuneración por igual trabajo no deberá haber diferencia entre trabajadoras y trabajadores disminuyendo la brecha de género.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

Párrafo reformado DOF 30-11-2012, 19-12-2024

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

Fracción reformada DOF 31-12-1974, 30-11-2012

Cita Textual en Art. 133 LFT, Prohibido negarse a aceptar trabajadores por razones de origen étnico, genero, edad, discapacidad, condición social y de salud etc. Refiere a protecciones del empleo donde el patrón se niegue a contratar por las razones ya comentadas.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo reformado DOF 01-05-2019

Cita Textual en Art. 164 LFT, Las mujeres disfrutan de los mismos Derechos y tienen las mismas Obligaciones que los hombres. Refiere a la garantía de igualdad de trato y oportunidades en el empleo independientemente del género.

El análisis del inciso A Citas Textuales de la LFT donde se presentan, todos los artículos establecidos en el estudio, aportan y se relacionan con el cumplimiento a demandas internacionales referidas a la inclusión y no discriminación laboral, desde una visión de respeto legal a los derechos humanos, a un trato libre de discriminación, priorizando la no diferenciación laboral y un salario y oportunidades igualitarias y de justicia social, para el estudio en particular su relación con la implementación de la NMX-025 de Inclusión y No



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Discriminación Laboral se integra al 100% con los artículos referidos los cuales en su mayoría se establecieron y reformaron detalladamente como se observa en sus imágenes, a partir del 2024 a la fecha. La NMX se oficializó su acreditación o certificación en fecha del 2015, retomando su importancia y oficialismo legal con estas leyes reformadas, para tratar de construir espacios laborales libres de discriminación.

Resultados

Cada Artículo de la LFT aquí presentados en el estudio se relaciona de manera directa con los 14 requisitos de certificación de NMX-025 y las 9 secciones que establece la normativa, además de colaborar con metas u objetivos que solicita la ISO 26000 y ODS mejorando el clima laboral de las organizaciones patronales, con apoyo legal de gobernabilidad y vigilancia para su establecimiento en México.

Conclusión

La hipótesis----- planteada se comprueba porque al aplicar la NMX-025 a su vez permite cumplimientos de mandatos con amparo legal y de vigilancia establecidos en la Ley Federal del Trabajo en el país, además de su réplica en atender objetivos de índole internacional relacionados con la no exclusión laboral.

Recomendación

Realizar un estudio detallado entre la correspondencia de la nmx-025 con sus requisitos de certificación y secciones, relacionarlos con cada uno de los artículos de la LFT el realizar una “tabla de relaciones de afinidad” cumplimientos con objetivos concordantes, entre ambas fuentes bibliográficas documentales vigilantes, de reglamentación legal y laboral, para su visualización sistémica de avances positivos para la no discriminación, basados en la gobernabilidad de la inclusión.

En el estudio se cita en imagen y textualmente los artículos que se relacionan

B). -Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (LGISMH),

Publicada el 15 de Enero del 2026



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Jueves 15 de enero de 2026

DIARIO OFICIAL

4

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley General de Desarrollo Social; de la Ley General de Salud; de la Ley General de Educación; de la Ley del Seguro Social; de la Ley de Migración; de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley de Planeación; de la Ley de Vivienda; de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal del Derecho de Autor; de la Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial y de la Ley General de Cultura y Derechos Culturales.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DEL CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Y FAMILIARES; DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; DE LA LEY GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL; DE LA LEY GENERAL DE SALUD; DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DE MIGRACIÓN; DE LA LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES; DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO; DE LA LEY DE PLANEACIÓN; DE LA LEY DE VIVIENDA; DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR; DE LA LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN A LA PROPIEDAD INDUSTRIAL Y DE LA LEY GENERAL DE CULTURA Y DERECHOS CULTURALES.

CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DEL CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Y FAMILIARES; DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; DE LA LEY GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL; DE LA LEY GENERAL DE SALUD; DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DE MIGRACIÓN; DE LA LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES; DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO; DE LA LEY DE PLANEACIÓN; DE LA LEY DE VIVIENDA; DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR; DE LA LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN A LA PROPIEDAD INDUSTRIAL Y DE LA LEY GENERAL DE CULTURA Y DERECHOS CULTURALES

Artículo Primero. Se reforman la denominación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los artículos 1; 2; 4; 5, fracciones VIII y actual IX; 7; 8; 9, primer párrafo y fracciones I, III, IV y V; 12, fracciones I, II, III, IV y VII; la denominación del Capítulo Tercero del Título II; 14; 15, primer párrafo y fracciones I, I Bis y II; la denominación del Capítulo Cuarto del Título II; 16, primer párrafo; la denominación del Capítulo Primero del Título III; 17, primer párrafo y, segundo párrafo, fracciones VII, XI, XIII y XIV; la denominación del Capítulo Segundo del Título III; 18; 21; la denominación del Capítulo Tercero del Título III; 23; 24; 25, en su párrafo y fracciones I y III; 26, fracciones I y IV; 27; la denominación del Capítulo Cuarto del Título III; 29; 30; la denominación del Capítulo Primero del Título IV; 32; 38, fracción VII y último párrafo; 41; 42, fracción VI; 44; la denominación del Capítulo Primero del Título V; 46 y 48, párrafo primero y fracciones I, II, III y IV; y se adicionan una fracción X al artículo 5; las fracciones XV, XVI y XVII al artículo 17 y los artículos 24 Bis; 24 Ter y 24 Quater, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo o género. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En el análisis del inciso B de ley (LGISMH) el 16 de Enero del 2026 se publicó el decreto que da acreditación jurídica legal a la Igualdad Sustantiva definida como Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en México, la cual como objetivo establece el regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a México a la igualdad sustantiva, la cual se puede interpretar como igualdad real, importante, esencial etc., en los ámbitos públicos y privados, promoviendo el empoderamiento de la mujer, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo o género, sus disposiciones



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

son de interés social, para todo el territorio nacional, como ya se mencionó se oficializó en el presente año (2026) y es en respuesta a realidades como las establecidas en estadísticas como las siguientes en el ámbito laboral, por ejemplo, lo referente a sus remuneraciones por salario: **Datos Clave de la Brecha Salarial (INEGI, ENIGH 2024):** **Ingreso Promedio (2024):** Hombres: \$12,016 pesos mensuales | Mujeres: \$7,905 pesos mensuales, **Brecha Porcentual:** Las mujeres perciben aproximadamente el 66% del ingreso de los hombres (una brecha del 34%), **Diferencia Absoluta:** Aproximadamente \$4,111 pesos menos para ellas en promedio.

En el caso del presente estudio descriptivo documental comparativo la presente Ley de Igualdad Sustantiva su análisis deriva en su pertinencia en apoyar de manera directa al cumplimiento de los requisitos para la certificación o acreditación de la NMX-025, además de las 9 secciones que la integran, apertura el cumplimiento ya establecido por ley de nuevas obligaciones patronales, con el objetivo particular de vigilar y de establecer escenarios laborales libres de Discriminación por género.

Conclusión:

La reciente ley de igualdad sustantiva es pertinente para el logro de objetivos solicitados tanto en normativas nacionales como en estándares internacionales relacionados con la igualdad laboral, independientemente del sexo o género, contribuyendo a la mejora del clima laboral organizacional y una imagen de Responsabilidad social humana en los organizamos patronales.

Recomendación:

Elaboración de estudio detallado donde realices una “tabla de equivalencia sistematizada y metodológica que confronte lo establecido en la NMX-025, ISO 26000, ODS Y OIT” para la generación de una visión más pertinente al momento de aplicar la Norma, como herramienta de inclusión y no discriminación acredititable, además de compararla con los artículos de mandatos de la LFT.



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

UANL FTSyDH

Referencias

- Aguilar & Ander-Egg (2013) Diagnóstico social conceptos y metodología, Edit. Lumen Hvmanitas. Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/ChiavenatoRecursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2018). *Guía para la acción pública contra la discriminación*. <https://www.conapred.org.mx>
- Globales Reportes de Iniciativa GRI (2024) “Guía Básica para tu Primer Informe de Sostenibilidad” <file:///C:/Users/PC/Downloads/gri-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-para-tu-primer-reporte-de-sostenibilidad.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/>
- ISO 26 000 Guía de la Responsabilidad Social (2010) Traducción al Español <https://americanlatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/09/U4ISO26000.pdf>
- Ley Federal del Trabajo [L.F.T.], reformada, Diario Oficial de la Federación [DOF], 1 de abril de 1970 (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres [LGISMH], Diario Oficial de la Federación [DOF], 2 ago. 2006 (México; con reformas hasta 15 ene. 2026). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGISMH.pdf>
- Montero Rodríguez, J. L. (2020). Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo. Crítica ontológica al empleo. *Sincronía*, (78), 135-170.
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>.
- Norma Mexicana NMX-025-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación <https://nmx.conapred.gob.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>



UANL FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Prieto Herrera, J. E. (2017). *Gestión estratégica organizacional* (5.^a ed.). Ecoe Ediciones. www.ecoediciones.com.