

# ARTÍCULOS



# EL SECTOR PRIVADO EN LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS EN MÉXICO

Stefania Tapia Marchina

Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno, Tecnológico de Monterrey Campus Puebla,  
Puebla, México

© smarchina@gmail.com | © stefania.tapia@tec.mx |  <https://orcid.org/0000-0002-7753-4188>

Recibido el 14 de septiembre de 2023; aceptado el 29 de noviembre de 2024  
Disponible en Internet en abril de 2025

**RESUMEN:** En vista de que la persistencia de la desigual distribución de cuidados tiene un impacto importante en la participación laboral de las mujeres y su autonomía económica, este artículo realiza un análisis cualitativo sobre los alcances y limitaciones de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, como mecanismo de política pública para incentivar la corresponsabilidad del sector privado en la distribución de los cuidados. Este trabajo busca contribuir a la discusión sobre las políticas públicas que promuevan una redistribución equitativa de los cuidados y faciliten la participación laboral de las mujeres en el mercado.

**PALABRAS CLAVE:** Cuidados; Corresponsabilidad; Mercados laborales; Economía feminista

## CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Tapia Marchina, Stefania. 2025. "El sector privado en la corresponsabilidad de los cuidados en México", *Debate Feminista*, año 35, vol. 70, pp. 1-29, e2436, <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2025.70.2436>

DEBATE FEMINISTA 70 (2025) pp. 1-29

Año 35, vol. 70 / julio-diciembre de 2025 / ARTÍCULOS

ISSN impreso: 0188-9478 | ISSN electrónico: 2594-066X

e2436 | <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2025.70.2436>

© 2025 Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## THE PRIVATE SECTOR IN THE JOINT RESPONSIBILITY FOR CARE WORK IN MEXICO

**ABSTRACT:** Given that the persistence of the unequal distribution of care work has a significant impact on women's labor participation and economic autonomy, this article undertakes a qualitative analysis of the scope and limitations of the Official Mexican Standard NMX-R-025-SCFI-2015 for Equality and Non-Discrimination as a public policy mechanism designed to encourage the joint responsibility of the private sector in the distribution of care work. This article therefore seeks to contribute to the discussion on public policies that will promote an equitable redistribution of care work and facilitate women's participation in the labor market.

**KEYWORDS:** Care; Joint Responsibility; Labor Markets; Feminist Economy

## O SETOR PRIVADO NA CORRESPONSABILIDADE DOS CUIDADOS NO MÉXICO

**RESUMO:** Considerando que a persistência da distribuição desigual de cuidados tem um impacto importante na participação laboral das mulheres e na sua autonomia econômica, este artigo realiza uma análise qualitativa do alcance e das limitações da Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 sobre Igualdade e Não Discriminação, como mecanismo de política pública para incentivar a corresponsabilidade do setor privado na distribuição de cuidados. Assim, este trabalho busca contribuir para a discussão sobre políticas públicas que promovam uma redistribuição equitativa do cuidado e facilitem a participação laboral das mulheres no mercado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cuidados; Corresponsabilidade; Mercados laborais; Economia feminista

## INTRODUCCIÓN

Este artículo busca contribuir a la discusión sobre las políticas públicas necesarias para incentivar una mayor corresponsabilidad en los cuidados, particularmente desde el sector privado, y su potencial impacto para fomentar una inserción equitativa de las mujeres en el empleo, donde se consideren las barreras estructurales que la demanda de tiempo de cuidados representa para su plena participación, así como los cambios que se pueden generar en los centros de trabajo para hacer el empleo compatible con el cuidado, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para ello examino los alcances y limitaciones de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación como un mecanismo para incentivar la corresponsabilidad del sector privado en la distribución de los cuidados y potencialmente facilitar la participación laboral de las mujeres en los mercados. Dicha norma es un mecanismo de certificación voluntaria para los centros de trabajo públicos, privados y sociales que implementan medidas para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en los espacios de trabajo.

Inicio con una mirada desde la economía feminista sobre los cuidados, su desigual distribución, su relación con la participación laboral de las mujeres y las principales medidas para fomentar la corresponsabilidad de los mismos. Posteriormente presento el marco contextual de la participación laboral de las mujeres y la distribución del uso del tiempo para los cuidados en México, para lo cual utilizo datos generados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas y la cuenta satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares; así como datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

A continuación procedo a estudiar el diseño de la norma a partir de la metodología de análisis de políticas públicas de Blofielf y Martínez Franzoni (2015) que distingue y caracteriza los tipos de mecanismos que pueden fomentar la corresponsabilidad de los cuidados en el contexto latinoamericano. Cabe señalar que este trabajo no analiza el impacto de la Norma en la retención, ascenso o mejora sustantiva del trabajo al que acceden las mujeres en los centros certificados por la Norma, ya que no hay datos disponibles para realizar dicho estudio.

## UNA MIRADA FEMINISTA DE LA RELACIÓN ENTRE EL EMPLEO Y LOS CUIDADOS

En contraste con la visión hegemónica de la economía, en donde los mercados están en el centro del análisis, la economía feminista busca ampliar el objeto de estudio a la organización a través de la cual se provee para satisfacer las necesidades humanas, en donde las personas son consideradas interdependientes entre sí y dependientes de la naturaleza. El género es un elemento clave para entender cómo nos organizamos y las consecuencias distributivas de esa organización (Jacobsen 2020; Nelson 1996, 2018; Pérez Orozco 2015). Esta lente visibiliza la estrecha relación que existe entre el trabajo de cuidados y el empleo remunerado para los mercados (Rodríguez 2012), y pone sobre la mesa las grandes desigualdades que existen en la distribución de los mismos entre mujeres y hombres, así como en el valor social que se le atribuye a cada esfera.

Una de las principales contribuciones de esta corriente es el análisis de los cuidados, entendidos como las actividades y relaciones que se entablan para satisfacer las necesidades tanto materiales como emocionales de las personas. Esto incluye las esferas monetizadas y no monetizadas de trabajo, así como la infraestructura pública y privada de cuidados disponible (Esquivel 2012).

Los cuidados están ligados al bienestar y a la mejora de los estándares de existencia; tienen un papel central en la gestión y sostenimiento

de la vida humana, los espacios y los bienes, la educación y la formación de las personas, así como en el mantenimiento de las relaciones sociales (Bango 2020, Picchio 2005, Rodríguez 2012).

La relación entre los cuidados y las brechas de género en los mercados laborales ha sido estudiada ampliamente por la economía feminista, la cual ha encontrado que los cuidados representan la principal barrera para el pleno acceso de las mujeres al empleo remunerado, formal y de tiempo completo. De acuerdo con un estudio realizado por Espino y Sauval (2016), vivir en pareja, tener hijas/os menores y someterse a altas demandas de tiempo de cuidados son los elementos que más contribuyen a las desigualdades de género en el empleo.

Si bien antes de la década de 2000 hubo avances importantes en la incorporación de las mujeres en el empleo, a partir de entonces se ha estancado este incremento a nivel global de modo que las madres son las más propensas a no insertarse o a retirarse de los mercados laborales. Varios estudios han encontrado que mujeres y hombres tienen relativa paridad en el empleo antes de tener hijos/as, pero a partir del primer parto, la probabilidad de que una mujer esté trabajando por un ingreso se reduce entre 30 y 40% (Doran *et al.* 2019).

Para generar avances sustantivos en la igualdad en el empleo, en primer lugar se necesita alcanzar igualdad en los cuidados en el interior de los hogares y entre los actores del sector público y del sector privado (Elson 2017). De igual manera, es necesario transformar los espacios de trabajo para que sean compatibles con los cuidados, tanto para las mujeres como para los hombres.

Reconocer y visibilizar los cuidados como una piedra angular de la economía implica necesariamente una revisión de la manera en que se organiza el trabajo —pagado y no pagado— en su conjunto. El papel del sector privado va más allá de dar prestaciones de seguridad social o servicios de cuidado en el espacio laboral; debe incluir una reorganización de los horarios y lugares del empleo para que las personas trabajadoras puedan dedicarse a labores de cuidado si así lo necesitan o deciden.

## CAMINOS HACIA LA REDISTRIBUCIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

Cuando las mujeres se insertaron de manera masiva en empleos remunerados —desde una mirada androcéntrica del ser racional desprovisto de responsabilidades en el cuidado y que maximiza su beneficio al buscar un ingreso—, se esperaba que sus vidas laborales se volvieran como las de los hombres. La economía feminista hace una propuesta diferente: la de reconocer los cuidados como la piedra angular de la organización social. Desde esa perspectiva se vuelve indispensable modificar las normas y expectativas institucionales del sector público y del sector privado para fomentar la corresponsabilidad.

Respecto del aumento de la participación laboral de las mujeres, lo que se ha observado en materia de cuidados y política pública en América Latina es lo que Blofield y Martínez Franzoni (2015) denominan *piso maternalista*, el cual acoge a las mujeres durante la gestación, el parto y la lactancia mediante licencias maternales. Estas políticas, si bien representan avances, a la vez tienden a reforzar la interpretación de los cuidados como responsabilidad de las mujeres.

En contraste, se ha avanzado muy poco en términos de licencias paternales u horarios flexibles sin distinción de género que faciliten a los padres cuidar de manera equitativa en el interior de los hogares en un contexto de escasez de recursos económicos y de tiempo. A la vez que aumenta la proporción de mujeres que generan ingresos para sus familias, se ha mantenido una baja participación de los hombres en los cuidados (Martínez 2019, Martínez y Arias 2022, Solari y Batthyány 2019).

Hablar de corresponsabilidad implica superar el paradigma maternalista para avanzar hacia la redistribución de las responsabilidades de cuidados en las familias (Blofield y Martínez 2015). La corresponsabilidad se enfoca en reconocer que el cuidado debe asumirse entre diferentes actores: el estado, el mercado, las familias y las comunidades (Batthyány 2015), mientras que la redistribución enfatiza la reorganización de los trabajos de cuidados entre los distintos actores.

Uno de los principales aportes de la economía feminista en la región para promover tanto la corresponsabilidad como la redistribución ha sido la creación de sistemas nacionales de cuidados como una política integral que busca ampliar la provisión pública de cuidados de manera universal (sin distinción de género de quien cuida ni de derechohabiente vinculada al trabajo formal), así como fomentar la participación del sector privado —a través de las políticas fiscales— y de los hombres en los hogares (Rea *et al.* 2021).

El camino para lograrlo no ha sido sencillo. Uno de los problemas en América Latina es que los regímenes de seguridad social y de acceso a la salud están altamente fragmentados y tienen financiamiento insuficiente (Alonso 2020); entonces, aunque se diseñen medidas de corresponsabilidad y redistribución, en muchas ocasiones no se implementan de manera integral y conectada.

Aunque fragmentadas, estas políticas son un paso importante para avanzar en la reorganización de los cuidados: buscan incidir en los patrones de uso del tiempo de las mujeres y aumentar las oportunidades para que combinen el empleo con el trabajo no remunerado de cuidados. Existen distintos mecanismos para lograrlo, como la flexibilización de los tiempos y los espacios de trabajo, la prestación directa de servicios de cuidado o la prestación indirecta de servicios de cuidado mediante transferencias (Aguirre 2009).

Blofield y Martínez (2015) proponen una metodología de análisis que distingue entre tres tipos de políticas de corresponsabilidad:

- I. Las políticas secuenciales que buscan proteger los ingresos de las personas trabajadoras cuando dedican tiempo al cuidado; por ejemplo, las licencias o la flexibilidad en los horarios. Estas facilitan que se involucre el sector privado mediante la reorganización de los espacios de trabajo para que se vuelvan compatibles con los cuidados.
- II. Las políticas de desfamiliarización de los cuidados, las cuales buscan transferir responsabilidad hacia el estado mediante la provisión de servicios de cuidado públicos o subsidiados.

III. Las medidas regulatorias del trabajo doméstico remunerado contratado por los hogares, las cuales buscan proteger a las personas trabajadoras del hogar, principalmente mujeres, para garantizar la calidad laboral.

Las principales medidas de corresponsabilidad del sector privado se centran en la provisión de servicios de cuidados en sitio o subsidiados para las personas trabajadoras, y la flexibilización de los horarios o los espacios (por ejemplo, el trabajo remoto); estas se pueden clasificar como políticas secuenciales (tipo I).

Si bien este tipo de medidas puede tener un impacto significativo al compatibilizar el trabajo remunerado con los cuidados y al permitir que más mujeres perciban un ingreso e incrementen su autonomía económica, tienen como limitante que son una opción solo disponible en el sector formal, lo cual deja a muchas mujeres afuera de estas oportunidades.

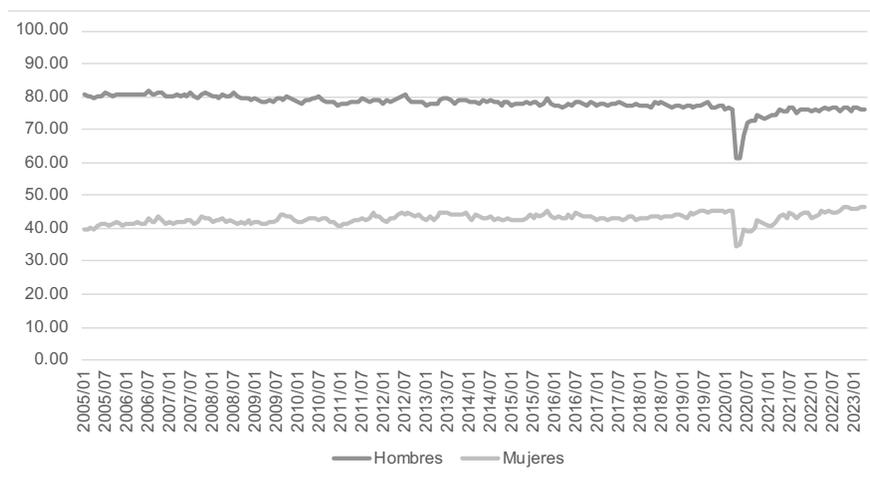
Es importante no perder de vista que las políticas aisladas tienen siempre un potencial limitado para redistribuir y generar una corresponsabilidad equitativa entre actores. Para lograr un mayor impacto es necesario diseñar estrategias integrales que involucren los tres tipos de medidas, así como intervenciones para universalizar su acceso.

## CONTEXTUALIZACIÓN: PARTICIPACIÓN LABORAL Y DISTRIBUCIÓN DE LOS CUIDADOS EN MÉXICO

En México, la participación de las mujeres en el empleo creció de manera acelerada y pasó de una tasa de participación de 16% en 1970 (Oliveira y García 1990: 347) a 40% en 2005. A partir de entonces, el crecimiento de este indicador ha sido mucho más moderado: oscila entre 40 y 30% en el periodo 2006–2023 y mantiene una brecha promedio de 35% con la participación de los hombres (INEGI 2023). La brecha en la participación laboral se ha reducido en 10% entre 2005 y 2023 (gráfica 1). Sin embargo, las causas de esa disminución han sido

heterogéneas, por un lado, derivadas de una baja de 4% de la participación laboral de los hombres; por otro lado, del aumento de la participación de las mujeres en 6% (INEGI 2023).

GRÁFICA 1. TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL  
2005-2023, MENSUAL, POR SEXO

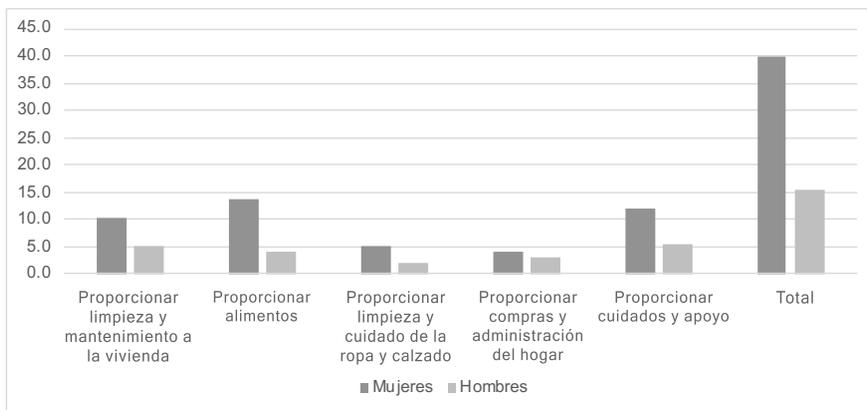


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2023).

Por otro lado, para estudiar los cambios en el uso del tiempo destinado a los cuidados se cuenta con poca información para comparar cambios a través del tiempo. En México solo se cuenta con dos encuestas del uso del tiempo con metodologías comparables: la primera que se llevó a cabo en 2014 y la segunda en 2019 (INEGI 2020). Estos instrumentos presentan cambios poco significativos en la cantidad de horas per cápita dedicadas al trabajo no remunerado de los hogares.

Dichas encuestas reflejan que, en promedio, las mujeres en México dedican 40 horas a la semana al trabajo no remunerado, con las cuales proporcionan principalmente cuidados, alimentos y limpieza; mientras que los hombres dedican solo 15 horas a la semana a cuidados y mantenimiento. La actividad que más equitativamente se reparte es la de administración del hogar (gráfica 2).

GRÁFICA 2. HORAS PER CÁPITA A LA SEMANA DEDICADAS  
 AL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES,  
 POR TIPO DE FUNCIÓN Y SEXO



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2021).

La distribución de las responsabilidades de cuidados tiene implicaciones importantes en la participación laboral de las mujeres. Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco), 46% de las mujeres mexicanas que quieren trabajar indican que no buscaron empleo debido a que no tienen quien cuide a sus hijas/os u otras/os dependientes (Imco 2022). En otro estudio del Imco, 51% de las madres habían pausado su carrera profesional, en comparación con 25% de las mujeres sin hijas/os; esta misma encuesta arrojó que entre mayor número de hijas/os, es mayor la tasa de informalidad laboral de las madres y menor el ingreso mensual que perciben (Imco 2023).

A pesar de tener una menor tasa de participación en el empleo, las mujeres en México tienen mayor carga total de trabajo que los hombres cuando se suman el tiempo para los cuidados y el tiempo para el empleo remunerado. El promedio semanal de tiempo total de trabajo para las mujeres es de 59.5 horas y para los hombres de 53.3 horas; 30.9% de este tiempo las mujeres lo dedican al empleo para el mercado, 66.6% al trabajo no remunerado y 2.5% a la producción de bienes de consumo

para sus hogares. Mientras que para los hombres este porcentaje prácticamente se invierte: dedican 68.9% al trabajo para el mercado y 27.9% al trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares (INEGI 2020).

Por su parte, la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017 del INEGI encontró que, de los 14 millones de personas entre 0 y 6 años en el país, solo 3% acude a guarderías públicas y 1% a guarderías privadas, mientras que 75% recibe cuidados de su madre y 14% de su abuela. Por lo que respecta a personas adultas mayores que requieren asistencia, 62% de quienes reportan realizar estos cuidados son mujeres.

El número de guarderías públicas del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2022 era de 1,337 y daba atención a un total de 175,142 menores de 6 años (IMSS 2022). Por lo que respecta a guarderías privadas, de acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, en 2022 se tenían registradas 10,492 guarderías privadas, de las cuales 78% son microempresas con menos de 10 personas empleadas (Data México 2023). Estos datos por supuesto no consideran las unidades económicas informales que prestan servicios de cuidado, ni a las personas trabajadoras independientes que prestan estos servicios personales y en los hogares.

Lo que queda de manifiesto es que los cuidados de menores de seis años son realizados en su gran mayoría por las familias y, dentro de estas, por las mujeres, ya sean las madres o las abuelas, o a través del ingreso familiar para pagar servicios privados formales o informales.

Las licencias de maternidad y paternidad en México están protegidas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, para las personas que trabajan en el sector público o en el sector privado, respectivamente. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170, establece que las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos principales (DOF 2022):

- I. Licencia de 12 semanas (seis anteriores y seis posteriores) al parto.
- II. Se considera periodo de lactancia un máximo de seis meses, en donde la trabajadora tendrá dos descansos al día de media hora cada uno, un lugar adecuado en el centro de trabajo para la lactancia, o

bien, un acuerdo con la empresa para reducir una hora su jornada laboral por el periodo.

El artículo 171 señala que los servicios de guardería serán prestados por el IMSS a la madre o al padre derechohabiente.<sup>1</sup> Las licencias de paternidad están previstas como una obligación de las empresas empleadoras en el artículo 132 de la misma ley, fracción XXVII Bis, adicionada en 2018, que otorga permiso de cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento o adopción de un/a infante.

Cabe destacar que si bien la normatividad señala derechos para todas las personas trabajadoras, tales derechos van a estar sujetos a la situación laboral de las mismas, así como a su adscripción a las instituciones de seguridad social vigentes. Esto representa un reto importante para la universalidad en el acceso, y evidencia que México tiene un régimen fragmentado de protección social que interseca con el nivel de ingresos y el grado de urbanidad de las localidades (López 2018).

En este contexto sin duda hay importantes carencias en el acceso a estos derechos. Para superar dicha situación, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) trabaja en los primeros pasos para construir un Sistema Nacional de Cuidados que de manera integral aplique medidas regulatorias, secuenciales y desfamiliaristas de los cuidados mediante el involucramiento de cuatro actores clave en la consecución de la corresponsabilidad: el estado, las familias (los hombres), las empresas y el sector social (Ferreyra 2021, López 2018).

Lamentablemente, la propuesta de reforma constitucional para legislar el derecho al cuidado y la implementación de un sistema nacional, si bien fue aprobada por la Cámara de Diputados en noviembre de 2020, está atorada en la Cámara de Senadores, proceso que sigue sin

---

<sup>1</sup> El 20 de enero de 2023 se realizó una reforma a la Ley del Seguro Social que abrió el servicio de guarderías a toda persona trabajadora asegurada que tenga bajo su custodia hijos o hijas, lo cual incluye a los padres. Antes, solo las madres adscritas tenían este derecho (DOF 2023).

avanzar en el momento de escritura de este artículo (Grupo Parlamentario Morena, LXV Legislatura 2023).

Por otro lado, en 2020 se han implementado acciones de redistribución de los cuidados a través de transferencias: el artículo 4° de la Constitución indica que es obligación del estado garantizar la entrega de apoyos económicos a personas con discapacidad, pensiones a adultas mayores, becas a estudiantes y acceso gratuito a la salud para la población sin seguridad social (DOF 2020).

Sin embargo, en relación con las medidas secuenciales, en México no se han establecido los requisitos obligatorios en la flexibilización de horarios sin distinción de género para madres/padres o permisos mixtos e igualitarios para el cuidado biparental en los espacios de trabajo.

Lo que se plantea como medida secuencial que incentiva al sector privado para incrementar su papel como corresponsable en los cuidados es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación (NMX-025), un mecanismo de certificación voluntaria de centros de trabajo, ya sean públicos, privados o sociales, para implementar medidas que fomenten la igualdad de género y la no discriminación. A continuación hago un análisis de la misma.

## ANÁLISIS DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las Normas Mexicanas (NMX) son mecanismos de adhesión voluntaria, en contraste con las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que son obligatorias. Ambas son consideradas como medidas de regulación o estandarización técnica de procesos, productos o servicios para asegurar o certificar que se cumpla con determinados requisitos en materia de salud, seguridad, transparencia o calidad, entre otros rubros.

La NMX-025 establece parámetros en los centros de trabajo para la implementación de procesos y prácticas que propicien la igualdad laboral y la no discriminación entre las personas trabajadoras de los

mismos. Es una herramienta de adscripción voluntaria que permite obtener un reconocimiento público en los centros de trabajo que cumplen con los requisitos, el cual es otorgado por el Consejo Interinstitucional conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Inmujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (SE 2015).

CUADRO 1. LISTADO DE LOS 10 CENTROS DE TRABAJO  
 CON MAYOR CANTIDAD DE PERSONAL EN MÉXICO

<i>Centro de Trabajo</i>	<i>Personal</i>	<i>Porcentaje</i>
Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México (TSJCDMX) / Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México (CJCDMX)	10,000	1.0%
Gobierno del Estado de Guanajuato	11,275	1.2%
Comisión Nacional del Agua (Conagua)	11,356	1.2%
Procuraduría General de la República (PGR)	23,129	2.4%
Servicio de Administración Tributaria (SAT)	25,543	2.7%
Tecnológico Nacional de México (TECNM)	34,064	3.6%
Tiendas Soriana, S.A. de C.V.	85,081	8.9%
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	104,717	14.1%
Petróleos Mexicanos (Pemex), sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales	134,581	14.1%
Wal-Mart de México, S.A.B. de C.V.	199,072	20.8%
Total	638,818	66.9%

Fuente: Elaboración propia con base en información de Consejo Interinstitucional (2023).

Al 10 de junio de 2023, la NMX-025 contaba con la certificación de 593 centros que incluyen 6,123 entidades donde trabajan 954,821 personas, de las cuales 449,586 son mujeres y 505,218 son hombres (Consejo Interinstitucional 2023). Diez de esos centros de trabajo concentran a 66.9% de las personas trabajadoras beneficiadas, y cuatro, a 55% (véase el cuadro 1).

Cabe recalcar que la distribución entre centros de trabajo públicos y privados es de 50 y 50% respectivamente, lo cual es consistente con la distribución de personal entre los cuatro centros con mayor cantidad de personas empleadas, de los cuales dos pertenecen al sector público (Pemex e ISSSTE) y dos al privado (Tiendas Soriana y Wal-Mart de México).

Respecto de la cantidad de centros de trabajo en el país, el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI reporta para 2022 un total de 5,530,929 unidades entre instituciones privadas, públicas y sociales, la mayoría de las cuales tiene entre cero y cinco personas empleadas (87%). El restante 13%, que equivale a 729,929 unidades, tiene al menos seis personas contratadas. Por lo que, incluso si se considera el universo con más de cinco personas contratadas, el alcance de la NMX-025 asciende apenas a 0.84% de cobertura de los sitios de trabajo.

### *Antecedentes y marco normativo*

La actual NMX-025 nació en 2014 a partir de un convenio de colaboración entre la STPS, el Inmujeres y el Conapred, que permitió la unión de tres mecanismos de reconocimiento (SE 2015):

- I. La NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres —instrumentada por la STPS— y su posterior revisión en 2012.
- II. La certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG) elaborado por el Inmujeres en 2003, que forma parte de la Comunidad

Sello de Igualdad de Género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

### III. La Guía de acción contra la discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (Guía ICI) del Conapred.

Al unir las tres estrategias de certificación voluntaria en una, la NMX-025 se fortalece, pues incluye las agendas de derecho laboral, de equidad de género y de no discriminación. Como resultado de esta unión se profesionaliza el mecanismo, el cual se ampara en el marco jurídico internacional derivado de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (SE 2015).

A la vez, la NMX-025 permite operacionalizar elementos contemplados en leyes de importante alcance en el país, como la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como los programas que se derivan de ambas: el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind) (Cristerna y Ramos 2019).

La NMX-025 se puede considerar una medida secuencial y desfamiliarista del trabajo, la cual implementa una mirada informada en el feminismo que se ha institucionalizado a través de marcos jurídicos internacionales y nacionales. Cabe señalar que el objetivo de este trabajo es analizar la Norma desde la mirada del papel del sector privado en la corresponsabilidad de los cuidados, por lo que se recomiendan futuras investigaciones en donde se estudien los ejes de no discriminación y accesibilidad a mayor detalle.

#### *Medidas de corresponsabilidad requeridas para la certificación*

Los requisitos de certificación de la NMX-025 contemplan cinco medidas críticas que equivalen a 30 puntos. Dentro de dichas medidas no

se señalan intervenciones para la corresponsabilidad de los cuidados, sino que están principalmente centradas en que el centro de trabajo cuente con una política de igualdad y no discriminación, una comisión de vigilancia, procesos de reclutamiento igualitarios, así como la realización de una auditoría y una encuesta que midan las acciones y sus efectos en el clima laboral (véase el anexo).

Posteriormente, hay nueve requerimientos no críticos que equivalen a 70 puntos en total; el requisito número 12 es el que se centra en las acciones de corresponsabilidad de los cuidados y es también la condicionante que tiene el desglose de mayor cantidad de acciones, así como el puntaje más alto comparado con el resto de las disposiciones.

CUADRO 2. MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD REPRESENTADAS EN EL REQUISITO NO CRÍTICO NÚMERO 12

<i>Requisito no crítico 12</i>	
Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	
Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social.	5
Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	5
Que existan medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de las familias.	3
Que se otorgue licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5
<i>Puntaje total</i>	<i>23</i>

Fuente: Elaboración propia con base en Secretaría de Economía (2015).

En el cuadro 2 se muestran las intervenciones que contempla el requisito 12, en donde se destacan por encima de las prestaciones de la Ley Federal del Trabajo:

- I. La flexibilización de horarios y permisos y el reconocimiento de la diversidad de necesidades de cuidado en las familias; estas medidas fomentan un equilibrio entre las esferas remuneradas y no remuneradas del trabajo.
- II. La oferta complementaria de cuidados a menores además de aquellos disponibles en la seguridad social.

El puntaje mínimo para obtener el certificado es de 70; esto implica que los centros de trabajo podrían no aplicar ninguna de las medidas de corresponsabilidad de los cuidados —equivalentes a 23 puntos— y aun así obtendrían la certificación.

Aunado a ello, la norma contempla niveles de distinción de acuerdo con la implementación adicional de cuatro medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas. Los centros de trabajo que implementen las cuatro medidas tendrán el nivel Oro, aquellos que lo hagan con tres el Plata, dos medidas el Bronce y ninguna la certificación base.

Estas intervenciones ya no cuentan con un eje centrado en la corresponsabilidad, sino en la participación, tanto en liderazgo como en la plantilla de personal (SE 2015). Sin embargo, un mayor liderazgo de mujeres en puestos directivos podría tener un efecto positivo en la ampliación de planes y programas que continúen reduciendo las barreras de entrada, permanencia y ascenso de las mujeres; todo lo cual incluye la redistribución de los cuidados. De acuerdo con el Padrón, 41% de los centros de trabajo certificados no implementa ninguna de las acciones, mientras que solo 18% ha alcanzado el nivel Oro (Consejo Interinstitucional 2023).

En una evaluación coordinada por EUROSociAL, se concluyó que la norma es una hoja de ruta para espacios de trabajo que estén interesados en implementar acciones de igualdad y no discriminación, y que den sustento a intervenciones concretas y valoradas en una

escala de requisitos (Cristerna y Ramos 2019). El puntaje y el detalle de las acciones y las políticas requeridas a los centros de trabajo sin duda muestra una priorización de la corresponsabilidad de los cuidados en el diseño de la NMX-025.

Por lo tanto, la NMX-025 se puede considerar una medida secuencial que implementa una mirada informada en el feminismo institucionalizado mediante marcos jurídicos internacionales y nacionales. Sin embargo, según Cristerna y Ramos (2019), carece de una estrategia de metas y monitoreo de los avances en los centros de trabajo que vaya más allá de las evidencias en políticas y programas, así como los porcentajes en la plantilla o puestos directivos, por ejemplo, la medición del uso de los programas disponibles, su efectividad en la contratación, retención y ascenso de mujeres, así como en una mayor participación de los hombres en el uso de servicios de cuidados y licencias parentales.

Aunado a ello, el alcance de la norma ha mostrado ser altamente limitado: está certificado menos de 1% de las unidades económicas formales con seis o más personas empleadas en el país.

En ese sentido, aunque la NMX-025 es un instrumento para promover la corresponsabilidad del sector, dista mucho de impulsar una transformación del trabajo que represente un reconocimiento de los cuidados como esenciales para la vida y que forme parte de una estrategia integral de redistribución. Aun así, significa importantes aportes a los lineamientos y estándares para avanzar en la corresponsabilidad.

## CONCLUSIONES

El acceso al empleo de calidad es fundamental para expandir las opciones de vida de las mujeres y su capacidad para tomar decisiones, pero no es suficiente para generar un incremento sustantivo en su bienestar y calidad de vida. Para ello, el trabajo debe de ofrecer oportunidades suficientemente remuneradas y que se puedan conciliar con

las responsabilidades de cuidado tanto para las mujeres como para los hombres (Espino 2017, Espino y Sauval 2016).

En México, las licencias contempladas en la Ley Federal del Trabajo han resultado insuficientes para la retención de las mujeres trabajadoras que son madres y, sobre todo, para impulsar una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado. La escasa oferta de guarderías de los institutos de seguridad social es preocupante y obliga a que la mayoría de las personas menores de seis años sigan siendo cuidadas por sus madres o abuelas.

Este trabajo busca contribuir a la discusión sobre medidas e intervenciones que fomenten la corresponsabilidad de los cuidados en el sector privado formal. El análisis del caso de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación presenta avances y retos en esta materia; se observa que existe un mapeo sobre qué acciones y programas deben de implementar las empresas para asumir su papel en la corresponsabilidad, pero como se trata de una certificación voluntaria y sin presupuesto asignado para difusión, tiene importantes limitantes y no llega a beneficiar a un amplio grupo de personas trabajadoras en el sector formal.

Como resultado del análisis de este caso se considera que, si bien los esfuerzos voluntarios del sector privado han representado un progreso en la visibilización de esta agenda, sin obligatoriedad regulada por el estado estos avances dependen del interés de las empresas, ya sea porque reconozcan los beneficios de implementarlo o porque tengan un compromiso con la igualdad.

Además de las limitantes en el diseño de la norma como medida secuencial de corresponsabilidad, si no contamos con datos para el monitoreo de su eficacia en el interior de los centros de trabajo certificados, no se puede realizar un estudio más a fondo sobre su verdadero impacto en el objetivo de compatibilizar el empleo con los cuidados tanto para las trabajadoras como para los trabajadores con responsabilidades familiares. Para realizar una evaluación de la NMX-R-025-SCFI-2015 es necesario llevar a cabo estudios cuantitativos en los espacios de trabajo certificados.

Más allá del sector privado formal, si nos situamos en el contexto latinoamericano, existe el reto aún mayor de extender prestaciones y servicios de cuidado al sector informal en la región y, en este caso, en México, en donde las medidas fragmentadas han tenido un efecto moderado en la redistribución, dado que no hay una estrategia puntual para desfamiliarizar los cuidados para la población en general que no esté adscrita a mecanismos de seguridad social. Por lo tanto, las limitantes de las medidas aisladas o focalizadas estarán presentes siempre que no sean parte de una política pública integral que atienda las barreras estructurales que obstaculizan los avances, y ponga a los cuidados en el centro de una estrategia de reorganización y corresponsabilidad.

## REFERENCIAS

- Aguirre, Rosario. 2009. “Hacia políticas de corresponsabilidad en los cuidados”, en Clara Fassler (coord.), *Hacia un sistema nacional integrado de cuidados*, Montevideo, Red de Género y Familia, Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Alonso, Rosa Cañete. 2020. “Las desigualdades de género en el centro de la solución a la pandemia de la COVID-19 y sus crisis en América Latina y el Caribe”, *Análisis Carolina*, núm. 20. [https://doi.org/10.33960/AC\\_20.2020](https://doi.org/10.33960/AC_20.2020)
- Bango, Julio. 2020. “Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización de las Naciones Unidas Mujeres. Disponible en <[https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/policy\\_brief\\_cuidados\\_espanolv\\_190829\\_v1\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/policy_brief_cuidados_espanolv_190829_v1_1.pdf)>.
- Batthyány, Karina. 2015. *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Serie Asuntos de Género, núm. 124. Disponible en <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/37726-politicas-cuidado-america-latina-mirada-experiencias-regionales>>.

- Blofield, Merike y Juliana Martínez Franzoni. 2015. “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, *Revista CEPAL*, núm. 114, pp. 107-126. Disponible en <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0bb-c78b5-de9b-422b-9ab3-57c5ed561a39/content>>.
- Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. 2023. *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados*. Disponible en <<https://www.gob.mx/norma-laboral/articulos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificado>>.
- Cristerna, Aída Cerda e Yvette Ramos. 2019. *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Herramientas EUROSociAL, núm. 18. Aprendizajes en Cohesión Social, Madrid, EUROSociAL/Expertise France/Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en <[https://eurosociatal.eu/wp-content/uploads/2020/01/Herramientas\\_18.pdf](https://eurosociatal.eu/wp-content/uploads/2020/01/Herramientas_18.pdf)>.
- Data México. 2023. *Guarderías, Rama Industrial 6244*. Con base en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, III Trimestre 2022. Disponible en <<https://datamexico.org/es/profile/industry/child-day-care-services>>.
- DOF (Diario Oficial de la Federación). 2020. “Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 8 de mayo. Disponible en <[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5593045&fecha=08/05/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593045&fecha=08/05/2020#gsc.tab=0)>.
- DOF (Diario Oficial de la Federación). 2022. Ley Federal del Trabajo, 27 de diciembre. Disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/pdf/LFT.pdf>>.
- DOF (Diario Oficial de la Federación). 2023. “Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”, 20 de enero. Disponible en <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5677514&fecha=20/01/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5677514&fecha=20/01/2023#gsc.tab=0)>.
- Doran, Elizabeth L., Ann P. Bartel y Jane Waldfogel. 2019. “Gender in the Labor Market: The Role of Equal Opportunity and Family-Friendly

- Policies”, *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 5, núm. 5, pp. 168-197. <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.5.09>
- Elson, Diane. 2017. “Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap”, *New Labour Forum*, vol. 26, núm. 2. <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>
- Espino, Alma y María Sauval. 2016. “¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno”, *Revista Desarrollo y Sociedad*, vol. 1, núm. 77, pp. 305-360. <https://doi.org/10.13043/dys.77.8>
- Espino, Alma. 2017. “Subjective Definitions of Work: The Use of Discussion Groups to Measure Subjective Dimensions of Women’s Economic Empowerment in Uruguay”, en Susana Martínez-Restrepo y Laura Ramos-Jaimes (comps.), *Measuring Women’s Economic Empowerment: Critical Lessons from South America*, Springfield, International Development Research Centre/Fedesarrollo.
- Esquivel, Valeria. 2012. “Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la ‘organización social del cuidado’ en América Latina”, en Valeria Esquivel (comp.), *La economía feminista desde América Latina*, Organización de las Naciones Unidas Mujeres, pp. 141-189.
- Ferreira, Marta C. 2021. “Sistema Nacional de Cuidados. Una estrategia para atender simultáneamente la crisis de cuidados y la falta de empleo remunerado”, *Pluralidad y Consenso*, año 11, núm. 47, pp. 50-63.
- Grupo Parlamentario Morena, LXV Legislatura. 2023. *Senado analiza proyectos sobre derecho a decidir y creación del Sistema Nacional de Cuidados: Malú Micher*, 3 de marzo. Disponible en <https://morena.senado.gob.mx/senado-analiza-proyectos-sobre-derecho-a-decidir-y-creacion-del-sistema-nacional-de-cuidados-malu-micher/>.
- Imco (Instituto Mexicano para la Competitividad). 2022. “Decir madre trabajadora es redundante”. Disponible en <https://imco.org.mx/decir-madre-trabajadora-es-redundante/>.
- Imco (Instituto Mexicano para la Competitividad). 2023. “Las madres en el mercado laboral”. Disponible en <https://imco.org.mx/lasmadres-en-el-mercado-laboral/>.

- IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). 2022. “Servicio de guarderías, número de guarderías”. Disponible en <<http://datos.imss.gob.mx/dataset/servicio-de-guarderias-2022/resource/servicio-guarderias-2022-numero-guarderias>>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2017. *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social*, Programas de Información. Disponible en <<https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2017/>>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2020. “Se presentan resultados de la encuesta nacional sobre el uso del tiempo (ENUT) 2019”, comunicado de prensa núm. 458/20, 8 de octubre. Disponible en <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf)>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2021. *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México*, Banco de Indicadores Económicos, Cuentas Nacionales. Disponible en <<https://www.inegi.org.mx/app/indicadores>>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2022. *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*. Disponible en <<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>>.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2023. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, I Trimestre 2023*, Banco de Indicadores Económicos, Ocupación, empleo y remuneraciones. Disponible en <<https://www.inegi.org.mx/app/indicadores>>.
- Jacobsen, Joyce. 2020. *Advanced Introduction to Feminist Economics*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- López Barajas, María de la Paz. 2018. *Bases para una Estrategia Nacional de Cuidados*, Ciudad de México, Organización de las Naciones Unidas Mujeres/Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en <<https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documents/Publicaciones/2019/BASES%20PARA%20UNA%20ESTRATEGIA%20NACIONAL%20DE%20CUIDADOS%202018%20web1.pdf>>.
- Martínez Franzoni, Juliana y Wendy Arias León. 2022. “Trayectorias de la regulación estatal de la paternidad en América Latina y sus implicaciones

para la igualdad de género”, *Revista SAAP*, vol. 16, núm. 1, pp. 69-98.  
<https://dx.doi.org/10.46468/rsaap.16.1.a3>

Martínez Franzoni, Juliana. 2019. “¿Más allá de un Estado de varias cabezas? La regulación de la paternidad en América Latina”, *Anuario del Centro de Investigación y Estudios Políticos*, núm. 10, pp. 37-64.

Nelson, Julie. 1996. *Feminism, Objectivity and Economics*, Londres/Nueva York, Routledge.

Nelson, Julie. 2018. *Economics for Humans*, Chicago, The University of Chicago Press.

Oliveira, Orlandina de y Brígida García. 1990. “Expansión del trabajo femenino y la transformación social de México: 1950-1987”, en *México en el umbral del milenio*, Ciudad de México, El Colegio de México, pp. 345-374. <https://doi.org/10.2307/j.ctv512rzj.14>

Pérez Orozco, Amaia. 2015. “La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso qué significa?”, en Laura Mora Cabello de Alba y Juan Escribano Gutiérrez (comps.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*, Albacete, Editorial Bomarzo.

Picchio, Antonella. 2005. *A Macroeconomic Approach to an Extended Standard of Living. In Unpaid Work and the Economy*, Londres/Nueva York, Routledge.

Rea Ángeles, Patricia, Verónica Montes de Oca Zavala y Karla Pérez Guadarrama. 2021. “Políticas de cuidado con perspectiva de género”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 83, núm. 3, pp. 547-580. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.3.60132>.

Rodríguez, Corina. 2012. “La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?”, *Revista CEPAL*, núm. 106, pp. 26-36.

SE (Secretaría de Economía). 2015. “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012)”. Disponible en <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)>

Solari, Sol S. y Karina Batthyány. 2019. “Caminos hacia la corresponsabilidad: los varones en el cuidado infantil en Uruguay”, *Cadernos Pagu*, núm. 56. <https://doi.org/10.1590/18094449201900560021>

ANEXO. CUADRO DE REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN  
 DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015  
 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN,  
 POR TIPO Y PUNTAJES

	<i>Requisitos</i>	<i>Puntaje</i>	<i>Puntaje total</i>
<i>Críticos</i>	Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	10	30 puntos
	Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	
	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5	
	Realizar una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	
	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo a partir de un cuestionario.	5	



No críticos	Contar con la existencia de un código de ética o equivalente.	3	70
	Garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5	
	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento e igualdad de oportunidades.	5	
	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5	
	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5	
	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	23	
	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	12	
	Contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7	
Total		100	

Fuente: Elaboración propia con base en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (SE 2015).