

# Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación



Fecha de Aplicación: 2019-07-02

El tema de **igualdad laboral con perspectiva de género**, es parte de la administración del factor humano con miras a mejorar las interrelaciones de las personas en un ambiente de satisfacción y productividad.

La **igualdad laboral** forma parte del sistema vivo y cultural del ser humano, por lo que refleja su forma de pensar y actuar; bajo este contexto, el reto del modelo de Igualdad Laboral es ayudar a construir una sociedad libre de violencia, abatir todo tipo de discriminación, mejorar la igualdad de oportunidades, promover el acceso a trabajos más dignos y altamente reconocidos, establecer puentes que vinculen la vida laboral con el entorno familiar.

En el IMNC, A.C. queremos contribuir en la mejora de la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral, es por ello que desde el año 2009 certificamos el esquema de Igualdad Laboral con base en la **Norma mexicana NMX-R-025-vigente, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.**

## ¿Por qué Certificar en el IMNC, A.C. las prácticas de Igualdad Laboral con base en la Norma Mexicana para la igualdad laboral y no discriminación?

La evaluación que ofrece el IMNC, A.C. se realiza con auditores(as) calificados(as) con amplia experiencia acunada desde los ejercicios de auditoría efectuados a los Sistemas de Gestión por lo que resulta en una experiencia de más de 20 años. La evaluación que generan los/las auditores(as) se caracteriza por tener una visión imparcial, objetiva y sensible ante los retos que ofrece el esquema, lo que permite que los resultados obtenidos ayuden a la organización a mejorar el desempeño en las prácticas relacionadas con la equidad de género. Adicionalmente nuestros auditores (as) han sido calificados bajo un estricto y comprometido proceso de evaluación por lo que se conducen a través de principios rectores en su operación como son: imparcialidad, confidencialidad, veracidad, equidad y transparencia.

## ¿Cuál es el objetivo de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no discriminación?

La Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

## ¿Qué temas principales y puntaje aborda la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no discriminación?

La norma ha establecido un sistema de calificación por puntos y se ha decidido otorgar diversos tipos de certificados conforme a las medidas de nivelación adoptadas además del puntaje alcanzado como a continuación se detalla:

### Tipos de certificados expedidos para la certificación inicial o en su caso la recertificación

- Certificado: mínimo 70 puntos para centros de trabajo que no presentan medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- Certificado bronce: Mínimo 70 puntos para centros de trabajo que presentan 2 medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- Certificado plata: Mínimo 70 puntos para centros de trabajo que presentan 3 medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- Certificado oro: Mínimo 70 puntos para centros de trabajo que presentan 4 medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

# Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación

Los requisitos y sus puntajes se han establecido de la siguiente manera:

No.	Requisitos establecidos en la Norma		Puntaje máximo
	<b>Requisitos críticos</b>		<b>30</b>
1.	Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro del trabajo o equivalente		10
2.	Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo		5
3.	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades		5
4.	Realizar una auditoría interna		5
5.	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo		5
	<b>Requisitos no críticos 6</b>		<b>3</b>
6.	Existencia de un código de ética o equivalente		3
	<b>Requisitos no críticos 7 al 11</b>		<b>25</b>
7.	Garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal		5
8.	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades		5
9.	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades		5
10.	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo		5
11.	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible		5
	<b>Requisito no crítico 12</b>		<b>23</b>
12.	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	5
		Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquéllos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros)	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 de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares	3
		Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por 5 días laborables	5
	<b>Requisito no crítico 13</b>		<b>12</b>
14.	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas	3
		Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona	3
		Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad	3
		Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona	3
	<b>Requisito no crítico 14</b>		<b>7</b>
14.	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo		7
	<b>Total puntos máximos</b>		<b>100</b>

Adicionalmente se reconocen las medidas de nivelación que la organización ha decidido adoptar como son:

NO.	MEDIDAS DE NIVELACIÓN
1	Integración de la plantilla del personal con al menos 40% de un mismo sexo.
2	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción de al menos 5% cuando menos de la totalidad de su personal.

## Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación



4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para atender, prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

### Puntaje mínimo a considerarse en la auditoría

Puntaje Máximo por alcanzar en la evaluación: 100	Puntaje mínimo requerido para la Certificación: 70 puntos Puntaje mínimo para la vigilancia: 100 % de los puntos críticos y solventar como mínimo un 70 % las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría de certificación
---------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ¿En términos generales, en qué consisten temas que establece la Norma Mexicana para la igualdad laboral y no discriminación?

- Incorporar en los documentos y registros de la organización los principios de igualdad y no discriminación y demostrar el uso del lenguaje incluyente y libre de cualquier expresión discriminatoria.
- Adoptar conceptos relacionados con el tema conciliación de la vida laboral con la vida familiar;
- Regular, prevenir, sancionar y dar seguimiento a casos de discriminación.
- Contar con mecanismos objetivos de selección de personal.
- Demostrar apego estricto al catálogo de puestos en el proceso de reclutamiento y selección de personal;
- Demostrar que no se establecen como requisitos de contratación: exámenes de embarazo o VIH.
- Implementar políticas o acciones afirmativas para las vacantes en la plantilla del personal, en el caso de que exista brecha entre mujeres y hombres.
- Establecer mecanismos objetivos cuando se: otorgan sueldos, salarios, despide o se promueve al personal.
- Contar con políticas de compensación y de incentivos con base en el desempeño y no con base en la persona.
- Contar con formación considerando la igualdad de oportunidades.
- Contar con esquema de horarios flexibles tales como: cumplir con las horas de trabajo legales en el menor número de días o bien adelantar o atrasar las horas de entrada y salida; combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar o bien permitir el teletrabajo; facilitar el cambio a filiales de la organización más cercanas al hogar.
- Contar con esquemas y políticas para otorgar horas-permisos para atender deberes de maternidad o paternidad.
- Establecer mecanismos especiales para proveer cuidados familiares a personas adultas mayores o familiares enfermos.
- Facilitar servicios de guardería para descendientes para trabajadoras /es.
- Contar con los siguientes apoyos licencia de paternidad en caso de nacimiento de hijo(a) o de su adopción.
- Adoptar el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el código de ética de la organización.
- Establecer políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral y mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.
- Establecer acciones de apoyo a víctimas de violencia y documentar los casos.
- Prevenir y combatir el hostigamiento sexual a través de políticas, programas, acciones y difusión.
- Contar con personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.
- Obtener una calificación mayor o igual a 75 puntos en el instrumento de medición de satisfacción del personal en el espacio laboral.
- Establecer condiciones para las personas con discapacidad y/o adultas mayores como son: equipo de trabajo y mobiliario ergonómico, rampas e instalaciones que permitan el desplazamiento seguro y accesible; para mujeres embarazadas contar con mobiliario ergonómico e infraestructura para la lactancia.

### ¿Cómo se obtiene la Certificación con base en la Norma Mexicana para la Igualdad y No Discriminación?

La Organización está sujeta a cumplir los requisitos de certificación y a demostrar que tiene las prácticas de igualdad implementadas mediante documentos, registros, declaraciones de las personas y la infraestructura de que cumple con los requisitos. El/la auditor(a) califica mediante un sistema de puntos establecidos en la norma.

**No podrá iniciar proceso de certificación el centro de trabajo que no presente al IMNC la documentación oficial emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, directamente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con antigüedad máxima de seis meses en donde conste que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (quejas procedentes).**

Pueden participar organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal independiente del tipo de contrato. Para Organizaciones multisitios se deberá demostrar previamente que los procesos de capacitación, de contratación y reclutamiento de personal se realizan desde un área central. Todos los sitios deben contar con un vínculo legal o contractual con

## Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación

la oficina central de la organización y estar sometidos a prácticas comunes, la oficina central tiene derecho a solicitar a los sitios la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario en cualquier sitio.

Los centros de trabajo podrán realizar un diagnóstico de autoevaluación, que está disponible en el portal [www.CONSEJO INTERINSTITUCIONAL .gob.mx](http://www.CONSEJO_INTERINSTITUCIONAL.gob.mx) a fin de realizar un chequeo sobre los requisitos de la Norma Mexicana.

La Organización debe enviar una carta compromiso al Consejo Interinstitucional, en hoja membretada-el formato se encuentra en la NMX-R-025-SCFI-2015. En este documento se manifestará el interés en obtener la certificación, asumiendo la responsabilidad de cumplir con los requisitos establecidos de la NMX-R-025-SCFI-vigente, y deberá estar firmado por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal.

### Etapas del servicio

#### 1. Contrato del Servicio.

- a) Se establece contacto con la organización para dar orientación general del servicio.
- b) Si la organización tiene interés en el servicio el IMNC, A.C. le enviará el formato de solicitud.
- c) La organización envía al IMNC la solicitud de servicio con la siguiente información:
  - Datos generales de la organización.
  - Datos para la certificación, principalmente: número de personas involucradas en el alcance, personas con discapacidad, personas adultos mayores, entre otros.
  - Datos de los sitios involucrados en el alcance, adicionalmente describir por sitio: número de personas por nivel (mandos de alto nivel, mandos medios y personal operativo).

Con los datos proporcionados en la solicitud de servicio el IMNC.A.C. efectúa la cotización. La cotización describe los conceptos siguientes:

- Aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación (días de auditor(a) requeridos)
- Evaluación en Sitio (días auditor(a) requeridos)
- Emisión de certificado y/o emisión de copias.

Una vez que la organización acepta el servicio y se ha firmado el contrato se da inició a la logística del servicio para preparar el proceso de evaluación.

#### 2. Programación del servicio de auditoría en sitio.

La programación del servicio se efectúa por acuerdo de ambas partes en función de la disponibilidad; por lo que por necesidades del calendario de evaluaciones, cualquier cambio solicitado por parte de la organización evaluada, requiere notificarse al IMNC, A.C., por lo menos con cinco días hábiles de anticipación y con una justificación de la dificultad para efectuar la evaluación, de lo contrario ésta se reprogramará en las fechas y con el equipo técnico que el IMNC tenga disponible. Cuando aplique, la programación o reprogramación considerará las fechas establecidas en el dictamen.

#### 3. Aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación

De común acuerdo entre el/la cliente y el IMNC programarán la fecha para la aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación y de la auditoría en sitio, lo anterior en función del tiempo establecido en la presente propuesta técnica (cotización).

El IMNC designará a los/las integrantes del equipo de auditor y a la persona responsable de la aplicación de los cuestionarios, dicha designación se envía a la organización mediante una notificación que incluye los nombres de los/las integrantes del equipo auditor.

Previo a la fecha de ejecución de la auditoría en sitio, la organización debe proporcionar al IMNC los siguientes datos de la totalidad de su plantilla laboral (todo el personal que participa en alcance sin importar el tipo de contrato): nombre, cargo y sólo para aplicación electrónica se requiere de un correo electrónico. Esta información es confidencial y sólo el personal autorizado en el proceso tendrá acceso a ella, se utiliza sólo para determinar la muestra para la aplicación del cuestionario.

El cuestionario se aplicará de manera individual de acuerdo con la siguiente fórmula para la muestra:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

- a) Cabe precisar que la conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, es responsabilidad del IMNC. En el caso que la aplicación del cuestionario se ejecute dentro de un servidor o intranet de la organización; el IMNC, A.C. es el responsable de asignar la muestra y supervisará el avance y las respuestas emitidas en el mismo, con el objetivo de ejecutar un proceso imparcial, confidencial y transparente.

## Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación

Para certificaciones iniciales, actualizaciones, ampliaciones y recertificaciones se utilizará un nivel de confianza del 95% mientras que el margen de error será de 5%

Para mantenimiento o vigilancias se utilizará un nivel de confianza del 50% mientras que el margen de error será del 10%.

Existen diversas formas para aplicar el cuestionario:

- Por medio de cuestionarios que se envía directamente a la persona seleccionada a través de correo electrónico
- Por medio de cuestionarios impresos, en tal caso, la organización debe proveer un espacio adecuado para el propósito.
- Una combinación de las anteriores, en caso necesario.

En cualquiera de los medios elegidos, la organización debe garantizar que el personal está familiarizado con el tema o los conceptos relacionados. El cuestionario deberá llenarse completamente, ser contestado de manera individual y asegurar el anonimato del personal.

El IMNC se encargará de capturar los resultados de la aplicación del cuestionario en la herramienta informática que para los fines ha creado.

Se le entregará al cliente(a) vía electrónica un informe con los resultados de la aplicación del cuestionario. Este informe deberá tenerse como elemento de entrada para la auditoría en sitio.

#### 4. Evaluación en sitio

El/la líder del equipo auditor enviará a la organización el plan de auditoría, previó a la evaluación en sitio. El cliente revisará el plan de auditoría con el objeto de expresar oportunamente cualquier comentario al líder del equipo auditor.

En las fechas acordadas se presentará el equipo auditor a las instalaciones de la organización para verificar si las prácticas de igualdad laboral demuestran conformidad con la NMX-R-025-SCFI-vigente.

La evaluación inicia con una reunión de apertura en la cual el/la líder explica los detalles y procedimientos bajo los cuales se llevará a cabo la auditoría. Normalmente a la reunión asisten directivos y personal encargado de la Gestión de Recursos Humanos, pero no está limitado a que otras personas sean activas del proceso, de tal forma que la organización, puede designar al personal que considere necesario para esta reunión. Personas integrantes del Consejo Interinstitucional podrán acudir a presenciar las auditorías de certificación que a sus intereses convenga. La notificación al centro de trabajo de la asistencia de observadores/as se realizará en un plazo de 3 días anteriores a la fecha de recibir la auditoría. El/la cliente debe proporcionar acceso a todos los registros, manuales, procedimientos y demás información que sirva como evidencia para constatar el cumplimiento de los requisitos de la norma de referencia.

En caso de estar presentes durante la evaluación asesores o consultores de la organización, estarán limitados al papel de “observadores”.

Durante la evaluación el/la auditado(a) muestra evidencia del cumplimiento de los criterios que establece la norma. Adicionalmente, se hace un recorrido a las instalaciones para evaluar los requisitos de “Accesibilidad y ergonomía” definidos en el apartado 5.3.3.6.1 de la norma. Durante este recorrido se entrevistará a personal de la organización, haciendo hincapié en mujeres en estado de lactancia, mujeres en estado de embarazo, adultos/as mayores de 60 años y personal con algún tipo de discapacidad. Se revisaran los mecanismos de difusión de las políticas, los programas o las acciones enfocadas a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

La calificación mínima para obtener el certificado es de 70 puntos, dentro de los cuales necesariamente deben estar incluidos los 30 puntos que aportan los requisitos críticos. Cuando un centro de trabajo renueva su certificado es necesario que el proceso de mejora continua se refleje en un aumento del 10 % en la calificación final obtenida en la anterior auditoría.

Todas las evidencias presentadas para el cumplimiento de los requisitos de certificación, deberán tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la aplicación de la auditoría de certificación o de vigilancia.

En caso de no estar de acuerdo con los hallazgos o no conformidades del informe, el/la cliente podrá demostrar mediante evidencia objetiva su desacuerdo. El grupo técnico en evaluación de la conformidad revisará y valorará esta evidencia para cerrar la no conformidad y proceder al momento a modificar el informe de evaluación.

La evaluación en sitio termina con una reunión de cierre en la cual el/la líder explica los detalles y pormenores del ejercicio de evaluación. El/la auditor(a) líder debe entregar al cliente un ejemplar del informe de la evaluación en sitio, e integrar otro ejemplar del informe al expediente del servicio.

Posterior a la auditoría, el IMNC podrá revisar el expediente que presenta el auditor/a, en caso de encontrarse necesario, se solicitará mayor evidencia a la organización por lo que existe la posibilidad de emitir un informe complementario.

# Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación



## 5. Decisión sobre la dictaminación

En esta etapa el Comité de Dictaminación del IMNC recibe el expediente del servicio para la revisión de su cumplimiento con base en las Condiciones de Certificación de Igualdad Laboral, así como valoración de los resultados de acuerdo con la norma de referencia.

Como resultado de esta etapa, se emite un Dictamen donde se registra la Decisión del Comité, la cual puede ser en cualquiera de los siguientes términos:

- Otorgar la certificación;
- Requerir visita de seguimiento;
- No se otorga la certificación
- Cualquier otra decisión que considere pertinente

El resultado del dictamen se da a conocer al la/el cliente. Cuando el dictamen ha sido positivo, se envía un boceto de certificado para que el cliente de su Vo.Bo. o comentarios (aplica sólo para certificación o recertificación). Toda vez que el boceto del certificado haya sido aceptado por el cliente, el IMNC le entregará, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, el Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

La entrega del certificado y el dictamen está sujeta a pago por parte del cliente o lo que indique el contrato. La certificación tiene una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de dictaminación.

## 6. Mejora continua

Una vez que el centro de trabajo haya recibido su certificado, su Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente, en coordinación con la máxima autoridad, alta dirección o representante legal, realizará acciones para garantizar la mejora continua para atender las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría y deberá reaccionar ante éstas según corresponda:

- Tomar acciones para aprovecharla;
- Ocuparse de las consecuencias;
- Evaluar la necesidad de tomar una acción para eliminar las causas de la no conformidad para evitar su recurrencia o que ocurra en otro lugar;
- Implementar cualquier acción necesaria;
- Revisar la eficacia de cualquier acción correctiva realizada;
- Realizar cambios en la Política de igualdad laboral y no discriminación, de ser necesario.

Las acciones correctivas deberán ser apropiadas para solucionar los efectos de las no conformidades halladas en las auditorías.

## 7. Mantenimiento de la certificación

De acuerdo con lo establecido en la norma NMX-R-025-SCFI-2015, toda organización certificada debe demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación, por lo que, se realizará evaluación de vigilancia bianual. El IMNC notifica a la organización de forma anticipada que deberá ejecutarse la vigilancia 60 días naturales en conformidad a la fecha del certificado.

Para la evaluación de vigilancia bianual se lleva a cabo nuevamente la aplicación de las etapas 1, 2 y 3 de este proceso, por lo que debe programarse para su ejecución antes de que se cumpla un año a partir de la fecha en que se otorgó el certificado.

En la auditoría de vigilancia, además de demostrar el mantenimiento de la implementación de los requisitos, el centro de trabajo deberá demostrar el cumplimiento del 100 % de los puntos críticos.

Reducción del nivel de confianza al 50% en la aplicación de la encuesta de clima laboral.

Para la auditoría de vigilancia debe mantenerse el puntaje obtenido de la auditoría inicial como mínimo. En caso de no cumplirse se otorgará el periodo de 60 días hábiles para solventar los requisitos necesarios que le permitan al centro de trabajo dar cumplimiento durante este periodo su certificado estará suspendido. En caso de no dar cumplimiento al tiempo establecido, su certificado será cancelado.

En la auditoría de vigilancia se revisará el mantenimiento de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, sin condicionar la suspensión o cancelación del certificado.

En la auditoría de vigilancia se revisará el mantenimiento de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, en caso de incumplimiento se cambiará el nivel del certificado.

A petición de parte se revisarán las medidas adicionales de nivelación, inclusión y acciones afirmativas en la auditoría de vigilancia.

El IMNC notifica a la organización de forma anticipada que deberá ejecutarse la vigilancia, ésta debe efectuarse antes del vencimiento en conformidad a la fecha del dictamen.

## Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación

Si el centro de trabajo muestra interés en la auditoría de vigilancia ésta deberá estar preparada con sus evidencias para demostrar el mantenimiento de los requisitos.

Si el centro de trabajo no acepta aplicar la auditoría de vigilancia, el IMNC comunicará la suspensión de la certificación a la organización y al Consejo Interinstitucional. Si en un plazo de no más de 60 días naturales no se realiza la vigilancia, el Organismo cancelará la certificación.

Como resultado de la dictaminación de una evaluación de vigilancia, se puede tener cualquiera de las siguientes decisiones sobre la certificación:

- Mantener la certificación;
- Requerir visita de seguimiento;
- Suspender la certificación;
- Retirar la certificación.

Este Dictamen es entregado al cliente para su conocimiento y, en su caso, atención de las acciones solicitadas por visita de seguimiento.

El Centro de trabajo certificado debe notificar a la brevedad, cualquiera de los cambios antes mencionados, para que el IMNC evalúe la necesidad de programar una visita.

### 8. Suspensión o Cancelación de la certificación.

El IMNC, A.C. ha considerado las siguientes condiciones con las cuales se suspende el certificado de manera total o parcial:

- a) Cuando exista deterioro de las condiciones originales que propiciaron el otorgamiento del certificado;
- b) Por no demostrar cumplimiento con las condiciones para mantener la certificación;
- c) Por no permitir la realización de las auditorías de vigilancia o seguimiento o de acuerdo a la periodicidad requerida;
- d) Debido a incumplimientos al uso del certificado y registro de certificación de las prácticas de igualdad laboral del IMNC, A.C. ;
- e) Debido a incumplimiento al pago de los servicios correspondientes al IMNC, A.C.;
- f) Efectuar o permitir que se haga una declaración engañosa concerniente a la certificación;
- g) Utilizar la certificación de forma tal que pueda dañar la reputación del IMNC, A.C. y/o de las prácticas de igualdad laboral, y comprometa la confianza pública sobre la certificación;
- h) Cuando la organización no haya notificado oportunamente al IMNC, A.C. que se presente un conflicto de interés entre el equipo auditor que realizó la evaluación y la organización;
- i) Cuando de forma voluntaria la organización certificada lo decida, en este caso, es necesario que se haga la solicitud mediante un escrito dirigida al Presidente del Comité de Dictaminación o a su suplente.

Según la naturaleza de las causas que llevaron a la suspensión de la certificación, el IMNC, A.C. por medio de su **Comité de Dictaminación** podrá programar una auditoría de seguimiento para verificar que estos problemas han sido atendidos satisfactoriamente.

La suspensión del certificado de conformidad no da derecho a que la organización solicite el reembolso de los pagos efectuados hasta esa fecha. El IMNC, A.C. notificará a la CONSEJO INTERINSTITUCIONAL el nombre de la organización que se encuentra en estado de suspensión o cancelación. El Organismo de Certificación hará del conocimiento público el retiro de la certificación correspondiente mediante una solicitud expresa del interesado(a).

En caso de que la Organización se negará a realizar las acciones relacionadas con la suspensión o cancelación del certificado, el IMNC, A.C., podrá cancelar los contratos relacionados con el servicio; involucrar e informar a la CONSEJO INTERINSTITUCIONAL y a otras autoridades competentes así como a otros organismos relacionados con la certificación.

Cuando el **Comité de Dictaminación** del IMNC, A.C. ha tomado la decisión de retirar el certificado le notificará a la organización oportunamente para que tome las medidas apropiadas y se debe comprometer a:

- a) Retirar de su documentación técnica y publicitaria cualquier referencia acerca de su certificación y uso de marca.
- b) Devolver el original del certificado y todos sus duplicados para su cancelación, o bien, una ratificación en la cual se compromete a no hacer mal uso del Certificado cancelado.

El IMNC, A.C. actualiza el catálogo de organizaciones a las que se les haya cancelado su certificado.

### 9. Ampliación/reducción de alcance.

Una vez otorgada la certificación, el alcance del certificado puede ser modificado, ya sea ampliando o reduciendo sus sitios y plantilla de personal involucrado en su alcance inicial, para lo cual la organización debe solicitarlo por escrito al representante del IMNC, A.C. indicando las modificaciones deseadas.

Para llevar a cabo el servicio se requiere volver a llenar una solicitud, cotizar, establecer contrato, aplicar el cuestionario, realizar la auditoría en sitio, dictaminar el resultado de la evaluación.

La organización certificada puede solicitar la auditoría de ampliación/reducción, independiente a la auditoría de vigilancia, o en su caso, optar por ejecutar la ampliación en las mismas fechas que la auditoría de vigilancia programada, para esta situación, se empleará tiempo adicional para realizar la evaluación a la ampliación del alcance.



# Guía para la Certificación en Igualdad Laboral con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad y No discriminación



La ampliación del alcance de la certificación a otro(s) sitio(s), diferente(s) debe ser solicitada por escrito al representante del IMNC, A.C. Es requisito para la ampliación del alcance que las políticas y procedimientos del sitio(s) que se incorporará al nuevo alcance sean comunes con el alcance certificado.

El IMNC, A.C., extiende un nuevo certificado de cumplimiento que incluye la ampliación con vigencia de dos años. Durante el período de vigencia del certificado se deberá efectuar una visita de vigilancia bianual. La organización certificada se compromete mediante un escrito a dirigido al IMNC, A.C. a eliminar la información sobre el antiguo alcance del certificado y anunciar la ampliación/reducción a todos sus clientes, realizando los ajustes necesarios dentro de un tiempo razonable.

## 10. Renovación de la certificación

En el caso de que la organización esté interesada en renovar su certificación, ésta debe solicitarlo al representante del IMNC, A.C. antes de que expire su certificación vigente.

Para llevar a cabo el servicio se requiere volver a llenar una solicitud, cotizar, establecer contrato, aplicar el cuestionario, realizar la auditoría en sitio, dictaminar el resultado de la evaluación.

El IMNC, A.C. notificará a la organización cuando esté por vencer su certificación con al menos 40 días hábiles

En caso de la organización acepte la recertificación, la organización deberá solicitarla al IMNC, A.C., antes de que concluya la vigencia de su certificación.

Los criterios de evaluación son los mismos que para la auditoría de certificación inicial.

El IMNC, A.C., extiende un nuevo certificado de cumplimiento con vigencia de cuatro años. Durante el período de vigencia del certificado se deberá efectuar una visita de vigilancia bianual.

## 11. Cambios

Cuando existan cambios en los requisitos de certificación sean nuevos o por resultados de revisiones y que afecten las prácticas de Igualdad Laboral, el IMNC se asegurará de los cambios sean comunicados oportunamente a la Organización. El IMNC verificará la implementación de los cambios por parte de la Organización mediante el proceso de evaluación correspondiente en el esquema de certificación.

Cualquier cambio que afecte la capacidad de la Organización para cumplir con los requisitos de certificación debe ser informado al IMNC oportunamente. Los cambios pueden incluir: cambios en condiciones legales, cambios de directivos o personal que toma decisiones, cambios de dirección o datos generales, entre otros. Cuando la Organización decide cambios en sus prácticas de igualdad laboral que afectan a la certificación, el IMNC podrá verificar la implementación de los cambios de acuerdo al impacto, según se requiera, se realizará una nueva evaluación y/o la emisión de documentación formal de certificación.

La Organización debe hacer declaraciones precisas acerca del alcance de la certificación y no utilizar la certificación de tal manera que ocasione mala reputación, se use con fines engañosos o no autorizados por el IMNC. En medios de comunicación tales como folletos o publicidad, la Organización está obligada a notificar su uso al IMNC e implementar las acciones definidas en los Lineamientos de Uso de Marca del IMNC y en el Manual de Identidad Grafica que emite la CONSEJO INTERINSTITUCIONAL .

En caso de que la Organización haya sido declarada por el IMNC como suspendida, se le retire el certificado o se haya finalizado la certificación, deberá dejar de ostentar todo tipo de material publicitario que haga referencia a la Marca de Igualdad Laboral o a la Certificación y deberá emprender las acciones exigidas por el Comité de Dictaminación acerca del uso de los documentos relacionados con el certificado.

Cuando la Organización certificada desea suministrar copias de su certificado a terceros puede solicitar copias originales autógrafas al IMNC (las copias son controladas). Para evitar situaciones engañosas o dolosas, en caso de que la Organización lo requiera, se deben entregar copias completas del certificado (ambas caras) a terceros.

La Organización está obligada a guardar un registro de todas las quejas (denuncias) emitidas por su personal independientemente del tipo de contrato, tomar las acciones pertinentes y documentar las acciones realizadas. La verificación de este tema se realizará mediante el proceso de evaluación correspondiente en el esquema de certificación.