



**IBNORCA**

Instituto Boliviano de Normalización y Calidad

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE  
SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO  
IBNORCA - PNUD**

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



**TABLA DE CONTENIDO**

PRÓLOGO.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	4
2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4. DESCRIPCIÓN DEL ESQUEMA DE CERTIFICACIÓN.....	11
4.1. Generalidades.....	11
4.2. Niveles de certificación.....	12
4.3. Ciclo de certificación.....	12
4.4. Solicitud de la certificación y acuerdo de certificación.....	13
4.5. Aceptación de la oferta contrato y coordinación de auditoría.....	13
4.6. Auditoría de certificación.....	13
4.6.1. Muestreo de sitios.....	14
4.7. Plan de acciones correctivas.....	14
4.8. Decisión.....	15
4.9. Auditorías de seguimiento (Para niveles 2 y 3).....	15
4.10. Auditoría de renovación.....	16
4.12. Auditoría especial.....	18
5. SUSPENSIÓN Y RETIRO DE LA CERTIFICACIÓN.....	18
5.1. Suspensión de la certificación.....	18
5.2. Retiro de la certificación.....	19
6. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN CERTIFICADA.....	19
6.1. Derechos de la organización certificada.....	19
6.2. Obligaciones de la organización certificada.....	20
7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE IBNORCA.....	21
7.1. Derechos del IBNORCA.....	21
7.2. Obligaciones de IBNORCA.....	22
8. ANEXOS.....	23

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



## **PRÓLOGO**

El Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA), es el organismo nacional de normalización, con el objetivo principal de difundir la cultura de calidad en Bolivia, a través de la normalización técnica, certificación de sistemas de gestión, productos, procesos, servicios, inspecciones, verificación y formación que se constituye en uno de los pilares fundamentales del Sistema Boliviano de Normalización, Metrológica, Acreditación y Certificación (SNMAC).

El IBNORCA es el único Organismo Boliviano de Normalización y Certificación ratificado por el Estado Boliviano a través de los decretos supremos N° 23489 y N° 24498.

El IBNORCA es MIEMBRO PLENO DE LA ISO, con voz y voto en la redacción y aprobación de normas internacionales en más de 247 comités técnicos. De igual manera, se desarrollan actividades en base a Normas Internacionales, en IEC, COPANT, MERCOSUR, CAN y otros.

EL IBNORCA desarrolla el servicio de certificación del Sistemas de Gestión bajo la norma NB/ISO/IEC 17021-1 *“Evaluación de la conformidad - Requisitos para los organismos que realizan la auditoría y la certificación de sistemas de gestión - Parte 1: Requisitos”*, que asegura la imparcialidad, confidencialidad y calidad de sus certificaciones. La certificación es la declaración que hace un organismo independiente de tercera parte (IBNORCA) respecto a la conformidad de los requisitos establecidos en una norma técnica de sistemas de gestión.

El IBNORCA desarrolla el servicio de certificación de procesos y servicios bajo la norma NB/ISO/IEC 17065 *“Evaluación de la conformidad - Requisitos para organismos que certifican producto, proceso y servicios”*, que asegura la imparcialidad, confidencialidad y calidad de sus certificaciones. La certificación es la declaración que hace un organismo independiente de tercera parte (IBNORCA) respecto a la conformidad de los requisitos establecidos en una norma técnica, reglamento técnico o especificación técnica.

El IBNORCA desarrolla el servicio de verificación de productos bajo la norma NB/ISO/IEC 17029 *“Evaluación de la conformidad – Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”*, que asegura la imparcialidad, confidencialidad y calidad de sus evaluaciones. La verificación es la declaración que hace un organismo independiente de tercera parte (IBNORCA) respecto a la conformidad de los requisitos establecidos en una norma técnica, reglamento técnico o especificación técnica.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



## **INTRODUCCIÓN**

El Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA) y el Programa de las Naciones Unidas por el Desarrollo (PNUD), organismo internacional que apoya al fortalecimiento de las capacidades nacionales y subnacionales en Bolivia y promueve el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los derechos humanos y la igualdad de género, a través de asistencia técnica a fin de alcanzar un desarrollo humano sostenible a través del cierre de brechas para que nadie se quede atrás, tienen como objetivo común coadyuvar a cerrar las brechas de género en el entorno laboral a partir de la promoción de la igualdad de género y el impulso de acciones tendientes a mejorar las condiciones de la mujer respecto a sus pares varones.

En este sentido, en una alianza estratégica, ambas instituciones firmaron un memorando de entendimiento para facilitar y reforzar actividades para el fortalecimiento de la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres en instituciones públicas, privadas, académicas entre las más importantes, a través de un proceso de certificación.

Para lograrlo, el IBNORCA y el PNUD elaboran e implementan acciones para que las organizaciones en Bolivia puedan acceder a la obtención del Sello de Igualdad de Género (SIG) a través del esquema de certificación, con el objetivo de identificar y cerrar las brechas de género en el ámbito laboral, detectar las brechas salariales, para superarlas o eliminarlas; crear mecanismos para aumentar y sostener la participación de las mujeres en los cargos de toma de decisión, establecer políticas para conciliar la vida laboral, personal y familiar e instaurar mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral entre las más importantes.

Este esquema, es un estándar comparativo al que las organizaciones pueden aspirar de forma voluntaria, participando de un proceso de evaluación, con el seguimiento y monitoreo técnico del equipo del IBNORCA con el fin de garantizar un lugar de trabajo más eficiente y equitativo y ser reconocidas por contar con buenas prácticas comprobables en materia de igualdad de género en la institución.

El Sello de Igualdad de Género tiene tres niveles de certificación: nivel 1, nivel 2 y nivel 3. Las organizaciones pueden obtener estos niveles al cumplir con los requisitos establecidos en el esquema, en las siguientes dimensiones:

1. Gestión y organización.
2. Reclutamiento, selección y contratación.
3. Desarrollo profesional, promoción y capacitación
4. Remuneración
5. Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



6. Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
7. Prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral.
8. Comunicación inclusiva y no sexista.

Esta certificación es otorgada por el IBNORCA como instancia nacional de certificación y el PNUD como instancia internacional de asistencia técnica, con la finalidad de generar la confianza en las instituciones y asegurar un cumplimiento de todos los requisitos para que todas las instituciones obtengan la certificación.

## **1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

El presente documento establece el proceso y los requisitos que deben cumplir las organizaciones en Bolivia que quieran obtener, mantener o renovar el Sello de Igualdad de Género IBNORCA – PNUD, a través de la evaluación de los requisitos establecidos para los Niveles 1, 2 y 3.

El Sello de Igualdad de Género tiene un alcance nacional y abarca tanto a organizaciones públicas como privadas de cualquier tamaño y sector, reconociendo la importancia de promover prácticas equitativas en todos los sectores. Este esquema se configura como una iniciativa crucial y voluntaria que impulsa medidas concretas para abordar las brechas de género arraigadas en el entorno laboral.

## **2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

A continuación, se listan las normas técnicas que apoyan este documento:

- NB/ISO 53800 Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
- NB 113003 Lineamientos para equilibrar la vida familiar y la vida laboral en el ámbito organizacional

## **3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.**

A continuación, se listan los términos y definiciones correspondientes al esquema de igualdad de género:

### **3.1. Acciones afirmativas**

Medidas especiales de carácter temporal que se adoptan para generar igualdad y no se considerarán discriminatorias siempre que sean razonables, proporcionales y objetivas, y una vez alcanzado el fin para el cual fueron implementadas cesarán. Es por ello que las medidas

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



temporales a favor de las mujeres, encaminadas a promover la igualdad con los hombres, no son discriminatorias, ya que, al establecer un trato diferenciado entre géneros con el objeto de revertir la desigualdad existente, compensan los derechos del grupo de población en desventaja, al limitar los del aventajado.

### **3.2. Acciones correctivas**

Es la acción tomada para eliminar las causas de una no-conformidad, o situación indeseable a fin de prevenir su recurrencia

### **3.3. Acoso laboral**

Es la forma de violencia practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistémica y persistente, que atenta contra la dignidad e integridad de la víctima. Es ejercido por personas agresoras de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.

Su objetivo es expulsar a la persona de la organización o, someterla a la voluntad de la persona que realiza el acoso.

*[Fuente: NB 11008]*

### **3.4. Acoso sexual**

Cualquier forma de conducta o gesto verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**NOTA** Puede abarcar un incidente puntual o una serie de incidentes. El acoso sexual puede ser deliberado, no solicitado o coercitivo.

*[FUENTE: NB/ISO 53800]*

### **3.5. Alta dirección**

Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización (3.7) al más alto nivel.

*[FUENTE: ISO 9000:2015, 3.1.1, modificado — se han eliminado las notas a la entrada.]*

### **3.6. Análisis de género**

El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades,

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbren las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

*[Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"]*

### **3.7. Auditoría de género**

Una auditoría de género es esencialmente una "auditoría social", y pertenece a la categoría de "auditorías de la calidad", que la distingue de las "auditorías financieras" tradicionales. Evalúa si las prácticas internas son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género.

### **3.8. Brechas de género**

Son las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el acceso, uso y control de los recursos, así como, con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas.

*[Fuente: NB 11008]*

### **3.9. Discriminación basada en género**

Trato desfavorable, intencionado o no, de una persona, grupo social u organización en función de su género y de los estereotipos de género asignados en un contexto social y cultural, que tiene como efecto o propósito menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de sus derechos.

**NOTA 1** la discriminación basada en el género puede entrecruzarse y agravarse, lo que se conoce como interseccionalidad, con múltiples formas de discriminación.

**NOTA 2** dentro de las organizaciones, la discriminación basada en el género puede ser sistémica, lo que significa que las políticas, los procedimientos, las prácticas, las rutinas o la cultura organizativa de cualquier entidad, o la combinación de todos ellos, ya sea de forma intencionada o no, contribuyen a

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



resultados menos favorables para las personas que forman parte de ellas, por razón de género, con mayor frecuencia para las mujeres y las niñas que para los hombres y los niños.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.10. Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral**

Es el resultado de los lineamientos, procesos y prácticas organizacionales que faciliten la armonización de las responsabilidades de la vida laboral y la vida familiar, promoviendo su bienestar, apoyando un estilo de vida saludable y una participación equilibrada de todas las personas en la vida pública y privada.

*[Fuente NB 113003]*

### **3.11. Estereotipos de género**

Preconcepción social o cultural que atribuye a una persona atributos, características o roles específicos y limitados por el hecho de pertenecer al grupo social de mujeres y hombres o de niñas y niños

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.12. Género**

Roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad y una época determinadas consideran apropiados para hombres y mujeres

**NOTA 1** Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre o mujer, y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres.

**NOTA 2** Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto o de la época y cambiantes. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, así como las oportunidades para tomar decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad y las discapacidades.

**NOTA 3** El género en esta definición puede referirse tanto al género definido por las legislaciones nacionales como al autoidentificado por los individuos.



**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



**NOTA 4** El género no se refiere a la orientación sexual, que es otro criterio importante para el análisis sociocultural

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.13. Igualdad de género**

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y niñas y niños

**NOTA 1** La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si han nacido hombres o mujeres.

**NOTA 2** La igualdad de género implica que se tienen en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de ambos, mujeres y niñas, hombres y niños, reconociendo toda su diversidad.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.14. Inclusión**

Práctica de incluir todas las personas de una manera justa, que valore las diferencias entre ellas y capacite y permita a cada persona ser ella misma y alcanzar su pleno potencial y prosperar en el trabajo.

**NOTA 1** Las políticas, procesos y prácticas de las organizaciones que se aplican de forma justa e imparcial pueden apoyar un lugar de trabajo inclusivo.

**NOTA 2** Esto implica que todo el personal tenga un acceso equitativo y justo a las oportunidades y recursos para posibilitar su contribución a la organización.

**NOTA 3** Implica que las partes interesadas de los distintos grupos sean aceptadas, acogidas y capacitadas para expresar su opinión e involucrarse, así como para desarrollar un sentimiento de pertenencia.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.15. Índice de paridad de género**

Concepto numérico referente a la igualdad relativa en términos de cifras y proporciones de mujeres y hombres, niñas y niños, con frecuencia calculado como la proporción entre los valores femeninos y masculinos para un indicador dado.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



**NOTA** Cuando se alcanza la proporcionalidad, la paridad de género es sinónimo de equilibrio entre géneros.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.16. Lenguaje inclusivo en materia de género**

Lenguaje oral y escrito que no reproduce los estereotipos de género y que hace visibles a las mujeres y a los hombres en toda su diversidad mediante el uso proactivo y equitativo de todas las reglas sintácticas, campos léxicos y elección de palabras que permiten el uso de formas femeninas y masculinas cuando difieren y de términos neutros en cuanto al género.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.17. Organización**

Persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para lograr sus objetivos.

**NOTA 1** El concepto de organización incluye, entre otros, una persona trabajadora independiente, compañía, corporación, firma, organización, autoridad, sociedad, asociación, organización benéfica o institución, o una parte o combinación de éstas, ya estén constituidas o no, públicas o privadas.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.18. Perspectiva de género**

Consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

### **3.19. Presupuesto con perspectiva de género**

Planificación, programación y presupuesto de cualquier organización pública o privada que contribuya al avance de la igualdad de género y a que se alcancen los derechos de las mujeres.

**NOTA** Implica identificar y reflejar las intervenciones necesarias para abordar las brechas de género en las políticas, planes y presupuestos de la organización.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



### **3.20. Remuneración igualitaria**

Tasas de remuneración establecidas sin discriminación por razón de género, teniendo en cuenta las competencias, el esfuerzo y las responsabilidades para condiciones de trabajo equivalentes, incluso cuando el trabajo no sea de la misma naturaleza

**NOTA** El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero, pagado directa o indirectamente, en efectivo o en especie por la organización a la persona trabajadora en concepto del empleo de esta

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.21. Responsabilidad social**

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, la inclusión, la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento;
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

**NOTA 1** Las actividades incluyen productos, servicios y procesos.

**NOTA 2** Las relaciones se refieren a las actividades de una organización dentro de su esfera de influencia.

**NOTA 3** Incluye actividades con la membresía y el personal de las organizaciones.

**NOTA 4** La responsabilidad social incluye la igualdad de género.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

### **3.22. Sexismo**

Todo acto, gesto, lenguaje corporal y representación, palabra hablada o escrita, práctica o comportamiento, consciente o inconsciente, basado en la idea de que una persona o un grupo de personas es inferior por razón de su sexo o género, que se produce en la esfera pública o privada, ya sea en un entorno físico o virtual, con el propósito o el efecto de: atentar contra la dignidad o los derechos inherentes a una persona o a un grupo de personas; o causar daños o sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o socioeconómicos a una persona o a un grupo de personas; o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o constituir

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



una barrera para la autonomía y la plena realización de los derechos humanos por parte de una persona o de un grupo de personas; o mantener y reforzar los estereotipos de género.

**NOTA 1** El sexismo puede incluir formas de violencia indirecta (insinuaciones, bromas, comentarios o miradas inapropiados e insistentes, etc.) o formas de exclusión (conversaciones informales sobre el trabajo que no son accesibles a todas las personas, etc.).

**NOTA 2** El sexismo y los comportamientos sexistas se perpetran a nivel individual, institucional y estructural, y se experimentan con un efecto perjudicial en los tres niveles. A nivel estructural, el sexismo constituye un obstáculo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; mientras que los hombres y los niños también ven limitadas sus posibilidades por los estereotipos sexistas. Los estereotipos de género y los sesgos inherentes conforman las normas, los comportamientos y las expectativas, y por tanto conducen a actos sexistas.

**NOTA 3** El sexismo forma parte de un espectro de violencia, contribuye a crear un clima que puede constituir un terreno favorable a la violencia contra las mujeres o a la discriminación basada en el género.

### **3.23. Violencia sexual y basada en el género VBG**

Todo acto lesivo, incluido el acoso sexual, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada, que se perpetren sin el consentimiento de una persona o de un grupo de personas por razón de su género.

*[Fuente: NB/ISO 53800]*

## **4. DESCRIPCIÓN DEL ESQUEMA DE CERTIFICACIÓN**

### **4.1. Generalidades**

El esquema ofrece un marco para implementar, evaluar y reconocer el grado de implementación de medidas destinadas a cerrar las brechas de género, con el fin de: aumentar la representación de mujeres en roles de decisión, promover la participación de mujeres en ocupaciones no tradicionales, facilitar promover el equilibrio familiar - laborar así como la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, erradicar el hostigamiento y acoso laboral y sexual en el trabajo, y fomentar el uso de comunicación inclusiva y no sexista.

El Sello busca catalizar un cambio cultural y estructural que impulse a las organizaciones a asumir responsabilidades activas en la creación de condiciones laborales justas e igualitarias para todas sus colaboradoras y colaboradores, independientemente de su sexo.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



#### **4.2. Niveles de certificación**

Las organizaciones pueden aplicar al sello en los siguientes niveles:

- **Nivel 1**
- **Nivel 2**
- **Nivel 3**

Los niveles pueden obtenerse de la siguiente manera:

**Opción 1:** De manera gradual es decir iniciar con el Nivel 1 y ascender hasta el Nivel 3.

**Opción 2:** Iniciar directamente en un Nivel 2 y ascender al Nivel 3

**Opción 3:** Iniciar directamente en un Nivel 3 y mantenerse en el mismo.

**NOTA:** Es importante mencionar que si se inicia con un nivel 1 no puede ascender directamente a un nivel 3, debe pasar por el nivel 2.

Los requisitos de cada nivel están establecidos en el Anexo 1 (Requisitos del sello de igualdad de género niveles: 1, 2 y 3)

#### **4.3. Ciclo de certificación**

##### **Nivel 1**

El ciclo de certificación tiene una vigencia de un año, que puede ser renovada antes del vencimiento de la misma, así también las organizaciones en un siguiente ciclo podrían postular al nivel 2.

##### **Nivel 2 y 3**

El ciclo de certificación para los niveles 2 y 3, tiene una vigencia de tres años, las organizaciones deben realizar auditorías anuales de seguimiento 1 y 2 de acuerdo al calendario establecido por IBNORCA.

Para continuar con la certificación debe realizar una auditoría de renovación para iniciar un nuevo ciclo de certificación antes del vencimiento de la misma, esta debe realizarse de acuerdo al calendario establecido por IBNORCA.

Las organizaciones que obtengan el nivel 2 pueden postular a un nivel 3 en cualquiera de las etapas del ciclo de certificación, es decir en un seguimiento 1, seguimiento 2 o renovación.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



**4.4. Solicitud de la certificación y acuerdo de certificación**

IBNORCA proporciona a la organización solicitante toda la información necesaria para comprender y seguir las directrices establecidas para obtener/mantener/renovar el Sello de igualdad de género en base a este esquema de certificación. Esta información está disponible en la página [www.ibnorca.org](http://www.ibnorca.org).

La organización interesada debe presentar su solicitud llenando el Formulario de solicitud de certificación de Sello de Igualdad de Género y adjuntando la información complementaria requerida.

El área de certificación de IBNORCA revisará y evaluará la solicitud, a fin de asignar el tiempo de auditoría que corresponda de acuerdo a procedimientos internos y emitirá el acuerdo contractual correspondiente.

**4.5. Aceptación de la oferta contrato y coordinación de auditoría**

Una vez revisado y aceptado el acuerdo contractual entre IBNORCA y la organización solicitante, se coordinará la realización de la auditoría, designando el equipo auditor de acuerdo a la programación establecida por IBNORCA.

**4.6. Auditoría de certificación**

El propósito de la auditoría de certificación es evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos del nivel al que se esté aplicando.

Considerando lo siguiente:

- Evaluar el grado de implementación de los requisitos del nivel;
- Revisar la información documental establecida por la organización;
- Evaluar las condiciones de la organización e intercambiar información con el personal con el fin de determinar y revisar el grado de comprensión de los requisitos del nivel;
- Recopilar la información necesaria correspondiente al alcance, que incluye: Ubicaciones, procesos, personas y que la organización considere los requisitos legales y reglamentarios aplicables;
- Revisar el seguimiento, medición, revisión de los requisitos aplicados;
- Revisar el control operacional de los procesos del cliente;
- Revisar la responsabilidad de la dirección en relación con las políticas del cliente;
- Confirmar el alcance, que incluye, procesos y sitios; en casos que los mismos se modifiquen, el auditor líder informará al organismo de certificación;
- Confirmar el nombre de la organización (Razón Social) y sitios, los cuales serán verificados por el equipo auditor conforme a los documentos de constitución del cliente y ubicaciones.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



**NOTA** Cuando las evidencias disponibles de la auditoría indiquen que los objetivos de la auditoría no son alcanzables o surgiera la presencia de un riesgo inmediato y significativo (por ejemplo: en materia de seguridad, no se cuente con la documentación o información para evaluación de los requisitos oportunamente y elementos que comprometan la imparcialidad), el auditor líder debe informar este hecho al cliente y al organismo de certificación para determinar las acciones apropiadas, estas acciones pueden incluir modificación del plan de auditoría, cambios en el alcance o finalización de la auditoría.

Una vez realizada la auditoría de certificación, el equipo auditor elaborará el informe de auditoría en el cual se registran los hallazgos de auditoría, los cuales; de existir, pueden ser conformidades, no conformidades (mayores y/o menores), oportunidades de mejora y fortalezas. El equipo auditor entregará una copia del informe al cliente.

#### **4.6.1. Muestreo de sitios**

En caso de que la organización cuente con varios sitios (multisitios), es decir, oficinas descentralizadas o sucursales dentro del alcance de certificación, se realizará un muestreo apropiado de acuerdo a las características y a las actividades desarrolladas en cada sitio, para asegurar una auditoría adecuada a fin de proporcionar confianza en la certificación. La oficina central en todos los casos será parte de la evaluación.

#### **4.7. Plan de acciones correctivas**

Si como resultado de la auditoría se registran no conformidades (mayores y/o menores), la organización debe enviar un plan de acciones correctivas, que debe ser presentado en un plazo no mayor a quince (15) días calendario a partir del último día de auditoría. El plan de acciones correctivas debe ser aprobado por el auditor líder.

Para el caso de las no conformidades mayores la organización debe presentar adicional al plan de acción evidencias de las correcciones y acciones correctivas planteadas, en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario a partir del último día de auditoría. Las mismas deben ser aprobadas por el auditor líder.

**NOTA 1** La verificación de la eficacia de las correcciones y de las acciones correctivas puede llevarse a cabo en base a una revisión documental proporcionada por la organización, o cuando sea necesario mediante una verificación in situ (auditoría extraordinaria), esta actividad es realizada por el auditor líder. La decisión de realizar una auditoría extraordinaria se puede determinar durante el cierre de la auditoría por el auditor líder previa comunicación al cliente y al organismo de certificación o en su caso podrá ser decidido en la etapa de decisión y comunicado a la organización

**NOTA 2** En caso de no cumplir con los plazos de presentación del plan de acciones correctivas y de las evidencias de las correcciones y acciones correctivas, la organización debe realizar nuevamente una auditoría de certificación; para auditorías de seguimiento se procederá con una suspensión según lo

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



establecido en el punto 5. del presente documento y en caso de renovaciones se procede a la no renovación y debe iniciar una auditoría de certificación.

El IBNORCA podrá evaluar la pertinencia de una extensión de un plazo adicional para el envío del plan de acciones de acuerdo con procedimientos internos. Esto solo bajo condiciones excepcionales que hayan impedido su cumplimiento, por ejemplo: desastres naturales, pandemias, problemas sociales, que las acciones planteadas por el cliente requieren un plazo mayor por sus características (adecuación de infraestructura, importación de equipos, entre otros) que deben ser justificadas por el cliente y enviadas mediante correo electrónico o nota física.

#### **4.8. Decisión**

El IBNORCA toma la decisión de otorgar, mantener, ampliar, reducir y renovar la certificación de acuerdo a sus procedimientos internos.

Si la decisión es favorable:

- Se emite un certificado que tiene una vigencia de un (1) año para nivel 1 y de tres (3) años para niveles 2 y 3.
- Para los seguimientos, una nota ratificando el mantenimiento del certificado;
- En caso de que la organización renueve la certificación por un ciclo nuevo, se emitirá un certificado por otro ciclo similar al anterior.

A partir de la entrega del certificado el cliente asume los derechos y obligaciones de la certificación y de la autorización de uso de Sello de Igualdad de Género.

Si la decisión no es favorable se comunicará al cliente las causales de la misma. Si el cliente no está conforme con la decisión podrá, durante los siguientes 15 días hábiles, apelar al Directorio del IBNORCA la decisión, siguiendo los pasos descritos en el documento de apelaciones que se encuentra disponible en el sitio Web del IBNORCA.

#### **4.9. Auditorías de seguimiento (Para niveles 2 y 3)**

El propósito de la auditoría de seguimiento es verificar:

- Si la organización sigue cumpliendo los requisitos establecidos;
- Si se cumple con los seguimientos y revisión de las acciones por la dirección;
- Las acciones tomadas sobre las no conformidades identificadas durante la auditoría anterior;



**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- La eficacia del cumplimiento de los requisitos en relación con el logro de los objetivos del cliente certificado y los resultados previstos de las acciones aplicadas para la igualdad de género;
- El progreso de las actividades planificadas dirigidas a la mejora continua;
- La revisión de cualquier cambio;
- La correcta utilización del sello IBNORCA - PNUD y/o cualquier referencia a la certificación.

Una vez realizada la auditoría de seguimiento, el equipo auditor elaborará el informe de auditoría en el cual se registran los hallazgos de auditoría, los cuales; de existir, pueden ser conformidades, no conformidades (mayores y/o menores), oportunidades de mejora y fortalezas. El equipo auditor entregará una copia del informe al cliente.

Los procesos de muestreo y plan de acciones correctivas están descritos en los puntos 4.6.1 y 4.7.

El proceso de decisión de mantenimiento de la certificación está descrito en el punto 4.8.

Las auditorías de seguimiento se realizan de acuerdo al programa de auditorías (por ejemplo: vencimiento de certificado 2026-05-13, la auditoría de seguimiento 1 debe realizarse en el mes de marzo de 2024, la auditoría de seguimiento 2 debe realizarse en el mes marzo de 2025), donde la fecha para su ejecución se coordina con el cliente certificado.

**NOTA** En caso de que el cliente solicite una reprogramación de la auditoría de seguimiento 1 ó 2, posterior a la establecida en el programa de auditorías, el IBNORCA analizará la solicitud de acuerdo a lo establecido en sus procedimientos internos.

#### **4.10. Auditoría de renovación**

El propósito de la auditoría de renovación es:

- Revisar la eficacia del cumplimiento de los requisitos, cambios internos, externos y su pertinencia y aplicabilidad continua para el alcance del Sello de igualdad de género;
- El compromiso demostrado para mantener la eficacia y la mejora de las acciones para reducir la brecha de género;
- La eficacia de las acciones en relación con el logro de los objetivos del cliente certificado y los resultados previstos del enfoque de igualdad de género respectivos;
- La revisión de cualquier cambio;
- La correcta utilización del sello IBNORCA - PNUD y/o cualquier referencia a la certificación.

Una vez realizada la auditoría de renovación, el equipo auditor elaborará el informe de auditoría en el cual se registran los hallazgos de auditoría, los cuales; de existir, pueden ser

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



conformidades, no conformidades (mayores y/o menores), oportunidades de mejora y fortalezas. El equipo auditor entregará una copia del informe al cliente.

Los procesos de muestreo y plan de acciones correctivas están descritos en los puntos 4.6.1 y 4.7.

El proceso de decisión de mantenimiento de la certificación está descrito en el punto 4.8.

La auditoría de renovación se realizará de acuerdo con el programa de auditorías tres (3) meses antes de finalizar el plazo de vigencia del certificado, la solicitud de renovación se debe realizar de acuerdo al punto 4.4.

**NOTA 1** En caso de que el cliente solicite una reprogramación de la auditoría de renovación, esta podrá realizarse como plazo máximo hasta antes de la fecha de vencimiento de su certificado.

**NOTA 2** En caso de que el cliente no realice su auditoría de renovación hasta la fecha de vencimiento de su certificado, puede restaurar su renovación dentro de los siguientes 3 meses, siempre y cuando en este plazo realice la auditoría, responda al plan de acciones correctivas, presente las evidencias (si corresponde) y concluya el proceso de decisión. Durante este tiempo el cliente no contará con un certificado activo. El IBNORCA no extenderá la validez del certificado durante este periodo.

Si la respuesta de la decisión de renovación no es favorable, el cliente debe realizar una auditoría inicial de certificación.

#### **4.11. Auditoría adicional.**

El propósito de la auditoría es revisar el cumplimiento de los requisitos para la ampliación o reducción del alcance de la certificación si esta no se realiza durante una auditoría de seguimiento o renovación.

El propósito de la auditoría adicional es revisar los siguientes puntos y/o sitios ampliados o reducidos:

- Revisar la información y evidencias de la conformidad con todos los requisitos de igualdad de género;
- Evaluar la implementación y eficacia de los requisitos de igualdad de género;
- Revisar la capacidad del cliente y su desempeño en relación con el cumplimiento de requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables;
- Revisar la responsabilidad de la dirección en relación a los requisitos de igualdad de género.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- Confirmar el alcance de la certificación, que incluye, procesos y sitios; en casos que los mismos se modifiquen, el auditor líder informará al organismo de certificación para que este tome una decisión ante la situación;
- Confirmar el nombre de la organización (Razón Social) y sitios, los cuales serán verificados por el equipo auditor conforme a los documentos de constitución del cliente y ubicaciones.

#### **4.12. Auditoría especial**

El IBNORCA, podrá realizar una auditoría especial a los clientes certificados en los siguientes casos:

- Quejas o denuncias hacia el cliente certificado por parte de terceros o de las autoridades competentes que tengan relación con su certificación, que se hayan demostrado como válidas;
- Cambios en los procedimientos u otras actividades del cliente certificado que afecten de forma crítica al cumplimiento de los requisitos.

Para estos casos el IBNORCA comunicará al cliente con la antelación debida las condiciones en las que se llevará a cabo este tipo de auditoría.

## **5. SUSPENSIÓN Y RETIRO DE LA CERTIFICACIÓN**

### **5.1. Suspensión de la certificación**

La certificación IBNORCA, puede ser suspendida por las siguientes causas:

- a) Incumplimiento del cliente del presente documento y/o de la guía de uso de sello IBNORCA - PNUD.
- b) Por falta de pago de los compromisos asumidos por el cliente de acuerdo a la oferta aceptada, el acuerdo de certificación legalmente ejecutable y lineamientos internos de IBNORCA.
- c) Por denuncias o mal uso de la certificación o uso indebido del Sello IBNORCA - PNUD.
- d) Por no haber comunicado sobre modificaciones o cambios que pueden afectar a la certificación, por ejemplo: procedimientos en las operaciones, ubicaciones geográficas u otras actividades del cliente que afecten de forma crítica a la certificación.
- e) Por incumplir los plazos establecidos para la presentación del plan de acciones correctivas y el envío de evidencias según lo descrito en el punto 4.7.
- f) El cliente ha dejado de cumplir, de forma persistente o grave, los requisitos de la certificación.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- g) El cliente no permite la realización de las auditorías de seguimiento con la periodicidad requerida de acuerdo con lo descrito en el punto 4.9.
- h) El cliente haya pedido voluntariamente la suspensión.
- i) La no aceptación de la realización de una auditoría extraordinaria o especial.

La suspensión, es una decisión tomada por la Dirección Ejecutiva del IBNORCA donde se restringe temporalmente la certificación de todo el alcance o parte del mismo.

La suspensión no podrá superar los seis (3) meses. Para restaurar la certificación después de una suspensión, el cliente debe resolver las cuestiones que dieron origen a la suspensión.

Es responsabilidad del cliente dejar de hacer uso del certificado y el Sello, quitar toda la publicidad que haga alusión a la certificación hasta que la suspensión sea levantada.

El IBNORCA registrará como suspendida la certificación del cliente en la lista de las organizaciones certificadas.

## **5.2. Retiro de la certificación**

La certificación IBNORCA, puede ser retirada por las siguientes causas:

- a) Una vez vencido el plazo de suspensión de acuerdo a las causas establecidas en el punto 5.1.
- b) A solicitud del cliente.

El retiro de la certificación es una decisión tomada por la Dirección Ejecutiva de IBNORCA, misma que será informada al cliente para dar por concluida la certificación, siendo responsabilidad del cliente dejar de hacer uso del certificado, del Sello IBNORCA - PNUD y quitar toda publicidad que haga alusión a la certificación.

El IBNORCA retirará el nombre del cliente de la lista de las organizaciones certificadas.

## **6. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN CERTIFICADA**

### **6.1. Derechos de la organización certificada**

- a) Solicitar información relativa al proceso de certificación.
- b) Obtener un certificado y sello de certificación, en caso de tener una decisión favorable.
- c) Usar la marca de la certificación (sello de certificación) de acuerdo a lo establecido en la guía de uso de marca IBNORCA (disponible en [www.ibnorca.org](http://www.ibnorca.org)).
- d) Realizar publicidad sobre la certificación obtenida de forma clara y fidedigna.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- e) Solicitar a el IBNORCA suspender o retirar la certificación otorgada.
- f) Ser parte de la lista de clientes certificados una vez obtenida la certificación.
- g) Solicitar el cambio de un miembro o del equipo auditor, siempre y cuando esta sea justificada técnicamente.
- h) Solicitar la ampliación o reducción del alcance de certificación y usar la publicidad de la certificación de acuerdo al nuevo alcance.
- i) Presentar quejas en relación con el servicio de certificación, a través del correo electrónico ([gestion.calidad@ibnorca.org](mailto:gestion.calidad@ibnorca.org)), formulario que se encuentra en la página web del IBNORCA o a través del código QR, comunicación directa, llamada telefónica o carta.
- j) Presentar una apelación sobre la decisión de una certificación, ampliación, reducción, renovación, suspensión y retiro.

**6.2. Obligaciones de la organización certificada**

- a) El cliente debe ser una organización legalmente constituida para producir, comercializar o prestar el servicio dentro del alcance de la certificación.
- b) El cliente es responsable de lograr de forma coherente los resultados previstos de la implementación de los requisitos de este esquema y de la conformidad con los requisitos de la certificación.
- c) El cliente debe brindar los detalles pertinentes sobre el alcance de la certificación que solicite o mantenga, por ejemplo: nombre, direcciones, procesos, operaciones, recursos humanos, recursos técnicos, funciones, cualquier obligación legal, procesos contratados externamente, si uso servicios de consultoría e informar quien en caso afirmativo.
- d) El cliente, debe asegurar al IBNORCA, que durante las auditorías que forman parte del proceso de certificación (auditoria certificación, renovación, extraordinarias, adicionales o especiales) tendrá disponibilidad para examinar la documentación, observar, entrevistar y permitir el acceso a todos los procesos, sitios, registros y personal incluidos dentro del alcance de la certificación (fábricas, depósitos, sucursales, oficinas, almacenes y todos los sitios cubiertos por el alcance), aunque sus actividades se desarrollen parcialmente o totalmente fuera de sus instalaciones. Es importante aclarar que para las auditorías en cualquiera de sus etapas se requerirá que la organización se encuentre funcionando, a fin de que el equipo auditor pueda evaluar el alcance de la certificación. Estas actividades deben realizarse sin demora injustificada.
- e) A solicitud del IBNORCA, durante las auditorías, el cliente debe permitir la participación de observadores (por ejemplo: evaluadores de organismos de acreditación (testificadores), evaluadores internos de IBNORCA o auditores en formación).
- f) Tratar quejas recibidas por el organismo de certificación sobre sus clientes.
- g) Informar al IBNORCA sobre cambio de requisitos legales y regulatorios que le apliquen.
- h) Informar al IBNORCA sobre cualquier modificación intencional realizada a su proceso, cambio de la estructura de la organización (Por ejemplo: Representante legal), cambio de razón social, cambio de ubicación geográfica, que pudiera impactar en la certificación.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



Para verificar el IBNORCA solicitará al cliente los documentos que respalden el cambio producido. En caso de que se evidencia que el cambio puede afectar de manera crítica a la certificación se debe realizar una auditoría especial por parte del IBNORCA.

- i) Informar preocupaciones de las partes interesadas pertinentes.
- j) Cumplir con el programa de auditorías establecido por el IBNORCA para el ciclo de certificación.
- k) Cumplir con los requisitos establecidos en el presente documento, guía de uso de marca IBNORCA, acuerdo de certificación legalmente ejecutable y procedimientos internos comunicados oportunamente.
- l) Abonar los aranceles establecidos en la oferta y acuerdo contractual de certificación en el plazo fijado por el IBNORCA y en el caso de incumplimiento, se suspenderá o retirará la certificación. El IBNORCA se reserva el derecho de iniciar acciones legales.
- m) Si el cliente suministra copias de los documentos de certificación a terceros, los documentos se deben reproducir en su totalidad, evitando que se genere mala información.
- n) Diferenciar en forma clara en su publicidad el alcance de su certificación de aquellos que no lo sean, de tal forma que no cause confusión o engaño al público en general, no estar asociada a productos y no podrá hacer una declaración impropia o no autorizada de manera que pueda perjudicar el prestigio del IBNORCA.
- o) Inmediatamente después de una suspensión, retiro o finalización de la certificación, dejar de utilizar en todo material publicitario alguna referencia a la certificación, el uso de marca IBNORCA y en caso de retiros devolver los certificados.
- p) El cliente no puede hacer uso o referencia de la marca o sello del organismo que acredita al IBNORCA.

## **7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE IBNORCA**

### **7.1. Derechos del IBNORCA**

- a) Establecer las reglas para el uso de la marca IBNORCA (sello de certificación), mediante la Guía de uso de marca (disponible en [www.ibnorca.org](http://www.ibnorca.org)).
- b) Exigir al cliente cumplir con las reglas establecidas en el presente documento (disponible en [www.ibnorca.org](http://www.ibnorca.org)), guía de uso de marca y en el acuerdo de certificación legalmente ejecutable.
- c) Solicitar al cliente cesar el uso de la certificación y marca IBNORCA en toda su publicidad cuando se retire la certificación.
- d) Investigar las quejas (pueden ser recibidas por usuarios del cliente, autoridades u otros involucrados) y si son válidas estas deben ser tratadas adecuadamente para resolverlas. El IBNORCA solicitará al cliente evidencias del tratamiento de dicha queja, o en su caso realizará una auditoría especial a corto plazo con el fin de investigar la queja y el tratamiento de la misma.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- e) Realizar auditorías extraordinarias para la verificación de correcciones y acciones correctivas en caso que se amerite.
- f) Realizar auditorías adicionales en caso de ampliación y reducción de alcance.
- g) Realizar auditorías especiales en caso de cambios en los procedimientos, en las operaciones, ubicaciones geográficas o actividades del cliente certificado que afecten de forma crítica a la certificación.
- h) Suspender o retirar la certificación por las causales especificadas en el presente documento.
- i) Cuando corresponda se informará al cliente la participación de observadores (por ejemplo: evaluadores de organismos de acreditación (testificadores), evaluadores internos de IBNORCA o auditores en formación).
- j) Proceder legalmente contra el cliente en caso de incumplimiento al acuerdo de certificación legalmente ejecutable.

## **7.2. Obligaciones de IBNORCA**

- a) Ser una organización legalmente constituida.
- b) Ser imparcial, todo personal interno y externo que intervenga en la certificación, está obligado a mantener la imparcialidad y confidencialidad sobre la información del proceso de certificación, dando un estricto cumplimiento al código de ética del IBNORCA.
- c) Tomar la decisión de una certificación basada en evidencia objetiva suficiente para fundamentar la misma y su decisión no este influida por otros intereses de otras partes.
- d) Contar con la competencia en las actividades de certificación para proporcionar la confianza requerida al cliente.
- e) Proporcionar al público (por ejemplo: organismo acreditador, comité de imparcialidad, autoridades u otras partes interesadas específicas) la información apropiada y oportuna sobre su proceso de auditoría, certificación y sobre el estado de la misma, (es decir, si se otorga, mantiene, amplía, reduce, renueva, suspende o retira la certificación) de cualquier cliente.
- f) No divulgar ninguna información confidencial del cliente certificado excepto ante requerimiento legal.
- g) Brindar información relacionada sobre los procesos de certificación por medio de su página web, correo electrónico u otro medio establecido por el IBNORCA.
- h) Informar sobre el uso de la marca IBNORCA (sellos de certificación) por medio de su página web y correo electrónico.
- i) Tratar las quejas y apelaciones relacionadas con el servicio de certificación del IBNORCA.
- j) Informar sobre la política de imparcialidad del IBNORCA mediante su página web.
- k) Informar sobre las oficinas en las que opera el IBNORCA.
- l) La información de los clientes certificados está disponibles al público en la página web IBNORCA.

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE  
GÉNERO IBNORCA - PNUD**



- m) Otorgar un certificado que respalde la certificación del cliente, la autenticidad y vigencia de mismo pueden ser verificadas mediante el QR del certificado.
- n) Informar a los clientes sobre cualquier cambio o modificación de los requisitos de certificación, guía de uso de marca, actualización del presente documento, a través de una nota escrita, correo electrónico u otro medio de comunicación. Dependiendo la modificación se solicitará al cliente una verificación de la implementación de los nuevos requisitos a través de una auditoría.

**NOTA** El IBNORCA informará a la organización durante la coordinación de la auditoría sobre lineamientos adicionales debidos a situaciones de emergencia como pandemias, conflictos sociales u otros que involucren un riesgo para la realización de las auditorías.

## 8. ANEXOS

Anexo	Código	Descripción del Anexo
ANEXO 1	--	Requisitos del sello de igualdad de género en Bolivia - niveles 1,2 y 3
ANEXO 2	--	Línea base cualitativa para el diagnóstico
ANEXO 3	--	Línea base cuantitativa para el diagnóstico
ANEXO 4	--	Encuesta de percepción



**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

**ANEXO 1  
(Normativo)**

**REQUISITOS DEL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN BOLIVIA  
NIVELES 1, 2 Y 3**

<b>1. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>				
<b>1.1. Liderazgo y Compromiso</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.1.1.	<p>La alta dirección de la organización debe demostrar su liderazgo y compromiso hacia la igualdad y equidad de género a través del establecimiento para todas las instancias de la organización de una política de Género, la cual deberá contener los siguientes compromisos:</p> <p>a) La defensa de los derechos humanos, respeto a la diversidad y fomento a la inclusión.</p> <p>b) La no discriminación relacionada al sexo, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad; nacionalidad, estado civil, y cualquier otra en el marco de la normativa vigente en temas de discriminación.</p> <p>c) La vigilancia activa de la igualdad de trato y oportunidades como parte integral de su cultura organizacional.</p> <p>d) La promoción activa de equidad de género dentro de su cultura organizacional.</p> <p>e) Generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal a través del establecimiento de medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de hostigamiento y acoso.</p> <p>f) Promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.</p> <p>g) Cierre de brechas entre hombres y mujeres a través de:</p> <p>i. La detección, reducción y eliminación de la brecha salarial</p> <p>ii. Incrementar la participación de las mujeres en puestos medios y altos de decisión.</p> <p>iii. Aumentar la participación de mujeres y hombres en áreas ocupacionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas.</p>	x	x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	iv. Identificar y disminuir la segregación ocupacional vertical y horizontal.			
1.1.2.	La alta dirección de la organización debe asegurar que la política es comunicada y difundida a todo el personal de manera periódica a través de medios adecuados	x	x	x
<b>1.2. Comité de Igualdad de Género Organizacional</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.2.1.	<p>La alta dirección debe:</p> <p>a) Nombrar y documentar el nombramiento de la persona que, independientemente de otras actividades, tenga la responsabilidad de la coordinación del Comité de Igualdad de Género de la organización.</p> <p>b) Conformar, con personal de la organización, un Comité de Igualdad de Género que tome en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de la organización.</p> <p>d) Facilitar o dotar al Comité de Igualdad de Género de los recursos de espacios y/o materiales necesarios y suficientes para la administración de la Gestión de Igualdad de género.</p> <p>e) Asignar al Comité y a la coordinación las siguientes responsabilidades:</p> <p>i. Asegurar el cumplimiento de los requisitos de Igualdad de Género.</p> <p>ii. Realizar y vigilar la aplicación de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la organización.</p> <p>iii. Organizar de forma periódica reuniones del Comité para revisar el cumplimiento y mantenimiento de los requisitos de Igualdad de Género, así como el cumplimiento de sus acciones y objetivos.</p> <p>iv. Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con la Gestión de igualdad de Género de la organización.</p> <p>v. Proponer acciones para eliminar inequidades dentro de la organización o cualquier acción preventiva o correctiva para el mejoramiento de la Gestión de igualdad de Género.</p> <p>vi. Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar el cierre de áreas de oportunidad internas y externas</p> <p><b>NOTA</b> Para organizaciones micro y pequeñas las responsabilidades del comité de género pueden ser asumidas por una sola persona.</p>	x	x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



<b>1.3. Documentación para la Gestión de Igualdad de Género</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.3.1.	<p>Es responsabilidad de la organización:</p> <p>a) Establecer o incorporar un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos para la Gestión de Igualdad de Género antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento debe garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también debe definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como a la/el responsable de su resguardo y conservación.</p> <p>b) Verificar que en los documentos del Sistema (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías) se utilice lenguaje incluyente. Por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente/a, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los/las trabajadores/as/el personal, etcétera.</p> <p>c) Asegurarse de que las evidencias documentales del funcionamiento del Sistema estén disponibles, sean claras, legibles y estén organizadas en una carpeta o manual electrónico, que se correlacionen con los requisitos de la norma para facilitar su presentación en las auditorías al Sistema.</p>		X	X
<b>1.4. Diagnóstico Organizacional de Igualdad de Género</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.4.1.	<p>La organización debe realizar periódicamente un diagnóstico con perspectiva de género para detectar las brechas entre hombres mujeres por prácticas o procesos en los que se generan desigualdades o discriminación en la organización. El diagnóstico debe contener como mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Recopilación y análisis de la información Cuantitativa sobre la plantilla laboral que incluya los indicadores que permitan medir como mínimo obligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El nivel de segregación ocupacional horizontal y vertical para identificar la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos.</li> </ul>	X	X	X

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La brecha o diferencia salariales promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización.</li> <li>b) Recopilación y análisis de la información Cualitativa con los resultados de las percepciones del personal de la organización sobre los siguientes temas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Discriminación en la organización,</li> <li>➤ Desigualdades en la organización,</li> <li>➤ Equilibrio vida laboral y vida personal,</li> <li>➤ Igualdad de oportunidades de trabajo y desarrollo,</li> <li>➤ Nivel y tipo de acoso laboral y hostigamiento sexual presente en la organización.</li> </ul> </li> <li>c) Un reporte ejecutivo o resumen del diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Este reporte debe destacar los factores más críticos, así como las principales brechas entre hombres y mujeres detectadas en la organización, enlistando el nivel de prioridad para su atención, siendo esta información la base para justificar las acciones afirmativas o de cierre de brechas a ejecutar en la organización.</li> </ul>			
1.4.2.	La organización debe asegurar que toda la información que recoja, compile y analice como parte del diagnóstico sea presentada de forma desagregada por sexo. (Lo anterior aplica para las encuestas de clima laboral o calidad de vida de la organización en caso de ser estas incluidas en el diagnóstico.)	x	x	x
<b>1.5. Planes de Acción para el Cierre de Brechas de Género</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.5.1.	La organización debe elaborar Planes de Acción para el cierre de brechas de género integrando acción afirmativa según lo identificado en el diagnóstico.		x	x
1.5.2.	Los Planes de Acción para el cierre de brechas de género deben ser aprobados por la Alta Dirección o el cuerpo que corresponda dentro de la organización.		x	x
1.5.3.	Verificar que cada plan de acción contenga una programación detallada de las actividades, tiempos de ejecución y asignación de los responsables para lograr su adecuada implementación, ejecución, evaluación y seguimiento.		x	x
1.5.4.	El Plan de Acción para el cierre de brechas de género debe estar alineado con la planeación estratégica y verse reflejado en las metas e indicadores monitoreados y reportados a la alta Dirección de la organización.		x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



<b>1.6. Sensibilización en Igualdad de Género</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
1.6.1.	La organización debe asegurar que el personal clave de la organización (liderazgos), sea formado con capacitaciones sensibles al género, que promuevan el respeto por los derechos humanos, la diversidad, la igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo libre de sesgos de género, violencia y de discriminaciones.	x	x	x
1.6.2.	El total de personal de Recursos Humanos, así como quienes tengan personal a su cargo en puestos medios y altos de decisión, deben ser capacitados obligatoriamente en temas de reclutamiento y selección libre de sesgos de género y discriminaciones y acciones afirmativas.	x	x	x
1.6.3.	La organización debe asegurar que todo el personal, en los distintos niveles de la organización, sea formado con capacitaciones sensibles al género, que promuevan el respeto por los derechos humanos, la diversidad, la igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo libre de sesgos de género, violencia y de discriminaciones.		x	x
1.6.4.	El personal encargado de operar directamente los protocolos o procedimientos de atención a víctimas por temas de violencia laboral debe contar con formación o capacitación en técnicas para la ejecución de entrevistas e investigaciones de los casos como: comunicación asertiva, escucha activa, dialogo no intrusivo y escucha no verbal y herramientas para generar ambientes ligados a los principios de imparcialidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la atención de las quejas.			x
<b>2. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>				
<b>2.1. Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
2.1.1.	La organización debe contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de personal.	x	x	x
2.1.2.	La organización debe asegurar la existencia al interior del procedimiento de reclutamiento y selección de personal del compromiso la igualdad de trato y oportunidades. La organización debe comunicar y garantizar este compromiso a todos/as los/las candidatos/as externos o internos que concursan por las vacantes.	x	x	x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

2.1.3.	La organización debe asegurar el cumplimiento de los principios y compromisos contenidos en la Política de Igualdad de Género a sus proveedores de servicios de reclutamiento, selección y contratación en caso de contar con ellos.	x	x	x
2.1.4.	<p>La organización debe asegurarse de que el procedimiento de reclutamiento y selección garantice lo siguiente:</p> <p>a) Los anuncios o convocatorias de puestos vacantes reflejen el compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades, y alienten a hombres y mujeres a calificar para dichas vacantes, sin contener especificaciones como: sexo, etnia, raza, religión, edad, buena presencia, peso, altura particularidades físicas, estado civil, situación familiar, o alguna otra que pudiera originar discriminación o sesgos.</p> <p>b) Las personas candidatas para un puesto sean evaluadas de la misma forma, con criterios definidos previamente en los perfiles del puesto y que aseguren la misma aplicación de exámenes técnicos y/o de conocimientos o capacidades, la misma batería de pruebas psicométricas u otros instrumentos de medición.</p> <p>c) Existan guías para la ejecución de las entrevistas durante el proceso de selección, en la que se registren los resultados de cada uno de los/las candidatos/as. Estas guías deben estar presentes sobre todo para la entrevista con el/la jefe(a) inmediato(a) o personal de la alta dirección que participe en el proceso de selección.</p> <p>d) La prohibición de forma explícita a solicitar un examen de embarazo al contratar mujeres y asegurar la eliminación de prácticas discriminatorias como: la no contratación de mujeres debido a su embarazo o el cumplimiento con los roles de cuidados, la exclusión injustificada de colectivos vulnerables o determinados integrantes de la sociedad.</p> <p>e) Que la información que brindan las personas candidatas, como hojas de vida o curriculum impreso o electrónico no se tomarán en cuenta datos ajenos al mérito, a las cualificaciones o grados profesionales, por ejemplo, fotografía, manifestación de estado civil o familiar, descripción de proyectos de vida privados, opiniones políticas, religiosas o sobre preferencias, orientaciones o tendencias que integran las dimensiones privadas de los derechos de las personas.</p> <p>f) Las pruebas médicas aplicadas a las personas candidatas como exámenes preocupaciones, no deben utilizarse con fines discriminatorios; su único propósito</p>		x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	<p>es determinar la aptitud del/la candidato/a, conforme a sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se requieren, y si puede cumplir la función de acuerdo con los agentes de riesgo existentes en el puesto.</p> <p>g) Que en cada una de las etapas del proceso y para los criterios de selección se disponga de un esquema de ponderación, puntuación o bien se asigne un peso específico a cada uno de ellos que dé como resultado la contratación del/la candidato/a que obtenga una mayor calificación para todas las etapas.</p>			
<p>2.1.5.</p>	<p>La organización debe implementar al menos dos de las siguientes acciones afirmativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Establecer cuotas o metas para la representación de las mujeres en determinados puestos o ámbitos dominados por los hombres, o para la representación de los hombres en los ámbitos dominados por las mujeres (cuotas de resultado).</li> <li>ii. Establecer metas y objetivos específicos de diversidad para los procesos de reclutamiento y contratación, que podrían incluir un cierto porcentaje de grupos subrepresentados en el grupo de entrevistas o como nuevas contrataciones, como las mujeres con discapacidades (cuotas de proceso).</li> <li>iii. Garantizar que los paneles de entrevistas estén compuestos por mujeres y hombres, y que representen diversos orígenes, reduciendo el riesgo de sesgo en el proceso de evaluación.</li> <li>iv. Cuando se requiere, la organización lleva a cabo procesos de reclutamiento y selección dirigidos específicamente a mujeres, con el fin de equilibrar su presencia entre el personal.</li> <li>v. La organización promueve el acceso y desarrolla programas especiales para permitir que las mujeres con discapacidad accedan y conserven el empleo.</li> <li>vi. La organización promueve la participación de hombres y mujeres en ocupaciones no tradicionales, altamente feminizadas en el caso de los hombres y altamente masculinizadas en el caso de las mujeres.</li> <li>vii. La organización ofrece oportunidades de capacitación, becas, pasantías, o instrumentos similares para que mujeres/hombres accedan a oportunidades de empleo en ocupaciones no tradicionales.</li> </ul>			<p>x</p>

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



<b>3. DESARROLLO PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN</b>				
<b>3.1. Desarrollo Profesional y Promoción</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
3.1.1.	Elaborar un procedimiento que especifique las pautas equitativas que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal libres de sesgos que puedan generar desigualdades que lleven a discriminaciones y excusiones de grupos y personas en la organización. El procedimiento deberá cumplir con las siguientes características:  a) Estar documentados durante todas las etapas. b) Tener criterios de promociones y ascensos claros, objetivos, y transparentes. c) Asegurar que cuando se utilicen como insumo un sistema de evaluación del trabajo o del desempeño, es necesario que los mecanismos y los criterios para la evaluación estén estandarizados y documentados asegurando que estos estén libres de sesgos y subjetividades. d) Estar alineado a los compromisos de la política de igualdad de género de la organización. Este compromiso de igualdad de oportunidades y de trato deberá estar presente en los mecanismos para publicar las vacantes de puestos internamente.	x	x	x
3.1.2.	La organización debe comunicar al personal, desde su contratación y de manera constante, los lineamientos para promociones y ascenso en la organización. Se debe asegurar que las personas conocen estos lineamientos.	x	x	x
3.1.3.	La organización debe asegurarse de que hombres y mujeres de la organización tengan acceso a la información oportuna sobre las vacantes existentes en la organización que pudieran significar un ascenso o una oportunidad de desarrollo profesional.	x	x	x
3.1.4.	Los planes de carrera y/o de sucesión (si los hay) consideran las necesidades personales o particulares que pudieran tener las personas que laboran en la organización en cuanto a cuidados y responsabilidades familiares.		x	x
<b>3.2. Mujeres en Puestos de Decisión</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
3.2.1.	La organización debe promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, así como los puestos de toma de decisiones, como:		x	x



**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dar visibilidad a las mujeres que ocupan puestos de dirección media y alta para dar ejemplo e inspirar a otras mujeres, mediante el uso de canales de comunicación interna (página web, boletines, intranet) para compartir sus casos de éxito, actualizaciones y logros.</li> <li>b) Establecer mecanismos internos que permitan la ejecución de la Licencia Especial por Capacitación y Formación Profesional, en beneficio de estudiantes de Universidades, Instituciones de Educación Superior de Formación Profesional, Institutos Técnicos y Tecnológicos, e Instituciones de Educación Alternativa.</li> </ul>			
3.2.2 Acciones Afirmativas	<p>La organización debe implementar al menos dos de las siguientes acciones afirmativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Establecer cuotas u objetivos específicos dentro de un plazo para aumentar la participación de las mujeres en los puestos de dirección media, superior y/o en los consejos de administración.</li> <li>d) Promover el avance de las mujeres y hombres en puestos de liderazgo a través del asesoramiento, la tutoría, el patrocinio y/u otras medidas</li> <li>e) Crear programas de desarrollo de liderazgo específicamente para mujeres, ofreciendo capacitación en habilidades de liderazgo, toma de decisiones y pensamiento estratégico.</li> <li>f) Implementar planes de sucesión para identificar y preparar a mujeres de alto potencial para puestos de Dirección media y alta, con énfasis en la inclusión de mujeres de entornos sub representados.</li> </ul>			x
<b>3.3. Formación y Capacitación</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
3.3.1.	La organización debe establecer un método objetivo que permita determinar las competencias necesarias (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), es decir, la detección de necesidades de capacitación.		x	x
3.3.2.	La organización debe garantizar que tanto mujeres como hombres tengan el mismo acceso a la formación (número de horas de formación, tipo de formación).		x	x
3.3.3.	La organización debe llevar a cabo los cursos del programa de capacitación de preferencia en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia		x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as, para asegurar su participación.			
3.3.4.	La organización debe asegurarse de que los hombres y las mujeres tengan acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación, entrenamiento y formación.		x	x
<b>4. REMUNERACIÓN</b>				
<b>4.1. Compensaciones, Prestaciones, Sueldos y Salarios</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
4.1.1.	La organización debe asegurar que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor es adoptado e incluido en la política salarial o de remuneración. Y la organización cuenta con evidencia de que este compromiso es difundido a todo el personal.	x	x	x
4.1.2.	La organización debe asegurarse de que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal con las mismas funciones o responsabilidades, sean iguales, y que en el caso de existir diferencias estas pueden ser explicadas con base en la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios y establecidos formalmente por la organización para todos los puestos en sus políticas de sueldos y salarios.		x	x
4.1.3.	La organización debe implementar mecanismos que aseguren que las mujeres y hombres reciben la misma remuneración por el mismo trabajo, siendo justos y equitativos, que no exista brecha salarial, basada en aspectos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, responsabilidades familiares, u otros elementos subjetivos que no estén respaldados por criterios de asignación salarial objetivos esto incluye: a) Establecer un método para el cálculo de las remuneraciones del personal que sea objetivo, igualitario y libre de discriminación por razón de sexo. b) Establecer un método basado en criterios objetivos y libres de discriminación por razón de sexo, para el cálculo de deducciones, prestaciones, beneficios, compensaciones y remuneraciones adicionales o complementarias al salario como prestaciones y bonos de productividad o por cumplimiento de metas u objetivos.		x	x

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



4.1.4.	La organización debe asegurarse de que los contratos o convenios laborales entre la organización y el/la trabajador/a se encuentren documentados y definidos claramente sobre bases no discriminatorias, especificando conceptos de puesto o función a desempeñar, sueldo, salario o ingreso, horarios, responsabilidades y derechos.		x	x
4.1.5.	La organización debe garantizar condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres en la composición de liquidaciones y despidos.		x	x
4.1.6.	La organización debe establecer un mecanismo que dé oportunidad a las personas trabajadoras de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con la compensaciones, sueldos y descuentos, y que exista evidencia que la organización las atienda y da respuesta.		x	x
4.1.7.	La organización debe establecer acciones afirmativas para la reducción de brechas salariales o la implementación de acciones compensatorias en caso de detectar inequidades y brechas.			x
<b>5. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL</b>				
<b>5.1. Compatibilidad entre las responsabilidades de cuidado y las responsabilidades laborales</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
5.1.1.	La organización debe establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para generar un balance adecuado y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables.	x	x	x
5.1.2.	La organización debe difundir a todo el personal desde su contratación y de forma periódica: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Las licencias y permisos a los que tiene derecho.</li> <li>ii. Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.</li> <li>iii. El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.</li> </ul>	x	x	x
5.1.3.	La organización debe promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas (corresponsabilidad de los cuidados) en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en la atención de niños/as, personas adultas mayores y personas con discapacidad.	x	x	x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

5.1.4	La organización debe promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo: jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, tele-trabajo, trabajo a distancia, etc., para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar.		x	x
5.1.5.	La organización debe brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan.		x	x
5.1.6.	La organización debe asegurarse de que la organización establezca criterios sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.		x	x
<b>NOTA</b> Véase la NB 113003, que proporciona un conjunto de definiciones y lineamientos para que las organizaciones puedan establecer e implementar una política de equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. Esta nota no corresponde a un requisito auditable.				
<b>5.2. Licencias y Apoyos en Materia de Cuidados</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
5.2.1.	La organización debe asegurarse de que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias conserven su trabajo y no influyan de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.	x	x	x
5.2.2.	La organización debe contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para las personas trabajadoras de la organización.		x	x
5.2.3.	La organización debe proporcionar a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos/as y otros familiares.			x
5.2.4.	La organización debe proporcionar a las personas trabajadoras los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.			x
5.2.5.	La organización debe promover acciones extras a las otorgadas por la ley en las que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.			x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

5.2.6.	La organización debe identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.			x
<b>6. AMBIENTE DE TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA</b>				
<b>6.1. Ambiente Laboral y Calidad de Vida</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
6.1.1.	La organización debe asegurarse que todo el personal cuente de forma equitativa con equipos, el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente.	x	x	x
6.1.2.	La organización debe dar a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización, así como informar al personal que la violencia constituye un delito y una violación grave a los derechos fundamentales de todas las personas.	x	x	x
6.1.3.	La organización debe identificar y eliminar modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización.		x	x
6.1.4.	La organización debe garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir entre el personal o hacia el personal, con especial atención en los niveles directivos.		x	x
<b>6.2. Cuidado y Prevención de la Salud</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
6.2.1.	Para asegurar que las condiciones de trabajo son compatibles con la salud del personal la organización debe incorporar:  a) Prácticas que salvaguarden la salud física y mental. b) Medidas preventivas y correctivas para mitigar riesgos y garantizar la seguridad en el entorno laboral, como: procedimientos de seguridad, capacitación, y sistemas de respuesta a emergencias. c) Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención al personal.	x	x	x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

	d) Asegurarse de que, en caso de otorgar prestaciones u apoyos para el cuidado de la salud, como seguros de gastos médicos menores y/o mayores, estos se proporcionen de forma equitativa, según lo que establezca el puesto o categoría del puesto. e) Otorgar o difundir información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos de los sexos, como cáncer de mama, cáncer cérvico uterino, otros cánceres del sistema reproductivo para las mujeres; enfermedades urológicas y genitales masculinas, como cáncer de próstata o testículo, para los hombres.			
	f) Establecer programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual en las que se especifiquen los comportamientos de alto riesgo; VIH/SIDA, uso de sustancias intravenosas, y la influencia de las drogas no terapéuticas y el comportamiento sexual no protegido.		x	x
<b>7. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>				
<b>7.1. Prevención de la Violencia</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
7.1.1.	La organización debe contar con una declaración de cero tolerancias del acoso sexual y violencia de género en el ámbito laboral.	x	x	x
7.1.2.	La organización debe difundir entre el personal y sus familias información sobre el derecho a una vida libre de violencia, cómo identificar la violencia machista, doméstica y familiar, así como sus efectos sobre las personas y el desempeño laboral.	x	x	x
7.1.3.	La organización debe identificar y dar a conocer al personal sobre organizaciones de asistencia externas, instancias nacionales o estatales, públicas o privadas que proporcionen apoyos y servicios especializados para la atención a personas que vivan situaciones de violencia al interior de sus familias.	x	x	x
7.1.4.	La organización debe promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo a través de poner a disposición cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar y aumentar la conciencia sobre las cero tolerancias al acoso sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo.		x	x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

7.1.5.	La organización debe establecer mecanismos de consejería, atención psicológica y/o apoyo a hombres y mujeres víctimas de acoso sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo.		x	x
7.1.6.	Para mantener un ambiente laboral libre de violencia la organización debe Identificar tipos de discriminación y los niveles de sexismo, machismo, hembrismo, misandria y misoginia presentes en la organización.		x	x
7.1.7.	Para mantener un ambiente laboral libre de violencia la organización debe Identificar en la organización los niveles de Bullying, Mobbing y Burnout presentes en la organización.		x	x
7.1.8.	La organización debe realizar actividades preventivas de investigación y sondeo sin existir queja formal de por medio o aparente, a partir de los indicios de conductas inadecuadas en área, departamentos o localidades de la organización según los datos obtenidos en el diagnóstico organizacional por los sondeos de opinión del personal.			x
<b>7.2. Atención del Acoso Sexual y la Violencia de Género en el Ámbito Laboral</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
7.2.1	<p>La organización debe diseñar y elaborar un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Igualdad de Género. Este procedimiento deberá contener como mínimo lo siguiente:</p> <p>I. Formato de queja, accesible y público en la organización.                      II. La definición de un plazo de tiempo de respuesta inicial de atención a la queja. No se recomienda colocar un plazo de resolución pues el tiempo de procesamiento de cada queja puede variar según sus características.                      III. Definición de lineamientos para ejecutar la investigación del caso que consten en un instructivo documentado o una guía documentada base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal.                      IV. Documentar la recomendación, resolución y sanción que proceda en la atención del caso.                      V. Definición de los conceptos ligados a los principios de imparcialidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la atención de las quejas o peticiones.                      Así mismo el procedimiento deberá detallar las actividades o acciones para asegurar el</p>		x	x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

	<p>cumplimiento de los conceptos antes mencionados durante la ejecución del protocolo o procedimiento.</p> <p>VI. Privilegiar la solución pronta y eficaz sobre la rigidez del procedimiento, siempre que el caso lo permita.</p> <p>VII. Definición de pautas de acción para el tratamiento y procesamiento de las quejas anónimas y establecimiento de procesos de denunciantes internos, que denuncian la mala conducta de un compañero/a de trabajo o un/a superior dentro de su empresa a través de mecanismos de denuncia anónimos, a menudo llamados whistleblowers.</p> <p>VIII. Garantías para asegurar la cordialidad y empatía en el proceso y no revictimización de las personas que interponen una queja y que toda la información y entrevistas relativas a la queja o petición sean tratadas de manera confidencial.</p>			
<b>8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b>				
<b>8.1. Comunicación No Sexista</b>		<b>NIVEL 1</b>	<b>NIVEL 2</b>	<b>NIVEL 3</b>
8.1.1.	<p>La estrategia de comunicación y/o la política de comunicaciones debe establecer que las campañas publicitarias, las piezas comunicacionales producidas, y cualquier mecanismo de comunicación interno y externo, deben estar libres de sesgos de género, lenguaje sexista, cosificación de la mujer y de cualquier estereotipo de género.</p>	x	x	x
8.1.2.	<p>Los mecanismos de comunicación utilizados dentro y fuera de la organización deben hacer uso de un lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, verbal y no verbal, incluyendo las políticas y procedimientos internos documentados. Para ello la organización debe:</p> <p>a) Utilizar lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista (verbal y no verbal), libre de sesgos de género, discriminación por razón de sexo, lenguaje sexista, estereotipos de género y cosificación de las mujeres.</p> <p>b) Evitar el uso de descriptores como origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad o edad, a menos que sean relevantes y válidos.</p> <p>c) Usar un lenguaje que enfatice las habilidades en lugar de las limitaciones.</p> <p>d) Utilizar términos y frases neutros en cuanto al género siempre que sea posible.</p> <p>e) Evitar el sesgo de género en las denominaciones de ocupación y profesión y en las descripciones de los puestos de trabajo.</p>		x	x
IBNORCA ©	Código: ES-TCP-07.00	V: 2024-10-11	Página 39 de 52	



**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	f) Utilizar términos paralelos o términos de igual estatus, y evitar los términos que denotan inferioridad de género. g) Evitar el uso de imágenes sexistas o estereotipadas de género.			
	h) Producir y/o difundir materiales para los medios de comunicación sobre mujeres líderes, entre otras cosas, como líderes que aportan a sus puestos de liderazgo muchas experiencias de vida diferentes, incluidas, entre otras, sus experiencias en el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares. i) Fomentar la formación con perspectiva de género para los profesionales de los medios de comunicación dentro de la organización con el fin de fomentar la creación y el uso de imágenes no estereotipadas, equilibradas en materia de género.			x

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

**ANEXO 2  
(Informativo)**

**LINEA BASE CUALITATIVA PARA EL DIAGNÓSTICO**

ETAPA DEL DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	INFORMACIÓN NECESARIA O PREGUNTA BASE	LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON ESTO	ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON ESTO
<b>Diagnóstico Inicial</b>	Gestión y Organización	Población Económicamente Activa (PEA) Bolivia. PEA Femenina 45,7% del total de ocupados. PEA Masculina 54,3%. (Bolivia: Población por mes, según condición de actividad y sexo - INE)		
	Gestión y Organización	Rama de actividad (Porcentaje de hombres y mujeres en dicha rama de actividad o sector)		
	Gestión y Organización	Tamaño de la organización (Micro, Pequeña, Mediana y Grande) y tipo de organización (Privadas, públicas, cooperativas y las comunitarias)		
	Gestión y Organización	¿Cuenta con misión, visión que haga referencia a temas de derechos humanos, igualdad, equidad de género, combate a la violencia discriminación y acosos?		
	Gestión y Organización	¿La organización ha establecido una política o dentro de sus políticas se encuentra compromisos relativos a la igualdad, no discriminación, equidad de género, combate a la violencia y acosos?		
	Gestión y Organización	¿La organización cuenta con políticas relativas a asegurar el principio de igual salario por trabajo igual sin discriminación?		
	Gestión y Organización	Cuenta con objetivos estratégicos que haga referencia a temas de derechos humanos, igualdad, equidad de género, combate a la violencia, discriminación y acosos.		
	Gestión y Organización	¿La organización realiza actividades en la organización relacionadas con la promoción, concientización y sensibilización de personal en temas de igualdad, no discriminación, equidad de género, combate a la violencia, acosos y hostigamiento sexual y moral?		

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

ETAPA DEL DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	INFORMACIÓN NECESARIA O PREGUNTA BASE	LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON ESTO	ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON ESTO
<b>Diagnóstico Inicial</b>	Gestión y Organización	¿La organización realiza actividades como campañas, eventos, formaciones o cursos en la organización relacionadas con la promoción, concientización y sensibilización de personal en temas relacionados con el <b>bullying, stress, mobbing, bornout??</b>		
	Gestión y Organización	¿La organización cuenta con grupo internos o comités que impulsen, vigilen y trabajan en la organización temas de derechos humanos, calidad de vida, clima organizacional, la igualdad, no discriminación, equidad de género, combate a la violencia y acosos? O en su defecto la organización cuenta con grupos o comités que velen por el cumplimiento de los códigos de ética y conducta.?		
	Gestión y Organización	¿La organización cuenta con códigos de conducta o códigos de ética en la organización? En caso de existir entonces:		
	Gestión y Organización	En el código ético y/o de conducta se define de forma clara los diferentes tipos de discriminación, maltrato, acoso laboral y acoso sexual.		
	Gestión y Organización	A partir de estos códigos se aplica un reglamento interno en el cual se contemplan las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos las y los trabajadoras/es en todos los niveles relacionados con cualquier tipo de discriminación, maltrato, acoso laboral y acoso sexual.		
	Gestión y Organización	La organización cuenta con un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos.		
	Gestión y Organización	La organización controla y verificar que en los documentos, manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías y otros se utilice lenguaje incluyente.		
	Gestión y Organización	La organización cuenta con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de personal.		

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

ETAPA DEL DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	INFORMACIÓN NECESARIA O PREGUNTA BASE	LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON ESTO	ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON ESTO
<b>Diagnóstico Inicial</b>	Reclutamiento, selección y contratación	El procedimiento de Selección del personal contiene un compromiso la igualdad de trato y oportunidades para a todos/as los/las candidatos/as externos o internos que concursan por las vacantes.		
	Desarrollo profesional, promoción y capacitación	¿La organización cuenta con un procedimiento documentado que especifique los criterios objetivos que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal?		
	Desarrollo profesional, promoción y capacitación	¿La organización cuenta con mecanismos de evaluación de desempeño? ¿Para las promociones y ascensos se utilicen como insumo esta evaluación del trabajo o del desempeño?		
	Desarrollo profesional, promoción y capacitación	¿La organización cuenta con planes de carrera y/o de sucesión?		
	Desarrollo profesional, promoción y capacitación	¿La organización cuenta con un mecanismo o procesos de detección de las necesidades de capacitación del personal?		
	Desarrollo profesional, promoción y capacitación	¿La organización cuenta con un plan o programa de capacitación o formación que toma en cuenta los resultados de detección de las necesidades de capacitación del personal?		
	Remuneración	El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor ¿es adoptado e incluido en la política salarial o de remuneración?		
	Remuneración	¿La organización cuenta con una política o procedimientos establecidos formalmente aplicable para todos los puestos que determine de forma objetiva los sueldos y salarios del personal?		
	Remuneración	¿La política o procedimiento para la determinación de los sueldos y salarios del personal incluye los beneficios y prestaciones adicionales al salario?		

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

ETAPA DEL DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	INFORMACIÓN NECESARIA O PREGUNTA BASE	LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON ESTO	ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON ESTO
<b>Diagnóstico Inicial</b>	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿La organización promueve y privilegia el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas?		
	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿La organización promueve acuerdos relacionados con horarios flexibles para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar y situaciones particulares?		
	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿La organización cuenta con políticas y procedimientos que aseguren que existan criterios claros y objetivos sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, así como restricciones para su otorgamiento?		
	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿La organización proporciona a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo solicitado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos/as y otros familiares?		
	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿Cuenta la organización con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización.?		
	Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	¿La organización cuenta con apoyos y áreas adecuadas dentro de la organización que facilite la lactancia a las madres trabajadoras?		
	Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida	¿La organización cuenta y da a conocer la prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en la organización?		
	Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida	¿La organización otorgar prestaciones u apoyos para el cuidado de la salud, como seguros de gastos médicos menores y/o mayores?		
	Prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral	¿La organización previene, identifica, atiende situaciones ligadas a los siguientes conceptos: sexismo, machismo, hembrismo, misandria y misoginia que pudieran estar presentes en la organización?		

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

ETAPA DEL DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	INFORMACIÓN NECESARIA O PREGUNTA BASE	LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON ESTO	ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON ESTO
<b>Diagnóstico Inicial</b>	Prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral	¿La organización previene, identifica, atiende situaciones ligadas a los siguientes conceptos: Bullying, Mobbing y Burnout?		
	Prevención y atención del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral	¿La organización cuenta con un procedimiento documentado para la atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo?		
	Comunicación No Sexista	¿La organización cuenta con una estrategia de comunicación y/o la política de comunicaciones para campañas publicitarias?		
	Comunicación No Sexista	¿Las piezas comunicacionales producidas, y cualquier mecanismo de comunicación interno y externo, están libres de sesgos de género, lenguaje sexista, cosificación de la mujer y de cualquier estereotipo de género?		

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

**ANEXO 3  
(Informativo)**

**LINEA BASE CUANTITATIVA PARA EL DIAGNÓSTICO**

TIPO DE INDICADOR	ÁMBITOS QUE COMPRENDE	INDICADOR	FÓRMULA
Cuantitativo	PEA	Población Económicamente Activa (PEA) Bolivia. PEA Femenina 45,7% del total de ocupados. PEA Masculina 54,3%. (Bolivia: Población por mes, según condición de actividad y sexo - INE)	Comparación de datos disponibles en el país contra los números de hombres y mujeres en la organización.
	Por Rama	Rama de actividad (Porcentaje de hombres y mujeres en dicha rama de actividad o sector)	
	Por Tamaño	Tamaño de la organización (Micro, Pequeña, Mediana y Grande) y tipo de organización (Privadas, públicas, cooperativas y las comunitarias)	
Cuantitativo	Representación de hombres y mujeres contratadas en la organización.	Porcentaje de personal por tipo de contrato por sexo.	(Número de mujeres con contrato/Número total de personas trabajadoras) *100
			(Número de Hombres con contrato/Número total de personas trabajadoras) *100
			(Número de mujeres por tipo de contrato/Número total de personas trabajadoras en cada tipo de contrato) *100
			(Número de hombres por tipo de contrato/Número total de personas trabajadoras en cada tipo de contrato) *100
Cuantitativo	Equilibrio de sexos en ocupaciones, niveles y posiciones de responsabilidad como puestos de jerarquía (Dirección, direcciones, mandos medios).	Porcentaje de hombres y mujeres por puesto. (Indicador de segregación Ocupacional 1)	Plantillas de indicadores de segregación ocupacional horizontal y vertical.
		Porcentaje de hombres y mujeres por puestos técnicos. (Indicador de segregación Ocupacional 2)	
		Porcentaje de hombres y mujeres por puestos Operativos. (Indicador de segregación Ocupacional 3)	
		Porcentaje de hombres y mujeres por nivel jerárquico. (Indicador de segregación vertical 1)	
		Porcentaje de personal en puestos de mando y toma de decisiones. (Indicador de segregación vertical 2)	

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



TIPO DE INDICADOR	ÁMBITOS QUE COMPRENDE	INDICADOR	FÓRMULA
Cuantitativo	Brecha salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo	Porcentaje de brecha para todos los cargos de la plantilla utilizando la última nomina disponible en la organización.	Indicador de salario Promedio
Cuantitativo	Oportunidades igualitarias de Desarrollo profesional	Oportunidades de desarrollo. Número de hombres y mujeres promovidos/as en los últimos años en la organización.	(Número de mujeres promovidas) / (Número total de personas promovidas en la organización en los últimos dos años) *100
			(Número de hombres promovidos) / (Número total de personas promovidas en la organización en los últimos dos años) *100
Cuantitativo	Oportunidades igualitarias de Desarrollo profesional	Número de hombres y mujeres que concursan a promociones y accesos en los últimos años en la organización.	(Número de mujeres concursantes para cubrir vacantes) / (Número total de mujeres promovidas en la organización en los últimos dos años) *100
			(Número de hombres concursantes para cubrir vacantes) / (Número total hombres promovidos en la organización en los últimos dos años) *100
Cuantitativo	Oportunidades igualitarias de Desarrollo profesional	Rotación de personal	Indicador de rotación del personal pro sexo.



**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

**ANEXO 4  
(Informativo)**

**ENCUESTA DE PERCEPCIÓN**

1. DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			1	2	3	4	5
			Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	No Sabe /Desconoce	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			Sí las respuestas 1 y 2 suman más del 86%	Sí las respuestas 1 y 2 suman entre 85% y 70%	Sí las respuestas 1 y 2 suman entre 69 % y 55 %	Sí las respuestas 3, 4 y 5 suman entre 70% y 85%	Sí las respuestas 3, 4 y 5 suman más del 86%
Responder según su opinión con alguna de las siguientes opciones:			1 Totalmente de acuerdo	2 De Acuerdo	3 No Sabe /Desconoce	4 Desacuerdo	5 Totalmente en desacuerdo
Reclutamiento y selección	1.1	¿En la organización cuenta con prácticas formales para los procesos de reclutamiento y selección del personal?					
	1.2	¿Usted cree que los procesos de reclutamiento y selección del personal de la organización son transparentes, igualitarios y equitativos?					
Desarrollo profesional, capacitación y evaluación de desempeño	1.3	¿En la organización se cuenta con planes de desarrollo de carrera?					
	1.4	¿La organización cuenta con políticas y procesos que aseguran que los ascensos y/o promociones estén libre de sesgos y discriminación?					
	1.5	¿En la organización los ascensos y promociones se otorgan a quienes más los merecen?					

**ESQUEMA**

**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**



	1.6	¿Usted se encuentra satisfecho/a con la transparencia y equidad en los procesos de ascenso y promoción en la organización?					
	1.7	¿En la organización le informan de forma oportuna sobre las vacantes internas, las oportunidades de ascenso y desarrollo profesión existentes?					
	1.8	¿Recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño?					
	1.9	¿Se hace de su conocimiento desde su contratación y de forma periódica los lineamientos para promociones y ascenso en la organización?					
	1.10	¿Se hace de su conocimiento de forma periódica y oportuna las oportunidades de capacitación y formación en la organización?					
	1.11	¿Por lo que usted sabe los cursos de capacitación y formación se llevan a cabo cuando es posible en las propias instalaciones de la organización y se tomando en cuenta que la duración, horarios, frecuencia no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as?					
Remuneración, sueldos y salarios	1.12	¿Por lo que usted cree en la organización se cumple el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor?					
	1.13	¿En esa organización las personas se les paga justamente por el trabajo que realizan?					
	1.14	¿Usted considera que en la organización no existe brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto o realizan el mismo trabajo en la organización?					
	1.15	¿Usted cree que, de existir algunas diferencias en los sueldos y salarios por hacer el mismo trabajo, estas diferencias pueden ser explicadas con base en la antigüedad, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios plasmados en las políticas y procedimientos de remuneración de la organización?					

**ESQUEMA**  
**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral	1.16	¿Usted tiene la oportunidad de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para contar con un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares?					
	1.17	¿La organización brinda la atención, respuesta y seguimiento a las necesidades, demandas y sugerencias que usted expresa para contar con un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares?					
	1.18	¿En la organización se difunde y promueve el concepto de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas para hombres y mujeres?					
	1.19	¿En la organización se brindan facilidades al personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan?					
	1.20	¿En la organización se cuenta con criterios públicos sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres?					
	1.21	¿En la organización se difunde a todo el personal desde su contratación y de forma periódica: las licencias y permisos a los que tiene derecho, los criterios para el otorgamiento de estos y el mecanismo o proceso para la solicitud de estos permisos y licencias?					
Trato igualitario	1.22	¿La organización asegura que todo el personal cuente de forma equitativa con equipos, espacios e instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?					
	1.23	¿En la organización sus superiores/as informan sobre asuntos importantes y le brindan toda la información necesaria y oportuna para desempeñar su trabajo?					
	1.24	¿En la organización sus superiores/as le brindan apoyo y retroalimentación para hacer mejor el trabajo?					

**ESQUEMA  
PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

	1.25	¿En la organización existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades?					
<b>2. VIOLENCIA LABORAL Y ACOSOS</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
			Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	No Sabe /Desconoce	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			Sí las respuestas 1 y 2 suman más del 86%	Sí las respuestas 1 y 2 suman entre 85% y 70%	Sí las respuestas 1 y 2 suman entre 69 % y 55 %	Sí las respuestas 3, 4 y 5 suman entre 70% y 85%	Sí las respuestas 3, 4 y 5 suman más del 86%
Responder según su opinión con alguna de las siguientes opciones:			1 Totalmente de acuerdo	2 De Acuerdo	3 No Sabe /Desconoce	4 Desacuerdo	5 Totalmente en desacuerdo
Violencia Laboral y Acosos	2.1	¿La organización cuenta y da a conocer una prohibición expresa de toda forma de violencia física, violencia psicológica y el abuso del poder en el lugar de trabajo?					
	2.2	¿La organización identifica sesgos y busca eliminar mitos, prejuicios y estereotipos que atenten contra la igualdad y la equidad de género de la organización?					
	2.3	¿En la organización se busca garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios?					
	2.4	Usted considera, ¿qué la organización es un lugar amigable para trabajar donde se preocupan por su bienestar personal y emocional y no sólo como empleado/a?					
	2.5	¿En la organización sus superiores/as respetan sus opiniones y aportaciones?					

**ESQUEMA**  
**PARA LA CERTIFICACIÓN DE SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO IBNORCA - PNUD**

	2.6	¿Sí recibe un trato injusto en la organización, sabe que tendrá oportunidad de ser escuchado/a y tratado/a justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo?					
	2.7	¿La organización promueve activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo?					
	2.8	¿En la organización se cuenta con políticas, procedimientos y formas de abordaje del acoso sexual?					
	2.9	¿La organización cuenta con un mecanismo para la atención, seguimiento y resolución de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo?					
	2.10	¿Sí es usted víctima de alguna forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo usted confía y cree que la organización y el personal encargado le otorgara un trato, justo, respetuoso, sin revictimización sí establece una queja al respecto?					