



**INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES**

GÓBIERNO
DE COSTA RICA



ESQUEMA PARA LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Versión 4.1-2024

1. Introducción

La Ley 7801 de creación del Instituto Nacional de las Mujeres – INAMU, establece como uno de sus fines el promover la igualdad de género y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de las mujeres en su diversidad. Para lograr dicho fin, el INAMU cuenta con la atribución dada en esta misma ley, de elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos, que considere necesarios.

Para tal fin se elabora la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) que establece el eje 3 de Distribución de la riqueza la necesidad de *“fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas¹”*. Uno de los programas y herramientas creadas para coadyuvar en el cierre de las brechas entre mujeres y hombres en el empleo es la Estrategia de Igualdad de Género en el empleo (conocida como el Programa Sello de Igualdad) del INAMU que tiene como base las Normas Nacionales en Igualdad de Género aprobadas en diciembre 2021.

En este contexto, el INAMU gestiona y promociona la Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1; la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2; y la Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3, y su respectivo Esquema de Certificación con el fin primordial de promover el reconocimiento del cumplimiento de dichas Normas en las organizaciones.

Este Esquema de Certificación es el marco que establece las reglas, los procedimientos y la gestión de la certificación en Igualdad de Género en el Ámbito Laboral en sus 3 niveles, los cuales son reconocidos por el INAMU. Estas reglas, procedimientos y gestión aplican a las diferentes partes involucradas de forma individual o grupal, según se especifique; con la finalidad de asegurar un cumplimiento mínimo para todas las organizaciones que obtengan la certificación.

El INAMU posee total autoridad y autonomía para elaborar y modificar el Esquema de Certificación de Normas en Igualdad de Género en el Ámbito Laboral, según lo considere necesario.

Para lograr que este esquema de certificación genere la confianza necesaria para todas las partes involucradas, se utiliza el Sistema Nacional para la Calidad creado según la ley No. 8279. Esta ley crea entre otras instituciones, al Ente Nacional de Normalización (Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica - INTECO) encargado de crear las normas bajo estándares internacionales y al Ente Nacional de Acreditación (Ente Costarricense de Acreditación - ECA), el cual respalda la competencia técnica de los organismos de certificación, mediante evaluaciones periódicas, objetivas e imparciales.

¹ INAMU (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. 2 ed. Pág. 81.

En esta ocasión, se presenta la versión 4.1 del Esquema para la certificación en igualdad de género en el ámbito laboral, en el cual, a partir de una serie de revisiones exhaustivas lideradas por el dueño del esquema con las diferentes partes interesadas, así como con otros actores estratégicos vinculados, en aras de analizar los alcances oportunos en la aplicación de este instrumento, así como de los ajustes importantes de incluir a la luz de cambios en el contexto social y normativo, que inciden en la implementación de las Normas y su evaluación a partir del esquema.

Se incluyen ajustes en la evaluación de las conformidades para las distintas partes de la Norma, donde algunas se regularon a partir de los diversos criterios técnicos de las partes involucradas, sin alterar la robustez y rigurosidad en las consideraciones.

En este sentido, cabe señalar que no se ha determinado la necesidad de generar periodos de transición entre la versión anterior del esquema, 3.1, y la actual, dado que no se incrementó la rigurosidad de los requisitos que ya contenía el esquema anterior, salvo en aquellos requisitos en que se revaloró la implicación directa con el cumplimiento de exigencias legales de la normativa costarricense.

Otro cambio integrado es el apartado de “excepciones”, cuyo fin es generar una serie de criterios vinculantes para los equipos evaluadores, en aras de ampliar información técnica sobre determinados requisitos, así como brindar aclaraciones de requisitos a prescindir o ajustar, según las consideraciones técnicas que se adjuntan, para una mejor evaluación por parte de las personas auditoras.

Estos cambios incorporados, así como los diversos criterios en general que integran este esquema son de carácter vinculante para los equipos evaluadores del organismo certificador, así como para las otras partes implicadas en el proceso: organismo acreditador, instancia dueña del esquema, organizaciones evaluadas y certificadas. Entran en vigencia a partir de la publicación oficial del documento en el portal web y otros medios de difusión del ente dueño de este esquema.

2. Beneficios de la certificación con base en el Esquema de Certificación del INAMU

Al integrar la perspectiva de género a la gestión de las organizaciones en su conjunto, se contribuye con el desarrollo de medidas integrales para cambiar su estructura y cultura organizacional, en pro de la creación de condiciones más justas y dignas para los y las trabajadoras. El objetivo es desarrollar una estrategia organizacional que incorpore la igualdad de género como parte integral de *“un buen negocio”*.

La implementación de estas herramientas metodológicas busca mejorar procesos de las organizaciones desde un enfoque de género, incluyendo, por ejemplo, criterios de reclutamiento y promoción; procedimientos para la atención del hostigamiento sexual y acoso laboral, así como a situaciones de violencia contra las mujeres; medidas de corresponsabilidad social de los cuidados; procesos de adquisiciones; comunicación inclusiva, entre otros. Además, se incluye un apartado de cumplimiento exclusivo para las instituciones públicas, orientado a trabajar los temas de datos, servicios, políticas y programas y presupuestación, a partir del impacto diferenciado en las mujeres.

Las organizaciones que gestionen la igualdad entre las personas trabajadoras, a través de la aplicación de las Normas Nacionales INTE-G:38-2021 y los requisitos de este Esquema de Certificación, obtienen adicionalmente ventajas como las siguientes:

- Mayor rendimiento y mayor compromiso del personal, así como reducción del ausentismo.
- Un entorno más justo y equitativo de trabajo que maximiza las capacidades de todo el personal.
- Una imagen pública mejorada al ejercer un liderazgo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el cumplimiento de normativa nacional e internacional en materia de derechos laborales y humanos de las mujeres
- Más mujeres en puestos medios y altos de decisión y más acceso al desarrollo profesional, mejor equilibrio de género en posiciones de liderazgo y fomento de la diversidad en la fuerza laboral.
- Más mujeres en puestos no tradicionales.
- Políticas que mejoran la corresponsabilidad social de los cuidados.
- Erradicar el hostigamiento sexual y laboral
- Comunicación inclusiva y no sexista hacia el interior y exterior de la empresa.
- Eliminación de las brechas salariales.
- Puntos adicionales en el proceso de licitaciones públicas, para el caso de las empresas privadas

En resumen, la operacionalización de estas herramientas y los requisitos de su esquema de certificación genera desafíos, a la vez que avances sustantivos para crear y fortalecer un clima organizacional de respeto, cultura no machista e igualdad.

3. Sobre la Estrategia para la Igualdad de Género en el Empleo del INAMU (*Programa Sello de Igualdad de Género*)

La Estrategia de Igualdad de género en el empleo del INAMU coordina y articula todas las acciones con el sector privado del país. Este programa tiene como objetivo implementar acciones a lo interno de las organizaciones para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres y así garantizar la igualdad de género en las relaciones laborales.

El INAMU implementa, junto con las empresas e instituciones públicas, la metodología de la Norma Nacional de Igualdad de Género en el empleo, mediante diversas modalidades de acompañamiento técnico, tales como:

- producción de conocimiento a través de la generación de guías o herramientas didácticas de uso libre (²)
- procesos de capacitación virtuales y presenciales sistemáticamente
- asesorías técnicas bilaterales

Los diversos temas o componentes que se abordan en estas modalidades de acompañamiento a las organizaciones se basan en las etapas, contenidos y metodología de las Normas, que incluye:

- i) decisión y compromiso de la alta dirección;
- ii) planificación del proceso mediante el diagnóstico de brechas de género, la política de igualdad de género y su plan de acción; y,
- iii) ámbitos de acción, tales como la gestión de los recursos humanos, salud integral, corresponsabilidad social de los cuidados y el ambiente de trabajo.

El presente Esquema de Certificación dispone que:

- Los requisitos y especificaciones para organismos de certificación, así como para las organizaciones que opten por la certificación, aplican para los tres niveles de las Normas.
- Para la Norma INTE G38-1:2021 e INTE G38-2:2021, el tiempo de vigencia de la certificación será de 6 años, haciendo auditorías de seguimiento en año 2 y año 4.
- Para la Norma INTE G38-3:2021 el tiempo de vigencia de la certificación será de 3 años, haciendo auditorías de seguimiento en año 2 y año 3.
- La vigencia del Sello de Igualdad del INAMU se alinea con el de la certificación, esto es, vigencia de 6 años en caso de Normas INTE G38 Niveles 1 y 2; tres años para la Norma INTE G38-3:2021.

² **Nota:** Para facilitar a las organizaciones la implementación de las Normas Nacionales en Igualdad de Género, el INAMU cuenta con una serie de guías didácticas a disposición de todo el público mediante el enlace del portal web institucional: [Nuestro Trabajo - INAMU](#)

4. ¿Cómo obtener la autorización para el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU” en sus distintas categorías?

Para obtener el “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, en sus distintas categorías, una organización debe seguir los siguientes pasos generales:

- a) Implementar alguna de las normas nacionales:
 - Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1;
 - Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2;
 - Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3.
- b) Cumplir con los requisitos de este Esquema de Certificación.
- c) Certificar el cumplimiento de alguna de las Normas Nacionales supracitadas (INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021) y el Esquema de Certificación con un organismo de certificación de sistemas de gestión acreditado por el Ente Costarricense de Acreditación (ECA) y registrado por el INAMU (ver apartado 9.3 sobre los requisitos del Organismo Certificador, siglas OC a partir de este momento).
- d) Una vez obtenido el certificado, la organización puede solicitar al INAMU el “Sello de Igualdad de Género”, según se establece que el apartado 10 de este documento.

El INAMU, mediante su *Comisión para el Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género y los Reconocimientos de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género* realiza una revisión de cumplimiento de requisitos según artículo 9 del Reglamento³, y, de comprobarse el debido cumplimiento de la normativa, se procede con el otorgamiento del Sello, dependiendo de la categoría a la que se aplica.

Las categorías del Sello de Igualdad de Género se corresponden al nivel de la Norma INTE G38-2021, esto es:

- i. Si una organización se certifica en la Norma INTE-G:38-1-2021, el INAMU entrega el **Sello Categoría Bronce.**
- ii. Si una organización se certifica en la Norma INTE-G:38-2-2021, el INAMU entrega el **Sello Categoría Plata.**
- iii. Si una organización se certifica en la Norma INTE-G:38-3-2021, el INAMU entrega el **Sello Categoría Oro.**

³ El *Reglamento para el otorgamiento y uso del Sello de igualdad de género y el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género* se encuentra disponible en el portal web del INAMU, en el enlace: [Nuestro Trabajo - INAMU](#)

5. Generalidades del Esquema de Certificación en Igualdad de Género

5.1 Objetivo del Esquema de Certificación

El presente esquema establece las reglas que deben cumplir todas las partes involucradas en el proceso de certificación respecto a las Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021, propiamente con respecto al Esquema de Certificación, así como para la obtención del Sello de Igualdad de Género del INAMU, de manera tal que se asegure a cualquier parte interesada la aplicación de los requisitos específicos, de forma objetiva e imparcial; generando confianza en el Esquema de Certificación.

5.2 Alcance

Lo establecido en este documento aplica al INAMU, al ECA, a los Organismos de Certificación de las Normas y a todas las organizaciones públicas y privadas de diverso tamaño y de diferentes ramas de actividad, que deseen aplicar y demostrar cumplimiento de los requisitos establecidos en este Esquema de Certificación.

5.3 Alcances y objetivos de las Normas INTEG:38 según nivel, evaluados con el Esquema

Nivel 1: Norma INTE G38-1:2021. El alcance será *“Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral”*, por tanto:

- Reconoce las necesidades, intereses y capacidades distintas entre mujeres y hombres con el fin de construir y ejecutar políticas, programas, acciones y servicios que permitan cerrar paulatinamente las brechas de género, partiendo de la identificación de oportunidades y puntos de partida prioritarios.
- Comprende la instauración de medidas para evitar la discriminación por razones de género en los distintos procesos de la organización.
- Se genera una base que permite la definición e implementación de acciones afirmativas y acciones transversales, es decir, se generan las condiciones y son condicionantes para avanzar hacia los otros niveles.

Nivel 2. Norma INTE G38-2:2021. El alcance será: *“Promoción y acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral”*, entendiendo acciones afirmativas como *“una acción concreta cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada”*, en aras de permitir que mujeres y hombres accedan en condiciones equitativas tanto al empleo como para poder desarrollarse en el mismo.

Nivel 3. Norma INTE G38-3:2021. El alcance será: *“Promoción, acciones afirmativas y sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral”*, a través de:

- Transversalizar la perspectiva de género implica incluir la visión de mujeres y hombres, sus necesidades e intereses, en cada una de las fases de diseño e implementación de los programas, proyectos y servicios dados en todos los procesos de la organización (nivel interno y externo), incluyendo la toma de decisiones, así como valorar las implicaciones de cualquier acción planeada.
- Es un proceso estratégico cuya progresividad planteará logros de corto, mediano y largo plazo.
- Al incorporar este enfoque, se garantiza que cualquier acción que se emprenda lo hará partiendo de un análisis de género y que “todas las acciones estarán ideadas, planificadas, ejecutadas y evaluadas teniendo en cuenta su diferenciado impacto en mujeres y hombres” (OIT, 2011, p. 41).

6. Proceso de certificación

El proceso de certificación inicia cuando una organización pública o privada, realiza una solicitud para certificar el cumplimiento de las Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021 y de este Esquema de Certificación, ante un Organismo de Certificación de Sistemas de Gestión (OC) acreditado por el ECA y autorizado por el INAMU.

El OC realiza una evaluación documental y una evaluación in situ, de las cuales pueden surgir no conformidades que deben ser atendidas por la organización, mediante planes de acción y análisis de causa (específicamente para el Nivel 3 de la Norma), que procuren eliminar dicha causa y, por consiguiente, la reaparición de la no conformidad.

Queda a criterio del Organismo Certificador la realización de una evaluación documental abreviada para el caso de la evaluación del Nivel 3 de la Norma, cuando la organización cliente ya cuente con una certificación en las Normas Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1 o la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2.

Para las Normas en sus tres niveles, en el caso de las No Conformidades Menores, el OC debe verificar que las mismas estén incluidas en el *Plan Remedial*; en el caso de las No Conformidades Mayores, el OC debe verificar con evidencia la *implementación del Plan Remedial*. En el caso de las auditorías de seguimiento (anuales para Nivel 3 de la Norma o bianuales para los Niveles 1 y 2), el OC debe verificar con evidencia la eficacia de las acciones implementadas.

Una vez verificadas las No Conformidades Menores y Mayores, así como el Plan Remedial, el OC procede a la emisión del certificado, el cual debe contener los siguientes alcances específicos, en correspondencia con la Norma evaluada:

- Para las organizaciones certificadas en la Norma INTE G38-1:2021 el alcance será: “Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral”.

- Para las organizaciones certificadas en la Norma INTE G38-2:2021 el alcance será: *“Promoción y acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral”*.
- Para las organizaciones certificadas en la Norma INTE G38-3:2021 el alcance será: *“Promoción, acciones afirmativas y sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral”*.

Nota: Los certificados emitidos por el OC en conformidad con la Norma INTE G38-3:2021 deben mostrar el símbolo de acreditación para su adecuada trazabilidad.

Una vez obtenida la certificación en cualquiera de sus tres niveles, la organización puede presentar al INAMU la solicitud para obtener el “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, según la categoría que corresponda, y con esto contar con la autorización de su uso y todos los beneficios que esto conlleva.

7. Documentos de referencia

Este esquema de certificación se basa en documentos normativos, nacionales e internacionales, que le permiten cumplir con estructuras aceptadas internacionalmente para la generación de confianza en procesos de evaluación de la conformidad, y, aunque algunos requisitos son utilizados en este esquema de certificación de forma idéntica, no significa de manera alguna que los Documentos Mandatorios (MD) del Foro Internacional de Acreditación (IAF, por sus siglas en inglés), sean vinculantes en su totalidad ni que se deban acoger las modificaciones que se les realicen.

Los principales documentos consultados para la elaboración de este esquema se detallan a continuación:

- Norma INTE-ISO/IEC 17021-1 Evaluación de la conformidad. Requisitos para los organismos que realizan auditoría y la certificación de sistema de gestión. Parte 1: Requisitos.
- INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1.
- INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2.
- INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3.
- IAF MD 1:2007 Publicación 1, Documento obligatorio de IAF para la Certificación Multi-sitio basada en el Muestreo.

- AF MD 2:2007 Publicación 1, Documento obligatorio de IAF para la Transferencia de la Certificación Acreditada de Sistemas de Gestión.
- IAF MD 5:2015 Publicación 3, Documento obligatorio de IAF para la determinación del tiempo de auditoría de sistemas de gestión de calidad y ambiental.

8. Definición de Términos

Auditoría de certificación: auditoría realizada por una organización auditora independiente del cliente y de las partes que confían en la certificación, con el fin de certificar el sistema de gestión del cliente y el cumplimiento de los requisitos de las Normas. La auditoría inicial de certificación de un sistema de gestión o del cumplimiento de los requisitos de las Normas, se divide en dos etapas: etapa 1 y etapa 2.

- a. **Auditoría Etapa 1:** La etapa 1 de la auditoría consiste en actividades como: la revisión y recopilación de la información documentada de los requisitos y evidencias de cumplimiento de las Normas 1 y 2 o del sistema de gestión (Nivel 3) de la organización incluyendo su alcance; condiciones específicas del sitio de la organización y el intercambio información con la organización con el fin de determinar el estado de preparación para la etapa 2, incluyendo la existencia de los recursos necesarios, así el grado de comprensión de los requisitos de la norma con el fin de proporcionar un enfoque para la planificación de la etapa 2.
- b. **Auditoría Etapa 2:** La etapa 2 de la auditoría consiste en evaluar por medio de visitas al sitio de la organización, la implementación, incluida la eficacia, del sistema de gestión de la organización (Nivel 3) o de la implementación de los requisitos de las Normas 1 y 2.

Actividades de vigilancia: Actividades para dar seguimiento de forma regular a las áreas y funciones representativas cubiertas por el alcance las Normas en sus diferentes niveles, y se tengan en cuenta los cambios en su cliente certificado y en respectiva certificación.

Auditoría de seguimiento: Las auditorías de seguimiento son auditorías *in situ* y no son necesariamente, auditorías de todo el sistema de gestión o de todos los requisitos de las Normas. Este tipo de auditorías tienen como fin que el organismo de certificación pueda confiar en que los alcances de la certificación del cliente continúan cumpliendo los requisitos entre las auditorías iniciales y de re-certificación.

Auditor(a) o persona auditora: aquella persona capacitada para llevar a cabo una auditoría.

Acreditación: procedimiento mediante el cual el ECA reconoce de manera formal que una entidad es competente para ejecutar tareas específicas según los requisitos de las normas internacionales.

Competencia: capacidad para aplicar conocimientos y habilidades para lograr los resultados previstos.

Duración de las auditorías de certificación de sistemas de gestión o de las Normas niveles 1 y 2: parte del tiempo de la auditoría empleado en actividades de auditoría, desde la reunión de apertura hasta la reunión de cierre, inclusive.

Nota: Las actividades de auditoría incluyen normalmente:

- llevar a cabo la reunión de apertura;
- llevar a cabo la revisión de documentos mientras se realiza la auditoría;
- asignar roles y responsabilidades a guías (personas de la organización que acompañan al equipo auditor) y personas observadoras;
- entrevistas durante la auditoría;
- recopilar y verificar información;
- generar hallazgos de auditoría;
- preparar conclusiones de la auditoría;
- llevar a cabo la reunión de cierre.

Ente Costarricense de Acreditación ECA: Ente creado por la Ley N°8279, como el único competente para realizar los procedimientos de acreditación en lo que respecta a laboratorios de ensayo y calibración, entes de inspección y control, entes de certificación y otros afines.

Experto(a) Técnico(a): persona que proporciona conocimiento o experiencia específicos al equipo de auditoría.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. Este principio busca garantizar la igualdad tanto a nivel de las normativas, como de las leyes (igualdad de jure o de derecho), así como a la igualdad en los hechos, prácticas y resultados de los procesos (igualdad de facto o igualdad sustantiva).

Nota 1. No se trata de igualar a las mujeres con los hombres sino de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos.

Nota 2. El principio de igualdad parte, además, del proceso de reconocimiento de la discriminación histórica que han sufrido las mujeres frente a los hombres; es decir, lleva implícito el derecho a la no discriminación, y requiere por tanto que cada Estado implemente acciones concretas para eliminarla.

No conformidad: incumplimiento de un requisito.

Organización Multi-sitio: una organización multi-sitio se define como una organización que cuenta con una función central identificada (de aquí en adelante nombrada como una oficina central – pero

no necesariamente la oficina principal de la organización), en donde se planean, controlan o gestionan ciertas actividades, y una red de oficinas locales o sucursales (sitios) en donde tales actividades se llevan a cabo de forma total o parcial.

Organización pública: lo integran los Poderes de la República y sus respectivos órganos, las instituciones autónomas y semiautónomas y sus respectivos órganos adscritos, las Municipalidades y los Concejos Municipales de Distrito, las empresas públicas estatales y no estatales, y otros entes públicos no estatales. La lista actualizada puede consultarse en: <https://www.mideplan.go.cr/organizacion-del-sector-publico-costarricense>

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política a partir de la cual se puede comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses y capacidades diferentes. Con esta perspectiva se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género.

Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG): conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos de igualdad de género para lograr el cierre de brechas entre mujeres y hombres en el empleo. Principalmente, está vinculado a la parte tres de la Norma.

Nota 1: Los elementos del SIGIG incluyen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación y la operación.

Nota 2: El alcance del SIGIG puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones.

Tiempo de la auditoría: tiempo requerido para planificar y realizar una auditoría completa y eficaz del sistema de gestión de la organización del cliente.

9. Esquema de Certificación en Igualdad de Género

A continuación, se muestran los requisitos establecidos en este Esquema de Certificación, para cada una de las partes interesadas.

9.1 Especificaciones para el organismo de acreditación

9.1.1 Verificación de información

El ECA debe verificar:

- I. Que el OC esté al día con lo siguiente:
 - a) Todas las obligaciones con el fisco, tanto materiales como formales (constancia de que no tienen deudas pendientes con tributación).
 - b) Contribuciones sociales (estar al día con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF).
 - c) Municipalidad, para lo cual aportará las constancias correspondientes (constancia de que se está al día con los impuestos/patentes municipales).
 - d) No contar con procesos condenatorios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Inspección del Trabajo) o en instancias judiciales, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos (salvo que la organización demuestre que ha cumplido con lo que se resolvió en la sentencia).

Nota: Estas condiciones deben mantenerse mientras la organización se encuentre acreditada.

- II. Que el OC cuente con lo siguiente:
 - La personería jurídica y la naturaleza y propiedad de las acciones, en el caso de organizaciones privadas.

9.1.2 Información para INAMU

El ECA debe informar a INAMU (al correo electrónico selloigualdad@inamu.go.cr), de forma inmediata, lo siguiente:

- a. El ingreso de solicitudes de acreditación de organismos que deseen certificar en la Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1; la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2; y la Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3 y este Esquema de Certificación.
- b. Cuando se otorgue la acreditación a un organismo de evaluación de la conformidad para certificar en este Esquema de Certificación.
- c. Cuando se presenten quejas relacionadas con los OC.

- d. Cuando se suspenda o cancele la acreditación de algún OC.
- e. Cualquier otra información que el INAMU requiera respecto a los procesos de acreditación de los OC.

9.1.3 Competencia de los equipos de evaluación

Los equipos de evaluación del ECA, deben cumplir como mínimo lo establecido en el apartado 9.3., inciso c. de este documento.

9.1.4 Alcance de acreditación

El alcance que cubre la acreditación que brinda el ECA al OC es conforme a lo establecido en la Norma INTE G38-3:2021 Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3 y este Esquema de Certificación de Igualdad de Género.

Nota: Se recuerda que, para efectos del dueño de este Esquema, el OC queda facultado para evaluar las Normas Norma INTE G38-1:2021 y Norma INTE G38-2:2021 bajo este alcance de certificación.

9.1.5 Participación del INAMU en procesos de evaluación

El ECA debe gestionar la participación del INAMU ante los Órganos Evaluadores de Conformidades (OEC) de aquellas organizaciones que quieran optar por alguna de las tres certificaciones. Por lo anterior, el Órgano Evaluador de Conformidades debe aceptar la participación de las personas representantes del INAMU relacionadas con el alcance de este esquema, durante la ejecución de la evaluación, tanto para evaluaciones iniciales, de seguimiento, extraordinarias y reevaluación.

Nota: El objetivo principal de participar en los procesos de evaluación es para que el INAMU obtenga insumos y aprendizajes para mejorar el proceso, las herramientas y demás aspectos relacionados. El INAMU no puede interferir en los procesos de evaluación del ECA; su participación se limita únicamente a la observación de los procesos.

9.1.6 Testificaciones

El ECA debe testificar a los OC en las actividades de auditoría de sus clientes, al menos una vez durante el ciclo de acreditación.

El ECA deberá exigir a los OEC acreditados, disponer de acuerdos ejecutables de cumplimiento con sus clientes que comprometan a éstos a proporcionar, bajo petición previa, acceso al equipo de evaluación del ECA (que puede incluir personal de INAMU), con el fin de evaluar el rendimiento del OEC en la realización de las actividades de evaluación de conformidad en el sitio del cliente.

9.2 Especificaciones para la organización que desee optar por la certificación en Igualdad de Género

Las organizaciones que deseen certificarse en Igualdad de Género en alguno de los tres niveles deben:

- a. Estar al día con lo siguiente:
 - i. Todas las obligaciones con el fisco, tanto materiales como formales (constancia de que no tienen deudas pendientes con tributación).
 - ii. Contribuciones sociales (Estar al día con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF).
 - iii. Municipalidad, para lo cual aportará las constancias correspondientes (constancia de que se está al día con los impuestos/patentes municipales).
 - iv. No contar con procesos condenatorios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Inspección del Trabajo) o en instancias judiciales, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos (salvo que la organización demuestre que ha cumplido con lo que se resolvió en la sentencia).

Nota: Estas condiciones deben mantenerse mientras la organización se encuentre certificada y usando el “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.

- b. Presentar la personería jurídica y la naturaleza y propiedad de las acciones, en el caso de organizaciones privadas.
- c. Constituir una organización legalmente establecida (con personería jurídica) y demostrar independencia en gestión de decisiones y en disposición presupuestaria.
- d. Demostrar cumplimiento de las Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021 y el Esquema de Certificación.
- e. Utilizar un OC acreditado ante el ECA bajo la norma INTE-ISO/IEC 17021 para certificar organizaciones en el alcance descrito en el apartado 9.1.4 de este documento y que se encuentre autorizado formalmente por INAMU.
- f. Cumplir, en el caso de haber solicitado el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, con lo establecido en el Reglamento para el uso del Sello de Igualdad de Género del INAMU.
- g. Permitir que INAMU participe como observador en los procesos de auditoría cuando lo considere necesario, según lo establecido en el apartado 9.1.5
- h. Aceptar, cuando éstas se presenten, las visitas de vigilancia extraordinarias por parte del OC y poner a disposición cualquier información requerida por éste.

9.3 Especificaciones para el Organismo de Certificación (OC)

El Organismo de Certificación debe cumplir los siguientes aspectos para poder llevar a cabo auditorías bajo el esquema de certificación del INAMU:

- a. Contar con acreditación vigente ante el Ente Costarricense de Acreditación (ECA), como Organismo de Certificación de Sistemas de Gestión contra la norma INTE-ISO/IEC 17021 en su versión vigente, para el alcance específico “Igualdad de Género en el ámbito laboral”. Lo indicado en este esquema será objeto de evaluación por parte del ECA.
- b. Contar, luego de obtenida la acreditación con ECA, con el registro por parte de INAMU, el cual se debe solicitar mediante una nota formal firmada por la persona representante legal del organismo de certificación dirigida a la Presidencia Ejecutiva del INAMU, con copia al correo electrónico selloigualdad@inamu.go.cr. De darse la autorización, el INAMU lo comunicará por los medios que considere convenientes.
- c. Demostrar que todo el personal involucrado en el desarrollo de las funciones de certificación tiene las competencias necesarias. En específico para las personas auditoras, revisoras y tomadoras de decisión⁴:
 - I. Conocimientos generales sobre el enfoque de género y en particular, sobre los componentes de las Normas Nacionales en Igualdad de Género, así como, de sus requisitos de gestión.
 - II. Conocimiento amplio de las Normas Nacionales en Igualdad de Género.
 - III. Al menos 12 jornadas de auditoría de tercera parte⁵ (de 8 horas cada una) de experiencia como persona evaluadora en normas de igualdad de género, o bien, en experiencia de prácticas bajo supervisión de otra persona evaluadora calificada. O bien, al menos 20 jornadas de auditoría en tercera parte (de 8 horas cada una) de experiencia como persona evaluadora en otras normas de sistemas de gestión. Este requisito aplica solamente para las personas auditoras del organismo de certificación.
 - IV. Manejo técnico del idioma en el que se encuentre el Sistema de Gestión de la organización auditada.

⁴ En caso de que no haya cambios en el personal o en la legislación aplicable durante el año a evaluarse, la evaluación de este punto no es requerida en la evaluación anual. Por *cambios en el personal* se entenderá: ingresos de nuevas personas auditoras, expertos técnicos, revisoras y tomadoras de decisión.

⁵ Por “tercera parte” entiéndase las evaluaciones de conformidad que realizan los organismos de certificación.

d. El equipo de auditoría debe contar con al menos una persona experta técnica en género⁶, quien debe contar con los siguientes requisitos:

- I. Experiencia documentada de al menos cinco años desarrollada en los últimos diez años, en la aplicación y promoción del enfoque de género en el ámbito laboral, acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral y estrategias para la transversalización del enfoque de género en programas, planes, presupuestos, proyectos y/o servicios y elaboración de indicadores de género en el ámbito laboral en organizaciones públicas y privadas.
- II. Conocimiento amplio en los temas y requisitos de las Normas Nacionales de Igualdad de Género en sus versiones vigentes y que se establecen en:
 - a. Normativa (Leyes, Acuerdos y Convenios) internacional ratificada por Costa Rica y vinculantes en materia de igualdad de género como: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "*Convención Belem do Para*", Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (Convenios, 110, 111 y 156), entre otros.
 - b. Normativa (Leyes, Políticas, Decretos e Instrumentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) nacional en materia de igualdad de género y derechos laborales, y especialmente los derechos de las mujeres en el trabajo como: derechos durante el embarazo, licencias de maternidad y lactancia, derechos para trabajar en ambientes libres de hostigamiento sexual y violencia de género; así como manejo básico de temas, entre ellos, aquellos que permitan mejorar la corresponsabilidad social de los cuidados, cambios culturales y la transversalización del enfoque de género. Incluye la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) y la Política nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANNOVI).
 - c. Instrumentos (guías didácticas) de la Estrategia Igualdad de género en el empleo de Género del INAMU.
- III. Conocimiento básico sobre funcionamiento de un sistema de Gestión.

Una vez registrado por el INAMU, el OC se compromete a cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Emitir certificados en español en relación con este esquema. Un segundo idioma puede ser

⁶ En caso de que no haya cambios en el personal o en la legislación aplicable durante el año a evaluarse, la evaluación de este punto no es requerida en la evaluación anual. Por *cambios en el personal* se entenderá: ingresos de nuevas personas auditoras, expertos técnicos, revisoras y tomadoras de decisión.

agregado al certificado.

b. Emitir certificados de cumplimiento de las Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021 y este Esquema de Certificación, que indique en su pie de página, con letra visible la siguiente leyenda: *“Este certificado no sustituye al Sello de Igualdad de Género del INAMU”*.

c. Indicar en el certificado que la organización se encuentra certificada contra los requisitos de las Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 o INTE G38-3:2021, según corresponda, y este Esquema de Certificación.

d. Incluir en el acuerdo de certificación que la organización que obtenga la certificación debe cumplir todos los requisitos aplicables del Esquema de Certificación.

e. Poner a disposición de INAMU, cuando éste así lo requiera, toda información y registros que solicite sobre los procesos de certificación en las Normas Nacionales de Igualdad de Género, que se apeguen al cumplimiento de este Esquema de Certificación, y específicamente debe informar al INAMU lo siguiente:

1. De forma inmediata, cuando una organización obtiene la certificación.
2. De forma inmediata, cuando se produzca, cualquier queja, denuncia o proceso de investigación relacionado, al cual esté sometida una organización.
3. De forma inmediata, cualquier cancelación o suspensión de la certificación.
4. De forma inmediata, cualquier uso incorrecto del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.

Dichas comunicaciones deben ir dirigidas a la Coordinadora del Departamento de Gestión de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres, al correo electrónico selloigualdad@inamu.go.cr

El OC debe verificar:

- I. Al momento de recibir la solicitud, que la organización esté al día con lo siguiente:
 - a) Todas las obligaciones con el fisco, tanto materiales como formales (constancia de que no tienen deudas pendientes con tributación).
 - b) Contribuciones sociales (Estar al día con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF).
 - c) Municipalidad, para lo cual aportará las constancias correspondientes (constancia de que se está al día con los impuestos/patentes municipales).
 - d) No contar con procesos condenatorios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

(Dirección Nacional de Inspección del Trabajo) o en instancias judiciales, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos (salvo que la organización demuestre que ha cumplido con lo que se resolvió en la sentencia).

Nota: Estas condiciones deben mantenerse mientras la organización se encuentre certificada y usando el “Sello de Igualdad de Género” del INAMU.

- II. Al realizar la auditoría *in situ*, que la organización cuente con lo siguiente:
- a) La personería jurídica y la naturaleza y propiedad de las acciones, en el caso de organizaciones privadas.

Esta información sería corroborada por la persona auditora, previo a la auditoría *in situ*, en tanto corresponde a documentación que ya se habría remitido y revisado por el OC al inicio del proceso.

El OC debe disponer de acuerdos ejecutables de cumplimiento con sus clientes que comprometan a éstos a proporcionar, bajo petición previa, acceso al equipo de evaluación del ECA, con el fin de evaluar el rendimiento del OEC en la realización de las actividades de evaluación de conformidad en el sitio del cliente. Además, el OC debe realizar las gestiones necesarias para que las organizaciones permitan la participación de INAMU como observador.

Nota: El objetivo principal de participar en los procesos de auditoría es para que el INAMU obtenga insumos y aprendizajes para mejorar el proceso, las herramientas y demás aspectos relacionados, así como para realimentar al OC para la mejora de los procesos de auditoría en materia de igualdad de género. El INAMU no puede interferir en los procesos de auditoría del OC, su participación se limita únicamente a la observación de los procesos.

9.4 Jornadas de las auditorías de certificación

Para el cálculo de jornadas de auditoría, el OC debe aplicar lo siguiente:

- a. El tiempo de auditoría incluye el tiempo total en el sitio en los establecimientos del cliente (física o virtual) y el tiempo dedicado fuera del sitio para llevar a cabo la planificación, la revisión documental, la interacción con el personal del cliente y el informe escrito.
- b. Los viajes (hacia el sitio o entre sitios) y los descansos no se incluyen en la duración de la gestión de las auditorías de certificación del sistema.
- c. El número de días de auditoría asignados no debe reducirse en las etapas de planificación por programar más horas por día de trabajo. Esta consideración puede realizarse para permitir una auditoría eficiente de las actividades realizadas por turnos, que puede requerir horas adicionales en una jornada de trabajo.
- d. Si después del cálculo, el resultado es un número decimal, el número de días debería ajustarse al medio día más cercano (Por ejemplo: 5.3 días de auditoría se convierten 5.5 (5 días y medio))

días de auditoría; 5.2 días de auditorías se convierten en 5 días de auditoría).

e. Cálculo del tiempo de auditoría:

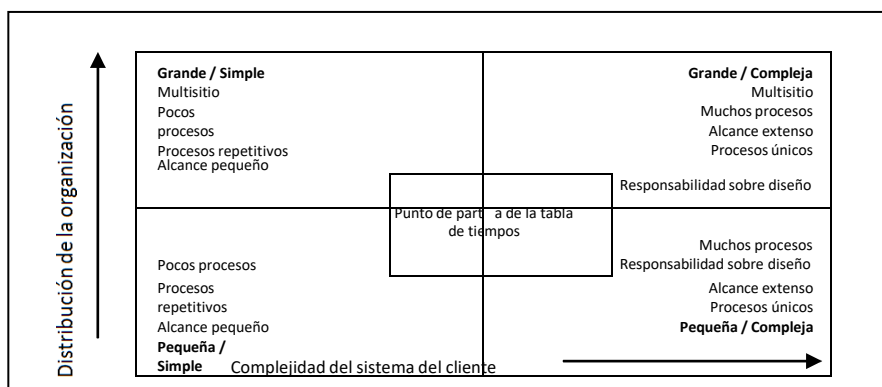
- I. El número efectivo de personal de la organización se utiliza como base para el cálculo de tiempo de auditoría del sistema de gestión para la igualdad de género. Las consideraciones para determinar el número efectivo de personas empleadas incluyen las personas contratadas por medio tiempo, las personas que trabajan por turnos, personal administrativo y todas las categorías de personal fuera de la oficina, los procesos repetitivos y el empleo de un gran número de personal no calificado.
- II. La justificación para determinar el número efectivo de personal debe estar disponible para la organización que opta por la certificación ante el OC y para el ECA a petición, y para su revisión durante sus evaluaciones.
- III. Dependiendo de las horas trabajadas, la cantidad de personal a medio tiempo y empleados de tiempo parcial, en el alcance puede reducirse o aumentarse y convertirse en un número equivalente a un personal a tiempo completo (por ejemplo, 30 personas de medio tiempo que trabajan 4 horas / día equivale a 15 personas de tiempo completo).
- IV. Los OC deben determinar la duración y el momento de la auditoría que evaluará mejor la aplicación efectiva del sistema de gestión para el alcance completo de las actividades del cliente, incluyendo la necesidad de auditar fuera del horario normal de trabajo y diversos turnos de trabajo. Esta necesidad debe ser acordada con el cliente.
- V. La metodología utilizada como base para el cálculo de la duración de una auditoría inicial y de re-certificación (etapa 1 + etapa 2) involucra la interpretación de las siguientes tablas y figuras:

Tabla 1. Relación entre el número efectivo de personal y la duración de la auditoría

Número efectivo de personal	INTE G38-3	INTE G38-2	INTE G-38-1
Duración de la auditoría etapa 1 + etapa 2 (días)			
1-5	1,5	1	1
6-10	2	1	1
11-15	2,5	2	1
16-25	3	2	2
26-45	4	3	2
46-65	5	3	2
66-85	6	4	3
86-125	7	5	3

126-175	8	5	3
176-275	9	6	4
276-425	10	7	4
426-625	11	7	5
626-875	12	8	5
876-1175	13	8	5
1176-1550	14	9	6
1551-2025	15	10	6
2026-2675	16	10	6
2676-3450	17	11	7
3451-4350	18	12	7
4351-5450	19	12	8
5451-6800	20	13	8
6801-8500	21	14	8
8501-10700	22	14	8
>10700		Seguir la progresión	

Figura 1. Relación entre complejidad y duración de la auditoría



- VI. La determinación de la duración de la auditoría del esquema de las normas utilizando la tabla y/o figura anterior no debe incluir el tiempo de “*personas auditoras en formación*”, observadores o el tiempo de las personas expertas técnicas. En el caso del proceso de evaluación, sí corresponde incluirlo.
- VII. El tiempo de auditoría determinado por el OC y la justificación del mismo, debe quedar debidamente evidenciado por medio de registros. Este cálculo debe incluir detalles sobre el tiempo que se asignará para cubrir todo el alcance de la certificación.
- VIII. El OC debe proporcionar la determinación del tiempo de auditoría y la justificación a su organización cliente como parte del contrato y hacerlo disponible al Ente Costarricense de Acreditación, cuando éste lo solicite.
- IX. Hay factores que pueden afectar la duración de la auditoría. En caso de que se utilicen, debe mantenerse registros de su justificación. Los factores adicionales que deben considerarse incluyen, pero no se limitan a:
 - i. **Incrementos en la duración de la auditoría (Factores aditivos):**
 - a) Logística complicada que implique más de un edificio o localización donde se lleva a cabo el trabajo.
 - b) Personal que hable en otro idioma distinto al español, o que presente algún tipo de discapacidad (que exige intérpretes, mediación pedagógica o que no permita que las personas auditoras trabajen independientemente);
 - c) Un sitio muy extenso para el número de personal (ej. Una hacienda ganadera);
 - d) Actividades que requieren visitas a sitios temporales para confirmar las actividades de los sitios permanentes cuando el sistema de gestión está bajo certificación.

e) “Outsourcing” de funciones o procesos.

ii. Reducción en la duración de la auditoría (Factores sustractivos):

- a) Un sitio muy pequeño para el número de personal
- b) Madurez del sistema de gestión;
- c) Conocimiento previo del sistema de gestión del cliente (ej. ya certificado para otra norma por el mismo OC);
- d) Cuando el personal incluye un número de personas que trabajan fuera del lugar por ejemplo vendedores, conductores, personal de servicio, entre otros y es posible sustancialmente auditar el cumplimiento de sus actividades con el sistema a través de la revisión de registros.

X. Todos los atributos del sistema, procesos y productos/servicios del cliente deberían considerarse y hacerse un ajuste razonable para aquellos factores que podrían justificar más o menos tiempo de auditoría para una auditoría eficaz. Factores aditivos pueden ser compensados por factores sustractivos.

9.5 Mantenimiento de la certificación

El OC debe cumplir las siguientes condiciones:

- a. La vigencia de la certificación y los procesos de seguimiento deben realizarse según lo estipulado en el apartado 3 del presente Esquema de Certificación.
- b. Los procesos de seguimiento para el mantenimiento de la certificación deben realizarse en los aniversarios del otorgamiento de la certificación inicial (segundo y cuarto año en caso de niveles 1 y 2), pudiendo adelantarse un mes o retrasarse un máximo dos meses, según los tiempos establecidos en el apartado 3 del presente Esquema de Certificación.
- c. Los procesos de re-certificación de la certificación se deben realizar con al menos tres meses de anticipación a su vencimiento, con el fin de que se pueda otorgar el certificado de re-certificación antes del vencimiento del certificado actual, según los tiempos establecidos en el apartado 3 del presente Esquema de Certificación.
- d. Para las Normas INTE G38-1:2021 e INTE G38-2:2021 en las auditorías de seguimiento I y II, el OC debe evaluar la totalidad de los requisitos contenidos en la Norma.
- e. Para la Norma INTE G38-3:2021, el OC debe distribuir los requisitos a evaluar en los seguimientos, en relación con las No Conformidades Menores encontradas en la auditoría inicial, de la siguiente forma:

Capítulo	Apartado	Clasificación	Seguimiento I	Seguimiento II
4	4.1	NC Menor	X	X
	4.2	NC Mayor	X	X
	4.3	NC Menor	X	X
	4.4	NC Mayor	X	X
5	5.1	NC Mayor	X	X
	5.2	NC Menor	X	X
	5.3	NC Mayor	X	X
6	6.1	NC Mayor	X	X
	6.2	NC Menor	X	X
	6.3	NC Mayor	X	X
7	7.1.1	NC Mayor	X	X
	7.1.2 a), b), c)	NC Mayor		
	7.1.2 d), e)	NC Menor	X	
	7.1.3 a), b)	NC Mayor		
	7.1.3 c), d)	NC Menor		X
	7.1.4 a), b), d), g)	NC Mayor		
	7.1.4 c), e), f)	NC Menor		X
	7.1.5 a), b), c), d), g)	NC Mayor		
	7.1.5 e), f), h), i)	NC Menor	X	
	7.1.6 a), b), c), e), f)	NC Mayor		
	7.1.6 d), g), h), i), j)	NC Menor		X
7.1.7	NC Mayor	X		
8	8.1.1	NC Mayor		X
	8.1.2	NC Mayor	X	
	8.1.3	NC Mayor		X
	8.1.4 a), b), e), f)	NC Mayor		
	8.1.4 c), d)	NC Menor		X
	8.1.5 a) - g)	NC Mayor		
	8.1.5 h)	NC Menor		X
	8.1.6 a)	NC Mayor		
	8.1.6 b), c)	NC Menor		X
	8.2 a), c), d), e)	NC Mayor		
	8.2 b), f)	NC Menor	X	
	8.3 a), b), c)	NC Mayor		
	8.3 d) e)	NC Menor		X
	8.4	NC Mayor		X
	8.5 b), c)	NC Mayor		
8.5 a)	NC Menor	X		

11	11.1 a), b), d), f)	NC Mayor		
	11.1 c), e)	NC Menor		X
	11.2 a), b), d)	NC Mayor		
	11.2 c)	NC Menor		
	11.3 a), b), c)	NC Mayor		
	11.3 d), e), f)	NC Menor	X	
	11.4	NC Mayor		X

Nota: Esta tabla puede ampliar los apartados y requisitos a verificar según las No Conformidades presentadas en la auditoría previa.

- f. Si en los seguimientos son detectadas NC Mayores, el OC debe establecer un tiempo máximo para la subsanación de estos hallazgos, según lo indicado en el apartado 9.5 del presente Esquema. Si este tiempo no es cumplido por la organización, se debe suspender la certificación hasta que las NC Mayores sean subsanadas. Si la organización no logra subsanar estas NC en el tiempo definido por el OC, se debe proceder a la cancelación de la certificación.

Los plazos a establecer por el OC para que la organización presente y subsane los hallazgos, serán, en caso de NC Mayores, un máximo de un mes para presentar plan de acción y evidencias de su implementación. Y, en el caso de las NC Menores, un máximo de un mes para precisar plan remedial.

- g. El OC debe dar seguimiento a las NC detectadas en auditorías anteriores en todos los procesos de seguimiento, según lo indicado en el apartado 9.5 del presente Esquema. Estos resultados deben ser tomados en cuenta para la planificación de los procesos de auditoría.
- h. En el caso de los requisitos que solo se vean en uno de los seguimientos, el OC puede decidir ver el requisito en un año de seguimiento diferente al propuesto, justificando técnicamente y con evidencia objetiva, de forma documentada, los motivos para el cambio.
- i. La duración de la auditoría de seguimiento para una determinada organización debería ser proporcional al tiempo dedicado a la auditoría de certificación inicial (etapa 1 + etapa 2), con la cantidad total de tiempo dedicado anualmente al seguimiento siendo 1/2 del tiempo empleado en la auditoría de certificación inicial. Una actualización de los datos de los clientes relacionados con la certificación debe estar disponible para la planificación de cada auditoría de seguimiento. La duración planificada para la auditoría de seguimiento debe ser revisada de vez en cuando, al menos en cada auditoría de seguimiento y siempre en el momento de la re-certificación, para tener en cuenta los cambios en la organización, la madurez del sistema, etc. La evidencia de la revisión, incluyendo cualquier ajuste a la

duración de la auditoría debe ser registrada.

9.6 Actividades de vigilancia extraordinarias

El organismo de certificación puede realizar actividades de vigilancia extraordinarias de clientes certificados bajo la forma de visitas notificadas a corto plazo o sin anunciar, con el fin de investigar quejas, en respuesta a cambios, o como seguimiento de clientes con la certificación suspendida. En estos casos:

- a) El organismo de certificación debe describir y poner en conocimiento de los clientes certificados, con antelación, las condiciones en las que se van a llevar a cabo estas auditorías;
- b) El organismo de certificación debe poner un cuidado muy especial en la designación del equipo auditor, debido a la imposibilidad, por parte de la organización auditada, de formular una objeción sobre los miembros del equipo auditor.

9.7 Criterios para organizaciones multi-sitios

- a) Cuando las actividades de la organización sujeta a certificación se realizan en diferentes sitios de manera similar estando todos ellos bajo la autoridad y el control de dicha organización, el organismo de certificación puede establecer procedimientos para el muestreo de sitios en la auditoría inicial y posteriores auditorías de mantenimiento y recertificación. De querer hacer uso de esa opción, el organismo de certificación debe realizar lo que se establece en este apartado, incluyendo lo relacionado con el cálculo de la muestra y la duración de la auditoría.
- b) Siempre que se aplique lo indicado en este apartado, el organismo de certificación debe tener disposiciones para explicar dicha aplicación a la organización previamente al desarrollo de la auditoría.
- c) Los sitios temporales que están cubiertos por el sistema de gestión de la organización pueden ser auditados por muestreo a fin de proporcionar evidencia de la operación y eficacia del sistema de gestión. Estos sitios pueden ser incluidos en el alcance de una certificación multisitio. Cuando estos sitios sean incluidos en el alcance, deberán ser identificados como temporales.
- d) Una organización multisitios no necesita ser una entidad legal única, pero todos los sitios deben tener una relación legal o contractual con la oficina central y con el sitio temporal, todos dentro del mismo sistema de gestión, el que es establecido, y es sujeto a supervisión continua y a auditorías internas por la oficina central. Esto implica que dicha oficina central debe tener el derecho y la autoridad suficiente como para requerir que los sitios implementen las acciones correctivas que sean necesarias en cualquier sitio. Cuando sea

aplicable, este derecho debería estar establecido en el acuerdo formal entre la oficina central y los sitios.

- e) Ejemplos de posibles organizaciones multisitios son:
 - a) Organizaciones que operan con franquicias;
 - b) Empresas fabricantes que disponen de una red de oficinas comerciales (el presente apartado aplicaría a dicha red);
 - c) Empresas de servicio con sitios múltiples que ofrecen un servicio similar;
 - d) Empresas con múltiples delegaciones.

Nota: el alcance de la certificación puede ser por múltiples sitios físicos y también sitios productivos. Además, considérese que los alcances deben darse al total de las actividades de una organización.

9.8 Elegibilidad de una organización para la aplicación del muestreo

- a) Los procesos de todos los sitios deben ser sustancialmente del mismo tipo, y deben estar operados bajo métodos y procedimientos similares. Cuando algunos de los sitios bajo consideración lleven a cabo procesos similares, pero menos procesos que otros sitios, pueden ser seleccionados para ser incluidos bajo la certificación multisitio siempre que los sitios que desarrollan la mayoría de los procesos o los procesos críticos sean objeto de auditorías completas.
- b) Las organizaciones que realizan sus negocios por medio de procesos vinculados, en diferentes ubicaciones o localizaciones pueden también ser elegidas para el muestreo siempre que todas las demás disposiciones de este documento sean cumplidas. Cuando los procesos en cada ubicación o localización no sean similares, pero están claramente vinculados, el plan de muestreo debe incluir al menos un ejemplo de cada proceso llevado a cabo por la organización (por ejemplo, fabricación de componentes electrónicos en una ubicación o localización, ensamble de estos componentes por la misma empresa en varias otras ubicaciones o localizaciones).
- c) El sistema de gestión de la organización debe estar bajo un plan controlado y administrado centralmente y debe estar sujeto a revisiones por la dirección central. Todos los sitios pertinentes (incluidas las funciones de la administración central) deben estar sujetos al programa de auditorías internas y todos habrán sido auditados antes de que el organismo de certificación comience sus auditorías.
- d) Debe demostrarse que la oficina central de la organización ha establecido un sistema de gestión conforme con este Esquema de Certificación bajo auditoría y que toda la organización cumple los requisitos de dicho esquema, incluyendo lo establecido por la norma G38-3:2021. Esto debe incluir consideraciones relativas a la legislación aplicable.

- e) La organización debería demostrar su capacidad para recopilar y analizar datos (incluyendo, pero no limitándose, a los puntos enunciados a continuación) de todos los sitios incluyendo la oficina central y su autoridad, así como debe demostrar su autoridad y capacidad para iniciar, si así se requiere, cambios en la organización:
 - a) documentación del sistema y cambios del sistema;
 - b) revisiones de la dirección;
 - c) quejas;
 - d) evaluación de las acciones correctivas;
 - e) planificación de auditorías internas y evaluación de resultados;
 - f) cambios en aspectos e impactos asociados para SGA; y
 - g) diferentes requisitos legales.

- f) No todas las organizaciones que cumplen con la definición de “organización multisitios” serán adecuadas para el muestreo.

- g) Los organismos de certificación deberían tener procedimientos documentados para restringir este muestreo, cuando el muestreo de sitios es inapropiado para conseguir la confianza suficiente en la efectividad del sistema de gestión bajo auditoría. El organismo de certificación debería definir estas restricciones en relación con:
 - sectores del alcance o actividades (por ejemplo, basado en la evaluación de complejidad y riesgo asociados con determinado sector o actividad);
 - tamaño de los sitios seleccionados para auditorías multisitios;
 - variaciones en la implementación local del sistema de gestión tales como la necesidad de un uso frecuente de planes dentro del sistema de gestión para dirigir diferentes actividades o diferentes sistemas legales o contractuales;
 - utilización de sitios temporales que operan bajo el sistema de gestión de la organización, los que no serán incluidos en el alcance de la certificación.

9.9 Auditoría

- a) El organismo de certificación debe tener procedimientos documentados que describan cómo lleva a cabo las auditorías dentro de este enfoque multisitios. Estos procedimientos deben establecer cómo el organismo de certificación se asegura que el mismo sistema de gestión que rige las actividades de todos los sitios, está actualmente aplicado en todos los sitios y que se cumplen todos los criterios de selección de la organización la sección de “Elegibilidad de una organización para la aplicación del muestreo”, indicada en este apartado. Este requerimiento también se aplica a un sistema de gestión en el que se utilice control electrónico de documentos, procesos o cualquier otro proceso electrónico. El

organismo de certificación debe justificar y registrar las razones para proceder con el enfoque multisitios.

- b) Si en la auditoría o seguimiento de la red de sitios está implicado más de un equipo auditor, el organismo de certificación debería designar una única persona auditora líder cuya responsabilidad sea consolidar todos los hallazgos de todos los grupos auditores y elaborar un informe único.

9.10 No conformidades

- a) Cuando no conformidades sean encontradas en cualquier sitio individual, ya sea en las auditorías internas de la organización cliente o bien en las auditorías del organismo de certificación, se debe investigar si los demás sitios son afectados. Por lo tanto, el organismo de certificación debería requerir a la organización cliente que revise todas las no conformidades para determinar si indican una deficiencia del sistema aplicable a todos los sitios o no. Si es así, se deberían realizar y verificar las acciones correctivas tanto en la oficina central como en los sitios afectados. Si no es así, la organización debería ser capaz de demostrarle al organismo de certificación la justificación para limitar las acciones correctivas tomadas.
- b) El organismo de certificación debe requerir evidencias de estas acciones y debe incrementar la frecuencia de muestreo y/o el tamaño de la muestra hasta que se demuestre que el control se ha re-establecido.
- c) En el proceso de toma de decisiones, si se ha identificado en cualquier sitio alguna no conformidad, la certificación será denegada a toda la red de sitios listados de la organización en tanto en cuanto no se tomen acciones correctivas satisfactorias.
- d) No será admisible que, con el fin de resolver una No Conformidad, la organización cliente excluya del alcance los sitios que hayan sido “problemáticos” durante el proceso de certificación. Tal exclusión puede ser únicamente acordada por anticipado.

9.11 Documentos de Certificación

- a) Pueden ser emitidos documentos de certificación (certificados) cubriendo múltiples sitios, siempre que cada sitio incluido en el alcance de la certificación haya sido tanto individualmente auditado por el organismo de certificación o auditado utilizando el enfoque de muestreo indicado en este documento.
- b) Estos documentos deben contener el nombre y la dirección de la oficina central de la

organización y una lista de todos los sitios a los que afecta el certificado. El alcance u otra referencia en estos documentos debe dejar claro que las actividades certificadas se realizan por la red de sitios mencionados en la lista. Si el alcance de certificación de los sitios se emite solo como una parte del alcance general de la organización, este hecho debe quedar claramente establecido. Cuando sitios temporales son incluidos en el alcance, tales sitios deben ser identificados como temporales en los certificados.

- c) Se podrán emitir certificados para cada sitio cubierto por la certificación siempre que contengan el mismo alcance, o parte de dicho alcance, y se incluya una clara referencia al certificado principal.
- d) Se debe cancelar el certificado en su totalidad, si la oficina central o alguno de los sitios no cumplen las disposiciones necesarias para el mantenimiento del certificado.
- e) El organismo de certificación debe mantener actualizada la lista de los sitios cubiertos por el certificado. Para ello deberá exigir a la organización cliente que le mantenga informado sobre el cierre de cualquiera de los sitios cubiertos por la certificación. Si no se produce dicha notificación, el organismo de certificación deberá considerar este hecho como mal uso de la certificación y debería actuar de acuerdo con sus procedimientos.
- f) Como consecuencia de actividades de seguimiento, recertificación o extensión de alcance, sitios adicionales pueden añadirse a la certificación ya existente. El organismo de certificación debe disponer de procedimientos documentados para la inclusión de nuevos sitios

9.12 Muestreo

- a) La muestra debería ser parcialmente selectiva y parcialmente no selectiva y debe resultar en una variedad representativa de diferentes sitios a seleccionar, sin excluir el elemento aleatorio de esta selección.
- b) Por los menos el 25% de la muestra debe seleccionarse aleatoriamente.
- c) Una vez seleccionados los sitios según las disposiciones aquí expuestas, el resto debe ser seleccionado de tal manera que se maximicen las diferencias entre los diferentes sitios seleccionados durante el periodo de validez del certificado.
- d) Los criterios de selección de los sitios pueden tener en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:
 - a) los resultados de las auditorías internas del sitio y de revisiones por la dirección o de auditorías previas de certificación;

- b) registro de las quejas u otros aspectos relevantes sobre acciones correctivas o preventivas;
 - c) variaciones significativas en el tamaño de los sitios;
 - d) variaciones en el patrón de turnos y los procedimientos de trabajo;
 - e) complejidad del sistema de gestión y de los procesos realizados en los sitios;
 - f) modificaciones desde la última auditoría de certificación;
 - g) madurez del SG y conocimiento de la organización;
 - h) diferencias en la cultura, el lenguaje y los requisitos reglamentarios; y
 - i) dispersión geográfica.
- e) Esta selección no tiene por qué hacerse al inicio del proceso de auditoría. Incluso podría realizarse una vez completada la auditoría de la oficina central. En cualquier caso, la oficina central debe estar informada sobre los sitios que van a ser incluidos en la muestra. La comunicación de los sitios seleccionados puede hacerse con relativamente poca antelación, aunque con tiempo suficiente como para poder preparar la auditoría.

9.13 Tamaño de la Muestra

- a) El organismo de certificación debe tener un procedimiento documentado para determinar la muestra a tomar durante la auditoría de los sitios como parte de una auditoría y certificación de una organización multisitios. Esto debe tener en cuenta todos los factores descritos en este apartado del esquema de certificación.
- b) El organismo de certificación debe tener registros de cada aplicación del muestreo multisitios, justificando que se realizó de acuerdo con este apartado.
- c) El siguiente cálculo es un ejemplo basado en una actividad de riesgo medio con menos de 50 personas trabajadoras en cada sitio. El número mínimo de sitios que han de ser visitados por cada auditoría es:
 - Auditoría inicial: El tamaño de la muestra (y) será la raíz cuadrada del número de sitios (x) redondeado al entero inmediato superior ($y = \sqrt{x}$).
 - Auditoría de seguimiento: El tamaño de la muestra anual será la raíz cuadrada del número de sitios reducido al 60% ($y = 0.6 \sqrt{x}$, redondeado al entero inmediato superior).
 - Auditoría de recertificación: El tamaño de la muestra debería ser el mismo que en una auditoría inicial. No obstante, cuando el SG ha probado su eficiencia en un periodo de tres años, el tamaño de la muestra podría ser reducido al 80% ($y = 0.8 \sqrt{x}$, redondeado al entero inmediato superior).
- d) El OC debería definir en su sistema de gestión los niveles de riesgo de las actividades como

se describió arriba.

- e) La oficina central debe ser auditada en toda auditoría de certificación inicial y recertificación y, al menos, una vez al año como parte del seguimiento.
- f) El tamaño o frecuencia de la muestra debería ser incrementado cuando el análisis de riesgo realizado por el organismo de certificación de las actividades cubiertas por el sistema de gestión sujeto a certificación indique consideraciones especiales con respecto a factores tales como:
 - a) el tamaño de los sitios y el número de empleados (por ejemplo, más de 50 empleados en un sitio),
 - b) la complejidad o el nivel de riesgo de las actividades y del sistema de gestión,
 - c) variaciones en las prácticas laborales (por ejemplo, horario de trabajo);
 - d) variaciones en las actividades desarrolladas,
 - e) registros de quejas y otros aspectos relevantes sobre acciones correctivas o preventivas,
 - f) el posible componente multinacional de la organización, y
 - g) resultados de las auditorías internas y revisión por la dirección.
- g) En el caso de organizaciones con un sistema jerárquico de niveles (sede central / oficinas nacionales / oficinas regionales / delegaciones locales), los criterios de muestreo definidos arriba son aplicables a cada uno de los niveles. Por ejemplo:
 - I. 1 Sede central: Visitada en cada ciclo de auditoría (inicial / seguimiento / recertificación)
 - II. 4 oficinas nacionales: Muestra = 2: mínimo, 1 al azar
 - III. 27 oficinas regionales: Muestra = 6: mínimo, 2 al azar
 - IV. 1700 delegaciones locales: Muestra = 42: mínimo, 11 al azar

9.14 Duración de las auditorías

- a) El organismo de certificación debe ser capaz de justificar el tiempo empleado en auditorías multisitios en términos de su política global de establecimiento del tiempo de auditoría y este Esquema de Certificación.
- b) El número de días - hombre por sitio, incluyendo la oficina central, debería ser calculado para cada sitio.
- c) Se pueden aplicar reducciones teniendo en cuenta las cláusulas que no sean aplicables a la oficina central y/o a los sitios. Las razones que justifican tales reducciones deben ser registradas por el organismo de certificación.

Nota: Los sitios que llevan a cabo la mayoría de los procesos o los procesos críticos no pueden ser sujetos a reducciones.

- d) El tiempo total empleado en una auditoría inicial y en los seguimientos es la suma total del tiempo empleado en cada sitio más la oficina central y no debería ser nunca menor que el que habría resultado para el tamaño y la complejidad de la organización si todo el trabajo se llevara a cabo en un único sitio (esto es con todos los empleados de la organización en el mismo sitio).

9.15 Sitios Adicionales

Para ser añadido en la red certificada, cada nuevo grupo de sitios debe ser considerado como independiente para la determinación del tamaño de la muestra. Después de incluirlo en el certificado, el nuevo grupo de sitios se acumula a los previos para el cálculo del muestreo para las próximas visitas de seguimiento o de re-certificación.

9.16 Transferencia de los certificados entre Organismos de Certificación OC

El objetivo de este apartado es asegurar el mantenimiento de la integridad de las certificaciones en igualdad de género emitidas por un organismo de certificación, si posteriormente se transfieren a otro organismo similar.

La transferencia de certificación se da a partir del reconocimiento de la existencia y validez de una certificación en igualdad de género por parte de un OC acreditado por el ECA y registrado por el INAMU (de aquí en adelante denominado “el OC receptor”), que acepta y reconoce la certificación otorgada por un organismo de certificación acreditado por el ECA y registrado por el INAMU (de ahora en adelante denominado “organismo de certificación emisor”), con el propósito de emitir su propia certificación.

Sólo las certificaciones cubiertas por una acreditación del ECA y por el registro del INAMU, deben ser elegibles para la transferencia. Las organizaciones que tengan certificaciones que no estén cubiertas por tales acreditaciones deben ser consideradas como clientes nuevos.

Una persona competente del organismo de certificación receptor debe llevar a cabo una revisión de la situación de la certificación del posible cliente. La revisión debe llevarse a cabo por medio de una revisión de la documentación y debería, normalmente, incluir una visita al posible cliente. Las razones para no llevar a cabo una visita deben ser totalmente justificadas y documentadas, y la visita debe realizarse si no puede contactarse al organismo de certificación emisor. La revisión debería cubrir los siguientes aspectos y sus hallazgos deben ser totalmente documentados:

- a) Confirmación de que las actividades certificadas del cliente entran dentro del alcance acreditado del organismo de certificación receptor;
- b) Las razones para solicitar la transferencia;
- c) Que el sitio o sitios que buscan la transferencia de la certificación tenga una certificación acreditada que sea válida, en términos de autenticidad, duración y alcance de las actividades cubiertas por la certificación en igualdad de género. Si es posible, tanto la validez de la certificación como el estado de las no conformidades abiertas deberían ser verificados con el organismo de certificación emisor, a no ser que este haya abandonado sus actividades. Cuando la comunicación con el organismo de certificación emisor no ha sido posible, el organismo de certificación receptor debe registrar las razones;
- d) Un estudio de los últimos informes de auditorías de certificación o recertificación, de las subsiguientes visitas de seguimiento y cualquier no conformidad que pueda surgir de éstos. Este estudio debe incluir cualquier otra documentación aplicable disponible relativa al proceso de certificación, por ejemplo, notas escritas a mano, listas de verificación, etc. Si los informes de la última auditoría de certificación, recertificación o seguimiento no son puestos a disposición o si el plazo para la auditoría de seguimiento ha vencido, la organización debe ser tratada como un cliente nuevo;
- e) Quejas recibidas y acciones llevadas a cabo;
- f) La etapa del ciclo actual de certificación.
- g) Cualquier compromiso actual de la organización con organismos reguladores con respecto a cumplimientos legales.

Normalmente, solo una certificación acreditada válida debería ser transferida. En los casos en que la certificación ha sido emitida por un organismo de certificación que ha dejado de desarrollar su actividad o al que su acreditación ha vencido, ha sido suspendida o cancelada, el organismo de certificación receptor podría considerar este certificado para transferirlo a su propio criterio. En tales casos, antes de proceder con la transferencia, el organismo de certificación receptor debe obtener el acuerdo del organismo de acreditación, cuya marca pretende colocar en el certificado. En el caso de adquisiciones, el organismo de certificación adquirente debería, cuando sea posible, cumplir con las obligaciones contractuales del OC adquirido.

No se debe aceptar para transferencia, la certificación de la cual se sepa que haya sido suspendida o se encuentre bajo amenaza de suspensión. Si el organismo de certificación que acepta no ha podido verificar el estado de la certificación con el organismo de certificación emisor, se le debe requerir a la organización que confirme que el certificado no está suspendido ni bajo amenaza de suspensión.

Si es posible, las no conformidades pendientes deberían levantarse con el organismo certificador emisor, antes de realizar la transferencia. De no ser así, deben ser cerradas por el organismo de certificación que acepta.

Si en la revisión pre-transferencia no se identifican más problemas pendientes o potenciales, se puede emitir una certificación una vez se complete el proceso normal de toma de decisión. El programa de seguimiento debería basarse en el régimen de certificación previo, a menos que el organismo de certificación que acepta haya llevado a cabo una evaluación inicial o de re-certificación como resultado de la revisión.

Cuando existiesen dudas, luego de la revisión pre-transferencia, sobre la adecuación de una certificación actual o previa, el organismo de certificación que acepta, según la magnitud de la duda, debe:

- a) Tratar al solicitante como un cliente nuevo, o
- b) Llevar a cabo una auditoría enfocada en las áreas con problemas identificados.

La decisión sobre la acción requerida dependerá de la naturaleza y magnitud de cualquier problema que se haya encontrado, y se debe explicar a la organización, así como documentar la justificación sobre la decisión, y el organismo de certificación debe guardar los registros.

9.17 Requisitos críticos que impedirían la concesión de la certificación

Una organización debe verificar con evidencia la implementación del Plan Remedial para efectos de las no conformidades (NC) mayores identificadas para lograr la certificación. La organización puede tener no conformidades menores abiertas cuando obtiene la certificación, sin embargo, previo a la obtención de la certificación, debe presentar para su aprobación, al OC, el plan de acción para subsanar estas NC.

La clasificación de no conformidades mayores y menores incluye, pero sin limitarse, el incumplimiento de los siguientes requisitos de la Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1; la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2; y la Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3:

Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1

Capítulo	Apartado	Clasificación
4	4.1	NC Menor
5	5.1 a), c)	NC Mayor
	5.1 b)	NC Menor
	5.2 a), b), c), d), e), h)	NC Mayor
	5.2 f), g)	NC Menor
	5.3 a)	NC Menor
	5.3 b)	NC Mayor
6	6.1 a), c)	NC Mayor
	6.1 b), d), e), f)	NC Menor
	6.2	NC Mayor
7	7.1.	NC Mayor
	7.1.2 b)	NC Mayor
	7.1.3 a) y b)	NC Mayor
	7.1.4 a) y b)	NC Mayor
	7.1.4 c) y d)	NC Menor
	7.1.5 a)	NC Mayor
	7.1.5 b) – d)	NC Menor
	7.1.6 a)	NC Menor
8.1.1	b) y c)	NC Mayor
	a)	NC Menor

8	8.1.2	NC Mayor
	8.1.3	NC Mayor
	8.1.4 a)	NC Mayor
	8.1.4 b)	NC Menor
	8.1.5 a) y d)	NC Mayor
	8.1.5 b), c) y e)	NC Menor
	8.1.6	NC Menor
	8.2 a)	NC Mayor
	8.2 b)	NC Menor
	8.3	NC Mayor
	8.4	NC Mayor
	8.5	NC Menor
	9	9.1
9.2		NC Menor
9.3 a)		NC Menor
9.3 b)		NC Mayor
9.4		NC Menor

Nota: en el *apartado 5.3* de este nivel de la Norma no se precisan o enumeran los requisitos. Para facilitar la lectura, correspondería de este modo: a) La alta dirección debe asegurarse que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro de la organización relacionados para la igualdad de género se asigne y comuniquen y se comprendan a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada. Todas las personas que realizan trabajos bajo su control deben asumir la responsabilidad de aquellos aspectos relacionados con la igualdad de género sobre los que tenga control. Y el b) sería: La alta dirección de la organización debe crear un Comité o Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, que coordine el diseño, la implementación y el seguimiento a las políticas, procesos, prácticas, procedimientos, programas, acciones y actividades para la disminución y cierre de las brechas entre mujeres y hombres en la organización, la puesta en práctica de acciones afirmativas y la transversalización del enfoque de género.

Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Requisitos para el Nivel 2. Parte 2

Capítulo	Apartado	Clasificación
4	4.1	NC Menor
5	5.1 a), b)	NC Mayor
	5.1 c)	NC Menor
	5.2	NC Mayor
	5.3	NC Mayor
6	6.1	NC Mayor
	6.2	NC Mayor
	7.1.1	NC Mayor

7	7.1.2 a) y c)	NC Menor
	7.1.2 b)	NC Mayor
	7.1.3 a) y b)	NC Mayor
	7.1.3 c) y d)	NC Menor
	7.1.4 a), b), c)	NC Mayor
	7.1.4 d) - h)	NC Menor
	7.1.5 a), b), e), f)	NC Mayor
	7.1.5 c), d), g), h)	NC Menor
	7.1.6 a)	NC Mayor
	7.1.6 b)	NC Menor
8	8.1.1 a) - d)	NC Mayor
	8.1.1 e)	NC Menor
	8.1.2 a) – c)	NC Mayor
	8.1.2 d)	NC Menor
	8.1.3 a) – c)	NC Mayor
	8.1.3 d)	NC Menor
	8.1.4 c)	NC Menor
	8.1.4 a), b), d)	NC Mayor
	8.1.5 a) b), d)	NC Mayor
	8.1.5 c), e), f), g)	NC Menor
	8.1.6	NC Menor
	8.2 a), d)	NC Mayor
	8.2 b), c)	NC Menor
	8.3 a) y b)	NC Mayor
	8.3 c)	NC Menor
	8.4 a)	NC Mayor
	8.4 b)	NC Menor
	8.5	NC Menor
9	9.1 a), b)	NC Mayor
	9.1 c)	NC Menor
	9.2 a) y b)	NC Mayor
	9.2 c)	NC Menor
	9.3 c) y d)	NC Menor
	9.3 a), b)	NC Mayor
	9.4 a)	NC Menor
	9.4 b)	NC Mayor

**Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral.
Requisitos para el Nivel 3. Parte 3.**

Capítulo	Apartado	Clasificación
4	4.1	NC Menor
	4.2	NC Mayor
	4.3	NC Menor
	4.4	NC Mayor
5	5.1	NC Mayor
	5.2	NC Mayor
	5.3	NC Mayor
6	6.1	NC Mayor
	6.2	NC Menor
	6.3	NC Mayor
7	7.1.1	NC Mayor
	7.1.2 a), b), c)	NC Mayor
	7.1.2 d), e)	NC Menor
	7.1.3 a) y b)	NC Mayor
	7.1.3 c), d)	NC Menor
	7.1.4 a), b), d), g)	NC Mayor
	7.1.4 c), e), f)	NC Menor
	7.1.5 a), b), c), d), g)	NC Mayor
	7.1.5 e) f), h), i)	NC Menor
	7.1.6 a), b), c), e), f)	NC Mayor
	7.1.6 d), g), h), i), j)	NC Menor
	7.1.7	NC Mayor
8	8.1.1	NC Mayor
	8.1.2	NC Mayor
	8.1.3	NC Mayor
	8.1.4 a), b), e), f)	NC Mayor
	8.1.4 c), d)	NC Menor
	8.1.5 a) - g)	NC Mayor
	8.1.5 h)	NC Menor
	8.1.6 a)	NC Mayor
	8.1.6 b) – c)	NC Menor
	8.2 a), c), d), e)	NC Mayor
	8.2 b), f)	NC Menor
	8.3 a) - c)	NC Mayor
	8.3 d), e)	NC Menor

	8.4	NC Mayor
	8.5 b), c)	NC Mayor
	8.5 a)	NC Menor
11	11.1 a) b), d) y f)	NC Mayor
	11.1 c) y e)	NC Menor
	11.2 a), b), d)	NC Mayor
	11.2 c)	NC Menor
	11.3 a) – c)	NC Mayor
	11.3 d) - f)	NC Menor
	11.4	NC Mayor

Además, se deben considerar como **NC Mayores** los siguientes aspectos:

- Incumplimiento de lo establecido en el Reglamento para el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.
- Cuando hay ausencia total del requisito.
- La no conformidad menor de una auditoría previa, asociada al mismo requisito en posteriores auditorías, demuestra una desviación sistemática o recurrente, por lo tanto, constituye una no conformidad mayor.
- Ausencias o desviaciones parciales serán consideradas por equipo evaluador y las revisiones del ente certificador, para incluir o mejorar en siguiente evaluación parcial.

10. Otorgamiento y uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”

- a) El “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, según su categoría, será otorgado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) a organizaciones que demuestren el cumplimiento de los requisitos de alguna de las Normas Nacionales en Igualdad de Género y este Esquema de Certificación, por medio de la certificación con un OC acreditado por el ECA y registrado por el INAMU.
- b) Las organizaciones que deseen hacer uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU” deben cumplir lo establecido en el Reglamento para el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.
- c) El OC debe dar seguimiento al uso adecuado del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, tomando en cuenta lo establecido en el Reglamento para el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”. En los informes de auditoría debe quedar evidencia de la revisión de este reglamento y debe informar a INAMU de cualquier hallazgo detectado en las organizaciones sobre el mal uso del sello.
- d) El “Sello de Igualdad de Género del INAMU” está abierto a cualquier organización solicitante, por lo tanto, pueden solicitar su “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, tantas organizaciones públicas como privadas, con o sin fines de lucro, independientemente de su tamaño y actividades que realice, siempre y cuando obtengan su certificación, en cualquiera de los 3 niveles, por medio de un OC acreditado por el ECA en este alcance específico.
- e) El proceso de otorgamiento del Sello se realiza según lo establecido en el Procedimiento para el otorgamiento del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.

11. Otras consideraciones

11.1 Responsabilidad

El INAMU no es responsable legalmente por acciones propias del Organismo de Certificación ni de la organización que obtenga la certificación en Normas Nacionales INTE G38-1:2021, INTE G38-2:2021 e INTE G38-3:2021 y de este Esquema de Certificación. Bajo ninguna circunstancia serán responsables, el INAMU y su personal, por las pérdidas, daños, cargos, costos o gastos de cualquier naturaleza (incluyendo pérdidas resultantes) que pudiera sufrir o en lo que pudiera incurrir cualquier parte interesada, por causa directa o indirecta de la gestión por parte del INAMU y su personal o por la ejecución de las obligaciones vinculadas con este Esquema, salvo que se determine

judicialmente que dichas pérdidas, daños, cargos, costos y/o gastos se deben a una negligencia grave u omisión voluntaria.

11.2 Confidencialidad, uso y cesión de datos

- a) Las organizaciones deben conceder permiso de acceso por escrito, al INAMU y a los organismos de certificación, para utilizar los datos de registro en procesos internos y procedimientos sancionadores.
- b) Nivel de cesión de datos mínimo y obligatorio: Los siguientes datos están a disposición del público: El número de certificado emitido por el OC, la versión, detalles de instalaciones cubiertas por la certificación.
- c) Si una organización no está de acuerdo con la cesión mínima, se considerará a dicho solicitante en desacuerdo y no podrá ser certificado.
- d) Aparte de lo descrito en el ítem b), ningún otro dato podrá ser cedido por parte del INAMU o de un OC, a cualquier otra parte sin consentimiento escrito de la organización certificada.

11.3 Sanciones

Siempre que se aplique una suspensión o retiro de la certificación, se prohíbe el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”, en cualquier tipo de documento o propaganda.

El OC puede aplicar las siguientes sanciones, según apliquen:

a) Suspensión de la certificación:

- I. Cuando una organización sea objeto de investigación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS o cualquier órgano competente, administrativo o judicial por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos o por discriminación en temas de género, que a juicio del OC y el INAMU, sean motivo para la suspensión.
- II. Cuando una organización no puede presentar evidencias de implementación o resultados de acciones correctivas efectivas de hallazgos detectados en procesos de seguimiento, actividades de vigilancia o re-certificación, según lo establecido en el apartado 6 de este Esquema.
- III. Cuando haya una resolución administrativa o judicial, de carácter condenatoria, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos o por discriminación en temas de género, que a juicio del OC y el INAMU, sean motivo para la suspensión de la certificación hasta que el incumplimiento sea subsanado.
- IV. Incumplimiento de legislación aplicable, que a juicio del OC y el INAMU, sean motivo para la suspensión de la certificación hasta que el incumplimiento sea subsanado.

b) Retiro de la certificación y retiro del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”:

- I. Cuando el organismo de certificación o el mismo INAMU encuentren pruebas de fraude y/o falta de confianza para cumplir con los requisitos especificados en este esquema de certificación.
- II. Cuando una organización no puede presentar evidencias de implantación de acciones correctivas efectivas, una vez que el organismo de certificación haya declarado la suspensión.
- III. Cuando se dé una violación de los derechos humanos fundamentales establecidos en todos los acuerdos y convenciones internacionales de Derechos Humanos.
- IV. Cuando haya una resolución administrativa o judicial, de carácter condenatoria, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos o por discriminación en temas de género, que a juicio del OC y el INAMU, sean motivo para la cancelación de la certificación.
- V. Incumplimiento de legislación legal aplicable, que a juicio del OC y el INAMU, sea motivo para el retiro de la certificación.
- VI. Negarse a recibir alguna visita de vigilancia extraordinaria establecida en el apartado 9.6 de este documento.

12. TRANSITORIO

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha acordado los siguientes plazos a partir de la fecha de publicación de este documento, versión 3.1 del Esquema de Certificación de las Normas de igualdad (Norma INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1; la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2; y la Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3), para la entrada en vigencia de los criterios aclaratorios que deben ser aplicados para la implementación de dichas normas.

Para las organizaciones que requieren realizar una transición a los nuevos requisitos, se procederá de la siguiente manera:

- 1- Todas las organizaciones certificadas en la versión 2015 que deseen seguir formando parte de este esquema tienen hasta diciembre 2025 para realizar la transición a la versión 2021.
- 2- A partir del 1/1/2023: aquellas que ya cuentan con un sistema de gestión certificado, en la etapa del ciclo que les corresponda, se les estará haciendo la transición.

Esto podría modificar la cantidad de jornadas por parte del Organismo de Certificación. Además, el OC procederá a renovar totalmente el certificado con la Norma según nivel.

3- Organizaciones nuevas que deseen optar por certificación desde el 2022, deben solicitar a los Organismos de Certificación la evaluación en la versión 2021.

4- A partir de la entrada en vigencia de este esquema, el OC debe prestar atención a los capítulos o apartados 9.17 y 13. A partir de febrero del 2025, entrará en vigencia la aplicación obligatoria de todo el esquema.

Esto aplica para todas las organizaciones públicas y privadas de diverso tamaño y de diferentes ramas de actividad que deseen aplicar y demostrar cumplimiento de los requisitos establecidos en las Normas INTE G38-1:2021: Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1; la Norma INTE G38-2:2021: Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2; y la Norma INTE G38-3:2021: Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3, y su respectivo Esquema de Certificación.

13. EXCEPCIONES Y OTRAS CONSIDERACIONES VINCULANTES

13.1 Criterios a considerar por equipo evaluador:

Requisitos críticos que impedirían la concesión de la certificación: además de la clasificación de no conformidades mayores y menores (apartado 9.17) debe considerarse que el incumplimiento no se agota con estas no conformidades, considérese también como NC Mayores los siguientes aspectos:

- Incumplimiento de lo establecido en el Reglamento para el uso del “Sello de Igualdad de Género del INAMU”.
- Cuando hay ausencia total del requisito.
- La no conformidad menor de una auditoría previa, asociada al mismo requisito en posteriores auditorías, demuestra una desviación sistemática o recurrente, por lo tanto, constituye una no conformidad mayor.
- Ausencias o desviaciones parciales serán consideradas por equipo evaluador y las revisiones del ente certificador, para incluir o mejorar en siguiente evaluación parcial.
- Cuando la cantidad de no conformidades menores sea mayor a los requerimientos cumplidos, se cataloga como NC mayor

Requisito “Determinación del alcance”: este requisito pasó a una consideración de NC Menor dado que puede pasar que la determinación del alcance no esté claro al inicio de la auditoría, sino conforme se avanza en el proceso de asesoría con el OC en la pre-auditoría y auditoría. El alcance se puede ir ajustando. Es un tema común que se hagan ajustes al alcance durante el proceso.

Diagnóstico de brechas de género

Considérese la anotación sobre la periodicidad para actualizar el diagnóstico. No se trata de elaborar un diagnóstico anualmente, sino que una vez realizado, se determine y brinde seguimiento y monitoreo a las brechas detectadas y priorizadas, con información actualizada y documentada.

Propiamente, la planificación de la actualización total del diagnóstico de brechas debe estar acorde con la periodicidad del plan de acción. Considérese al hablar de “actualización” el debido monitoreo al comportamiento de la brecha.

Las *brechas de género* refieren a 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 en general. Por su parte, las *brechas potenciales de género* refieren a incidencias, situaciones, alertas u omisiones que se identifican como posibles orígenes de brechas de género.

Al hablar de una “brecha de género”, se está determinando que existe una diferencia entre hombres y mujeres. Por ejemplo, se comprueba que existe un 25% más de hombres que está en actividades de capacitación cuando hay más mujeres en la planilla. La brecha se estima en razón de la proporcionalidad o comportamiento de hombres y mujeres en determinado ámbito.

Requisito “Determinación de la significancia de las brechas”: La significancia de la brecha de género se relaciona a la causa interna que origina dicha brecha, por medio del análisis desde la perspectiva de género. Su objetivo es apoyar en la priorización de las brechas y contiene los alcances para disminuir las brechas (interacciones).

En el caso de la etapa 1 de la Norma, se incluyó con valoración de NC Menor, para dar mayor margen de mejoramiento a las debilidades que se identifiquen.

Mientras que el diagnóstico de brechas se constituye en “el punto de partida para comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con igualdad de género⁷”, el análisis de la significancia de las brechas de género refiere al análisis que derive en la priorización. En los tres niveles de la norma se sugieren estos criterios para priorizar las brechas:

- la escala y el alcance de los impactos;
- la probabilidad de ocurrencia;
- la gravedad de los impactos;
- la duración de los impactos;
- la existencia de un requisito legal;
- las preocupaciones de las partes interesadas;

⁷ Tomado textualmente de: INAMU (2017). Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas. Recuperado de: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/3349736/Gu%C3%ADa+Diagnostico+de+Brechas/f882846e-5180-4fdd-b38b-02b23d3e9ab5>

– las implicaciones para su imagen y reputación;

Se recomienda utilizar como referente práctico la *“Guía para el para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas”* (INAMU, en su versión vigente).

La relevancia de la significancia radica en que posibilitará derivar las brechas significativas al plan de acción y como parte de los objetivos de la política de igualdad.

Sobre requisitos varios dirigidos a “personas que realizan trabajos bajo su control”: Considérese que el requisito enunciado en varios apartados de las Normas en sus tres partes determina la comunicación del compromiso/políticas/procedimientos a *“todas las personas que realizan trabajos bajo su control”*, lo cual es limitado de estar al día en aquellos casos, por ejemplo, de proveedores o pasantes, ante el flujo constante de estas personas o empresas.

Por “partes interesadas relacionadas” se entiende y se puede prever lo siguiente en las organizaciones:
Proveedores directos: se puede comunicar la existencia de la política en los documentos utilizados en la contratación (por parte de los Deptos. De Proveeduría, p.ej.).

Pasantes: incluir las informaciones en el proceso de inducción.

Considérese para las personas evaluadoras, a manera de ejemplo, en el caso de contratistas, que la evidencia se puede buscar en una comunicación en los términos de referencia o el cartel, contratos, códigos de conducta, etc.

Sin embargo, considerando el riesgo para alcanzar la comunicación a “todas las personas bajo el control” de las organizaciones, esta NC pasara a calificación menor.

Sobre apartado de Política de Igualdad de Género (apartado 5.2): Si bien la Norma en sus tres niveles, plantea la posibilidad de definir un alcance total o parcial de la organización para la aplicación de dicha Norma, el requisito relativo a *“establecer, mantener e implementar una política de igualdad de género”*, sería de aplicación a la totalidad de la organización, aunque se haya determinado un alcance parcial. Es decir, la política de igualdad debe ser de alcance a la totalidad de la organización.

Se recomienda que el requisito relativo a los objetivos a establecer en el Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género, se alineen o articulen con la planificación general y estratégica de la organización.

Acciones de sensibilización, formación y de capacitación (apartado 7.1.4)

El ítem d. de este apartado dicta: “Asegurarse de que el personal de la organización, sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuye al cumplimiento de la política y al logro de los objetivos de la igualdad de género y de las implicaciones de no cumplir con sus roles y responsabilidades”.

Se sugiere que la organización implemente de forma permanente monitoreos para revisar percepciones y apropiación de los temas sobre igualdad de género, bajo indicadores establecidos a este respecto en el apartado del Plan de Acción de la Política (apartado 6.1).

Promoción y evaluación del desempeño (7.1.6 Nivel 3 de la Norma):

Para el inciso j., referente a diseñar la evaluación de desempeño sin sesgos inconscientes de género, se sugiere revisar la *Guía de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones desde la perspectiva género* del INAMU, en aras de observar posibles medidas en este sentido (enlace portal web INAMU: inamu.go.cr/documents/10179/3417868/Guía+Recursos+Humanos/6435175e-75c8-4dd5-85cd-3333e1cf7043)

En este documento se precisa el concepto de sesgos: “desviaciones sistemáticas a la hora de procesar e interpretar la información que recibe nuestro cerebro, lo que quiere decir que son asociaciones que hacemos todos los días y que resultan en juicios, premisas y sobre todo actitudes hacia las demás personas. Estas asociaciones se basan en ideas estereotipadas que existen en nuestra sociedad sobre variables como el género, la etnia, la edad, la procedencia, entre otras características de las personas, y tienen como principal cualidad que afectan nuestras acciones sin que nos demos cuenta⁸”.

Ordenamiento de jornadas de trabajo (apartado 7.1.6 Nivel 2, 7.1.7 Nivel 3)

Para el ítem b., se precisa “Establecer como una excepción en la implementación de jornadas laborales de más de 8 horas las responsabilidades de cuidado de las mujeres”. En este respecto se recomienda considerar la inclusión de esta medida como una opción o alternativa, en aquellos casos en que las mujeres trabajadoras en la organización con labores o responsabilidades de cuidados, así lo requirieran.

Formas de violencia contra las mujeres (apartado 8.1)

Para requisito d) en este apartado de los niveles 2 y 3 de la Norma., se recomienda incluir en el instrumento que corresponda a la organización (sea el área de recursos humanos u otra instancia responsable de estas temáticas), la tipificación de violencia contra las mujeres como una de las posibles causalidades justificadas de ausentismo.

Lo mismo aplica en el ítem d. de los apartados **8.2 Hostigamiento sexual y el 8.3 Acoso laboral**.

Acoso sexual callejero (apartado 8.1.4)

En el caso de la Norma, etapas 2 y 3, para el ítem c., considérese que la forma de realizar el acompañamiento deberá estar definida en el procedimiento o protocolo de la organización para la aplicación de esta ley.

Como posibles ejemplos del acompañamiento, puede considerarse: comunicaciones o informaciones del proceso; derivar o referir a instancias competentes, tanto en lo judicial (en casos de la denuncia), como para abordajes psicosociales (por afectación o impacto emocional). E, incluso, si la organización puede disponer de una profesional o equipo técnico para apoyar y abordar estas situaciones, es igualmente válido.

Sobre apartado de **Corresponsabilidad Social de los Cuidados (apartado 8.2)**, se pueden considerar como criterios favorables en la evaluación, si adicionalmente a medidas vinculadas con las licencias de paternidad, se incorporan procesos de sensibilización y capacitación en paternidades responsables (requisito a.).

⁸ INAMU (2023). *Guía de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las organizaciones desde la perspectiva género*. Pág. 14

Asimismo, en el caso de las medidas relacionadas con permisos especiales para atención de asuntos familiares y personales, y opciones para resolver el tema de los cuidados a personas total o parcialmente dependientes, tienen mayor relevancia en la valoración de este requerimiento por tratarse de uno de los principales nudos estructurales para la permanencia de mujeres en el empleo.

En este mismo apartado, en el inciso c. de la parte 2 y 3 de la Norma, con relación al planteamiento de "*entender los procesos psicosociales relacionados con la maternidad, con el objetivo de fomentar la reinserción laboral de las mujeres*", pueden considerarse acciones de reflexión y análisis sobre los mandatos de género dirigidos a las mujeres como únicas o principales responsables de los cuidados.

Cultura organizacional (apartado 8.3). Se colocan algunos ejemplos de posibles evidencias en requerimiento a) y b) de este apartado:

- a) Se pueden tomar como ejemplos, comunicaciones internas y externas permanentes de que la organización impulsa un ambiente de respeto interpersonal y sensible al género en todos los ámbitos y espacios del empleo. Cápsulas informativas, campañas regulares o en conmemoración de efemérides.
- b) Ejemplos de este inciso: Procedimientos y protocolos de violencia, hostigamiento sexual, recursos humanos, etc. Se pueden retomar estos medios de verificación de incisos anteriores.

En este mismo apartado, en el ítem c), para niveles 2 y 3 de la Norma, al hablar de "incentivos" no se debe interpretar únicamente como incentivos económicos, sino también pueden ser de orden simbólico. Ejemplos: reconocimientos públicos de acciones o propuestas relacionadas con la igualdad de género, impulsadas por una persona o equipo de trabajo; categoría de "empleado/a del mes" a personas/equipos con iniciativas en el valor organizacional de igualdad.

Por otra parte, en la etapa 3, requisito d), "fomentar una cultura y ambiente por la igualdad y que esté reflejada en la visión, misión y políticas de la organización", en caso de tener restricciones demostradas para reflejar en la misión o visión organizacional, se puede validar que queden reflejados estos principios en algún documento estratégico oficial.

Comunicaciones (apartado 8.4)

En el ítem b) de este apartado se precisa:

"Contar con la figura de "editora de género" que garantiza la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todos los materiales y comunicaciones elaboradas por la organización", para el caso de los niveles 2 y 3 de la Norma.

Al respecto, se puede vincular la figura de "editora de género" como un instructivo o manual de uso obligatorio para toda la organización en sus comunicaciones internas y externas.

Adquisiciones (apartado 8.5)

En el caso de la Norma, etapas 2 y 3, para el ítem b., se plantea "definir e implementar acciones afirmativas como, por ejemplo, destinar un porcentaje de las compras de la organización a organizaciones propiedad de mujeres, generar procesos de encadenamiento productivos con organizaciones propiedad de mujeres o brindar formación, capacitación o mentoría a mujeres empresarias o potenciales proveedoras, entre otras".

Se recomienda la fundamentación de esta iniciativa para organizaciones públicas, amparándose a la

Guía de Compras Públicas Sustentables (colaboración del Ministerio de Hacienda, Min. Economía, Min. De Trabajo y Min. Ambiente y Energía), en tanto “(...) le permite al Estado actuar de manera responsable y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al considerar que el Estado es el mayor comprador de la economía (...)”. Ver la Guía CPS, [RICG - Red Interamericana de Compras Gubernamentales](#)

En el caso de organizaciones privadas, bajo el marco de esta Guía de Compras Públicas Sustentables, al generar acciones afirmativas de incidencia para la igualdad de género, se pueden constituir en criterios de valoración social de género con marcador en las licitaciones públicas. Ver la Guía CPS, [RICG - Red Interamericana de Compras Gubernamentales](#)

Datos desagregados y producción de información (apartado 9.1 en Normas Niveles 1 y 2; 11.1 en el caso de la parte 3).

Al hablar de "arquitectura de la información institucional" (requisito a.), puede tomarse como punto de partida bases de datos y/o registros administrativos de los distintos procesos sustantivos, desagregados mínimamente por sexo, para transitar hacia todos los sistemas de información.

Criterios de igualdad de género en la prestación de servicios (apartado 9.2)

El requisito a) de este apartado precisa: “asegurar que al menos un servicio institucional está alineado con los objetivos de igualdad de género de la institución, con objetivos explícitos de igualdad de género, con metas e indicadores”. Para aquellas instituciones públicas que no prestan servicios de atención directa a la población, debe considerarse igualmente el impacto que su quehacer y accionar tiene de manera diferenciada en la calidad de vida entre mujeres y hombres, vinculándolo y potenciando su *valor público*⁹. Por tanto, debe vigilarse la implementación de iniciativas internas asociadas al valor público y desde la perspectiva de igualdad de género.

En otra línea sobre este mismo apartado, para la parte 3 de la norma, se incluye el requisito d., relativo a generar un mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución.

Se puede considerar para estos efectos, el rol que cumple la Contraloría de Servicios, que se establece por ley (Reglamento a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contraloría de Servicios, No. 39096-PLAN) para acatamiento de todo el sector público costarricense, siempre y cuando incorpore la perspectiva de género en su quehacer como mecanismo accesible para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos en el marco del quehacer institucional.

⁹ Definición de valor público: "El valor público, entendido como el valor que los y las ciudadanos dan a los bienes y servicios recibidos del estado si éstos satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad, es un mecanismo potente para el logro del desarrollo sostenible. El concepto no solo permite confluir objetivos sociales, económicos y ambientales en definiciones estratégicas e intervenciones de las instituciones públicas, sino también admite los principios para una implementación indivisible, universal, participativa y democrática".

Criterios de igualdad de género para la contribución a las políticas públicas nacionales o sectoriales y para la elaboración de políticas, planes y programas institucionales (apartado 9.3)

Debe evitarse que para el requisito d. en el apartado 9.2 de los niveles 2 y 3 de la Norma, se equipare tanto el requerimiento como su respectiva evidencia con la Política institucional de igualdad de género y/o su Plan de Acción.

13.2 Excepciones en el análisis de requisitos

Capítulo 7

Apartado de Reclutamiento y selección del personal (7.1.1 para niveles 1 y 2, 7.1.2 para nivel 3 de la Norma):

El requisito a) de este apartado de la Norma establece: *“La organización debe contar con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de las personas que realizan trabajos bajo su control e incluya los controles para garantizar que se aplica lo siguiente:*

- a) *Los anuncios de vacantes deben evitar lenguajes sexistas y alentar tanto a mujeres y hombres a participar”.*

Para el caso de aquellas instituciones o entidades públicas adscritas al Régimen del Servicio Civil, considerando que el reclutamiento lo deriva directamente la Dirección General de Servicio Civil y no la institución promotora o que requiere cubrir la plaza, debe considerarse, al menos, que a la hora de remitir solicitud de la plaza vacante a DGSC esté ausente de lenguaje excluyente (se adjunta documento emitido por la DGSC con el listado de las instancias públicas adscritas al Régimen).

La excepción consiste en desestimar este requisito a las instancias adscritas al Régimen supracitado. En este mismo apartado, en el requisito c.)

Siempre con la población de instituciones públicas, en los requisitos vinculados con la aplicación de acciones afirmativas al momento de reclutar y seleccionar (requisito c. niveles 2 y 3 de la norma), puede considerarse, por ejemplo, establecer un procedimiento en donde se priorice a mujeres u hombres, según la brecha de cada depto. o unidad¹⁰. Tómese como ejemplo de acciones afirmativas en reclutamiento y selección, el criterio técnico del área de Recursos Humanos en este referente: INAMU-DAF-DRH-511-2024.

Apartado Remuneración (7.1.2 para niveles 1 y 2, 7.1.3 para nivel 3 de la Norma):

Aspectos críticos a considerar para la institucionalidad pública:

Debido a la entrada en vigencia en el año 2022 de Ley Marco de Empleo Público (un año después de la entrada en vigencia de la Norma INTE-G:38-2021), se puede generar un roce técnico en la valoración de la brecha salarial de género y la brecha que se pudiera provocar por la implementación paralela del salario compuesto vs. salario global, según se establece en dicha ley. Esto, tanto para las organizaciones en proceso de auditoría como para el equipo evaluador.

¹⁰ Se recomienda observar el criterio técnico del Depto. de Recursos Humanos del INAMU, del 30 de setiembre del 2024, oficio No. INAMU-DAF-DRH-511-2024

Por tanto, para el caso de aquellas instituciones o entidades públicas cubiertas por el alcance de esta Ley No. 10159, se colocaría una ***excepción consiste en desestimar los requisitos de este apartado en tanto esté vigente la Ley supracitada.***

Apartado Participación igualitaria de hombres y mujeres en los distintos puestos de la organización (7.1.3 para niveles 1 y 2, 7.1.4 para nivel 3 de la Norma):

En el inciso o requisito a), asociado a: “Gestionar estrategias y programas que propicien la participación proporcional de hombres y mujeres en su diversidad, en las diferentes áreas de toma de decisión”, el equipo evaluador debe considerar que en algunas instituciones públicas, los nombramientos en puestos de toma de decisión, son de “confianza”, es decir, son nombrados por el Poder Ejecutivo, p.ej. puestos de asesoría del Despacho, consultores/as de la Junta Directiva General o el puesto de Gerencia General.

En caso de que se explore y determine que esta condición se refleja en la institución en proceso de auditoría, se debe realizar la excepción y no calificar este requisito.

Apartado de Promoción y evaluación del desempeño (7.1.5 para niveles 1 y 2, 7.1.6 para nivel 3 de la Norma):

Para el caso de aquellas instituciones públicas que no tengan condiciones de viabilidad para ejecutar procedimientos de los requisitos puntos b) y c), a saber:

- b) Contar con procedimientos formales y documentados para la promoción del personal que especifique los criterios de forma clara, objetiva, transparente y libre de discriminación, que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal.
- c) Establecer las metas y criterios de evaluación del desempeño transparentes, objetivos, que midan resultados tangibles y libres de discriminación que apliquen la igualdad de género.

En tanto son reguladas por el Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN (publicado en La Gaceta N. 235 del 10 de diciembre del 2019), señalado en la Directriz 029 de Casa Presidencial y del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) (publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 221, del 28 de noviembre del 2023), según lo cual se definen los *Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas* “que orientan la gestión del desempeño de las personas servidoras públicas para promover su desarrollo, con el propósito de mejorar la gestión pública y aumentar la generación de valor público” (art. 1., Decreto N° 42087-MP-PLAN), que se refuerza con la Directriz 029 del Poder Ejecutivo, que dota de un “marco conceptual para evaluar, a partir del año 2025, el desempeño de las personas servidoras públicas de las instituciones del Sistema General de Empleo Público, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), por medio de la aplicación de lineamientos técnico metodológicos generales que coadyuven en el cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público”. Ambos instrumentos interpelan a las instituciones del Sistema General de Empleo Público, cubiertas por la rectoría del MIDEPLAN, en materia de empleo público.

En este escenario, ***se considera que a estas instancias públicas, en lo que respecta a dichos requisitos de las Normas INTE-G:38-2021, se deben excluir del cumplimiento de los mismos, en tanto no***

disponen de autonomía para maniobrar internamente sobre criterios, lineamientos y procedimientos para evaluación de desempeño, más allá de lo que se determina en la normativa supracitada (se adjuntan ambos documentos; en el art. 2 del Decreto 42087 se precisan las instancias públicas de alcance de dichos instrumentos).

Capítulo 9 (11 para nivel 3 de la Norma) - Apartado Datos desagregados y producción de información (apartado 9.1 en Norma Nivel 2; 11.1 en el caso de la parte 3).

Considérese que, según la Ley No. 9694, se crea el Sistema de Estadística Nacional (SEN), con el propósito de racionalizar y coordinar la actividad estadística, a través de los roles del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) como ente rector en esta materia, y de aquellas instituciones de la Administración Pública, “cuya actividad estadística sea relevante en los diversos campos de la vida costarricense o que posean registros administrativos de interés para la producción de las estadísticas oficiales”. Por tanto, este requerimiento es de carácter obligatorio para las instituciones que conforman el SEN (ver portal web SEN INEC: [Acerca de](#)).

Por tanto, la ***excepcionalidad para el caso de las instituciones que no tienen esta obligatoriedad en el sistema consiste en considerar como evidencias aquellas gestiones e incidencias consonantes con los lineamientos del SEN y de producción estadística.***

Salud y seguridad ocupacional (apartado 8.1.5 en los tres niveles de la Norma)

En el caso del requisito c), si no aplica en la organización por las características de operación, no se debe evaluar.