

❖ PREGUNTAS FRECUENTES ORGANISMO CERTIFICADOR DE PRODUCTO

¿Qué es la norma mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación?

Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

¿Cuál es la finalidad de la norma mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación?

La norma fija las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación

¿Cómo se obtiene el certificado?

Los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C., así como lo es BASICCO.

¿Cada cuánto tiempo se realiza la auditoria de certificación?

Cada 4 años

¿Tiene una auditoria de vigilancia?

Sí, a los 2 años después de la certificación

¿En cuánto tiempo después de la auditoria interna, se programa la auditoria de certificación?

Depende de los puntos obtenidos en la auditoría interna, requisito 4. El Centro de Trabajo decide en cuanto tiempo estará preparado para recibir la auditoria de tercera parte o para certificación.

¿Cuál es la vigencia del certificado?

Cuatro años

¿Qué tipo de empresas se puede certificar?

Todos los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.

¿Es obligatoria la norma NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación?

Es opcional por ser de una norma NMX.

**1. ¿Quiénes integran el Consejo Interinstitucional?**

- Instituto Nacional de las Mujeres

Dirección General de Autonomía y Empoderamiento para la Igualdad Sustantiva

Dirección de los Derechos Económicos de las Mujeres

(55) 5322 4200 ext. 2406, 2403 y 2408

[igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx](mailto:igualdadlaboral@inmujeres.gob.mx)

[www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres)

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores

Dirección para la Igualdad Laboral y la No Discriminación

(55) 2000 5300 ext. 63104, 63424 y 63621

[igualdadlaboral@stps.gob.mx](mailto:igualdadlaboral@stps.gob.mx)

[www.gob.mx/stps](http://www.gob.mx/stps)

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación

Dirección de Promoción de Cultura y No Discriminación

(55) 5262 1490 ext. 5503, 5241, 5236, 5234 y 5232 [igualdadlaboral@conapred.org.mx](mailto:igualdadlaboral@conapred.org.mx)

[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

**2. ¿Qué son los requisitos de participación?**

Son trámites ante dependencias gubernamentales y consisten en:

a.- Folio otorgado por el Consejo Interinstitucional

b.- Constancia de no incumplimiento otorgado por CONAPRED

c- Constancia de no incumplimiento otorgado por PROFEDET

**3. ¿Dónde puedo obtener el número de folio?**

El consejo interinstitucional es el encargado de expedir dicho folio. Para obtener el folio, se envía a los correos del Consejo Interinstitucional, el formato de solicitud y una carta compromiso.

**4. ¿Dónde adquiero la carta compromiso y la cedula registro?**

El consejo interinstitucional es el encargado de brindar dicha información, la cual se encuentra en su página <https://www.gob.mx/normalaboral>

**5. Al concluir la auditoria, ¿el centro de trabajo que obtiene?**

BASICCO entrega un informe final, previamente dictaminado por un grupo de personas expertas en la materia. Derivado del resultado de este informe, BASICCO expide el certificado de igualdad laboral y no discriminación.

**6. ¿Cuánto tiempo dura el proceso de auditoría?**

De acuerdo al alcance de la auditoría, incluyendo cuantos sitios se revisan.

**7. ¿En cuánto tiempo tengo mi certificado?**

Un promedio de 15 días hábiles después de realizar la evaluación de la conformidad.

**8. ¿No he implementado, que sigue, con que continuo?**

El centro de trabajo debe hacer un auto-diagnóstico para ver el grado de cumplimiento y hacer un plan de trabajo (o de acción) que le permita visibilizar las actividades a realizar, el tiempo con que lo realizan, así como quien lo va a ejecutar.

**9. ¿Este autodiagnóstico debe de ser de acuerdo al apéndice C de la propia norma, el cual puedes descargar de nuestra página en <https://basicco.org.mx/>**

O bien la siguiente página

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55286/4\\_Apéndice C Diagnóstico de autoevaluación.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55286/4_Ap%C3%A9ndice%20C%20Diagn%C3%B3stico%20de%20autoevaluaci%C3%B3n.pdf)

**10. ¿Debo tener ISO9001?**

No, pero si se tiene implementado ya cuentan con manuales y procedimientos.

**11. ¿Qué pasa si tengo alguna demanda en el centro de trabajo de tipo laboral?**

Si es procedente, no podrá llevarse a cabo el proceso de certificación.

**12. Las evidencias, ¿tienen alguna vigencia?**

Sí, es de máximo de un año.

**13. ¿Ustedes pueden implementar?**

No, BASICCO es el organismo que va a certificar que el centro de trabajo cumpla con los requisitos que pide la Norma.

**14. ¿Cuáles son los beneficios de certificarse en la mexicana NMX-R-025-SFCI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación**

1. Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
2. Genera mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
3. Suscita un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento.

4. Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5. Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SC - FI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7. Obtiene puntos adicionales, en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

**15. Pasos para certificarse:**

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar una autoevaluación para detectar el nivel de cumplimiento que tiene el centro de trabajo.
2. Contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación, estas evidencias no mayores a un año.
3. Contar con los requisitos de participación.
4. Recibir una auditoría de certificación y obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles por parte de un organismo acreditado.
5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca.
6. Programar una visita de vigilancia antes de cumplir dos años de haber recibido el certificado

❖ PREGUNTAS FRECUENTES UNIDAD DE VERIFICACIÓN

1. **¿Qué es la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención?**

Es una de las Normas Oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión social que tiene el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Fue aprobada en el 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su implementación fue paulatina hasta octubre del 2020 donde entraron en vigor todos sus apartados.

2. **¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?**

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos factores, conductas o actividades que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

3. **¿A qué centros de trabajo es aplicable la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención?**

Al ser una norma oficial, la presente Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, sin embargo, sus apartados son específicos dependiendo el número de colaboradores y colaboradoras con que se cuente, esto último se divide en tres rangos:

- a) Centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores y trabajadoras
- b) Centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores y trabajadoras y
- c) Centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores y trabajadoras.

Para cada rango, les son atribuidos numerales a cumplir por parte del centro de trabajo y las personas colaboradoras.

4. **¿Qué son las medidas de prevención y acciones de control?**

Son aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

5. **¿Qué pasa si no cumplo con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018?**

De acuerdo con el Artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, se impondrá multa, por el equivalente de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo (donde se incluye la NOM-035-STPS-2018-

Además de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual (factores contenidos en la norma) en contra de sus trabajadores y trabajadoras.

Lo que resulta en una multa entre \$22,450.00 y \$448,100.00 y, en caso de sumar ambas infracciones, de entre \$44,900.00 y \$896,200.00.

**6. ¿Cuáles son las responsabilidades establecidas la NOM-035-STPS-2018 para los centros de trabajo?**

Las responsabilidades para las y los patrones de los centros de trabajos que marca esta Norma son:

- Establecer una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial organizacional y evaluar el entorno organizacional favorable dependiendo el número de personas con las que cuenta el centro de trabajo.
- Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Identificar a los trabajadores y trabajadoras que fueron sujetas a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores y trabajadoras expuestas a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores y trabajadoras sobre todas las acciones establecidas para el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018, así como de los mecanismos de denuncia implementados para prevenir los factores de riesgo psicosocial incluyendo la violencia laboral.
- Llevar los registros sobre los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y las evaluaciones del entorno organizacional; las medidas de control y los nombres de los trabajadores y trabajadoras a las que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

**7. ¿Cuáles son las responsabilidades establecidas la NOM-035-STPS-2018 para las y los colaboradores de las empresas?**

Las responsabilidades del personal de las empresas que la Norma establece para su correcto cumplimiento, es lo siguiente:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control, para controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.

- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que se establezcan.
- Informar por escrito a su superior directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que se proporcionen.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.

**8. ¿Es necesario que cuente con un psicólogo en el centro de trabajo?**

No, la norma no establece la obligación de contar con un psicólogo dentro de la empresa para disposición de su personal. Únicamente establece que, en caso de que como resultado de las guías de referencia, o de cualquier otro método verificado para evaluar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, alguna persona colaboradora requiera valoración clínica, la empresa deberá canalizarle con el profesional correspondiente para su valoración y dar seguimiento a su proceso. Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

La contratación de un profesional de la salud para su personal queda a consideración y decisión de la empresa.

**9. ¿Qué pasa si mi empresa es evaluada con niveles altos o muy altos de factores de riesgo psicosocial?**

En caso de que los resultados de la aplicación de guías de referencia, o de cualquier otro método verificado para evaluar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, en el personal, puntúe con niveles altos de factores de riesgo psicosocial, se deberá realizar el análisis de cada categoría y dominio que evalúa la Norma para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas a los trabajadores con puntuaciones muy altas y altas; así como contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales, realizarle las modificaciones necesarias e impulsar programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión en el centro de trabajo.

**10. ¿Cuáles son los niveles de acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral pueden realizarse dentro del centro de trabajo?**

El tipo de acciones que deberá llevar a cabo el centro de trabajo dependerá considerar el resultado de la aplicación de guías de referencia o de cualquier otro método verificado para evaluar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, así como el diagnóstico hecho a la empresa para la planeación e implementación de las acciones requeridas por la Norma y podrán ser en tres niveles:

*“Por una cultura laboral real y sustantiva de igualdad y no discriminación”*

- a) **Primer nivel:** Las acciones se centran en el plano organizacional.
- b) **Segundo nivel:** Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de las y los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo.
- c) **Tercer nivel:** Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.





## ❖ PREGUNTAS FRECUENTES COMPETENCIAS LABORALES

### 1. ¿Qué es el CONOCER?

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), es una institución del Estado mexicano, sectorizada a la Secretaría de Educación Pública (SEP), que coordina y promueve el Sistema Nacional de Competencias (SNC) para que México cuente con personas empresarias, trabajadores, trabajadoras, personal docentes, alumnado.

CONOCER es una institución encargada de promover que las personas certifiquen sus competencias laborales. La certificación es el proceso de validación formal de competencias adquiridas por una persona, a través de un proceso de evaluación.

### 2. ¿Qué es un centro evaluador?

son organizaciones o instituciones públicas o privadas acreditadas por un Organismo Certificador y registradas ante el CONOCER, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de las personas con propósito de certificación.

### 3. ¿Para qué acreditar un Centro de Evaluación?

- Formar parte de la **Red de Prestadores de Servicios** del CONOCER., es decir RED.BAS
- Impartir cursos de capacitación avalados por el CONOCER, bajo el esquema de conocimientos, **habilidades y actitudes = COMPETENCIAS.**
- Contribuir a **eleva la calidad del desempeño de las personas** y así tener un México más competitivo.

### 4. ¿Qué funciones tiene un centro evaluador?

- **Evaluar** con fines de certificación, las competencias de las personas de acuerdo a las Reglas y Procedimientos de Certificación. emitidas por el CONOCER.
- **Tramitar** ante el Organismo Certificador el certificado de competencia a las personas que hayan resultado competentes en su proceso de evaluación.
- Impartir capacitación y formación.
- Asesorar profesionalmente a las o los candidatos a certificación

### 5. ¿Cómo ser un centro evaluador de conocer?

Para operar, un Centro de Evaluación debe:

1. Ser persona moral
2. Contar con infraestructura, equipo y personas para las actividades administrativas y de evaluación de competencias.
3. Contar con un equipo evaluador certificados en los estándares que ofrecerá a las y los candidatos.

**6. ¿Qué es un certificado emitido por CONOCER?**

Es el documento oficial que expide el CONOCER que sirve como referente para evaluar y certificar la **competencia** de las personas.

**7. ¿Qué es un Estándar de Competencias?**

Son las definiciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas, para que una persona realice cualquier actividad productiva, social o de gobierno, con un nivel de alto desempeño, definidos por los propios sectores.

Los Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias del CONOCER, se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias de personas, son fuente de conocimiento para empleadores y su personal e insumo para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno del país

**8. ¿Cuántos estándares de competencia existen?**

Más de 1300 estándares de competencia, los cuales se pueden consultar en el Registro Nacional de **Estándares de Competencia** por Sector Productivo

**9. ¿Cuáles son los estándares de competencia que existen en el CONOCER?**

Es el documento oficial que sirve como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas.

**10. ¿Cómo saber si una persona está certificada por conocer?**

En el Registro Nacional de Personas (RENAP) del CONOCER **se** encuentran todas aquellas **personas que** han obtenido un **certificado** de competencia emitido **por el CONOCER** y respaldado **por** los propios empresarios y trabajadores de los distintos sectores del país. Para consultar tus certificaciones teclea tu CURP en el RENAP.

**11. ¿Qué es un listado de estándares?**

Si y se puede consultar en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) del CONOCER.

**12. ¿Qué es y para qué sirve el Registro Nacional de Estándares de Competencia?**

El Registro Nacional de Estándares de Competencia es un catálogo donde puedes encontrar todos los Estándares de Competencia que describen, en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requieres para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, gobierno u otro.

### 13. ¿Para qué me sirve certificarme?

Al certificarte estás contribuyendo a mejorar tu desarrollo personal y profesional: te conviertes en un trabajador con mayores oportunidades para competir en un mercado laboral exigente y complejo pues cada día son más las empresas de nuestro país que requieren trabajadores con experiencias, saberes, habilidades y destrezas certificadas, capaces de cumplir exitosamente con las funciones que se les encomienda.

Un Certificado de Competencia reconoce el saber hacer de una persona independientemente de la forma en que se haya adquirido el saber, el saber hacer y el ser. El Certificado de Competencia es un documento oficial donde se acredita a una persona como competente de acuerdo a lo establecido en un Estándar de Competencia, y se encuentra en el Registro Nacional de Estándares de competencia.

### 14. Ventajas de certificarme.

Fortalecer la credibilidad a los sectores empresariales para la contratación de personal competente y posicionar a México y a sus sectores productivos ante el mundo, como un destino seguro y rentable para inversiones productivas, dada la certificación de trabajadores y estudiantes como personas competentes para las funciones clave que requieren.

