

PROGRAMA DE REVISIÓN Y AUDITORÍA

Evaluar el cumplimiento a la Norma NMX-R-025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Fecha:	Objetivo:	Alcance:	Áreas Involucradas / Requisitos:
20 de abril	Evaluar el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	A las Unidades Responsables de Recursos Humanos, Recursos Materiales, Difusión de los Derechos Humanos	Requisito 1 Requisito 2 Requisito 3 Requisito 9 Requisito 10 Requisito 12 Requisito 13
21 de abril	Logística y preparación de la auditoría	A las Unidades Responsables de Recursos Humanos, Recursos Materiales, Difusión de los Derechos Humanos	Requisito 1 Requisito 2 Requisito 3 Requisito 9 Requisito 10 Requisito 12 Requisito 13
22 de abril	Junta e implementación de la auditoría en las áreas correspondientes	Revisión de documentales de los requisitos correspondientes	

Elaboró:

Aprobó:

Notificación de la Revisión o Auditoría

Integración del Grupo Auditor

Integración del Grupo Auditor:	Nombre:	Firma de enterado:
Auditora/Auditor Responsable:	Mtra. Araceli Noguera Simón	_____
Auditora/Auditor:	_____	_____
Auditora/Auditor:	_____	_____
Auditora/Auditor:	_____	_____

Notificación al Área a Auditar

Por medio de la presente se le notifica que se ha programado la:

Revisión: (<input checked="" type="checkbox"/>)	No. 2	Auditoría: (<input type="checkbox"/>)	No.
---	-------	---	-----

Con el fin de evaluar el cumplimiento a la Norma NMX-R-025_SCFI-2015, en relación a las actividades con que participa el Área o Departamento sujeto de:

Revisión () Auditoría (); misma que se llevará a efecto de acuerdo a la agenda de trabajo que se anexa, donde se visitarán las diferentes áreas involucradas y se entrevistará al personal responsable de los documentos, evidencias y registros relacionados con la Norma.

La Revisión () Auditoría () se llevará a cabo: del 21 al 22 de **Septiembre del 2021.**

En la junta de cierre se presentará el informe respectivo y un resumen de los hallazgos encontrados.

Área:	Nombre:	Firma de enterado:
Responsable del (las) Área(s) a Revisar o Auditar	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

A T E N T A M E N T E

Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación

LISTA DE ASISTENCIA

Junta de apertura o de cierre

No. Revisión: 2	No. Auditoría: 2	Fecha: 20 de abril 2020
---------------------------	----------------------------	--------------------------------------

ASISTENTES				
Nombre:	Puesto:	Área:	Firma según la junta que aplique	
			Apertura:	Cierre:
	Subdirector		9:00 am	18:00 horas
	Jefa de departamento		9:00 am	18:00 horas
	Jefa de Departamento		9:00 am	18:00 horas
	Enlace Profesional		9:00 am	18:00 horas
	Director de área		9:00 am	18:00 horas
	Jefe de Departamento		9:00 am	18:00 horas
	Profesional		9:00 am	18:00 horas

	Jefa de Departamento		9:00 am	18:00 horas
OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:				
Se reunieron las personas que coordinan dentro de sus áreas los requisitos en comento.				

AGENDA DE TRABAJO

REVISIÓN N°:2	Auditoría n°:2
----------------------	-----------------------

1. Objetivo(s):

Evaluar el cumplimiento a la Norma NMX-R-025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

2. Alcance:

Revisión a las Unidades Responsables de Recursos Humanos, Recursos Materiales, Difusión de los Derechos Humanos. Dirección General de Administración y Finanzas.

3. Agenda:

Fecha:	Hora:	Requisito para revisar o auditar:	Auditora / Auditor:	Auditada / Auditado:
22 de abril	9:00 am a 18:00 horas	Requisito 1 Requisito 2 Requisito 3		
22 de abril	9:00 am a 18:00 horas	Requisito 9 Requisito 10		
22 de abril	9:00 am a 18:00 horas	Requisito 12		

22 de abril	9:00 am a 18:00 horas	Requisito 12		
-------------	-----------------------------	--------------	--	--

INFORME DE LA REVISIÓN O DE AUDITORÍA

Revisión N°:2	Auditoría N°:2	Fecha: 22 abril 2020
<p>1. GENERALES: Llevar a cabo la planificación y realización de las revisiones y las auditorías internas para dar cumplimiento y mantener actualizados los requisitos de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación</p>		
<p>2. JUNTA DE APERTURA: Se llevó a cabo la reunión de apertura, presentándose cada una de las personas auditoras, así como las personas responsables de coordinar la implementación de los requisitos en las áreas correspondientes.</p>		
<p>3. DESARROLLO DE LA AUDITORIA: Dio inicio de manera puntual la revisión de las evidencias de cada uno de los requisitos, mostrándose absoluto apego al procedimiento de auditoría, en el entendimiento de que la máxima autoridad en una revisión o auditoría interna es el Grupo de Auditoría; por lo que cada persona participó activamente facilitando con su intervención, tanto las labores de revisión como las de validación. Cada persona auditora llevó a cabo la revisión de acuerdo con el requisito y área correspondiente. Se utilizaron para tal fin los formatos de auditoría, de acuerdo con su procedimiento que se señala.</p>		
Requisito auditado:		
Áreas Involucradas:	Nombre y firma de los responsables de las áreas involucradas:	
Unidad Técnica para la Igualdad de Género		
Coordinación General de Administración y Finanzas		

Dirección General de Recursos Materiales	
<p>Descripción de los hechos (evidencias): Se incorporan cada una de la evidencias detectadas que, aunque existe prácticas que se han estado realizando, faltaría agregar difusión de cada requisito que se implementa y redireccionar algunas acciones.</p>	
<p>Estas evidencias se clasifican como una</p>	
No Conformidad: ()	Observación: (X)
<p>Justifique su clasificación:</p> <p>REQUISITO 1.- Se revisaron los elementos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, éstas se encuentran en etapa de desarrollo, se solicita que de inmediato implementen la Política de acuerdo con lo que solicita la Norma en Igualdad laboral y que esta sea difundida por los canales de la CNDH.</p> <p>REQUISITO 2.-No se cuenta con el Grupo de Igualdad integrado</p> <p>REQUISITO 3.- Realizar el cambio a un lenguaje incluyente no sexista en el procedimiento y perfiles de puesto.</p> <p>REQUISITO 4.- No se exhibe la realización de la auditoría interna</p> <p>REQUISITO 9.- Revisión y verificación de las políticas y procedimiento (lenguaje y no discriminación) del proceso de capacitación y formación.</p> <p>REQUISITO 10.- El personal de la CNDH conoce los cursos de capacitación y es sensible a los problemas de discriminación.</p> <p>REQUISITO 11. Realizar un taller y/o mejorar la implementación y difusión del manual de comunicación incluyente no sexista.</p> <p>REQUISITO 12. Licencia de maternidad y paternidad difundida con accesibilidad para todo el personal.</p> <p>REQUISITO 13. Contar con un procedimiento y/o protocolos incluyentes que atiendan todas las necesidades de personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.</p>	

Describa el motivo que generó la “No Conformidad” u “Observación”:

Hallazgos

Se cuenta con una Política de Igualdad, de inclusión y diversidad, sin embargo, se requiere la Política que vaya acorde con lo que solicita la Norma NMX.

No se cuenta con los documentos probatorios de la difusión de los lineamientos de operación del Comité de igualdad laboral y no discriminación

No se exhiben los formularios para entrevistas y las preguntas que se van a realizar a los candidatos de ingreso, las cuales deben estar alineadas al perfil del puesto. Tampoco se exhibe evidencias de la difusión de las vacantes en áreas accesibles a todo el personal

Revisión y verificación de las políticas y procedimiento (lenguaje y no discriminación) del proceso de capacitación y formación.

No se cuenta con un plan o procedimiento de capacitación y sensibilización para todo el personal de la Comisión Nacional; en su caso incluir en su diseño el uso de lenguaje no sexista con accesibilidad personal.

Al realizar un muestreo de la información generada por diferentes áreas se encontró desviaciones en el uso del lenguaje no sexista.

No se tiene evidencia de la difusión permanente de la licencia de maternidad y paternidad, así como del uso de la sala de lactancia.

No se cuenta con un espacio exclusivo para personas con discapacidad.

**Responsable del área revisada o
auditada:**
DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

Grupo de Auditoría:

Valoración numérica del requisito 1 al 5:

Valoración numérica del requisito 1:

- (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
- (10) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

Valoración numérica de los requisitos 2 al 5:

- (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
- (5) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. ➤ Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política. ➤ Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED). ➤ Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación. ➤ Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.). ➤ Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: (Apariencia física, Cultura, Discapacidad, Idioma, Sexo, Género, Edad, Condición social, económica, de salud o jurídica, Embarazo, Estado civil o conyugal, Religión, Opiniones, Origen étnico o nacional, Preferencias sexuales, Situación migratoria. 	10

2	<p>Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. <p>NOTA: En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.</p>	5
3	<p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. ➤ Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. ➤ Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación. ➤ Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación. 	5
4	<p>Realizar una auditoría interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. <p>NOTA: La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.</p>	5

		Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. <p>NOTA: Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento. Usar Apéndice Normativo E</p>	5
TOTAL			30

Valoración numérica del requisito 6:

- (0) Ausencia de alguno de los elementos establecidos para atender al requisito establecido.
- (3) Se cuenta con evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados en el requisito.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
6	Existencia de un código de ética o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que prohíba todo tipo de Discriminación. ➤ Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	3
TOTAL			3

Valoración numérica del requisito 7 al 11:

- (0) Ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
- (3) No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.
- (4) Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.
- (5) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. ➤ Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. ➤ Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo. 	5
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. ➤ Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. ➤ Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna. 	5
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. ➤ Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. ➤ Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo. 	4

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. ➤ Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. ➤ Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación. 	4
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo. 	4
TOTAL			25

Valoración numérica del requisito 12:			
Valoración numérica del requisito A) B) Y C)			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido. ➤ (5) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante. 			
Valoración numérica del requisito D)			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido. ➤ (3) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante. 			
Valoración numérica del requisito E)			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido. ➤ (3) Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo. ➤ (5) Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo. 			
No.	Requisito	Elementos	Puntaje
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
		b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5
		c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	5
		d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	3
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5
TOTAL			23
Valoración numérica del requisito 13:			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido. 			

- (3) La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	3
		d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
TOTAL			12

Valoración numérica del requisito 14:

- (0) Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
- (1) Solo se proporcionó evidencia de la aplicación de una acción para el cumplimiento del requisito.
- (3) Se cuenta con evidencia de la aplicación de dos acciones para el cumplimiento del requisito.
- (5) Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
- (7) Se cuenta con evidencia de la aplicación de cuatro acciones para el cumplimiento del requisito.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. ➤ Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo. ➤ Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos. 	7
TOTAL			7

MEDIDAS DE NIVELACIÓN:

No.	MEDIDAS DE NIVELACIÓN	ELEMENTOS	CUMPLE	
			SI	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.	SI	
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	SI	
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.		NO
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.	SI	
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.	SI	

OBSERVACIONES:

A continuación, se detallan las observaciones como resultado de la revisión o auditoría para un mejor entendimiento del cumplimiento o no de los requisitos.

N°	REQUISITO	OBSERVACIÓN
1	1	No se cuenta con el plan de difusión de la política de igualdad laboral y no discriminación
2	2	No se cuenta con el Grupo de Igualdad integrado actualizado a las nuevas autoridades.
3	3	Realizar el cambio a un lenguaje incluyente no sexista en el procedimiento y perfiles de puesto
4	4	No se exhibe la realización de la auditoría interna
5	6	Alinear Procedimiento de Quejas y difundir a todo el personal dicho procedimiento
6	9	Verificar que la difusión de las acciones de capacitación se realiza y se difunden de manera accesible para todo el personal.
7	10	No se cuenta con un plan o procedimiento de capacitación y sensibilización para todo el personal de la Comisión Nacional; en su caso incluir en su diseño el uso de lenguaje no sexista con accesibilidad personal
8	11	Al realizar un muestreo de la información generada por diferentes áreas se encontró desviaciones en el uso del lenguaje no sexista.
9	12	No se tiene evidencia de la difusión permanente de la licencia de maternidad y paternidad, así como del uso de la sala de lactancia
10	13	No se cuenta con un espacio exclusivo para personas con discapacidad. No se cuenta con un programa de protección civil incluyente. Contar con un plan de accesibilidad para personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.

ELABORO:	APROBÓ:
Auditora / Auditor Responsable	Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación