

Apéndice Normativo C
Diagnóstico de autoevaluación
Agosto 2022

No.	Requisitos	Elementos	Puntaje alcanzado	Puntaje requerido	C	NC	Observaciones	Fortalezas	Debilidades
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.	10	10	C		Sin observación	Hay difusión por toda la Comisión, por medio de carteles y mediante medios electrónicos	No se ha impartido un taller de sensibilización al nuevo personal para dar a conocer los beneficios que tienen al contar con una Política de Igualdad de Género
		Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.					Contar con la evidencia de que el 100% del personal que conoce la política actualizada y realizar las acciones necesarias para que el personal tenga la certeza de que la alta dirección tiene un buen y excelente compromiso formal	Del personal que conoce la política el 100% considera que la alta dirección tiene un compromiso formal.	El personal que desconoce la Política no aporta nada
		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).					Sin Observación, se solicita actualización y se solicita difusión para el personal de nuevo ingreso.		
		Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.					Sin Observación, se solicita difusión para el personal de nuevo ingreso.		
		Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).					Sin Observación	Se considera a todo el personal que labora en la CDH	Se requiere actualizar el documento y dar difusión
2	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.	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	5	5	C		Existe equidad Comité: 5 Mujeres 5 Hombres	Se tiene el acta de instalación del Comité	Se requiere actualizar el Comité, para asegurar la unidad y dar a conocer a todo el personal la esencia del mismo y las funciones específicas de cada integrante.
		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.							
		Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje inclusivo 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.					Se tiene la evidencia en la página de la Comisión.		
		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.					Sin Observación	Se cuenta con el soporte documental del proceso	Se requiere dar a conocer al personal el nuevo ingreso de donde se encuentra dicha información
		Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.					Sin Observación		
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libros de registros sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	5	5	C		Sin Observación		
		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.					Sin observación	Se tiene establecida una auditoría interna para el primer y segundo semestre del año 2022	Se dejó pasar mucho tiempo para realizar la Auditoría
		La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.					Se realiza en el mes de septiembre		
		Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.					El Plan de auditoría cuenta con todos los requisitos		
		Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.							
4	Realizar una auditoría interna	Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	5	5	C		Sin observación		
		Que prohíba todo tipo de discriminación.					Sin Observación		
		Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.							
		Que se establezcan criterios de valoración de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.					Sin Observación		
		Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo					Sin Observación		
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E	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	5	C		Sin Observación		
		Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.					Sin Observación		
		Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.					Sin Observación		
		Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.					Sin Observación		
		Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.					Sin Observación		
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.	5	5	C		Sin Observación		
		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.					Sin Observación		
		Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.							
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
10	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
11	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
12	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
13	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
14	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
15	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
16	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
17	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
18	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
19	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
20	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
21	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
22	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
23	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
24	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
25	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
26	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
27	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
28	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
29	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
30	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				
31	Contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	5	5	C				

10	Realizar actividades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	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, comités o Comités para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	5	5	C	Y en las estructuras administrativas que en personas de nuevo ingreso no cuenta con los conocimientos básicos de los beneficios que tiene implementar una política de igualdad de género, por lo que se propone realizar una plática presencial de sensibilización, así como de aspectos básicos de la norma, de manera presencial.	Se cuenta con personal capacitado para impartir las pláticas necesarias.	El personal de nuevo ingreso desconoce los beneficios de la política.
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	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.	5	5	C	Se propone mediante circular para todo el personal, que deben utilizar este lenguaje en todos los escritos y correos electrónicos institucionales de la CDH Puebla.	Ya se impartió capacitación en el tema.	Falta reforzar la importancia de utilizarlo constantemente.
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	5	C	Se requiere dar a conocer al personal de nuevo ingreso la existencia de las acciones de corresponsabilidad, se propone implementar alguna otra acción para el tema de cuidado de menores.		
		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	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	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	3				
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborales.	5	5				
13	Contar con accesibilidad en las centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3	3	C	Sin observación	Se realizó la adquisición de la impresora Braille, para personas con discapacidad, se adquirió una silla para dar atención a personas con discapacidad, así como se adecuó el edificio para personas con discapacidad visual.	
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3	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	3				
		d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3	3			Se realizaron las gestiones para se adecuó el edificio para personas con discapacidad visual.	
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Que se concrete 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 víctimas, 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 recibido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	7	7	C	Se requiere dar a conocer al personal de nuevo ingreso la existencia de dichos mecanismos, toda vez que aunque existe evidencia de su difusión, en las encuestas realizadas se expone desconocimiento del mismo. (Se propone una plática de sensibilización)		
TOTAL			100	100				

ELABORÓ:
GISA MARTÍNEZ VÁZQUEZ E ISRAEL MORALES MÉNDEZ