

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**AUDITORÍA NO.:** 01-2016/PIG  
**FECHA:** 20 DE SEPTIEMBRE DE 2016

**OBJETIVO:**  
CONOCER EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN CON EL OBJETO DE EXPLORAR EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE ACCIONES AL INTERIOR DE LA CDH PUEBLA, TENDIENTES A CONSTRUIR UN AMBIENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

**ALCANCE:**  
REQUISITOS DE LA NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

**CRITERIOS DE AUDITORÍA:**  
El Plan de la Auditoría se ajustará a lo establecido en Apéndice Normativo C de la Norma referenciada, y a los Planes de Acción de cada subcomité.  
**NOTA:** La extensión y límite de la presente auditoría, está determinada en la tabla del plan de auditoría, auditando los procesos y puntos de la norma que se señalan y en las listas de verificación.

<b>AUDITOR LÍDER:</b> MTRO. JOSÉ JUAN AVIÑA GRIMALDO	<b>AUDITORES INTERNOS:</b> NO APLICAN
---	--

**FORTALEZAS:**

1. Se observó un alto compromiso de la alta dirección respecto a la igualdad laboral y no discriminación en la CDH Puebla, constatado mediante los resultados obtenidos en la presente auditoría.
2. El personal que integra el Comité de Equidad de Género muestra un adecuado conocimiento de norma; aunado a un alto grado de responsabilidad respecto al cumplimiento de sus requisitos.

**HALLAZGOS DE LOS REQUISITOS:**

No.	Requisito de la Norma	Elementos	Evidencias	Estado		Observaciones
				C	NC	
1	5.3.3.1.1 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. 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	¿Tiene la Política escrita de igualdad laboral y no discriminación?  ¿La Política está autorizada por el presidente?  ¿La Política esta Armonizada con la fracción III del artículo 1ro. De la LFPED?  ¿La política Incluye el compromiso con todo el personal sin importar el tipo de contrato?  ¿La Política establece el compromiso de la Alta Dirección en cuanto a la igualdad laboral y no discriminación?  ¿La Política ha sido difundida de forma accesible a todo el	C		Se verificó y se muestra documento de política aprobado por presidencia el 8 de febrero de 2016.  Fecha de aprobación: 8/02/2016  Se verificó que sí está armonizada (Art. 1 fracc. III de la LFPED)  Se verificó que se incluye textualmente en la Política Aprobada  Se verificó que se incluye textualmente en la Política Aprobada  Se muestra material diverso de

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

		<p>del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Apariencia física</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Cultura</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Discapacidad</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Idioma</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Sexo</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Género</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Edad</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Condición social, económica, de salud o jurídica.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Embarazo</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Estado civil o conyugal</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Religión</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Opiniones</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Origen étnico o nacional</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Preferencias sexuales</li> </ul>	<p>personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Cuenta con documento de personal responsable de la implementación de la política y de los objetivos?</p> <p>¿Presentan planes de acción para el logro de los objetivos?</p> <p>¿Los Planes están autorizados por la Alta Gerencia de la CDH Puebla?</p> <p>¿Los planes de acción consideran los resultados obtenidos del Diagnóstico del Apéndice Normativo – C?</p> <p>¿Presentan acciones correctivas Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos?</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Política</li> <li><input type="checkbox"/> Planes de Acción</li> <li><input type="checkbox"/> Documento del responsable</li> <li><input type="checkbox"/> Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Difusión como: Un diseño de Calendario con información de la Política, una Cartel colocado en tableros internos de difusión y una Circular fechada el 15/Feb/2016.</p> <p>Se verificó la existencia de una Acta de instalación del comité aprobada por presidencia el 15/Ene/2016; y un Nombramiento del Coordinador del comité aprobado 15/Ene/2016.</p> <p>Se verificó la existencia de Planes de acción, aprobados por presidencia en primera sesión ordinaria del Comité del 08/Feb/2016.</p> <p>Se verificó que los planes de acción están alineados a los objetivos, líneas estratégicas y acciones de la Política Institucional de Género, derivada el Diagnóstico Institucional de Género.</p> <p>Se identificaron 3 áreas de oportunidad, y una No Conformidad y se generaron 3 Acciones correctivas como resultado de la aplicación del Diagnóstico del Apéndice Normativo C.</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
<p>2</p>	<p><b>5.3.3.2.1</b> 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>	<p>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> <p>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>	<p>¿Tiene un acta de Instalación del Comité?</p> <p>El Comité, ¿Esta integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total y con representación de diversas áreas de responsabilidad?</p> <p>¿El Acta ésta aprobada o suscrita por el Presidente de la CDH Puebla?</p> <p>¿Se definen las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el comité?</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de una Acta de instalación del comité aprobada por presidencia el 15/Ene/2016; y un Nombramiento del Coordinador del comité aprobado 15/Ene/2016.</p> <p>Se verificó que la CDH Puebla en plantilla laboral, que la CDH Puebla tiene una proporción de 27 mujeres y 21 hombres, es decir el 56 % y 44 % Respectivamente; y el comité está integrado por 5 mujeres y 4 hombres; es decir el 55% y 45% respectivamente.</p> <p>Se verificó la existencia de Nombramientos por cada miembro del comité con funciones y responsabilidades específicas, mismos que están aprobados el 15/01/2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El grado de autoridad se muestra en el Organigrama del comité.</li> </ul>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>¿Cuenta con un documento probatorio del establecimiento de lineamientos para la operación del comité?</p> <p>¿Los lineamientos cuentan con un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad?</p> <p>¿El Comité ha sido difundido de forma accesible a todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Acta de instalación</li> <li>○ Definición de responsabilidades</li> <li>○ Lineamientos del comité</li> <li>○ Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de lineamientos para la operación del comité, aprobados conjuntamente con el Acta de instalación.</p> <p>Se verificó que los lineamientos refieren al Código de Conducta institucional para asegurar los principios señalados.</p> <p>También, se observa que Código de conducta fue aprobado por el Consejo consultivo el (01/12/2015), adicionalmente se verifica la existencia de un código de Conducta Armonizado con la norma con fecha: 01/01/2016</p> <p>Se verifica la existencia de evidencia documental y fotográfica sobre acciones de difusión como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión de trabajo con todo el personal el 08/Marzo 2016, con Desayuno para dar a conocer la Política y sus elementos. (Comité, Nombramientos y Lineamientos)</li> <li>- Capacitación en Equidad de Género a todo el personal, dividido en dos grupos, con fechas 22 y 29 de agosto de 2016.</li> <li>- Circular de difusión por parte de Comité de difusión y distribución del triángulo de difusión con información de la Política.</li> </ul>
<p>3</p>	<p><b>5.3.3.2.2</b> Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades</p>	<p>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.</p>	<p>¿Tiene un manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades?</p> <p>¿El proceso está autorizado por la Alta Gerencia de la CDH Puebla?</p> <p>¿El Proceso contiene formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?</p> <p>¿Se asegura que los formatos para entrevistas son libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?</p> <p>¿Se asegura que los formatos para exámenes o evaluaciones son libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?</p> <p>¿Tiene documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>OM</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de un procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, aprobado por presidencia en Enero/2016.</p> <p>Se verificó la existencia de formato incluido en el procedimiento para entrevistas y evaluaciones o exámenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ENTREVISTA LABORAL PARA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</li> </ul> <p>Se muestra evidencia de la aplicación de 4 entrevistas del formato señalado.</p> <p><b>OM No. 1</b></p> <p>Se verificó la existencia de evidencia de reclutamiento para el puesto de Visitador/a Adjunto/a Encargado/a</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>por el centro de trabajo, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Se Muestra una convocatoria Interna publicada en el centro de trabajo?</li> <li>○ ¿Se Muestra una convocatoria externa publicada en el centro de trabajo?</li> <li>○ ¿Se asegura que las convocatorias sean libre de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?</li> </ul> <p>¿Tiene una 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.</p> <p>¿La declaración ha sido difundida en espacios de comunicación para candidatas y candidatos internas (os) y externas (os)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Existe un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación?</p> <p>¿Tiene perfiles de puestos libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proceso de reclutamiento y selección</li> <li>○ Formatos de entrevistas</li> <li>○ Formatos de evaluaciones</li> <li>○ Convocatorias</li> <li>○ Declaración explícita de prohibiciones</li> <li>○ Catálogo y tabulador de puestos</li> <li>○ Perfiles de puestos</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>del Despacho de la Delegación de Teziutlán; la evidencia consistió en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotografía de Convocatoria, tomada en Abril/2016</li> <li>- Aplicación de Entrevista</li> <li>- Aplicación de Evaluación</li> </ul> <p>Se verificó la existencia de publicaciones de las convocatorias en el sitio web de la CDH Puebla con su estatus.</p> <p>Se verificó que existe formato para las convocatorias libres de sesgos sexistas y discriminación.</p> <p>Se verificó su inclusión explícita en el procedimiento de reclutamiento y selección, así como también en las convocatorias.</p> <p>Se verificó que dicha declaración se muestra en el sitio web de la CDH Puebla, explícitamente en la difusión de las convocatorias.</p> <p>Se verificó la existencia de un listado de Remuneraciones de los y las Servidores/as Públicos/as de la Comisión de Derechos Humanos con sus ingresos mensuales por nivel de contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se encuentra publicado en el sitio de transparencia de la CDH Puebla</li> </ul> <p><b>Ver OM No. 1</b></p> <p>Se verificó la existencia del Manual de Organización con perfiles de puestos libres de sesgos sexistas y discriminación.</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
4	5.3.3.2.3 Realizar una auditoría interna	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. La auditoría interna debe realizarse	<p>¿Cuenta con un manual o documento del proceso de Auditorías Internas sin discriminación?</p> <p>¿El proceso está autorizado por la Alta Gerencia de la CDH Puebla?</p>	<p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de un procedimiento de Auditorías Internas a la PIG autorizado por presidencia en febrero de 2016.</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

		antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	<p>¿Presenta informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, alta dirección o persona representante legal del centro de trabajo?</p> <p>¿El informe incluye la mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación?</p> <p>¿El informe define las acciones y los recursos necesarios?</p> <p>¿El informe incluye planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría?</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proceso de Auditorías Internas</li> <li>○ Informe de Auditoría</li> <li>○ Planes de Acción.</li> </ul>	C		<p>Es el presente documento.</p> <p>En este informe se señalan puntualmente 3 oportunidades de mejora y una no conformidad a los requisitos de la norma. El informe señala la especificación de 4 acciones correctivas.</p> <p>Las acciones correctivas definen los planes de acciones para corregir las desviaciones detectadas.</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
5	5.3.3.2.4 Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría	<p>¿Cuenta con documentos que acrediten la aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo?</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cuestionarios.</li> </ul>	C	OM	<p><b>Ver. OM No. 2</b></p> <p>Se verificó la aplicación de cuestionarios mediante el uso del formato del Apéndice Normativo E.</p> <p>- Se verificó que 42 cuestionarios fueron aplicados al personal de la CDH Puebla, durante el mes de Febrero/2016.</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
6	5.3.3.3.1 Existencia de un código de ética o equivalente.	<p><input checked="" type="checkbox"/> Que prohíba todo tipo de Discriminación</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad</p>	<p>¿Existe un código de ética? El código de ética ¿Está autorizado por la ala gerencia?</p> <p>El código de ética, ¿Prohíbe todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo?</p> <p>El código de ética, ¿Establece en caso de discriminación, las sanciones explícitas para su cumplimiento?</p> <p>El código de ética, ¿Esta</p>	C		<p>Se verificó la existencia de un Código de Ética y Conducta del Personal de la CDH Puebla, aprobado el 01 diciembre 2015; y se muestra el armonizado conforme a la norma en enero de 2016.</p> <p>Se verificó que el proyecto de armonización se envió para autorización el 12/Febrero/2016 mediante Memo SVG/2016.</p> <p>Se verificó que esta prohibición se encuentra textualmente en Artículo 1.5 y 1.6 de código armonizado.</p> <p>Se verificó que el código en su artículo 3.6 remite al procedimiento de atención a quejas contra hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación, y en este procedimiento se establecen las sanciones en el punto 3.5.</p> <p>Se verificó la existencia de proyecto</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>armonizado conforme a la Política de Igualdad y No Discriminación?</p> <p>¿El código de ética ha sido difundido de forma accesible a todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Código de Ética</li> <li>○ Evidencias de Difusión</li> </ul>		<p>de código armonizado y un memorandum (Septiembre de 2016) a la STE para su aprobación del Consejo consultivo.</p> <p>Se verificó su difusión mediante la página web institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- También se presenta difusión mediante circular de diciembre de 2015, de la STE.</li> </ul> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
7	<p><b>5.3.3.4.1</b> Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensacion es al personal.</p>	<p>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</p>	<p>¿Tiene documentos probatorios para la identificación de igualdad salarial? Pueden ser manuales, documentos de operación, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones.</p> <p>¿Cuenta con un listado de puestos, categorías y salarios por sexo?</p> <p>¿Se asignan las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base a procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo?</p> <p>¿Se han establecido criterios de valuación de puestos para la fijación y aumento de salarios, sin discriminación?</p> <p>¿Cuenta con evidencias de su implementación?</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó mediante documentos de operación que consisten en talones de pago de Directores y Directoras, en los que se evidencia la misma categoría e igualdad salarial.</p> <p>Se verificó mediante documentos de operación que consisten en talones de pago de visitadores/as adjuntos/as y Visitadores/as Generales con la misma categoría e igualdad salarial.</p> <p>Se verificó la existencia de listado de puestos, categorías y salarios por sexo. (Índice de Segregación Salarial)</p> <p>Se informa que no hay incentivos económicos adicionales en la CDH Puebla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Y que las compensaciones están tabuladas por la SFA según los puestos.</li> </ul> <p>Se informa que no aplica, debido a que es la SFA la entidad normativa del Estado en esta materia.</p>
8	<p><b>5.3.3.4.2</b> Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades</p>	<p>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.</p>	<p>¿Cuenta con manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia?</p> <p>¿El procedimiento está autorizado por la alta gerencia?</p> <p>¿Cuenta con un documento de convocatoria para ascenso con igualdad de oportunidades?</p> <p>Respecto de la convocatoria, ¿Tiene el resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de un Procedimiento de Promoción y Ascensos, aprobado por presidencia el 15/02/2016</p> <p>Se verificó que en el punto 3.1 del proceso antes mencionado, se hace referencia a la convocatoria del procedimiento de reclutamiento y selección (Se usa la misma convocatoria)</p> <p>Se verificó que evidencia sobre el resultado de la convocatoria para el puesto Visitador/a Adjunto/a de la</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>desagregada por sexo?</p> <p>¿Cuenta con mecanismos de evaluación de desempeño del personal que sean objetivos?</p> <p>¿Ha sido difundido el procedimiento de ascenso y permanencia con accesibilidad para todo el personal?</p> <p>¿Ha sido difundido los mecanismos de evaluación del desempeño del personal?</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>PVG.</p> <p>- Caso: Luz del Carmen Arredondo Díaz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se verificó Evaluación mediante el Formato de evaluación cualitativa del personal interesado para promoción o ascenso y Formato de Entrevista.</li> <li>○ Se documentó ascenso de Secretaria a Visitador/a Adjunto/a de la PVG</li> </ul> <p>Si, Muestra el Formato de Entrevista para la promoción y ascenso y el Formato de evaluación cualitativa del personal interesado para promoción o ascenso.</p> <p>Se verificó mediante la Circular de difusión del procedimiento de marzo 2016.</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
9	<p><b>5.3.3.4.3</b></p> <p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento o y con igualdad de oportunidades</p>	<p>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 <b>durante la jornada de trabajo.</b></p>	<p>¿Tiene un documento o proceso de formación, capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios?</p> <p>¿El proceso considera la participación de todo el personal que labora en la CDH Puebla, sin importar los niveles de responsabilidad?</p> <p>¿El proceso considera la participación del personal en la formación, capacitación y/o adiestramiento durante la jornada de trabajo?</p> <p>¿Cuenta con un registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo?</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de un procedimiento de competencia, formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades y sensibilización en materia de igualdad laboral u no discriminación</p> <p>- Aprobado por presidencia el 15/Feb/2016</p> <p>Se verificó que textualmente se incluyen en el alcance del procedimiento establecido. (Se evidencia con la participación de todo el personal)</p> <p>Se verificó que textualmente se contempla en el punto 3.2.11 del procedimiento referenciado.</p> <p>Se verificó que sí hay un registro estadístico y lista de asistencia de las capacitaciones realizadas.</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>¿Tiene documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación de todo el personal?</p> <p>¿Ha sido difundido el proceso de capacitación, formación y adiestramiento con accesibilidad para todo el personal?  <input type="checkbox"/> Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?  <input type="checkbox"/> Procedimiento de capacitación  <input type="checkbox"/> Registro estadístico  <input type="checkbox"/> Evidencia de difusión</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó mediante evidencia fotográfica y constancias de participación del personal.</p> <p>Se verificó mediante Circular de Difusión del proceso de Capacitación, Formación y Adiestramiento (Marzo/2016)</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito si tienen lenguaje incluyente.</p>
10	<p><b>5.3.3.4.4</b>            Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p>	<p>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.</p>	<p>¿Cuenta con un documento que contenga un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación?</p> <p>¿Ha llevado a cabo acciones de sensibilización, difusión y promoción en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad?</p> <p>¿Cuenta con un programa de capacitación específico en materia de:  <input type="checkbox"/> Igualdad Laboral  <input type="checkbox"/> No discriminación  <input type="checkbox"/> Derechos Humanos  <input type="checkbox"/> Perspectiva de Género?</p> <p>¿Este programa tiene un apartado específico para el personal de RRHH y el personal del Comité?</p> <p>¿Cuenta con las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó que existe procedimiento de competencia, formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades y sensibilización en materia de igualdad laboral u no discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobado por presidencia el 15/Feb/2016</li> </ul> <p>Se verificó mediante la acción de capacitación en línea en "CONAPRED" con temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Tolerancia y diversidad de creencias" (04 al 17 Julio 2016)</li> <li>- "ABC de igualdad y no Discriminación" (8 al 21 agosto 2016)</li> </ul> <p>Se verificó mediante acción de promoción del panel y conferencia con temática:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matrimonio Igualitario (1 de septiembre 2016)</li> <li>- Matrimonio como Derecho Humanos. (16 de junio de 2016)</li> </ul> <p>Se verificó que se contempla en el punto 3.3.11. del proceso y se verificó que se cuenta con un Programa aprobado por la presidencia, con las temáticas señaladas, y a la fecha muestra que se ha llevado a cabo, capacitaciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Derechos Humanos" Ene-Sep 2016.</li> <li>- "ABC de igualdad y no Discriminación" (8 al 21 agosto 2016)</li> <li>- "Equidad de Género (22 y 29 de agosto de 2016)</li> </ul> <p>Se verificó mediante la evidencia de la carta descriptiva de curso : "Tolerancia y Diversidad de</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>distancia)?</p> <p>¿Tiene un registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo?</p> <p>¿Tiene documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación de todo el personal?</p> <p>¿Ha sido difundido el plan de sensibilización con accesibilidad para todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plan de sensibilización</li> <li>○ Registro estadístico</li> <li>○ Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Creencias"</p> <p>Se verificó que se cuenta con registro estadístico y lista de asistencia; incluso se muestra que se tiene Informe de aprovechamiento para algunas capacitaciones.</p> <p>Se verificó mediante la evidencia de 35 constancias de participación, en el curso: "Tolerancia y Diversidad de Creencias"</p> <p>Se verificó mediante Circular de Difusión del proceso de Capacitación, Formación y Adiestramiento (Marzo/2016)</p> <p>Se verificó que las evidencias presentadas para este requisito sí tienen lenguaje incluyente.</p>
11	5.3.3.4.5 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.	<p>¿Cuenta con documentos, imágenes, fotografías, etcétera, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se hayan utilizado en el centro de trabajo?</p>	<p>C</p> <p>OM No. 3</p>	<p>Se verificó mediante la revisión de las evidencias presentadas en la auditoria.</p> <p><b>Adicionalmente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta memo PVG/195/2016 del 31/Mar de 2016 a todo el personal de la CDH Puebla, promoviendo el uso no sexista de la lengua.</li> </ul> <p>Como evidencia de la comunicación externa, se verificó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Convocatorias de reclutamiento</li> <li>○ Ejemplo. Conciliación 14/2016</li> </ul>
12	5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	<p>5.3.3.5.1.1.1 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.</p> <p>5.3.3.5.1.1.2 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).</p>	<p>¿Cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche?</p> <p>¿Ha promovido la lactancia materna en el centro de trabajo?</p> <p>Verificación física</p> <p>¿Proporciona una oferta complementaria de cuidado de menores para el personal, a aquellos proporcionado por los servicios de seguridad social?</p> <p>¿Tiene un documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería, con información</p>	<p>NC</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p><b>Nota:</b> La sede de la CDH Puebla es inmueble histórico y protegido por el INAH</p> <p>Ver NC No. 1</p> <p>Se verificó mediante circular CDH/DA/024/2016 del 29 de agosto 2016.</p> <p>Se verificó que existe una carta convenio con la Guardería "BebeSuKiss" con fecha 24/Agosto/2016, como oferta complementaria.</p> <p>Se verificó que existe documento con información de la cobertura en el acceso a la prestación de servicios de guardería.</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

<p>5.3.3.5.1.1.3 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).</p>	<p>desagregada por sexo?</p> <p>¿Existen 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)?</p> <p>¿Tiene un informe del uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo?</p> <p>Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente, en los casos que el personal auditor lo considere necesario.</p> <p>¿Ha sido difundido estas medidas con accesibilidad para todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medidas de flexibilización</li> <li>○ Informe de uso de medidas de flexibilización</li> <li>○ Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>X</p>	<p>Se verificó que existe proceso de Flexibilización de horarios, con aprobación del presidente en Feb/2016</p> <p>Se verificó que existe informe desagregado por sexo de las medidas de flexibilización; y de dicho informe se selecciona a empleada para entrevista.</p> <p>Se verificó mediante Entrevista (verbal) en campo a la Lcda. Luz del Carmen Arredondo Díaz, sobre este beneficio.</p> <p>Se verificó mediante Circular de Difusión del proceso de Capacitación, Formación y Adiestramiento (Marzo/2016)</p> <p>Se muestra evidencia del uso de lenguaje incluyente</p>
<p>5.3.3.5.1.2.1 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.</p>	<p>¿Existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares?</p> <p>¿Cuenta con un Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo?</p> <p>Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente, en los casos que el personal auditor lo requiera.</p> <p>¿Ha sido difundido estas medidas con accesibilidad para todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medidas para cuidados</li> <li>○ Informe de uso de medidas de cuidados</li> <li>○ Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó que existe procedimiento para la solicitud de cuidados a dependientes o terceros, autorizado por el Presidente (febrero 2016)</p> <p>Se muestra informe del uso de medidas desagregada por sexo del uso de este beneficio; de dicho informe se seleccionó a empleada para entrevista.</p> <p>Se verificó mediante entrevista a la C. María Eugenia Papaqui Díaz (Cuidado de terceros 11 y 12 abril de 2016)</p> <p>Se verificó mediante Circular de Difusión del proceso de Capacitación, Formación y Adiestramiento (Marzo/2016)</p> <p>Se muestra evidencia del uso de lenguaje incluyente</p>
<p>5.3.3.5.1.3.1 e) Que se otorgue la licencia de</p>	<p>¿Se otorga la licencia de paternidad al menos por cinco</p>	<p>C</p>	<p>Se verificó que se otorga y existe proceso para la solicitud de licencia</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

		<p>paternidad al menos por cinco días laborables.</p>	<p>días laborales?</p> <p>¿Cuenta con una Documento que evidencie el beneficio de la licencia de paternidad?</p> <p>¿Tiene un informe del uso de la licencia de paternidad?</p> <p>Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente, en los casos que el personal auditor lo requiera.</p> <p>¿Ha sido difundido este beneficio con accesibilidad para todo el personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anote en observaciones el tipo de evidencia que se presentan</li> </ul> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beneficio de licencia de paternidad</li> <li>○ Informe de uso de licencia de paternidad</li> <li>○ Evidencia de difusión</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>de paternidad, autorizado por el Presidente (Febrero 2016)</p> <p>Se verificó existencia de memorándum SVG/113/2015 de fecha 07/12/2015, de Jacobo Pérez Nolasco, con la solicitud de este beneficio.</p> <p>Se verificó informe actualizado, del uso de licencia de paternidad, y se selecciona a un empleado para entrevista.</p> <p>Se verificó mediante entrevista al C. Eric Emilio González Matuz del 18 al 22 de abril de 2016 (Evidencia fotográfica)</p> <p>Se evidencia con circular de Difusión del proceso de Capacitación, Formación y Adiestramiento (Marzo/2016)</p> <p>Se muestra evidencia del uso de lenguaje incluyente</p>
<p>13</p>	<p><b>5.3.3.6.1</b> Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.</p>	<p>a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.</p> <p>b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.</p> <p>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.</p>	<p>¿Cuenta con mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas?</p> <p>¿Tiene fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Verificación física.</li> </ul> <p>¿Cuenta con un documento que contenga el plan de accesibilidad?</p> <p>¿Cuenta con documentación interna y/o página web accesible (AA) con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (Imágenes,</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó la existencia de rampas de acceso en los siguientes lugares: Mesa de Correspondencia y Archivo, Dirección de Quejas, entrada principal al patio central, portón de salida ala 5 Sur y acceso a sanitarios.</p> <p>Además, se verificó que se cuenta con pasamanos en la escalera principal.</p> <p>Se verificó mediante evidencia fotográfica que se presenta.</p> <p>No se consideró necesario llevarla a cabo.</p> <p>Se verificó mediante existencia de documento que describe un plan de accesibilidad global 2016.</p> <p>Se verificó que se cuenta con documentación que muestra plan para el logro de la accesibilidad web; en los términos descritos.</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

			<p>representaciones gráficas, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilice el lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio</li> <li>• Que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente una descripción auditiva.</li> <li>• Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias.</li> <li>• Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias.</li> </ul> <p>¿Cuenta con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad?</p> <p>¿Tiene un documento que demuestre la existencia de un programa de protección civil con las características descritas?</p> <p>¿Las evidencias presentadas tienen lenguaje incluyente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plan de Accesibilidad Web</li> <li>○ Programa de Protección Civil</li> </ul>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>OM</p>	<p>Se verificó la existencia de un programa interno de protección civil de la CDH Puebla.</p> <p>Asimismo, se verificó mediante evidencia de simulacro de gabinete con atención específica a personas adultas mayores y con discapacidad.</p> <p>Se contempla una Acción Correctiva para el fortalecimiento de lenguaje incluyente (El programa interno de protección civil fue elaborado por un externo)</p>
	d) Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	¿Cuenta con fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas?	Verificación física.	C	Se verificó que se contempla en plan de accesibilidad global 2016
14	<p><b>5.3.3.7.1</b></p> <p>Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.</p>	<p>Que se compruebe la <b>adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</b></p> <p>Que los mecanismos incluyan <b>acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral;</b> 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); <b>acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo;</b> e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como <b>acciones de la difusión de este mecanismo.</b></p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	<p>¿Tiene un documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o disposiciones de otro tipo, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, entendida en términos de lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED?</p> <p>¿Cuenta con elementos probatorios de acciones para la difusión del mecanismo?</p> <p>¿Tiene informes que acrediten la ejecución de <b>acciones de prevención de las prácticas de</b></p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>	<p>Se verificó que se cuenta con un Código de ética y conducta (artículo 3.5 y 3.6) del personal de la CDH PUEBLA.</p> <p>Se verificó que se cuenta con un procedimiento de atención a quejas contra hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación. Aprobado por presidencia en (Feb/2016)</p> <p>Se verificó mediante evidencia de difusión de CARTEL denominado "¿Cómo presentar una Queja?"</p> <p>Se verificó mediante evidencia fotográfica de distribución del cartel en Pizarrones, Baños, Cocina.</p> <p>También se verificó mediante, circular de Difusión del proceso referenciado (Marzo/2016)</p> <p>Se verificó que muestra evidencia de reconocimientos de asistencia la</p>



## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

				<p>tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antecedentes Penales</li> <li>• Edad</li> <li>• Ciudadanía Poblana</li> </ul> <p>- La modificación del procedimiento de reclutamiento y selección, con base a la recomendación y la integración del expediente.</p> <p>- La modificación del Modificación de Manual de Organización de la CDH Puebla con base a la recomendación y la integración del expediente.</p>
2		CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	5.3.3.2.4	<p><b>Para la mejorar el clima laboral es conveniente elaborar una Acción correctiva que atienda los principales resultados del diagnóstico; en el que incluyan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de nuevas encuestas con enfoque específico según los resultados.</li> <li>- Capacitaciones de octubre a diciembre con enfoque específico según los resultados.</li> <li>- Fortalecer la difusión del proceso de atención a quejas contra hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.</li> </ul>
3		LENGUAJE INCLUYENTE	5.3.3.4.5	<p><b>Se considera conveniente generar una acción correctiva para fortalecer el uso del lenguaje incluyente en las comunicaciones internas y externas; en el que se incluya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones con enfoque específico en el uso del lenguaje no sexista.</li> <li>- Fortalecer la promoción del uso de lenguaje no sexista, mediante la distribución de materiales en esta temática.</li> <li>- Generar recomendaciones, a partir de revisiones a documentos de comunicaciones externa públicos, como son recomendaciones, conciliaciones y comunicados, por parte del Comité, dirigidas a los emisores; con el objetivo de fomentar la revisión documental en la materia.</li> </ul>

No.	Medidas de nivelación	Si Cumple	No Cumple
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	X	
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	X	
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	X	
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.	X	
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.		X


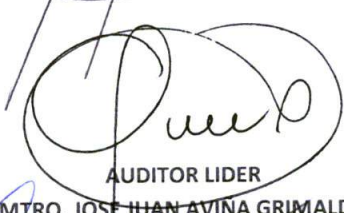
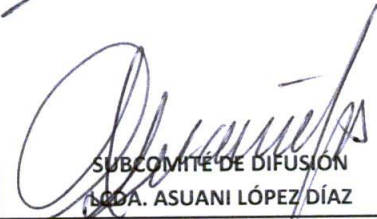
## INFORME DE AUDITORIA INTERNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Resultado de la Auditoria	[ X ] Aprobado [ ] Reprobado
Puntaje alcanzado de los requisitos 1 al 14 de la Norma	90
Medidas de nivelación que se cumplen	4
Nivel de Certificado	Oro

**CONCLUSIONES:**

Se cuenta con un grado de implementación adecuado y conforme a la norma de Igualdad Laboral y No Discriminación, y se observan beneficios ganados con la instrumentación del otrora Modelo de Equidad de Género, además se percibió que hay sensibilidad en su uso y aprovechamiento por parte del personal de los beneficios instrumentados en el marco de la Política Institucional de Género.

Además, la participación y colaboración del personal auditado durante el proceso de la auditoría interna, evidencia el compromiso por trabajar a favor de la Igualdad de Género.

FIRMAS:		
 PRESIDENTE D. EN D. ADOLFO LÓPEZ BADILLO		
 COORDINADORA LCDA. LILIANA GONZÁLEZ MORALES.	 AUDITOR LIDER MTRO. JOSÉ JUAN AVIÑA GRIMALDO	 OMBUDSPERSON LCDA. VERÓNICA POLANCO FLORES
 SUBCOMITE DE RECURSOS HUMANOS MTRA. ADRIANA ERIKA OCHOA VILLAR	 SUBCOMITE DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN MTRA. MARIAM J. CHAVEZ MARTÍNEZ	 SUBCOMITE DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL MTRO. FRANCISCO JIMÉNEZ TENIZA
 SUBCOMITE DE AMBIENTE LABORAL Y SALUD EN EL TRABAJO MTRO. OMAR S. MARTÍNEZ BÁEZ	 SUBCOMITE DE DIFUSIÓN LCDA. ASUANI LÓPEZ DÍAZ	