	Lista de verificación de cumplimiento	Código: TecNM-MSGIG-GI-01-01
	Referencia:NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 13, 5.3.3.6.1	Revisión: 1
		Página 1 de 35

REPORTE DE AUDITORIA

Tabla 3 -Requisitos de Certificación

1	2	3	4
FJCG	AMM	DAS	TODOS

Todas las evidencias presentadas para el cumplimiento de los requisitos de certificación, deberán tener una antigüedad máxima de 12 meses al momento de la aplicación de la auditoría de certificación o de vigilancia.

Requisitos críticos 1 al 5

5.3.3.1 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.

5.3.3.2 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	Evidencias	Valoración numérica	Documentos probatorios
-----	-----------	-----------	------------	---------------------	------------------------

Original. Auditor Líder.
c.c.p. Área auditada.
c.c.p. Auditor interno.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 2 de 35

<p>5.3.3.1.1 Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente</p>	<p>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.</p>	<p>Presentar una política de igualdad laboral y no discriminación documentada armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED.</p>	<p>0</p>	<p>10</p> <p>-Política de igualdad laboral y no discriminación, armonizada, documentada, parcialmente difundida, comprometida con todo el personal sin importar el tipo de contrato, incluye la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.</p> <p>Observación: No es del conocimiento de todos los que laboran por falta de sensibilización, de capacitación y difusión.</p> <p>-Matriz de responsabilidades donde incluye la designación de la persona responsable de la implementación de la política y de los objetivos.</p> <p>-Presenta un plan de acción (en base a la auditoría interna) así como el PAT donde contiene los planes y actividades de acción para el logro de los objetivos esto en base a la autoevaluación diagnóstica realizada.</p>
	<p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹.</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de</p>	<p>La política debe incluir el compromiso de la Alta Dirección del centro de trabajo, con respecto a la igualdad laboral y no discriminación y debe: Estar documentada, aprobada y difundida de forma accesible a todo el personal. Incluir un compromiso con todo el personal sin importar el tipo de contrato.</p>		



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 3 de 35

		<p>trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>c) Incluir en su contenido prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.</p> <p>Presentar documento de la designación de la persona responsable de la implementación de la política y de los objetivos.</p> <p>Presentar documentos aprobados por la alta dirección, que contengan los planes de acción para el logro de los objetivos, que deberán estar diseñados bajo los principios del ciclo planear, hacer, verificar y actuar, de su política en igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Los planes de acción deberán considerarse:</p> <p><input type="checkbox"/> Los resultados</p>		
--	--	--	---	--	--



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 4 de 35

			obtenidos de la aplicación del diagnóstico de		

Original. Auditor Líder.
c.c.p. Área auditada.
c.c.p. Auditor interno.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 5 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
			<ul style="list-style-type: none">• autoevaluación (Apéndice Normativo C).• Todos los elementos que se establecen en la Política.• Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos.		



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 6 de 35

2	<p>5.3.3.2.1 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>Presentar Acta de Instalación del grupo, comisión o Comité, suscrita por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo; que defina las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el grupo, comisión o Comité.</p>	0	5	<p>-Acta de Instalación del Comité, suscrita por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo; que incluye las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el comité.</p> <p>-Lineamientos para la operación del comité y de su difusión e implementación.</p>
---	--	---	---	---	---	--



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 7 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
			implementación. Estos lineamientos deberán contar con un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.	0 5	



Lista de verificación de cumplimiento


Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 8 de 35

3	5.3.3.2.2 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	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.	Presentar manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Que contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	0	5
	<p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos</p>	<p>Presentar documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas por el centro de trabajo, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p>	<p> P-RH-02 PROCE_RECLU_SELEI</p> <p>Proporcionó existencia de procedimiento para personal (Código: P-RH-02): Docente, Administrativo y Servicios. No está libre de sesgos sexistas y discriminación, carece de imparcialidad.</p> <p>No proporcionó evidencia de cómo se implementó el procedimiento, ni formatos relacionados con ellos libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación en la última contratación de Personal de Servicios Generales.</p> <p>Presentó documentación de contratación de un docente incompleto, sin entrevistas estructuradas y sin evidencias de una impartición de clases.</p> <p>No proporcionó un procedimiento para contratación de personal de confianza y por honorarios, ni perfiles. Solo personal de servicios, administrativo y docente.</p> <p>No proporcionó evidencia fotográfica de la última convocatoria para contratación de docentes.</p> <p>Mostró evidencia fotográfica de la última convocatoria para otorgamiento de nombramientos de tiempo completo. Solo se</p>		



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 10 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
		sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	Presentar declaración explícita de la prohibición 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. La declaración debe difundirse en espacios de comunicación o para candidatas y candidatos internos (os) y externas (os).		Sí prestó la 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. La declaración debe difundirse en espacios de comunicación o para candidatos(as) internas (os) y externas (os). (Código: P-RH-02)



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 11 de 35

			Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional y con igualdad de oportunidades.		Sin evidencia de perfiles y descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos.
--	--	--	--	--	--



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 12 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
4	5.3.3.2.3 Realizar una auditoría interna. Ver Apéndice Normativo C	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 antes de la	Presentar informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, alta dirección o persona representante legal del centro de trabajo y que cumpla con los	0	5
		certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	a) La mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación b) Definir las acciones y los recursos necesarios. c) Planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría.		
					- No existe Informe de la auditoría interna.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 13 de 35

5	<p>5.3.3.2.4 Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p>Ver [redacted] Apéndice Normativo E</p>	<p>Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.</p> <p>Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.</p>	<p>Presentar 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>*Para la obtención del puntaje de este requisito se deberá tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, más no los resultados del mismo.</p>	0	5
Puntaje total por requisitos críticos				20	30

Requisito no crítico 6

5.3.3.3 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.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 14 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
6	5.3.3.3.1 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. 	<p>Presentar documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o documento equivalente que:</p> <p>a. Prohíba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo;</p> <p>b. Establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimiento;</p> <p>C. Se encuentre armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.</p>	0 3	-Código de ética del ITSZN con alcance de Directivos, académico, administrativo y de servicios, con conocimiento a alumnos, padres de familia, autoridades de gobierno y sociedad en general.
Puntaje subtotal por requisito no crítico				3	

Requisitos no críticos 7 al 11



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 15 de 35

5.3.3.4 Valoración numérica de los requisitos 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	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
-----	-----------	-----------	------------	---------------------	--------------------------



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 16 de 35

7	<p>5.3.3.4.1 Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>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>Presentar documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño.</p> <p>Presentar el listado por categorías, por salarios y por sexo.</p>	0	3	4	5	<p>No presentó documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño.</p> <p>Presentó documento de Plantilla del listado de categorías por salario y por sexo.</p>
8	<p>5.3.3.4.2 Contar con procesos de ascenso y permanencia</p>	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p>	<p>Presentar manuales documentos de operación o procedimientos y/o de</p>	0	3	4	5	<p>No presentó manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia.</p> <p>Para el caso de ascenso presentó la última convocatoria para asignación de nombramientos de tiempo completo no libre de sesgos sexista y discriminatoria. Debido a que dicha convocatoria no</p>



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 17 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
	con igualdad de oportunidades. Departamento de Recursos Humanos	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.	ascenso y permanencia. Presentar documento de convocatoria resultado mecanismo de evaluación desempeño información	Y de la Y del de del con	No presentó documento de la convocatoria del resultado de mecanismos de evaluación desempeño información No presentó elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 18 de 35

		desagregada por sexo. Presentar elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.	0	3	4	5	No presentó documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, desagregados por sexo. No presentó registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.
9	<p>5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</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 durante la jornada de trabajo.</p>	0				<p>Presentar documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, desagregados por sexo. Presentar registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo. Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la</p>



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 19 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica			Documentación probatoria
			participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.				



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 20 de 35

10	5.3.3.4.4	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.	Presentar documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad	0	3	4	5
	<p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>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>Presentar las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia)</p> <p>Presentar el registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.</p> <p>Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que</p>				<p>No presentó documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>No presentó las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia).</p> <p>No presentó el registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.</p> <p>No mostró evidencia fotográfica.</p>



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 21 de 35

demuestren y la
participación con
difusión accesibilidad
para todo el personal.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 22 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible. (Todas las áreas)	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.	Presentar 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.	0 3 4	Se anexan los documentos que avalan este requisito: <ul style="list-style-type: none"> • 1TecNM-GIG-LI-01_Lineamientos_Leng_Incluyente • 2PRONTUARIO_Difusion_Digital • TecNM-GIG-MA-A01_Politica_de_Igualdad
Puntaje subtotal por requisitos no críticos					11 25



Lista de verificación de cumplimiento	Código: TecNM-MSGIG-GI-01-01
Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 13, 5.3.3.6.1	Revisión: 1
	Página 23 de 35

Requisito no crítico 12

5.3.3.5 Valoración numérica del requisito 12:

5.3.3.5.1 Valoración numérica del requisito 5.3.3.5.1.1.1; 5.3.3.5.1.1.2; 5.3.3.5.1.1.3

- 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.

5.3.3.5.2 Valoración numérica del requisito 12, 5.3.3.5.1.2.1

- 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.

5.3.3.5.3 Valoración numérica del requisito 12, 5.3.3.5.1.3.1

- 0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
- 3 Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo².
- 5 Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

² En Obligaciones de los Patrones, Artículo 132, Fracción XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; (Título Cuarto, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo 1)



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 24 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
12	5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. Departamento de Recursos Humanos	5.3.3.5.1.1.1 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.	Presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	0 5	No se cuenta con lactario, por lo tanto, no hay evidencia de fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.

		5.3.3.5.1.1.2 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).	Presentar documento evidencia cober total del personal que acceso a prestación servicios guardería, información de ella de desagregada sexo. de con por	0 5	No presentó documento de evidencia de cobertura total del personal a acceso a guarderías desagregada por sexo.
			Verificación física del espacio.		



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 25 de 35

<p>5.3.3.5.1.1.3 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>Presentar el 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>	0	5	<p>Presentó Informe de uso de medidas de flexibilización de horarios pero no desagregada por sexo.</p>
<p>5.3.3.5.1.2.1 Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la</p>	<p>Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo.</p>	0	3	<p>Presentó oficios de solicitud de padres y madres de familia para flexibilidad de horarios en tiempos de pandemia con hijos menores de 12 años. Pero no Informe del uso de medidas.</p>



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 26 de 35

	diversidad de familias y hogares.	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.					No presentó documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de paternidad.
	5.3.3.5.1.3.1 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Documento que evidencie la difusión de la licencia de paternidad.	0	3	5		
Puntaje subtotal por requisito no crítico						5	23

Requisitos no críticos 13

5.3.3.6 Valoración numérica del requisito 13:

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	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
----	-----------	-----------	------------	---------------------	--------------------------



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 27 de 35

13	5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	5.3.3.6.1.1	Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física.	0	3	Proporcionó fotografías. Escritorios, mobiliario para zurdos
		5.3.3.6.1.2	Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Presentar documento que contenga el plan de accesibilidad.	0	3	GUIA_ACCESIBILIDAD_DIR_MATERIALES Pr-01 2022 Programa de Mantenimiento Infraestructura
		5.3.3.6.1.3	Información y comunicación accesible para la totalidad del personal	Presentar documentación interna y/o página web accesible (AA) con las	0	3	Pr-01 2022 Programa de Mantenimiento Infraestructura Cuenta con extintores, rutas de evacuación Plan de revisión de extintores. Observación: No cuenta con accesibilidad para edificios de 2 pisos, no cuenta con mobiliario, no cuenta con la evidencia de accesibilidad en la página WEB oficial

No	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
----	-----------	-----------	------------	---------------------	--------------------------



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 28 de 35

		Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	siguientes características - Proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (Imágenes, representaciones gráficas, etc.) - Utilice el lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio - Que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente una descripción auditiva - Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias - Proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos según sus preferencias http://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Accessibilidad			
			Presentar documento que demuestre la existencia de un			



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 29 de 35

programa de protección civil
con las características
descritas.



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 30 de 35

No	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica	
		5.3.3.6.1.4	Presentar fotografías de la infraestructura	0	3
		Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	adecuada a las características descritas. Verificación física.		
Puntaje subtotal por requisito no crítico				3	12

Requisitos no críticos 14

5.3.3.7 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	Evidencias	Valoración numérica	Documentación probatoria
-----	-----------	-----------	------------	---------------------	--------------------------



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MMSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 31 de 35

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Valoración numérica
14	5.3.3.7.1 Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	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;	Presentar 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.	0 1 3 5 7
				Se presenta la siguiente evidencia: <ul style="list-style-type: none"> • ANEXO_1_Protocolo_HSYAS • TecNM-GIG-AHS-01_Nomb_P_Consej • TecNM-GIG-AHS-02_Form_Denuncia • 0M/00-SC-AC-026_PROCC • 0TecNM-GIG-INE-01_Nomb_P_Ases • M00-SC-AC-026-A01_Form_Denuncia • M00-SC-AC-026-A02_Rec_Pers_Asesora • M00-SC-AC-026-A03_Reg_de_Denuncias • M00-SC-AC-026-A04_Inf_Conclu • M00-SC-AC-026-A05_Proc_de_Resolucion



Lista de verificación de cumplimiento

Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:

TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 32 de 35

<p>así como acciones de la difusión de este mecanismo.</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>Presentar elementos probatorios de la difusión del mecanismo.</p> <p>Presentar informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo.</p> <p>Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral; y en el caso de los centros de trabajo que no tienen casos de denuncia ante su mecanismo, deberán presentar acta o carta de no existencia de denuncias, firmada por</p>	
---	---	--



Lista de verificación de cumplimiento


Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015
Requisito no. 13, 5.3.3.6.1

Código:
TecNM-MSGIG-GI-01-01

Revisión: 1

Página 33 de 35

			la autoridad competente.												

	Lista de verificación de cumplimiento	Código: TecNM-MSGIG-GI-01-01
	Referencia:NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 13, 5.3.3.6.1	Revisión: 1
		Página 34 de 35


Puntaje subtotal por requisito no crítico	3	7	
--	----------	----------	--

5.3.4 Puntuación total de requisitos de certificación

La suma de puntos obtenidos por el cumplimiento de los requisitos puede dar hasta un total de 100, como se muestra en la siguiente Tabla 4:

Tabla 4-Puntuación total de requisitos de certificación.

Tipo requisito de	Número de requisito	Puntaje máximo	Puntaje máximo por tipo de requisito
Requisitos críticos	1	10	20/30
	2	5	
	3	0/5	
	4	0/5	
	5	5	
Requisitos no críticos	6	3	22/70
	7	3/5	
	8	0/5	
	9	0/5	
	10	0/5	
	11	5	
	12 (con 5 incisos)	5/23	
	13 (con 4 incisos)	3/12	
	14	3/7	

	Lista de verificación de cumplimiento	Código: TecNM-MSGIG-GI-01-01
	Referencia:NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 13, 5.3.3.6.1	Revisión: 1
		Página 35 de 35

Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación	42/100
---	--------