

TIPO DE REQUISITO	Número de requisito	Actividad	Elementos	Evidencias	valoración por requisito	Puntaje	Puntaje máximo por tipo de requisito	
REQUISITO CRITICO	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.	Presentar una política de igualdad laboral y no discriminación documentada armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED. 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: a) Estar documentada, aprobada y difundida de forma accesible a todo el personal.	10	10		
			Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.	b) Incluir un compromiso con todo el personal sin importar el tipo de contrato.				
			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).	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.				
			Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.	Presentar documento de la designación de la persona responsable de la implementación de la política y de los objetivos.				
			Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).	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.				
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	Los planes de acción deberán considerar: - Los resultados obtenidos de la aplicación del diagnóstico de autoevaluación. - Todos los elementos que se establecen en la política. - Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de requisitos.							
REQUISITO CRITICO	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 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.	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.	5	5	30	
			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.	Presentar los documentos probatorios del establecimiento de los lineamientos para la operación del grupo, comisión o Comité y de su difusión e implementación. Estos lineamientos deberán contar con un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.				
REQUISITO CRITICO	3	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 formularios o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	5	5		
			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.	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.				
			Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.	Presentar 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 candidatas y candidatos internos (os) y externos (os).				
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	Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades.							
REQUISITO CRITICO	4	Realizar 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. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	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 siguientes elementos: a) La mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no c) Planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría.	5	5		
REQUISITO CRITICO	5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.	Presentar documentos que acrediten la aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo.	5	5		
			Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	*Para la obtención del puntaje de este requisito se deberá tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, más no los resultados del mismo.				
PUNTAJE TOTAL REQUISITOS CRITICOS							30	
REQUISITO NO CRITICO	6	Existencia de un código de ética o equivalente	Que prohíba todo tipo de Discriminación	Presentar la documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o documento equivalente que: a. Prohíba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo;	3	3		
			Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación	b. Establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimiento. c. Se encuentre armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.				
PUNTAJE SUBTOTAL POR REQUISITO NO CRITICO							3	

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORIA INTERNA						
Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015								
Requisito no. 5.3.3.2.3								
TIPO DE REQUISITO	Número de requisito	Actividad	Elementos	Evidencias	valoración por requisito	Puntaje	Puntaje máximo por tipo de requisito	
REQUISITO NO CRÍTICO	7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal	<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>	5	3	55	
REQUISITO NO CRÍTICO	8	Contar con el proceso de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna</p>	<p>Presentar manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia.</p> <p>Presentar documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información desagregada por sexo</p> <p>Presentar elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.</p>	5	3		
REQUISITO NO CRÍTICO	9	Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>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>	<p>Presentar documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, desagregados por sexo.</p> <p>Presentar registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.</p> <p>Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.</p>	5	0		
REQUISITO NO CRÍTICO	10	Contar con procesos de sensibilización y capacitación en igualdad laboral y no discriminación	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</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 documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>Presentar las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, 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 demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.</p>	5	5		
REQUISITO NO CRÍTICO	11	utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	<p>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>	<p>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.</p>	5	4		
puntaje subtotal por requisito no crítico						15		
REQUISITO NO CRÍTICO	12	Realizar acciones para la corresponsabilidad laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	<p>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.</p> <p>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).</p> <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>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 diversidad de familias y hogares.</p> <p>5.3.3.5.1.3.1 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables</p>	<p>Presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Verificación física del espacio.</p> <p>Presentar documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería, con información desagregada por sexo.</p> <p>Presentar el informe del uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo. 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>Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo. 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>Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de paternidad.</p>	5	5		23
puntaje subtotal por requisito no crítico						23		
			<p>5.3.3.6.1.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.</p> <p>5.3.3.6.1.2 Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona</p> <p>5.3.3.6.1.3 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>Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física.</p> <p>Presentar documento que contenga el plan de accesibilidad.</p> <p>Presentar documentación interna y/o página web accesible (AA) con las siguientes características: - Proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (Imágenes, representaciones gráficas, etc.)</p>	3	0		



LISTA DE VERIFICACIÓN PARA AUDITORIA INTERNA

Referencia : NMX-R-025-SCFI-2015

Requisito no. 5.3.3.2.3



TIPO DE REQUISITO	Número de requisito	Actividad	Elementos	Evidencias	valoración por requisito	Puntaje	Puntaje máximo por tipo de requisito
REQUISITO NO CRITICO	13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo		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 http://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Accesibilidad Presentar documento que demuestre la existencia de un programa de protección civil con las características descritas.	3	9	
			5.3.3.6.1.4 Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física			
porcentaje subtotal por requisito no crítico						9	
REQUISITO NO CRITICO	14	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.	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.	7	5	
			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 queje, así como acciones de la difusión de este mecanismo.	Presentar elementos probatorios de la difusión del mecanismo.			
			Que en caso de existir e haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	Presentar informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo. 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 la autoridad competente.			
porcentaje subtotal por requisito no críticos						55	
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación							85

* Nota: Elegir el valor por cada requisito señalada en la columna G (valoración por requisito). Ver puntaje por requisito