

Requisito crítico 1 y 2						
No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable
1	5.3.3.1.1 Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Censo en el centro de trabajo o equivalente	Existencia en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. La política debe cumplir con los siguientes requisitos: • Debe incluir el compromiso formal de la máxima autoridad, alta gerencia o representante legal del centro de trabajo. • Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). • Establecer el área responsable de su implementación y evaluación. • Debe considerarse a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de base, confianza, por honorarios, etc.). • Contener 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. - Etnia. - Estado civil o conyugal. - Religión. - Origen geográfico o nacional. - Prejuicios. - Situación migratoria.	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 máxima autoridad, alta gerencia o representante legal del centro de trabajo y No Discriminación y del personal. a) El Estado documentado, aprobado y difundido de forma accesible a todo el personal. b) Incluir el compromiso con todo el personal sin importar el tipo de contrato. 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. Presentar documento de la designación de la persona responsable de la implementación de la política y de los objetivos.	1. Elaborar, revisar y aprobar política considerando los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. 2. Campaña de difusión para dar a conocer la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección 2. Noemí Vázquez	1. Documento aprobado. 2. Evidencia de la difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Censo.
				1. Elaborar Política considerando los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez	1. Documento.
				1. Elaborar Política considerando los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez	1. Documento.
				1. Aprobación de la Política. 2. Establecimiento de Responsabilidades.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez	1. Nombramiento firmado. 2. Currículum.
2	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.		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. El Plan de Acción deberá 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. Todos los elementos que se establecen en la Política. Acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos.	1. Elaborar Planificación General para la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Definir las actividades, responsables y tiempos para dar cumplimiento a cada uno de los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. 1. Elaboración de formato Tablero Estratégico y Plan de Acción. 2. Elaboración y análisis del Apéndice Normativo C para la elaboración de un Plan de Acción.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez/ Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Planificación General firmada por la Alta Dirección y los miembros del Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación. 2. Documento Tablero Estratégico. 3. Plan de acción.
				1. Elaborar, revisar y aprobar el documento de operación del Grupo de Trabajo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez/ Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Plan de acción.
				1. Elaborar, revisar y aprobar el documento de operación del Grupo de Trabajo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez/ Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Acta firmada y evidencia fotográfica.
				1. Realizar código de conducta. 2. Elaborar, revisar y aprobar el documento de operación del Grupo de Trabajo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación. 3. Campaña de difusión para dar a conocer el Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Alta Dirección/ Noemí Vázquez/ Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Documento de operación firmado y evidencia fotográfica.

Requisitos críticos del 3 al 5

No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Programada	Fecha de Ejecución	Observaciones
3	5.3.3.2.2 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Contar 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 12 de la LFTCE, publicados en los medios que acompañan el centro de trabajo.	Presentar manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	1. Revisar y actualizar Guía de Reclutamiento y Selección.	1. Enrique García	1. Guía de Reclutamiento y Selección.	09/12/2016	02/12/2016	
		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 contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sesistas o de cualquier tipo de discriminación.	1. Revisar y actualizar Guía de Reclutamiento y Selección. 2. Elaborar Guía de Entrevistas para evitar discriminación.	1. Enrique García	1. Guía de Reclutamiento y Selección.	09/12/2016	16/12/2016	
		Existencia de un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.	Presentar documentos prohibitorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas por el centro de trabajo, libres de sesgos sesistas o de cualquier tipo de discriminación.	1. No se cuentan con postulaciones.	1. Enrique García	No Aplica	No Aplica	No Aplica	
4	5.3.3.2.3 Realizar una auditoría interna.	Existencia de perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o edictorio de evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sesistas o de cualquier tipo de discriminación.	Presentar la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).	1. Elaborar declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). 2. Evidencia fotográfica.	1. Enrique García	1. Guía de Reclutamiento y Selección.	28/11/2016	02/12/2016	
		Realizar la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y No Discriminación en el centro de trabajo y que cumpla con los siguientes elementos: a) La mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación. b) Definir las acciones y los recursos necesarios.	Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	1. Plan de Trabajo de Arquitectura Organizacional. 2. Avances de perfiles y descripciones de puestos.	1. Francisco Villanueva 2. Gerardo Valdez	1. Contrato y Anexo Técnico del Servicio de Asesoría de Arquitectura Organizacional. 2. Plan de trabajo de la Arquitectura Organizacional.	14/09/2016	23/11/2016	
		Aplicación de un cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	Presentar informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, alto 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 discriminación. b) Definir las acciones y los recursos necesarios.	1. Realizar una auditoría interna de acuerdo al Apéndice C. 2. Revisar y elaborar informe de auditoría. 3. Suscribir resultados de auditoría.	1. Asesora 2. Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación 3. Alta Dirección	1. Apéndice C. 2. Informe de Auditoría. 3. Documento firmado.	14/12/2016	15/11/2016	
5	5.3.3.2.4 Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Aplicación de un cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	Presentar informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, alto 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 discriminación. b) Definir las acciones y los recursos necesarios.	1. Resultado de la auditoría, analizar las áreas de oportunidad identificadas en la auditoría interna. 2. Resultado de la auditoría, definir las áreas de oportunidad detectadas durante la auditoría.	1. Asesora 2. Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Planes de Acción.	14/12/2016	15/11/2016	
		Deberá prohibir cualquier tipo de Discriminación.	Presentar documentos que verifiquen la aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo. Para la obtención del puntaje de este requisito se deberá tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, más no los resultados del mismo.	1. Resultado de la auditoría, definir las áreas de oportunidad detectadas durante la auditoría.	1. Asesora 2. Grupo de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación	1. Planes de Acción.	14/12/2016	15/11/2016	
		Deberá estar armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Presentar la documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o documento equivalente que cumpla con los siguientes requisitos: a) Prohiba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo. 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.	1. Aplicación y análisis de la aplicación de la encuesta de clima de laboral.	1. Asesora	1. Evidencias de proceso de aplicación. 2. Reporte.	07/12/2016	13/12/2016	

Requisito no crítico 6

No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Programada	Fecha de Ejecución	Observaciones
6	5.3.3.3 Existencia de un Código de Ética o equivalente.	Deberá prohibir cualquier tipo de Discriminación.	Presentar la documentación que compruebe la implementación y difusión de un código de ética o documento equivalente que cumpla con los siguientes requisitos: a) Prohiba todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo. 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.	1. Revisar código de ética.	1. Noemí Viquez	1. Documento. 2. Evidencia de la difusión.	10/11/2016	25/11/2016	
		Deberá estar armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Deberá estar armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Revisar código de ética.	1. Noemí Viquez	1. Documento.	10/11/2016	23/11/2016	
		Deberá estar armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Deberá estar armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Revisar código de ética.	1. Noemí Viquez	1. Documento.	10/11/2016	23/11/2016	

Requisitos no críticos 7 al 11

5.3.3.4 Validez numérica de los requisitos 7 al 11:						
<p>0 Ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender el requisito establecido.</p> <p>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.</p> <p>4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se realiza su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.</p> <p>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.</p>						
No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable
7	5.3.3.4.1 Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Establecer los criterios de evaluación de puestos para fijar y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Por ello, se deberá contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.	Presentar documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la igualdad de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño.	1. Recabar la información con la cual se acredite el cumplimiento de este requisito.	1. Erwin Vilas/ Andrés Antonio Armenta	1. Manual de Percepciones. 2. Contrato Colectivo de Trabajo. 3. Tabuladores.
		Asignación de 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.	Presentar el listado por categorías, por salarios y por sexo.	1. Elaborar listado desgastado por sexo, categoría y salarios de los nuevos ingresos.	1. Erwin Vilas/ Andrés Antonio Armenta	1. Lista desgastada por listado desgastado por sexo, categoría y salarios.
8	5.3.3.4.2 Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	Contar con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	Presentar manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia.	1. Recabar la información con la cual se acredite el cumplimiento de este requisito.	1. Andrés Prieto/Víctor Hernández/ Gerardo Valdez	1. Manual de Percepciones.
		Contar con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.	Presentar documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información desgastada por sexo.	1. Autorizar lineamientos para la evaluación al medio laboral. 2. Formatos de propuesta de cambios de situación laboral.	1. Sergio Almaguer 2. Enrique García	1. Documento. 2. Evidencia.
9	5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Los mecanismos antes mencionados deberán ser difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	Presentar elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.	1. Revisar y actualizar Guía de Capacitación.	1. Elizabeth Mejía	1. Guía de Capacitación
		Contar con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	Presentar documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, desgastados por sexo.	1. Revisar y actualizar Guía de Capacitación.	1. Elizabeth Mejía	1. Guía de Capacitación
10	5.3.3.4.4 Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y No Discriminación, difundido y/o capacitado al personal del centro de trabajo.	Considerar a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.	Presentar registro estadístico de participación y listas de asistencia desgastadas por sexo.	1. Revisar evidencia como listados o diplomas del personal que ha sido capacitado.	1. Elizabeth Mejía	1. Listado o diplomas de personal capacitado. 2. Evidencias de convocatorias.
		Contar 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.	Presentar documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.	2. Elaborar registro estadístico de participación desgastado por sexo. 3. Elaborar programa de capacitación de los cursos impartidos.	1. Elizabeth Mejía	3. Registro estadístico de participación desgastado por sexo. 4. Programa de capacitación de los cursos impartidos.
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sesista y accesible.	Contar 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.	1. Listado de Curso de Capacitación a la Norma. 2. Planeación (Cronograma). 3. Dentro de campaña de difusión para sensibilizar en el 'Igualdad Laboral y No Discriminación.	1. Elizabeth Mejía	1. Documento 2. Evidencia fotográfica.
		Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.	Presentar las cartas descriptivas o plan de roles de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia)	1. Material de curso. 2. Carta descriptiva.	1. Noemí Viquez 2. Rosalinda Peña 3. Nelly Flores	1. Material impreso entregado.
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sesista y accesible.	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 de Trabajo de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Presentar el registro estadístico de participación y listas de asistencia desgastadas por sexo.	1. Listado de Curso de Capacitación a la Norma.	1. Noemí Viquez 2. Rosalinda Peña 3. Nelly Flores	1. Documento. 2. Evidencia fotográfica.
		Utilizar lenguaje incluyente y no sesista 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, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.	1. Fotografías y certificados de los cursos impartidos.	1. Noemí Viquez 2. Rosalinda Peña 3. Nelly Flores	1. Evidencia fotográfica y certificados de los cursos impartidos.
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sesista y accesible.	Utilizar lenguaje incluyente y no sesista 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 sesista y accesible que se hayan utilizado en el centro de trabajo.	1. Existen algunos documentos que tienen en consideración el tema	1. Noemí Viquez	1. Oficio. 2. Evidencias de los comunicados. 3. Lista de asistencia a curso y evidencia fotográfica.

Requisitos no crítico 12									
5.3.3.5 Valoración numérica del requisito 12:									
0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender el requisito establecido.									
1 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.									
2 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.									
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.									
5.3.3.5.1 Valoración numérica del requisito 12.5.3.5.1.1:									
0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender el requisito establecido.									
1 Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo.									
5 Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo.									
No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Programada	Fecha de Ejecución	Observaciones
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	5.3.3.5.1.1.1 Contar con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	Presentar fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	1. Evidencia fotográfica.	1. Hedy Flores	1. Evidencia fotográfica.	21/11/2016	28/11/2016	
		Promover la lactancia materna en el centro de trabajo.	Verificación física del espacio.	1. Evidencia fotográfica.	1. Hedy Flores	1. Evidencia fotográfica.	21/11/2016	28/11/2016	
		5.3.3.5.1.1.2 Proporcionar 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 que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería, con información desagregada por sexo.	1. Elaborar el contenido para Difusión de Guarderías. 2. Difundir la información de Guarderías. 3. Elaborar listado desagregado por sexo con información del personal que tiene hijos/as en edad de Guardería.	1. Sergio Almáguera 2. Noemí Vázquez 3. Sergio Almáguera	1. Evidencia de la difusión. 2. Listado.	28/11/2016	06/12/2016	
		5.3.3.5.1.1.3 Existencia de 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).	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.	1. Difundir la flexibilización de horarios y otorgamiento de permisos.	1. Sergio Almáguera	1. Manual de Percepciones. 2. Listado.	21/11/2016	09/12/2016	
		5.3.3.5.1.2 Existencia de medidas para atender las necesidades de su personal para ejercer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	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.	1. Recuperar evidencias de los permisos solicitados. 2. Elaborar de listado desagregado por sexo de los tipos de permisos solicitados.	1. Sergio Almáguera	1. Manual de Percepciones. 2. Listado.	21/11/2016	09/12/2016	
		5.3.3.5.1.3.1 Otorgar licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de la licencia de paternidad.	1. Recabar evidencia de difusión de la licencia de paternidad. 2. Realizar listado del personal que ha solicitado licencia de paternidad.	1. Sergio Almáguera	1. Difusión. 2. Listado.	21/11/2016	09/12/2016	
Requisitos no crítico 13									
5.3.3.6 Valoración numérica del requisito 13:									
0 Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender el requisito establecido.									
1 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.									
2 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	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Programada	Fecha de Ejecución	Observaciones
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	5.3.3.6.1.1 Contar con 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.	1. Fotos de rampas, baños, estacionamiento para embarazadas o personas con alguna discapacidad. 2. Elaborar lista de verificación.	Eder Amas Santillán/ Alejandro Flores Marín	1. Evidencia fotográfica.	28/11/2012	09/12/2016	
		5.3.3.6.1.2 Contar con un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Presentar documento que contenga el plan de accesibilidad.	1. Fotos de rampas, baños, estacionamiento para embarazadas o personas con alguna discapacidad. 2. Elaborar plan de accesibilidad.	Eder Amas Santillán/ Alejandro Flores Marín	1. Lista de Verificación	28/11/2012	09/12/2016	
			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.)						
			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.w3.es/Divulgacion/GuiaBases/Accesibilidad						
			Presentar documento que demuestre la existencia de un programa de protección civil con las características descritas.	1. Realizar la revisión física de las instalaciones de acuerdo con el plan de accesibilidad. 2. Elaborar lista de verificación.	1. Noemí Vázquez 1. Noemí Vázquez 1. Noemí Vázquez	1. Oficio de consulta. 1. Oficio de consulta. 1. Oficio de consulta.	09/03/2017	09/12/2016	
			Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física.	1. Fotos de rampas, baños, estacionamiento para embarazadas o personas con alguna discapacidad. 2. Elaborar lista de verificación.	1. Alejandro Marín/ Eder Amas	1. Lista de Verificación	28/11/2012	09/12/2016	
			Presentar fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. Verificación física.	1. Fotos de rampas, baños, estacionamiento para embarazadas o personas con alguna discapacidad. 2. Elaborar lista de verificación.	1. Alejandro Marín/ Eder Amas	1. Evidencia fotográfica.	28/11/2012	09/12/2016	

Requisitos no críticos 14

5.3.2.7 Verificación numérica del requisito 14

1. Solo se proporcionará evidencia de la aplicación de una acción al cumplimiento del requisito.
2. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
3. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
4. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
5. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
6. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
7. Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.

No.	Requisito	Elementos	Evidencia	Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Programada	Fecha de Ejecución	Observaciones
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.	Comprobar la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. Existencia de mecanismos que incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral: estrategias de atención de las víctimas, de acuerdo con la solicitud de la víctima o de la víctima y el agresor, y de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral, penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo. En caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	Presentar documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o disposiciones de otro tipo que establezcan la política institucional para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación, enmarcada en términos de lo que establece la fracción III del artículo 19 de la LFPED. Presentar elementos probatorios de la difusión del mecanismo. 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 las 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 una carta de no existencia de denuncias, firmada por la autoridad competente.	1. Se cuenta con un procedimiento y protocolo de denuncia contra el Código de Ética, que opera un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE. 2. Se cuenta con un procedimiento y protocolo de denuncia contra el Código de Ética, que opera un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE. 3. Se cuenta con la campaña de difusión del "Día Naranja", una iniciativa de la ONU en contra de la violencia hacia las Mujeres y las niñas. 4. Se cuenta con la campaña de difusión del "Día Naranja", una iniciativa de la ONU en contra de la violencia hacia las Mujeres y las niñas. 5. Se cuenta con la campaña de difusión del "Día Naranja", una iniciativa de la ONU en contra de la violencia hacia las Mujeres y las niñas. 6. Se cuenta con la campaña de difusión del "Día Naranja", una iniciativa de la ONU en contra de la violencia hacia las Mujeres y las niñas. 7. Se cuenta con la campaña de difusión del "Día Naranja", una iniciativa de la ONU en contra de la violencia hacia las Mujeres y las niñas.	1. Noemí Vázquez 2. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE 3. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE 4. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE 5. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE 6. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE 7. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CENACE	1. Procedimiento de Denuncias. 2. Protocolo de denuncias. 3. Código de Ética. 4. Código de Conducta. 5. Evidencia de difusión. 6. Campaña del "Día Naranja". 7. Listado	11/10/2016 25/11/2016 25/05/2016 09/11/2016	25/11/2016 El día 25 de cada mes 15/11/2016	

Medidas de Nivelación

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Evidencias
1.-	Integración de la plantilla del personal con al menos 40% de un mismo sexo.	Realizar acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal (mínimo 40%).	
2.-	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos de elección.	Realizar acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	
3.-	Contar con personal con discapacidad en una proporción de al menos 3% cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.	
4.-	Contar con una figura medidora u ombudsman dentro del mecanismo para atender, prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura imparcial encargada de la recepción de quejas que permita la atención de los recursos humanos, laborales, administrativos, disciplinarios, éticos y de índole diversa, y no se cobra al personal por el servicio que ofrece.	
5.-	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de Igualdad Laboral y No Discriminación. Definir con anticipación la invitación a la totalidad del personal del centro de trabajo, así como a sus familiares o acciones por los miembros que el centro de trabajo ejerce.	

Elaboró

Revisó

Aprobó

Emma Noemí Vázquez Martínez

Andrés Prieto Molina

Victor Alejandro Hernández Morales