



Lista de Verificación Certificaciones



La determinación del grado de cumplimiento de cada una de las cláusulas se realizará asignando una calificación del **1 al 4** según corresponda con la situación observada. El significado de cada número es el siguiente:

	REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
	1	2	3	4
Ejecución e implantación	Sólo se tiene el compromiso, no existe evidencia alguna del cumplimiento del requisito o de la ejecución del requisito del MEG.	Los solicitado por el MEG o el requisito no se encuentra totalmente implantado pero está siendo realizado o en proceso de desarrollo.	Existe evidencia objetiva de que lo establecido en el sistema, política, procedimiento o guía no es seguido o utilizado por la organización o no lleva a cabo. La actividad se encuentra implantada y documentada pero requiere de mejoras y correcciones para cumplir totalmente con los requisitos establecidos;	La actividad se encuentra totalmente implantada. Se tiene evidencia de la aplicación y ejecución del requisito verificando su eficacia y el desarrollo de mejoras.
	No existe evidencia de la programación de actividades para dar cumplimiento al requisito	La actividad se encuentra bajo una activa consideración por parte de la organización y existe evidencia de que el requisito ha sido planeado o se encuentra cronogramado para ser ejecutado. Se cuenta con cronogramas documentados para el desarrollo de la cláusula del MEG, sin embargo están en la fase de ejecución o desarrollo con evidencia menor al 50% de las actividades consideradas en el plan o programa de implantación.	No se ha pedido evidenciar el cumplimiento total de cada una de las actividades del programa, ya que existe evidencia de la reprogramación de actividades para dar cumplimiento a lo solicitado por el MEG o lo solicitado por el sistema de gestión. Existe evidencia en fase de ejecución mayor al 50% de las actividades consideradas en el plan o programa de implantación.	Se cuenta con programas o cronogramas en relación a los requisitos y actividades que continúan una vez obtenida la certificación. Se cuenta con planes de acción correctiva que surgen de la auditoría interna y existe evidencia de la ejecución y cierre de la área de oportunidad
No conformidad	Existe evidencia objetiva de que el contenido en el sistema, política, procedimiento o guía es no conforme con los requisitos del MEG	No se cuenta con la evidencia suficiente para demostrar el cumplimiento en cuanto a implantación ya que sólo se tiene la parte documental no hay evidencia de haberse ejecutado por primer vez.	La evidencia mostrada no cumple o no está de acuerdo con lo que el MEG solicita. No existe suficiente evidencia para determinar el total cumplimiento o conformidad del requisito.	La actividad ha sido evaluada internamente.
	La evidencia mostrada no tiene relación con lo que el requisito del MEG solicita.	La cláusula se encuentra documentada pero el personal no la conoce o no la comprende	La cláusula se encuentra implantada pero no correctamente o totalmente documentada como lo solicita el MEG	Se encuentra evidencia objetivas de las actividades planteadas y ejecutadas provenientes de los planes de acciones correctivas que surge de las auditorías internas. La actividad se encuentra totalmente documentada;
Documentación	El documento explícito solicitado por el MEG no se encuentra contenido en el manual o no existe evidencia alguna de su elaboración.			
Autorización y definición de responsabilidad	No existe evidencia de la autorización o aprobación solicitada por el requisito del MEG	No esta definida la responsabilidad de forma clara hacia el requisito o la actividad.	Las actualizaciones a los documentos y a los procesos no han sido aprobadas o autorizadas aún.	Existe evidencia de la definición clara de autoridad y responsabilidad para dar cumplimiento del requisito del sistema y todos los documentos se encuentran debidamente autorizados y aprobados como lo solicita el MEG.

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó

Código:



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
4.1.1	Política de equidad de género						
a)	¿Ha establecido y aprobado una política de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Está política esta documentada en el manual (ver 4.2.4)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Cuenta con evidencia de que la política ha sido dada a conocer y comunicada al personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Ha evaluado la implantación de la política en cuanto a su conocimiento, entendimiento y aplicación eficaz, y el resultado es considerado en las reuniones gerenciales o revisiones de la dirección?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d)	¿Incluye la política un compromiso para: · promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres · la no discriminación para el acceso al empleo · prevenir el hostigamiento sexual y · dar seguimiento a todos los compromisos definidos en el modelo de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e)	¿Incluye también la política un compromiso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas en el que se apoya a hombres y mujeres, a través del establecimiento de acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal en pro de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres?						
4.1.2	Acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal						Nota: Este requisito del 4.1.2.1 del inciso a) al inciso d) se evalúa dos veces, uno por cada plan de acción afirmativa o a favor del personal.
4.1.2.1	Desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.						
	a) ¿Ha llevado a cabo un diagnóstico o estudio para detectar las prácticas donde se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Este estudio incluye un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla laboral, así como un reporte resumen del estudio que será la base para justificar las acciones a realizar?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Cuenta con un plan de trabajo para cada acción a realizar, ya sea afirmativa y/o a favor del personal, así como poner en práctica los compromisos y actividades establecidos en dichas acciones?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	c) ¿Cada plan de trabajo cuenta con un cronograma que establezca una programación detallada de las actividades, en el cual se incluyen tiempos y asignación de los responsables para lograr su adecuada implantación, ejecución, evaluación y seguimiento?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿Cada plan de trabajo de las acciones ha sido autorizado por la alta dirección, el comité de equidad de género y el/la coordinador/a de equidad de género asignada por la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Existe una relación directa entre la acción propuesta y el diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas y/o procedimientos de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.1.3	Objetivos y metas organizacionales						
	a) ¿Se han definido los objetivos y metas para dar cumplimiento a lo establecido en la política de equidad de género, tomando en cuenta los resultados del diagnóstico de equidad de género de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se han definido las formas y herramientas que se utilizarán para medir el cumplimiento de las metas y los objetivos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	b) ¿Se ha difundido a todos los niveles los objetivos y metas, las acciones afirmativas y las acciones a favor del personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Para cada objetivo hay al menos una meta relacionada?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿Se ha dado seguimiento de manera periódica a los avances para el cumplimiento de los objetivos y las metas, y se ha identificado e informado al personal los beneficios obtenidos una vez alcanzados los objetivos y metas?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.1.4	Planeación general						
	a) ¿Ha identificado y planeado las actividades para lograr los objetivos y metas para cumplir con la totalidad de los requisitos del modelo de equidad de género de acuerdo con la política establecida por la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Esta planeación ha sido aprobada por la alta gerencia?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿En esta planeación incluye todas las áreas de la organización, así como un cronograma que indique tiempos, responsables y avances respectivos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
4.2	Organización y recursos						
4.2.1	Responsabilidad y autoridad						
a)	¿Cuenta con un organigrama actualizado de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se encuentran documentadas las responsabilidades para dar cumplimiento a todos los requisitos para el establecimiento del sistema de gestión en equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.2.2	Coordinador/a de equidad de género						
a)	¿La alta gerencia ha nombrado a una persona para coordinar y asegurar el cumplimiento con los requisitos de equidad de género, y ha realizado una difusión de este nombramiento en todos los niveles de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se ha asignado al coordinador(a) la responsabilidad de informar de forma periódica sobre el desempeño y los beneficios de las acciones tomadas, el cumplimiento de la política de equidad de género y la información que contiene estos reportes toma en cuenta: los resultados de las evaluaciones internas y seguimiento de acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	c) ¿Se ha delegado una clara autoridad al el/la coordinador/a de equidad de género para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿Se ha otorgado a el/la coordinador/a de equidad de género la plena participación en la revisión gerencial o revisión de compromisos de la alta gerencia?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.2.3	Comité de equidad de género						
	a) ¿La alta gerencia ha integrado un comité de equidad de género conformado cuando menos por tres personas, con el compromiso de mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Dicho comité se encuentra bajo la responsabilidad del/la coordinador/a de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Se ha delegado una clara autoridad al comité para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿Tiene el/la coordinador/a y al comité de equidad de género asignada las tareas en de realizar o ver que se realicen las auditorías internas al sistema, analizar los resultados de estas evaluaciones (ver 4.4.1), así como la		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	elaboración y entrega del reporte a la alta dirección?						
	¿El reporte a la alta dirección incluye información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la organización haya establecido?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.2.4	Documentación del sistema de equidad de género						
a)	¿Cuenta con un manual en donde se incluyen los documentos necesarios para la operación eficaz del sistema de gestión de equidad de género, bajo la premisa de que el manual y los procedimientos han sido aprobados por la alta gerencia?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se han elaborado los procedimientos solicitados por el MEG: 2003 y estos están aprobados por la alta gerencia para su ejecución?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Ha realizado una difusión de manual de equidad de género y de los procedimientos documentados en todos los niveles de la organización, en especial los relacionados con los puntos 4.3.4.1 inciso c y 4.3.7.2 inciso c.?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.2.5	Revisión y aprobación de documentos						

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	a) ¿Ha establecido los niveles de revisión y aprobación de los documentos del sistema de gestión antes de su emisión y distribución al personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Existe un control que permita conocer el estado actual de revisión, historial de cambios y la distribución de los documentos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿Las evidencias presentadas son claras y legibles, y se han definido sus períodos de retención y la función responsable de su resguardo y conservación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3	Aplicación de los requisitos de Equidad de Género						
4.3.1	Reclutamiento y selección de personal						
4.3.1.1	Compromiso de reclutamiento y selección						
	a) ¿ El compromiso de reclutamiento y selección definido en la política promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Este compromiso se encuentre establecido en el procedimiento de reclutamiento y selección de personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Se difunde al exterior de la organización el compromiso establecido en su política de equidad de género para asegurar un trato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	equitativo y mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento para hombres y mujeres?						
c)	¿Se asegura la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.1.2	Procedimiento de reclutamiento y selección						
a)	¿Cuenta con un procedimiento formalmente establecido y documentado que describa el método de reclutamiento y selección de personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	El procedimiento de reclutamiento asegura: ¿Qué los anuncios de los puestos vacantes en la organización demuestran el compromiso con la equidad de género y alienten tanto a los hombres como a las mujeres a calificar para estos puestos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Los candidatos y las candidatas para un puesto son evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Qué a niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	entre hombres y mujeres promueva la igualdad de oportunidades durante el proceso?						
	¿Qué se prohíba la solicitud de examen de gravedad al contratar mujeres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Los documentos relacionados con las de solicitudes de trabajo utilizados por la organización únicamente incluyen preguntas relevantes al trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto? • En caso de incluir preguntas personales, ¿se asegura que esta información no será utilizada para sesgar las oportunidades de candidatos(as)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.1.3	Descripción y perfil del puesto						
a)	¿Se asegura de que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no son discriminatorios en ningún sentido?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se asegura que los criterios establecidos en los perfiles del puesto son utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Se apoya y alienta a través del área de recursos humanos la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles de la organización?						
	¿Se apoya y alienta a través del área de recursos humanos la ocupación y la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d)	¿Se evalúa y determina claramente en los perfiles que niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar son estrictamente requeridos para ocupar el puesto?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.1.4	Contrato laboral						
a)	¿Se asegura que la redacción y el lenguaje en los contratos es inclusivo del género utilizando los términos en masculino y femenino según corresponda. Por ejemplo: director/a, el/la gerente, jefe/a, supervisor/a, empleados/as, etc.?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se asegura de que los puestos indicados en los contratos son congruentes y se encuentran contenidos en el organigrama definido por la organización (ver 4.2.1 a)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿El personal que colaboran con la organización bajo contratos temporales, honorarios, medios tiempos, becarias/os, así como quienes están contratados a través de agencias externas a la organización o subcontratistas, puedan, si aplica, ser		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas o en favor del personal implantadas, así mismo ¿tienen conocimiento y pueden hacer uso de los procedimientos relacionados a los puntos 4.3.4.1 c) y 4.3.7.2. c)?						
4.3.2	Capacitación						
4.3.2.1	Detección de necesidades de capacitación						
a)	¿Ha establecido un método que permite determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), es decir, realiza una DNC Detección de Necesidades de capacitación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.2.2	Programa de capacitación						
a)	¿Se asegura de que existe un programa de capacitación para hombres y mujeres directamente relacionado con los métodos definidos por la organización para la detección de necesidades de capacitación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se considera que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres dentro de los programas de capacitación? ¿Cuenta con algún mecanismo de control para conocer las horas de capacitación por persona y registro de los cursos tomados?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	c) ¿Lleva a cabo los cursos de capacitación de preferencia en las propias instalaciones, considerando que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares del personal para asegurar su participación en los mismos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿Se ha establecido dentro del programa de capacitación, la realización de cursos específicos para hombres y mujeres a fin de prepararlos/las para los puestos y funciones de la organización no tradicionales para su sexo o donde se identifique que no se encuentran adecuadamente representados/as?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	e) ¿Se considera dentro del programa de capacitación la realización de cursos para formar al personal encargado de la gestión de los recursos humanos en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades y la prevención sobre el hostigamiento sexual?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	f) ¿Se asegura de que tanto los hombres y las mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento en todos los niveles de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.3	Desarrollo profesional						
4.3.3.1	Criterios de promoción						

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	a) ¿Se encuentran establecidos o definidos criterios claros y transparentes, para llevar a cabo las promociones y asensos del personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿El personal tiene conocimiento de los criterios de promoción desde su contratación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.3.2	Evaluación del desempeño						
	a) ¿Existe un plan de evaluación del desempeño para el personal de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Existen y se utilizan criterios claros y definidos para la evaluación del desempeño del personal, garantizando la no discriminación de los hombres y las mujeres en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y retribuciones?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿El personal no pierde su nivel o posición y antigüedad derivado de lapsos de tiempo en los que se tienen que ausentar por cuestiones de permisos por maternidad y permisos de paternidad?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.4	Igualdad de oportunidades y compensaciones						
4.3.4.1	Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación						

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
a)	¿Se encuentra establecido en su política de equidad de género un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿El compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿El compromiso de igualdad de oportunidades aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Se ha desarrollado y elaborado una metodología a través de un procedimiento documentado que describa los pasos para denunciar, atender e investigar los actos que el personal pueda considerar como discriminatorios?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se asegura en este procedimiento la protección de la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes dentro		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	de todos los pasos de ejecución del procedimiento con el fin de no afectar el clima laboral de la organización?						
4.3.4.2	Igualdad de oportunidades						
a)	¿Existe evidencias de que todo el personal de la organización cuenta con igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras, recibir beneficios, prestaciones, capacitación, obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto, sin importar su estado conyugal (casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre con y sin hijos o bien padre solo o madre sola)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿Se promueve la participación y representación equitativa de hombres y mujeres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Se asegura que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, cursos o talleres fuera de la organización congresos y otras actividades profesionales?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyen a hombres y mujeres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	d) ¿Se generan las condiciones para que hombres y mujeres cuenten con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Realiza una revisión de las instalaciones y actividades a través de un análisis de factibilidad, en el cual se considere la posibilidad de contar con personal discapacitado en el futuro dentro de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	e) ¿Se promueve que en los casos de selección y contratación de proveedores y servicios, se de preferencia a las empresas que cuenten con equipos de trabajo compuestos por hombres y mujeres, y de igual manera en la contratación de servicios de capacitación o asesoría individuales, se de la invitación a consultores(as) hombres y mujeres si esto aplica?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	f) ¿Se hace una difusión y verificación del nivel de conocimiento, al respecto el uso del procedimiento de atención a quejas por situaciones de discriminación según el requisito 4.3.4.1 c)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.4.3	Compensaciones y deducciones						
	a) ¿Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	responsabilidades, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en su antigüedad y criterios no discriminatorios establecidos por la organización para todos los puestos de la organización?						
	b) ¿Las políticas y prácticas de sueldos y salarios aplican para todos los tipos de puestos y contratos de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿Existe dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones de la organización un método definido para calcular las deducciones o las bonificaciones?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.5	Vida familiar y laboral						
4.3.5.1	Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer						
	a) ¿Existe un medio para conocer las necesidades, demandas y sugerencias particulares existentes del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se cuenta con un método para dar seguimiento a estas sugerencias, necesidades y demandas dentro de los límites razonables?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Proporciona algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado y atención de los/las hijos/as?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
c)	¿Se ha estimado o se ha realizado un análisis costo- beneficio al respecto a la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d)	¿Se manejan y promueven acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e)	¿La organización cuenta con un compromiso por escrito de maternidad y paternidad para el nacimiento, atención de los/las hijos/hijas en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f)	¿La organización asegura que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad conserven su trabajo y no sean despedidas/os injustificadamente y no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso por haber hecho uso de estos permisos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g)	¿Se establecen acciones o medidas para promover los compromisos de maternidad y paternidad y generar algún tipo de reconocimiento o mención especial al Papá		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	que haga uso de ellos?						
4.3.6	Ambiente y salud en el trabajo						
4.3.6.1	Ambiente laboral						
a)	¿Se realizan eventos de integración del personal o actividades que apoyen el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿La organización promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable entre el personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿El personal directivo, gerencial y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo trato, respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.6.2	Salud en el trabajo						
a)	¿Se promueve el uso de equipo de seguridad a través de la capacitación al personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	Se tienen consideraciones en cuanto al lugar de trabajo y el horario para las personas que trabajan en la organización de tal manera que no sean factores que puedan afectar la salud del personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	c) ¿La organización conoce y cumple las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo? así como también ¿Se asegura que las mujeres durante el estado de gestación o lactancia cuenten con los horarios y tiempos necesarios, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿Todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	e) ¿Se ofrecen servicios médicos dentro o fuera de la organización para los/las trabajadores/as?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	f) ¿La organización cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	g) ¿La organización otorgar información sobre aspectos de prevención de riesgos laborales y enfermedades específicas del sexo femenino y masculino?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.7	Hostigamiento sexual						
4.3.7.1	Compromiso en contra del hostigamiento sexual						

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	a) ¿Cuenta con un compromiso en contra del hostigamiento sexual y éste se encuentra establecido en su política de equidad de género (ver 4.1.1 d)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿La organización difunde información sobre el tema y da a conocer este compromiso en contra del hostigamiento sexual entre el personal y da conocer las razones por las que se considera inaceptable y sancionable?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se imparte capacitación adecuada respecto al tema al personal en general y a la alta gerencia?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.7.2	Medidas de prevención						
	a) ¿Se asegura que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Difunde al personal la necesidad de abstenerse de realizar bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿En la organización se ha diseñado, elaborado y puesto en práctica un procedimiento documentado para atender, investigar, dar seguimiento y sancionar situaciones de hostigamiento sexual denunciadas por el personal?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿El procedimiento considera tiempos límite		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	estipulados para dar respuesta y para resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal?						
	¿El procedimiento contiene un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación en relación con el requisito 4.3.4.1 inciso c?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿La organización asegura que toda la información referente a los casos de acoso sexual u hostigamiento sexual se manejen de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en cada uno de los pasos del procedimiento?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3.8	Sensibilización en equidad de género						
4.3.8.1	Desarrollo de la sensibilización en equidad de género						
	a) ¿La organización busca, identifica y elimina factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género de la organización? ¿La organización busca garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	niveles directivos?						
	b) ¿La organización difunde el significado de la importancia que tiene para la organización el tener un sistema de gestión en equidad de género tanto a nivel interno como externo?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿La organización promueve la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente, por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal de la empresa etc.?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿La organización comunica e informa al personal, los resultados relevantes del diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización, así como también da a conocer cuales son las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se han desarrollado y los avances y beneficios de su ejecución?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	e) ¿La organización realiza e imparte platicas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género?						
4.4	Evaluación, seguimiento y mejora						
4.4.1	Evaluación del sistema de gestión de equidad de género						
a)	¿La organización tiene definido un procedimiento documentado que indique el método de evaluación del sistema de gestión de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b)	¿La organización evalúa por lo menos una vez al año el sistema de gestión de equidad de género, para verificar que éste se encuentre en conformidad con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, así como para evaluar su implantación y mantenimiento eficaz?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c)	¿Se cuenta con un equipo de personas para realizar las evaluaciones internas de la organización donde se incluyen los/las integrantes del comité de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se asegura que el personal del equipo de evaluación es independiente de la actividad o área a ser evaluada?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d)	¿Se asegura de que los resultados de las evaluaciones se registran y se difunden y que los responsables de las áreas evaluadas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	tomen acciones sobre las áreas de oportunidad encontradas?						
	e) ¿La organización realiza un informe con el resultado de las evaluaciones, para que sea integrado y considerado en las revisiones que lleva a cabo la dirección?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.4.2	Seguimiento de acciones						
	a) ¿La organización da seguimiento a las acciones afirmativas y/o en favor del personal para evaluar su eficacia?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Se asegura de que existe el seguimiento a aquellas acciones correctivas que se deriven de las áreas de oportunidad detectadas con los/las responsables involucrados/as?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.4.3	Indicadores de género						
4.4.3.1	Aplicación de Indicadores						
	a) ¿Se han establecido indicadores de equidad de género dentro de la organización, con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento con respecto los objetivos y metas de la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Se han aplicado indicadores en relación con el nivel de segregación ocupacional, equidad e igualdad salarial y para medir el tipo de hostigamiento sexual presente en la organización y el nivel en que se encuentra?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	c) ¿Sistematiza la información y datos desagregados por sexo y generar de forma anual un reporte por escrito para poder analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización año con año?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Este reporte incluye los resultados de diversos indicadores y los resultados de las encuestas de clima laboral o calidad de vida en la organización?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.4.4	Áreas de oportunidad y mejora						
4.4.4.1	Revisión por la dirección						
	a) ¿Se tiene definido un programa que indique la formalidad de las revisiones periódicas, enfocadas al seguimiento por parte de la dirección?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿ En estas reuniones se revisan los siguientes aspectos:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	· la medición de la eficacia de la política de equidad de género y del sistema de gestión de equidad de género;		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	• el cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal realizadas por la organización;		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	• y las áreas de oportunidad identificadas y el resultado de las acciones correctivas para solventar las mismas?.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



Cláusula	Requisito	Documentos de Referencia	1	2	3	4	Observaciones
4.1	Planeación						
	b) ¿La dirección evalúa la necesidad de fortalecer los recursos enfocados al personal, ajustando la política y los objetivos para asegurar el cumplimiento de la organización con respecto a todos los compromisos derivados del modelo de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.4.4.2	Análisis de áreas de oportunidad y mejoras						
	a) ¿La organización documenta todas las áreas de oportunidad encontradas durante la evaluación del sistema de gestión?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) ¿Se establece y promueve las acciones y propuestas de mejora para la equidad de género, a partir de los resultados de las evaluaciones y el análisis de las causas de las áreas de oportunidad encontradas?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	c) ¿El comité de equidad de género identifica las áreas de oportunidad potenciales, analizar la reincidencia o recurrencia de áreas de oportunidad y propone acciones?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	d) ¿El comité considera la información de los indicadores de género para establecer nuevas acciones afirmativas, cambios en la política de equidad de género, en los objetivos y metas del sistema y/o en el sistema mismo de gestión de equidad de género?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó



Lista de Verificación Certificaciones



REQUIERE ACCIONES INMEDIATAS	EN DESARROLLO	REQUIERE MEJORA	EN CUMPLIMIENTO Y EFICAZ
1	2	3	4

Este documento es propiedad del Instituto Nacional de las Mujeres., y corresponde al Sistema vigente. Se prohíbe su reproducción parcial o total, difusión o sucesión a terceros sin el consentimiento por escrito de la empresa.

Elaboró	Revisó	Autorizó