Clave de Evaluación: CERTIMEX 13 C IGL 159

Fecha de Elaboración 26 de julio de 2013

INFORME EJECUTIVO

Comisión Nacional de Áreas Protegidas

(CONANP)

DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Dirección de Asuntos Jurídicos

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la conformidad o no conformidad de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de acuerdo a la norma **NMX-R-025-SCFI-2012** "Prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres" para que en función de los resultados, se puedan proporcionar los elementos suficientes que permitan emitir un Dictamen para determinar si se **otorga** o no, la certificación de la norma antes referida.

2. ALCANCE

Esta evaluación cubre el siguiente alcance:

"Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) con un total de 174 personas; 82 mujeres y 92 hombres"

- **Dirección Ejecutiva de Administración y Efectividad Institucional**
- **Dirección de Comunicación de Cultura para la Conservación**
- **Dirección de Asuntos Jurídicos**
- **Dirección General de Conservación para el Desarrollo**

3. DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN.

Nombre de la Organización o Razón Social: **Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP)**

Dirección: Camino al Ajusco, No. 200, Piso 3, Colonia Jardínes en la Montaña, Delegación Tlalpan, C.P. 14210, México, D.F.

4. DATOS DE LA EVALUACIÓN.

Auditores del Organismo de Certificación de Producto (OCP):

Fecha de evaluación:

La auditoría en sitio se realizará los días 24 y 25 de julio de 2013

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

4.1 Igualdad y no discriminación	**Total**	**75**	**28**	**0**	**67**
4.1.1 Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización.	**Subtotal**	**21**	**9**	**0**	**21**
4.1.1.1 Adopción o inclusión de los conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en:					
4.1.1.1.1 La misión, la visión o el Código de Ética o de Conducta de la organización.	Misión, visión, política, código de ética o de conducta o cualquier otro documento equivalente (de tipo directivo o normativo y de aplicación general en la organización) cuyo contenido o declaratorias incorporen o hagan alusión a principios de igualdad y no discriminación.	2	1	0	Se presenta el código de conducta que contempla lenguaje incluyente **2**
4.1.1.1.2 Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la organización.	Reglamentos, manuales o procedimientos documentados internos y/o instrucciones (normativas internas), cuyo contenido o declaratorias incorporen o hagan alusión a principios de igualdad y no discriminación.	2	1	0	Se presenta el código de ética con términos de igualdad laboral y lenguaje incluyente **2**
4.1.1.2 Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual, en:					
4.1.1.2.1 La misión, la visión, la política o el Código de Ética o de Conducta de la organización.	Misión, visión, política, código de ética o de conducta o cualquier otro documento equivalente (de tipo directivo o normativo y de aplicación general en la organización) en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista.	2	1	0	Se presenta la misión y visión en términos de igualdad y lenguaje incluyente **2**
4.1.1.2.2 Los reglamentos, manuales y/o documentos con procedimientos existentes en la organización.	Reglamentos, manuales o procedimientos documentados internos y/o instrucciones (normativas internas) en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista	2	1	0	Todos los manuales contienen lenguaje incluyente **2**
4.1.1.2.3 Los formatos de la organización.	Muestra de evidencia tanto en el diseño del formato (formato vacío) como en el llenado del mismo, con lenguaje no sexista	2	1	0	Muestra formato vía internet donde se observa el lenguaje incluyente **2**
4.1.1.2.4 El catálogo de puestos.	Muestra de puestos en el catálogo, listado o escalafón de puestos en cuya redacción se utilice lenguaje no sexista	2	1	0	Se muestra evidencia en el Portal de obligaciones de transparencia (POT), también se presentó las convocatorias del sistema del servicio profesional de carrera en el cual se utiliza el lenguaje incluyente. **2**
4.1.1.2.5 Las comunicaciones internas y externas de la organización (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).	Muestra de evidencia impresa, digital o en cualquier medio, de comunicaciones internas o externas (documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados, publicidad, cápsulas, entre otros) cuyos textos, imágenes, audio o cualquier otro elemento asociado, utilicen lenguaje no sexista.	2	1	0	Se presentaron correos electrónicos, posters, trípticos, boletines en el cual se corrobora que cuenta con lenguaje incluyente **2**
4.1.1.3 Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.	Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, que de los mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad y la no discriminación.	2	1	0	se muestra el pronunciamiento del secretario de la SEMARNAT a la cual pertenece la CONANP **2**
4.1.1.4 Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes para su instrumentación y seguimiento.	Evidencia documental de aplicación general, presentada con apego a Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México, las Leyes contra la discriminación y violencia contra las mujeres, a Ley Federal del Trabajo o normas afines. Identificación de instancias internas con niveles de responsabilidad y autoridad, por ejemplo, Órgano Interno de Control, acta o instalación de un grupo o comisión especializada o persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, dar	2	1	0	Se cuentan con mecanismos, diagramas de flujo, acuerdos del comité de integración, pronunciamientos en los que se evidencia la existencia de estos programas. Se muestra un tríptico de protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	seguimiento, sancionar y dar solución a las prácticas de discriminación. Se puede hacer referencia a mecanismos para canalizar a instancias externas especializadas en el tema, por ejemplo, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Institutos o instancias de las mujeres, Fiscalía Especializada para la Atención de la Violencia hacia las Mujeres, Ministerios Públicos, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras.				
4.1.1.5 La plantilla de personal de la organización deberá estar integrada con al menos 35 % de personas de un mismo sexo. $\frac{M}{PPO} * 100 \geq 35\%$; $\frac{H}{PPO} * 100 \geq 35\%$ Donde: M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la organización PPO: Plantilla de personal de la organización	Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en 0.5 puntos porcentuales.	1	0	0	Se revisó la información y cumple con el indicador **1**
4.1.1.6 Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales. $\left[\left(\frac{M}{PPO} * 100\right) - \left(\frac{MD}{CD} * 100\right)\right] \leq 20$ Donde: M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. MD: Mujeres en cargos directivos CD: Total de cargos directivos de la organización.	Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en 0.5 puntos porcentuales	1	0	0	Se revisó la información y cumple con el indicador **1**
4.1.1.7 Brecha entre el porcentaje de hombres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de hombres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales. $\left[\left(\frac{H}{PPO} * 100\right) - \left(\frac{HD}{CD} * 100\right)\right] \leq 20$ Donde: H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. HD: Hombres en cargos directivos. CD: Total de cargos directivos de la organización.	Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, o que sea diferente en 0.5 puntos porcentuales	1	0	0	Se revisó la información y cumple con el indicador **1**
4.1.2 Reclutamiento y selección.	**Subtotal:**	**27**	**13**	**0**	**25**
4.1.2.1 Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de	**PUNTO CRÍTICO.** Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, con cobertura interna y/o externa, de	2	1	0	Se muestran convocatorias, correos, en el DOP y en el portal de Trabajaen

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

expresión discriminatoria.	la última convocatoria, en la cual se observe lenguaje no sexista y ausencia de expresiones discriminatorias. Nota 1. La convocatoria puede ser de cobertura interna o externa. Cobertura interna refiere a la difusión al personal al interior de la organización, asegurándose que le mismo se entera de la vacante. Cobertura externa refiere a la difusión al público en general. Nota 2. En caso de que la legislación o las normas no dependientes de la organización establezcan criterios de selección sin convocatorias, considerar la existencia de criterios no discriminatorios en la descripción y perfiles de puestos. Ante evidencia de transición se otorga un punto y se considera cumplido el punto crítico, sujeto a cumplimiento en la siguiente convocatoria.				El Registro se lleva a cabo en trabajen Se contempla el lenguaje incluyente Se revisa la pagina de trabaja en y lo referente al servicio profesional de carrera **2**
4.1.2.2 Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante.	Evidencia impresa, digital o en cualquier medio, con cobertura interna y/o externa, de la última convocatoria, en la cual se haga referencia, aunque sintéticamente, a los requisitos mínimos necesarios intrínsecos al puesto, sin criterios discriminatorios.	2	1	0	Se tiene el manual, la ley y el manual del servicio profesional de carreras en el cual se describe todo el proceso de reclutamiento. Se evidenció en una convocatoria donde se demuestra los requisitos, habilidades, experiencia requeridos para el puesto. **2**
4.1.2.3 Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, acerca de al menos los siguientes aspectos:	Nota. Si se cuenta con un método de valuación de puestos que considere al menos tres elementos homólogos a los establecidos en los reactivos 4.1.2.3.1, 4.1.2.3.2, 4.1.2.3.3, 4.1.2.3.4 y 4.1.2.3.5, es decir, si se satisfacen al menos tres elementos relacionados con habilidades, aptitudes, competencias, nivel de responsabilidad, experiencia, entre otros, para la determinación objetiva y no discriminatoria de las percepciones salariales por puesto, se considerarán cumplidos los seis reactivos correspondientes al 4.1.2.3 y se otorgarán 12 puntos.				
4.1.2.3.1Preparación previa indispensable.	Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca la preparación previa requerida para el desempeño de los mismos.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.3.2 Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.	Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades donde se establezca la experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable para los mismos.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.3.3 Aptitudes o competencias profesionales exigidas.	Catálogo, listado, escalafón o documento con el perfil, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezcan las aptitudes o competencias profesionales exigidas para los mismos.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.3.4 Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente (estrés y desgaste emocional e intelectual).	Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca el nivel o grado de responsabilidad o de complejidad inherente.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

4.1.2.3.5 Nivel de esfuerzo físico necesario.	Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), donde se establezca el nivel de esfuerzo físico necesario para el desempeño de los mismos. Ejemplos: riesgos en la salud por actividades que requieren movimientos frecuentes o repetitivos, posturas estáticas o forzadas, levantamiento de cargas pesadas, entre otros. En caso de que ningún puesto requiera de esfuerzo físico, este reactivo no aplica y se otorga dos puntos para no afectar la calificación.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.3.6 Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.	Catálogo, descripción o actividades de los puestos (cargos), tabulador de salarios, contratos colectivos, reglamento de administración de salarios, que contengan el nivel salarial, y en su caso, las políticas de compensación, por ejemplo; bonos, productividad, antigüedad, puntualidad, entre otros.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.4 Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo:					
4.1.2.4.1 Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas.	Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) donde se establezca el mecanismo de reclutamiento, considerando en el proceso una entrevista estructurada. Ante evidencia de transición, por ejemplo, mediante la utilización de un mecanismo similar, como el levantamiento de un cuestionario con preguntas abiertas, o bien, un documento que compruebe que se está gestionando el cambio en el procedimiento y mecanismo de reclutamiento, para incorporar una entrevista estructurada, se otorga un punto, siempre y cuando se muestre dicho documento, propuestas, y/o guion de entrevista estructurada con preguntas abiertas.	2	1	0	Se cuenta con un reglamento, manual y ley Ley del servicio profesional de carreras en los art. 21, 25, 26, 28, 37 y 75 Reglamento del servicio profesional de carreras en los art. 17, 18, 32 al 40. Manual cap. I (reclutamiento y selección) Cap. IV (Entrevistas) en el numeral 226 Cap. V (De los puestos) **2**
4.1.2.4.2 Apego estricto al catálogo de puestos.	Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas), también aceptando como evidencias los resultados de las entrevistas o exámenes, expedientes de aspirantes, entre otros, donde se evidencie el apego a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos 8° documentos homólogos) en el procedimiento de reclutamiento y selección.	2	1	0	Se cuenta con la valuación de puestos (SIVAL), que está vasado en el sistema HAY **2**
4.1.2.4.3 Prohibición explícita de certificado de no embarazo como requisito de contratación.	**PUNTO CRÍTICO.** Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) o formatos utilizados en el reclutamiento, en cuya redacción se prohíban explícitamente o se evidencie el compromiso de no solicitar certificado de no embarazo como requisito de contratación. Ante evidencia de transición se otorga un punto y se considera cumplido el punto crítico.	2	1	0	Se presenta carta en la cual indica que no se va a pedir prueba de embarazo como requisito. Se muestra en el Anexo 2 Formato Múltiple de propuesta. Se muestra ejemplo de una candidata y un candidato **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	Se podrá dar por cumplido este indicador en caso de que los exámenes en cuestión sean aplicados como medio de prevención, atendiendo a la naturaleza de las actividades a desempeñar, a fin de evitar alteraciones o perjuicios a la salud de las y los aspirantes o de terceros, cuyo caso, se deberá mostrar evidencia de ello; así como establecerse de manera clara y puntual los casos en los que se solicitarán certificado de no embarazo en los reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos o normativas internas utilizados en el reclutamiento.				
4.1.2.4.4 Prohibición explícita de exámenes de VIH como requisito de contratación.	Reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos y/o instrucciones (normativas internas) o formatos utilizados en el reclutamiento, en cuya redacción se prohíban explícitamente o se evidencie el compromiso de no solicitar exámenes de VIH como requisito de contratación. Ante evidencia de transición se otorgara un punto y se considera cumplido el punto crítico. Se podrá dar por cumplido este indicador en caso de que los exámenes en cuestión sean aplicados como medio de prevención, atendiendo a la naturaleza de las actividades a desempeñar, a fin de evitar alteraciones o perjuicios a la salud de las y los aspirantes o de terceros, en cuyo caso, se deberá mostrar evidencia de ello; así como establecerse de manera clara y puntual los casos en los que se solicitarán exámenes de VIH en los reglamentos, manuales o documentos con procedimientos internos o normativas internas utilizados en el reclutamiento.	2	1	0	Se presenta carta en la cual se indica que no se va a pedir prueba de VIH como requisito de contratación Se muestra en el Anexo 2 Formato Múltiple de propuesta. Se muestra ejemplo de una candidata y un candidato **2**
4.1.2.5 Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	Reglamentos, manuales, políticas, programas o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) o medios de difusión que estipulen y evidencien las acciones afirmativas definidas para cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes. Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio a solucionar, y se otorgaran los dos puntos.	2	1	0	No se tiene evidencia 0
4.1.2.6 Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año, guardando la siguiente proporción: $\frac{MC}{V} * 100 \geq \frac{MV}{PV} * 100$ Donde: MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal V: Vacantes ocupadas. MV: Mujeres que participaron en las convocatorias PV: Personas que participaron en las	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados. MV puede ser las mujeres que ya están listas para ser candidatas, excepto por la decisión final, es decir, que ya acreditaron todas las evaluaciones previas a la entrevista de selección de personal. PV puede ser las personas, mujeres y hombres, que ya están listas para ser	1	0	0	Se revisó la fórmula y el indicador cumple 1

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

convocatorias.	contratadas, excepto por la decisión final, es decir, que ya acreditaron todas las evaluaciones previas a la entrevista de selección de personal.				
4.1.3 Permanencia en el trabajo	**Subtotal:**	**6**	**1**	**0**	**5**
4.1.3.1 Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.	Políticas, procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general que especifique los criterios de evaluación del desempeño, sin sesgos sexistas, para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario. Evidencia de aplicación de la evaluación de desempeño, con apego a la evidencia documental sobre el procedimiento. Si se cuenta con ambos rubros (evidencia documental y aplicada), se otorgaran dos puntos, si sólo se cuenta con un rubro, o ante evidencia de transición, se otorgará un punto.	2	1	0	La ley y reglamento del servicio profesional de carrera. Ley en los Art. 54, 55, 56, 57 y 58 (Subsistema de Evaluación del Desempeño); el art. 60 habla sobre las causas de despido o sanciones. Reglamento en los art. 60 al 64 (Del subsistema de evaluación del desempeño) Evaluaciones de desempeño semestral y anual El personal del SPC es anual y el de base y confianza es cada mes. **2**
4.1.3.2 Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres.	Muestra de expedientes de personas que fueron despedidas, revisando la evaluación del desempeño o las causas de despido, que evidencien la inexistencia de criterios sexistas.	2	0	0	Se presentaron 2 expedientes y se comprobó la inexistencia de criterios sexistas. 2
4.1.3.3 Promedio de antigüedad de las mujeres en la organización mayor a 24 meses. $\frac{TM}{M} \geq 24 \text{ meses}, \frac{TH}{H} \geq 24 \text{ meses}$ Donde: TM: meses laborados por las mujeres en la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal. TH: Meses laborados por los hombres. H: Hombres en la plantilla de personal.	Registras los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0	Se revisó la formula y cumple con el indicador **1**
4.1.3.4 Porcentaje de mujeres que reingresan al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %. $\frac{RLM}{LM} * 100 \geq 95\%$ Donde: RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Podrá aceptarse otro resultado siempre y cuando la diferencia estribe en una persona, demostrando que fue decisión propia él no reintegrarse al trabajo, o que sea diferente en 0.5 puntos porcentuales.	1	0	0	**No se tienen casos** **0**
4.1.4 Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación.	**Subtotal:**	**13**	**2**	**0**	**12**
4.1.4.1 Políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos	Política salarial, tabulador de salarios, contratos colectivos, reglamento de administración de salarios, políticas de compensación genéricas y en función a elementos objetivos, como, responsabilidad, capacidad, desempeño, habilidades, experiencia, preparación, entre otros.	2	1	0	Manual percepciones, art. 17 publicado en el DOF 31 de mayo de 2013 en el cual se describe el salario igualitario en el mismo puesto **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.	Si se cuenta con un método de valuación de puestos que considere al menos tres elementos homólogos a los establecidos en los reactivos 4.1.2.3.1, 4.12.3.2, 4.1.2.3.3, 4.1.2.3.4 y 4.1.2.3.5 (elementos relacionados con habilidades, aptitudes, competencias, nivel de responsabilidad, experiencia, entre otros, para la determinación objetiva y no discriminatoria de las percepciones salariales por puesto) se considera que cumple el reactivo y se otorgan 2 puntos.				
4.1.4.2 Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.	Reglamento, procedimientos, políticas criterios claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño para el otorgamiento de compensaciones, bonos o incentivos.	2	1	0	Manual de percepciones de fecha 31 de mayo de 2013 en el art. 14 y 15 Manual administrativo en los art. 55 al 58 Incentivo por empleado del mes establecido en la norma de evaluación de desempeño personal operativo. **2**
4.1.4.3 Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero. $\left(\frac{SMn}{Mn} - \frac{SHn}{Hn}\right) = 0$ Donde: SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n. SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente justificada. Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. En caso de realizar una muestra, que ésta sea estratificada, es decir, que considere personal operativo, de mando medio y directivo. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	4	0	0	Se revisó la información y se cumple con el indicador **4**
4.1.4.4 Diferencia de los promedios de bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extra salariales, recibidos por mujeres y por hombres, en trabajos de igual valor, igual a cero. $\left(\frac{BMn + CMn + IMn}{Mn} - \frac{BHn + CHn + IHn}{Hn}\right) = 0$ Donde: BMn: Bonos recibidos por las mujeres en el cargo n. CMn: Compensaciones recibidas por las mujeres en el cargo n. IMn: Incentivos recibidos por las mujeres en el cargo n. BHn: Bonos recibidos por los hombres en el cargo n. CHn: Compensaciones recibidas por los hombres en el cargo n. IHn: Incentivos recibidos por los hombres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente justificada. Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las formulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas". Deberán registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Tomar para el cálculo salarios brutos.	4	0	0	Se revisó la información y el indicador cumple **4**
4.1.4.5 Diferencia de los promedios de pago de horas extras a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual o	Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización con el mismo puesto o una función equivalente	1	0	0	No se pagan horas extras **0**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

tendiente a cero. $\left(\frac{\text{PHEMn}}{\text{HEMn}} - \frac{\text{PHEHn}}{\text{HEHn}}\right) = 0$ Donde: PHEMn: Sumatoria de los pagos de horas extras a mujeres en el cargo n. HEMn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n. PHEHn: Sumatoria de los pagos de horas extras a hombres en el cargo n. HEHn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n.	justificada. Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas" Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.				
4.1.5 Movilidad vertical y horizontal.	**Subtotal:**	**8**	**3**	**0**	**4**
4.1.5.1 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.	Marco jurídico aplicable, reglamento interno o procedimiento interno que imposibilite la discriminación sexual al acceso de los cargos de mayor complejidad y posibilite los desplazamientos horizontales como parte de la formación de carrera de la organización.	2	1	0	La ley de servicio profesional de carrera en el art. 35 al 39 Reglamento en el art. 21, 39 al 42 Manual de administración en el art. 44 Condiciones generales de trabajo del 73 al 75 **2**
4.1.5.2 Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en igualdad de circunstancias,se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.	Reglamentos, manuales, políticas, programas, o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) que establezcan que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado, o bien, documentos bilaterales con el sindicato, con cuotas de equidad. Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio que solucionar, y se otorgan 2 puntos.	2	1	0	**Se revisó la formula y el indicador no cumple** **0**
4.1.5.3 Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.	Reglamentos, manuales, políticas, programas, o documentos con procedimientos o instrucciones (normativas internas) que establezcan que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado, o bien, documentos bilaterales con el sindicato, con cuotas de equidad. Si existe paridad o 5% de diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres, este reactivo no aplica por no existir desequilibrio que solucionar, y se otorgan 2 puntos.	2	1	0	Se presentaron las Condiciones Generales de la Semarnat, Capítulo X Artículo 86. 2
4.1.5.4 Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o menor a 4 meses. $\left(\frac{\text{TJM}}{\text{CJM}} - \frac{\text{TJH}}{\text{CJH}}\right) \leq 4 \text{ meses}$ Donde: TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres. CJM: Mujeres que cambiaron de posición	Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Se puede utilizar una muestra con datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Considerar los meses que tardó la persona en cambiar del puesto inmediato anterior al	1	0	0	**Se revisó la formula y el indicador no cumple** **0**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

jerárquica. TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de hombres. CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.	actual.				
4.1.5.5 Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o menor a 4 meses. $\left(\frac{\text{TFM}}{\text{CFM}} - \frac{\text{TFH}}{\text{CFH}}\right) \leq 4 \text{ meses}$ Donde: TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres. CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional. TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres. CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional. Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el mismo cargo, función y/o responsabilidad.	Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Se puede utilizar una muestra con datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Considerar los meses que tardó la persona en cambiar el puesto inmediato anterior al actual.	1	0	0	Se revisó la formula y el indicador no cumple 0
4.2 Previsión Social	**Total**	**113**	**39.5**	**0**	**100**
4.2.1 Previsión Social(general)	**Subtotal:**	**37**	**8**	**0**	**34**
4.2.1.1 Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones:					
4.2.1.1.1 Seguridad social.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual, Reglamento interno, recibos de nómina, Registro patronal ante alguna institución de salud, altas del personal.	2	0	0	*Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Art: 43 apartado 6 *Ley del Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado Art: 2,3,4,11,27 y29 *Ley Federal del Trabajo Art: 132 fracción XXVII bis permiso de paternidad. Art: 132 fracción XXVI. *Condiciones Generales de Trabajo de la CONANP. (Sindicalizados) Art: 83 Fracción 2°- Afiliación al ISSSTE., Fracción 3, 5, 6,7, 8 y 13. Manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la APF. Art:23 **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

4.2.1.1.2 Vacaciones.	Manuales, reglamentos, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual Reglamento interno Recibos de nómina Registro patronal ante alguna institución de salud, altas del personal y antigüedad.	2	0	0	*Constitución Art:123 Apartado B *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. Formato de vacaciones del primer periodo. (10 días). Correo: Comunidad CONANP para dar un Aviso de todo el personal del segundo periodo de vacaciones. **2**
4.2.1.1.3 Prima Vacacional	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Contrato individual Reglamento interno Recibos de nómina	2	0	0	Talones de pago **2**
4.2.1.1.4 Aguinaldo	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, contrato individual, reglamento interno. Recibos de nómina donde se demuestre la percepción.	2	0	0	Talones de pago **2**
4.2.1.1.5 Reparto de utilidades.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Carátula del último ejercicio fiscal, proyecto de reparto de utilidades y de la comisión revisora, recibos de pago, declaración anual entre hacienda, comprobante de entrega a personal de la última carátula fiscal y anexos, oficios de información al personal para explicar las finanzas de la empresa. Nota: En las organizaciones de los gobiernos federal, estatal y municipal, este reactivo no aplica y se otorgarán 2 puntos para no afectar el puntaje final.	2	0	0	Se cuenta con la prestación 2
4.2.1.1.6 Vivienda	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Tres últimos pagos mensuales al IMSS, altas del personal ante el IMSS o el ISSSTE, nómina de personal, recibos de pago con descuentos por la prestación del servicio del IMSS, del ISSSTE o de institución o apoyo para la vivienda homólogo.	2	0	0	Talón de pago Folio 279018, 280460 y 281903 **2**
4.2.1.2 Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Certificados de licencia pre y post maternal ante el IMSS, el ISSSTE o institución homóloga, recios de pago, recibos de nómina de personal, listado de incapacidades y especificación de motivos.	2	0	0	Se cuenta con la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. 2
4.2.1.3 Contar con el esquema de licencia de paternidad	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos documentados, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la licencia por paternidad.	2	1	0	*Ley Federal del Trabajo Art: 132 fracción XXVII bis permiso de paternidad **2**
	Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.	2	1	0	No se presentó evidencia

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	Recibos de nómina, listado del personal que recibe o recibió la prestación. Posibilidad de entrevistas.				0
4.2.1.4 Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de otras prestaciones, como:	Con relación a los reactivos 4.2.1.4.1 al 4.2.1.4.5, en caso de que se encuentren condiciones de transición para el otorgamiento de las prestaciones en mención, se otorgará un punto, y su aplicación deberá verificarse en la auditoría de vigilancia. Cuando las prestaciones sólo apliquen a una parte del personal, solamente se otorgará un punto por cada una.				
4.2.1.4.1 Prestaciones en materia de alimentos	Cupones de comida, vales de descuento para comida o existencia de comedor en el lugar de trabajo con opción de compra de comida a precios subsidiados.	2	1	0	*Directorios de descuentos de manera general. *Contrato de Vales de despensa.- CONANP/AD-A/DEAEI/DRHI/070/2012 *Talón de pago por ayuda a despensa 2
4.2.1.4.2 Transporte.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. No tomar en cuenta viáticos. Recibos de pago, nóminas, listas firmadas por el personal donde conste que recibieron apoyos económicos para transporte.	2	1	0	*Contrato de servicios del transporte del personal No. CANANP/LPN/DEAEI/DRHI/037/2012 *Términos de referencia del contrato de servicios del transporte del personal. -Rutas(4 por la mañana) -Rutas(5 por la tarde) Ubicación: Metro Viveros Metro Xola Metro Potrero Metro La raza Metro Chabacano. Nota: No existe un reporte por Direcciones del personal que se beneficia del servicio, así como una desagregación por rutas. 2
4.2.1.4.3 Despensa.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Recibos de pago, nóminas, listas firmadas por el personal donde conste que recibieron apoyos económicos o vales de despensa.	2	1	0	Presupuesto de egresos de la federación 2013. Art: 16 Fracción; VI *Directorios de descuentos de manera general. *Contrato de Vales de despensa.- CONANP/AD-A/DEAEI/DRHI/070/2012 *Talón de pago por ayuda a despensa 2
4.2.1.4.4 Seguro de gastos médicos.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Contrato con la compañía aseguradora contratada por la institución, reglamento y cobertura del seguro.	2	1	0	*Ley del Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado Art: 2,3,4,11,27 y 29 *Seguro Colectivo de Gastos Médicos Oficio Circular No. 307-A.-6707 2
4.2.1.4.5 Asesorías psicológicas o pedagógicas.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Educación para adultos como el caso del INEA o programa de capacitación interno. Las asesorías psicológicas ya sean por personal externo (contrato) o interno, con	2	1	0	• Talón de pago Folio 258508 *Condiciones Generales de Trabajo de la CONANP. (Sindicalizados) Art: 83 Fracción 2º- Afiliación al ISSSTE., Fracción 3, 5, 6,7, 8 y 13. Programa del Buen juez por su casa

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	el auxilio de personal calificado. Folletos, contacto con personal que brinda la asesoría, lista de asistencia, entrevistas con el personal, recibos de pago de la asesoría El pago de 2 se puede otorgar por la presencia de cualquiera de las dos asesorías. Los puntos pueden otorgarse si existe evidencia de que tales asesorías se brindan de alguna manera a algún personal (como quien tiene a sus hijos en las escuelas de la organización, etc.) Si las asesorías psicológicas o pedagógicas se encuentran consideradas en los esquemas de seguridad social o seguro médico de las y los trabajadores puede acreditarse este reactivo.				empieza. Lineamiento para el otorgamiento de becas al personal de CONANP. **2**
4.2.1.4.6 Asesorías jurídicas.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la aplicación de las prestaciones. Folletos, contrato con personal que brinda la asesoría, lista de asistencia, entrevistas con el personal, recibos de pago asesoría. Ejemplos de asesoría legal: compra de bienes, muebles e inmuebles, problemas familiares, testamentos, entre otros.	2	1	0	* Apoyo para levantar una Acta Administrativa y aclaración ante Institución Bancaria. *Condiciones Generales de Trabajo de la CONANP. Art 84. *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. **2**
4.2.1.5 Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la organización utilice productos químicos que puedan afectar la salud en general, y sexual y reproductiva de las y los trabajadores.	Evidencia puntual de mecanismos de difusión de indicaciones para la protección de la salud (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión). Disposiciones derivadas de los riesgos de salud en el trabajo (Toxicología e Higiene Industrial) por la presencia y exposición a sustancias químicas. Revisión de las disposiciones de los programas de Seguridad a Salud en el Trabajo aplicables a las personas y a las áreas vulnerables. Capacitación al personal sobre riesgos de salud y seguridad, utilización de equipo de protección personal, señalización, rutas de evacuación, extintores, salidas de emergencia, entre otras. A las organizaciones que no utilicen productos químicos que puedan afectar la salud, se les otorgará el puntaje que asigna el cumplimiento de este numeral, para no afectar su puntuación final.	2	0	0	**No Aplica** **2**
4.2.1.6 Cien por ciento del personal de la organización, o del alcance de la certificación, cuentan con prestaciones.	Evidencias de todo el personal de la organización, o del alcance de la certificación, cuentan y disfrutan de las prestaciones de ley.	2	0	0	Todo el personal cuenta con las mismas prestaciones **2**
4.2.1.7 Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual al 100% $\frac{MPM}{MEM} * 100 = 100\%$ Donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Evidencia documental del disfrute de las prestaciones de maternidad de todas las mujeres que tuvieron bebés en el último año. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0	**Se revisó la fórmula y no cumple con el indicador** **0**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

4.2.1.8 Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con otras prestaciones (ver las mencionadas en el numeral 4.2.1.3) igual a cero. $\left(\frac{MOP}{M} * 100\right) - \left(\frac{HP}{H} * 100\right) = 0$ Donde: MOP: Mujeres que cuentan con otras prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HOP: Hombres que cuentan con otras prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.	Se utilizan datos de un año completo, cuya antigüedad al momento de la evaluación no sea mayor a seis meses. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0	Se revisó la fórmula y cumple con el indicador **1**
4.2.1.9 Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene, mixtas de capacitación o de protección civil, igual al porcentaje de mujeres que laboran en la organización. $\left(\frac{MCSH}{PCSH} * 100\right) \cong \left(\frac{M}{PP} * 100\right)$ Donde: MCSH: Mujeres en las comisiones de seguridad e higiene. PCSH: Personas en las comisiones de seguridad e higiene. M: Mujeres en la plantilla de personal. PP: Personas en la plantilla de personal.	Conformación de la Comisión de Seguridad e Higiene, de la Comisión Mixta de Capacitación o de la Comisión de Protección Civil, por sexo proporcional a la composición por sexo del personal en la organización. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los términos que dan certeza a los datos presentados.	1	0	0	Se revisó la formula y cumple con el indicador **1**
4.2.2 Formación y capacitación	**Subtotal:**	**26**	**8**	**0**	**26**
4.2.2.1 Existencia y difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos.	Existencia de las DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) como punto de partida para la programación de la capacitación, y Programa Anual de Capacitación; o programa de capacitación no mayor a un año firmado por las partes involucradas, sin sesgos sexistas; o Calendarización de cursos. Difusión, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo, de programas, y actividades de formación.	2	1	0	*Programa de Necesidades de Capacitación (PAC). Se difunde por correo electrónico a la comunidad CONANP. **2**
4.2.2.2 Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres.	Difusión mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión, de convocatorias internas de formación y capacitación indicando el objetivo de la capacitación. Difusión del organigrama combinado con escalafón como uno de los medios para mostrar la posibilidad de ascensos o desplazamientos horizontales en los planes de formación de carrera de la organización sin sesgo sexista. Puede considerarse cumplido este reactivo con la oferta de formación académica	2	1	0	Concurso de plazas de vacantes sujetas al Servicio Profesional de Carrera Correos electrónico, carteles, página web. Oficios de transferencia a otras áreas. **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	(educación básica, secundaria, media, media superior, superiores y posgrados) que promueva la organización con ánimo de preparar al personal para cargos de mayor complejidad.				
4.2.2.3 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la organización.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión, de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal. Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, por ejemplo: constancias, video registros de asistencia, fotografías, entre otros.	4	2	0	Trípticos, cartelones y capacitación en línea del Inmujeres. Listas de asistencia a curso de sensibilización. **4**
4.2.2.4 Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación equitativa del personal de recursos humanos. Registros de asistencia del personal de RH a los eventos de capacitación, aunque éstos hayan sido abiertos a todo el personal.	4	2	0	Aviso a la Comunidad CONANP **4**
4.2.2.5 Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama,, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia, diabetes mellitus, riesgo cardiovascular, violencia intrafamiliar, reeducación de personas agresoras, accidentes, adicciones, VIH/SIDA).	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo, sobre cursos, talleres, seminarios y actividades de formación básica o especializada en temas de salud de la mujer y del hombre. Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, por ejemplo; constancias, video registros de asistencia con participación tanto de mujeres como de hombres, entre otros.	2	0	0	Se presentó evidencia de la difusión de vacunas contra el papiloma, campaña de salud, pláticas de influenza y de nutrición. 2
4.2.2.6 Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión universal y sin sesgos de ningún tipo, de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación especializada en temas de Seguridad y Salud en el trabajo, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal. Evidencia de impartición de los diferentes eventos de capacitación, con contenidos del tema de seguridad e higiene, por ejemplo: constancias,, video registros de asistencia con participación tanto de mujeres como de hombres, fotografías, entre otros. La capacitación debe considerar los riesgos de salud de mujeres y hombres detectados en la organización. Por ejemplo, mujeres embarazadas expuestas a radiaciones ionizantes, entre otros.	2	0	0	se tiene evidencia 2
4.2.2.7 Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.	Manuales, reglamentos, programas, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la regulación de los permisos del personal con trato igualitario para mujeres y hombres. Listados del personal que asistió a los cursos de capacitación durante el año evaluado,	2	1	0	Ambas personas tienen el mismo acceso igualitario a permisos de formación **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	revisando la expedición de permisos con trato igualitario para mujeres y hombres de manera similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación.				
4.2.2.8 Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.	Manuales, reglamentos, programa, normativas internas, condiciones generales de trabajo, contrato colectivo o procedimientos para la regulación de la capacitación del personal. Revisión de las fechas y horarios en la programación de los eventos de capacitación del último año. Posible entrevista con personal para corroborar horarios.	2	1	0	*Ley Federal del Trabajo Capitulo III Bis Art:153 A. Comunicado con el horario, listas de asistencia. **2**
4.2.2.9 Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual a cero. $\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn}\right) = 0$ Donde: FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	Medir que el otorgamiento y el disfrute de la formación y capacitación para la movilidad a un cargo de mayor complejidad, se realice con igualdad de oportunidades, mediante la medición de la proporción entre mujeres y hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación. Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización, o del alcance de la certificación, con el mismo puesto o una función equivalente justificada. Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas". Deben registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria se otorgan dos puntos por no depender la participación de las personas convocantes.	2	0	0	La convocatoria es abierta por lo cual se asigna la puntuación **2**
4.2.2.10 Diferencia de los promedios de actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad, tomadas por mujeres y por hombres en trabajos de igual valor, igual a cero. $\left(\frac{FJMn}{Mn} - \frac{FJHn}{Hn}\right) = 0$ Donde: FJMn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.	Medir que el otorgamiento y el disfrute de la formación y capacitación para la movilidad a un cargo de mayor complejidad, se realice con igualdad de oportunidades, mediante la medición de la proporción entre mujeres y hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria se otorgan dos puntos por no depender la participación de las personas convocantes. Al seleccionar "trabajos de igual valor" se refiere a personal de la organización, o del alcance de la certificación, con el mismo puesto o una función equivalente justificada. Se puede utilizar una muestra del personal para ejecutar las fórmulas, con base en la	2	0	0	Cumple por ser una convocatoria abierta 2

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	Norma Internacional de Auditoría (NIA) 530, "Muestreo de la auditoría y otros medios de pruebas".				
4.2.2.11 Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género, accesibles a todo el personal definido en el alcance de la organización, mayor o igual a 3 por año. CSG ≥ 3 Donde: CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género.	Deben registrarse los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados.	2	0	0	Se revisó la fórmula y el indicador cumple **2**
4.2.3 Conciliación entre vida familiar y laboral.	**Subtotal:**	**50**	**23.5**	**0**	**40**
4.2.3.1 Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por:					
4.2.3.1.1 Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, o bien, adelantar o atrasar las horas de entrada y salidas.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo que consideren las responsabilidades familiares y que regulen la flexibilidad de horarios o lugar o funciones o responsabilidades familiares y sus condiciones al aplicar a distintas situaciones familiares del personal. Difusión de las opciones que el personal tiene para gozar de los esquemas en mención. Revisión de evidencias, con posibilidad de entrevista, a personas que gocen de estos beneficios.	2	1	0	*Comunicado del Oficial Mayor Oficio: 0731 *Norma que regula las jornadas y horarios de labores en la Administración Pública Centralizada. 7 Excepciones. **2**
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Mecanismo de control de asistencia y de horarios del personal; listado de horarios de trabajo diarios, turnos y fechas; permisos explícitos que mencionen adelantar o atrasar las horas de entrada o de salida.	2	1	0	Se entrevistó a una persona que goza con este cambio de horas. 2
4.2.3.1.2 Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, o bien, permitir el teletrabajo, sin afectar el salario ni las prestaciones.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo, o condiciones generales de trabajo, que regulen el teletrabajo o la flexibilidad de combinar jornadas u horarios entre el hogar y el centro de trabajo. Difusión de las opciones que el personal tiene para gozar de estos esquemas, sin afectar salario ni prestaciones.	4	2	0	Actualmente no se cuenta con ningún tipo de documento 0
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Evidencia en cualquier medio que demuestre la programación y coordinación del personal y sus superiores en el desarrollo del trabajo desde su casa. Lista de personal bajo alguno de estos esquemas, desglosado por sexo. Permisos explícitos y mecanismos para su renovación y vigencia. Recibos de pago evidenciando que no hubo	4	2	0	No se tiene evidencia 0

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	descuentos.				
4.2.3.1.3 Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercana al hogar de la y el trabajador.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, contrato de trabajo individual o colectivo, o condiciones generales de trabajo, que regule los cambios de adscripción a sedes o filiales de la organización, o del alcance de la certificación. Si la organización sólo cuenta con un establecimiento o un sitio, este reactivo no aplica y se otorga el puntaje para no afectar la calificación final.	2	1	0	* DAJ.-Oficio F00/DRHI/SPP/037/2013 *Condiciones generales de trabajo. Art: 79 **2**
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Difusión de las opciones que el personal tiene para permutas de centro de trabajo. Difusión de convocatorias de vacantes. Solicitudes de cambio. Si la organización sólo cuenta con un establecimiento o un sitio, este reactivo no aplica y se otorga el puntaje para no afectar la calificación final.	2	1	0	Condiciones generales de trabajo **2**
4.2.3.1.4 No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen las reuniones de trabajo	2	1	0	Condiciones generales de trabajo Art:51 Fracción IV **2**
	Evidencia documental de la aplicación de este esquema en cualquier tipo de comunicados citando a reunión de trabajo. Revisar, con posibilidad de entrevistar a personal, los horarios y listas de asistencia.	2	1	0	Se muestra evidencia de aplicación **2**
4.2.3.2 Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la necesidad horas- permiso por razones de paternidad o maternidad.	2	1	0	Se presenta evidencia del cumplimiento **2**
	Evidencia documental del otorgamiento de horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad. Incapacidades del IMSS, del ISSSTE, o de institución de salud homóloga, oficios o documentos internos, que demuestren el otorgamiento del permiso a madres y padres trabajadores sin ninguna distinción.	2	1	0	Constancia médica para cuidados maternos. (4 de marzo 2013) **2**
4.2.3.3 Divulgación de prácticas de lactancia y alimentación complementaria adecuadas.	Difusión de actividades de sensibilización, para fomentar entre el personal la conciliación entre el trabajo y la maternidad o paternidad, incluyendo la lactancia. Difusión de actividades y prácticas encaminadas a promover la lactancia materna y mejorar la alimentación familiar.	2	1	0	**No se cuenta con esta prestación** **0**
4.2.3.4 Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a personas adultas mayores o familiares enfermos(as).	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen la necesidad de proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos.	2	1	0	Condiciones Generales de Trabajo Art: 61 Fracción IV. Art:51 Fracción III **2**
	Evidencia documental del otorgamiento de mecanismos especiales para proveer cuidados familiares. Permisos explícitos para ese fin. Revisar, con posibilidad de entrevista entre el personal, listado de personal que recibe apoyos especiales	2	1	0	Oficio SCT/9397/12 **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	desglosado por sexo, reducción de días de trabajo, recibos de nómina con apoyos económicos para pagos de servicios médicos, entre otros.				
4.2.3.5 Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen los servicios de guarderías, tanto para trabajadoras como para trabajadores.	2	1	0	*Ley Federal de trabajadores al servicio del Estado. Art: 43 Fracción VI Inciso E. *Ley del ISSTE Art199 Fracción 2 párrafo II **2**
	Evidencia documental de la facilitación de servicios de guardería. Revisar, con posibilidad de entrevista entre el personal, listado de personal que recibe este beneficio desglosado por sexo, descuentos del IMSS, del ISSSTE o de institución de salud homóloga, por servicios de guardería al personal, recibos de pago que integren el apoyo económico para servicios de guardería, entre otros.	2	1	0	Listado de beneficiarias Oficio SCSE/1577/2012 **2**
4.2.3.6 Contar con mecanismos de apoyo a las y los trabajadores en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia.	Política, reglamento, programa, manuales o procedimientos, condiciones generales de trabajo o contrato de trabajo individual o colectivo, que regulen los mecanismos de apoyo en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia, por ejemplo, bonos o días por matrimonio; bonos o apoyos en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para las madres como para los padres; apoyos para gastos extraordinarios, como pueden ser casos de defunción de familiares en línea directa, accidentes, entre otros.	2	1	0	Condiciones Generales de Trabajo Art:51 Norma de pagas de defunción **2**
	Evidencia documental de la aplicación de estos mecanismos. Listado de personal y descripción del apoyo.	2	1	0	Se presentaron evidencias 2
4.2.3.7 Becas para las y los hijos de las y los empleados.	Evidencia documental y de la aplicación de este mecanismo. Política, reglamento, programa o documento de aplicación general en la organización. Nómina del personal, recibos de pago con acuse, listados de personal que demuestren que se otorgaron becas para hijas(os) del personal.	2	1	0	Condiciones Generales de trabajo Art:145 **2**
4.2.3.8 Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de "corresponsabilidad familiar" para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.	Misión, Visión, Política, Código de Ética o Código de Conducta u otro documento equivalente (de tipo directivo) en cuyas redacciones se incluya la conciliación trabajo familia con corresponsabilidad.	2	1	0	Se presentó evidencia del cumplimiento **2**
4.2.3.9 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.	Difusión y sus medios, para impulsar la conciliación trabajo familia, así como la corresponsabilidad, por ejemplo, recortes de prensa, publicidad interna y externa, o mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	2	1	0	Se realiza a través de correos electrónicos y trípticos **2**
4.2.3.10 Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la organización, sobre	Evidencia de difusión de cursos, talleres, seminarios y actividades de formación, que favorezcan la participación	2	1	0	Se presentó evidencia de una Teleconferencia del 23 de octubre de 2012

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

conciliación entre vida familiar y laboral.	equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.				**2**
	Evidencia, diferenciada por sexo, de impartición de estos eventos, por ejemplo: constancias, video, fotos, registros de asistencia, entre otros. Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la participación es voluntaria, se otorga el punto por no depender la participación de las personas convocantes.	1	0	0	Las convocatorias son abiertas por lo cual no depende del DEAEI de la participación del personal **1**
4.2.3.11 Establecer y difundir en la organización programas deportivos, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar (por ejemplo, campañas y concursos con las y los hijos de las y los trabajadores en dibujo, oratoria, escritura, escultura, teatro, competencias deportivas, servicios comunitarios, entre otros).	Evidencia de difusión, de convocatorias a participar en éstos programas y actividades, publicados en lugares de acceso público en la organización, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Evidencia de ejecución tal como, contrato de compra de uniformes deportivos, alquiler de instalaciones para concursos diversos, fotos, videos, constancias de personal que participó en concursos o competencias deportivas, entre otras.	1	.5	0	Se presentó evidencia que da cumplimiento al reactivo **1**
4.2.3.12 Existencia y difusión de actividades de verano (periodo de vacaciones) para las y los trabajadores y sus familias.	Evidencia de difusión de convocatorias a participar en éstos programas y actividades, publicados en lugares de acceso público en la organización, que favorezcan la participación equitativa de todo el personal, mediante boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos y otros medios de difusión. Evidencia de ejecución como fotos, videos, constancias de personal que participó, entre otras.	1	0	0	Programa de Cursos de Verano Comunidad CONANP 1
4.2.3.13 Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual a cero. $\left(\frac{\mathrm{CRM}}{\mathrm{M}} * 100\right) - \left(\frac{\mathrm{CRH}}{\mathrm{H}} * 100\right) = 0$ CRM: Mujeres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal. CRH: Hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas	Medir que el otorgamiento y el disfrute de estas prestaciones se realice con igualdad, mediante la medición de la proporción entre mujeres y hombres en las listas de participación, similar a la composición por sexo de la organización, o del alcance de la certificación. Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. Si la convocatoria fue abierta y dirigida a todo el personal y se insistió en la importancia de la participación de mujeres y hombres, y la	1	0	0	Debido a que es una convocatoria abierta se asigna la puntuación. **1**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

ofrecidas o facilitadas por la organización. H: Hombres en la plantilla de personal.	participación es voluntaria, se otorga el punto por no depender la participación de las personas convocantes.				
4.3 Clima laboral	**Total**	**72**	**39**	**0**	**52**
4.3.1 Violencia laboral	**Subtotal**	**22**	**9**	**0**	**22**
4.3.1.1 Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.	Misión, Visión, Política, Código de Ética o Conducta u otro documento equivalente (de tipo directivo) en cuyas redacciones se aborde el compromiso de evitar la violencia laboral.	4	2	0	Código de conducta 2013 en proceso de aprobación. Evidencia: Oficio No-OM/DGAECC/0011 del 3 de julio del 2012 del código de conducta con fecha. Nota: Este no se ha aprobado debido a los cambios gubernamentales sin embargo, se espera que se continúe con el proceso. **4**
4.3.1.2 Contar con políticas o programas de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.	PUNTO CRÍTICO. Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general. Evidencia documental presentada con apego a Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Leyes contra la Violencia contra las Mujeres, Trata de Personas y Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Responsabilidades de los ¿ Servidores Públicos, entre otras. Identificación de instancias internas con niveles de responsabilidad y autoridad: Órgano Interno de Control, acta de instalación de un grupo o comisión especializada o persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, y dar seguimiento a los casos de violencia laboral. Pueden hacer referencia a mecanismos para canalizar a instancias externas: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, institutos de las mujeres, Fiscalía Especializada para la Atención de la Violencia hacia las mujeres, Ministerios Públicos, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras. Si en la evidencia documental se encuentran condiciones de transición tendientes al cumplimiento de regulaciones para prevenir y sancionar la violencia laboral se otorgan 2 puntos y se considera cumplido el punto crítico.	4	2	0	Pronunciamiento de hostigamiento 13/Abril/2011- 14/junio/2011 (Flyes), Código de conducta del sector ambiental. Así mismo existe otro Pronunciamiento del Comisionado. Evidencia: Comunicado del 18 de junio del 2013. Oficio: F00.-0323 Se apegan a la nueva ley de la STPS en el artículo 2, 3, 3 Bis Actas de Instalación del comité para prevenir atender y dar seguimiento a casos de hostigamiento y acoso sexual. Mecanismos de actuación de enlaces Federales, estatales y locales. **4**
4.3.1.3 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento y el acoso sexual	Difusión de las políticas, programas y acciones que la organización realiza en materia de combate a la violencia laboral, al interior o exterior de la organización, o del alcance de la certificación. Evidencia de campañas, realización de cursos, acciones, trípticos, cartel, capsula, comunicado y otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Foros, listas de asistencia sobre el tema específico de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.	4	2	0	Es mediante la intranet, para la comunidad CONANP. Existe poster de una cultura de denuncia al hostigamiento y acoso sexual. Existe trípticos, posters y flyers del procedimiento de acoso y hostigamiento sexual. Actas de Instalación del comité para prevenir y dar y erradicar seguimiento a casos de hostigamiento y acoso sexual. En la CONANP 5 de Septiembre del 2012. Reglas de operación y funcionamiento del CPEHAS de

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

					CONANP. Evidencia: Constancia del INMUJERES del curso básico de género del 2012 Nota: en este momento se encuentra en proceso de capacitación en línea del INMUJERES. **4**
4.3.1.4 Contar con mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados	Nombre del órgano responsable, su estructura, y un Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que explique su funcionamiento. Instancias con niveles de responsabilidad y autoridad, como: Órgano Interno de Control, acta de instalación de un grupo o comisión especializada, o bien una figura de persona mediadora, dirigida a desalentar, prevenir, atender, denunciar, y dar seguimiento a los casos de violencia laboral, con su respectivo procedimiento.	4	2	0	Mecanismos de actuación de enlaces Federales, estatales y locales. Evidencia: Informe de seguimiento de quejas de hostigamiento y acoso sexual y actividades de Responsables del tema y enlace federal de la comisión técnica para la prevención, atención y seguimiento del sector ambiental. **4**
4.3.1.5 Porcentaje de casos de violencia laboral denunciados y resueltos mayor o igual a 90%. $\left(\frac{CR}{CD} * 100\right) \geq 90\%$ CR: Número de casos de violencia laboral resueltos. CD: Número de casos de violencia laboral denunciados.	Registrar los valores de cada variable y el resultado obtenido. Verificar los elementos que dan certeza a los datos presentados. En caso de que no existan casos de violencia, podrá otorgarse el punto si se obtienen los resultados aprobatorios mínimos de la Tabla 1 Del reactivo 4.3.2.1, correspondiente a clima Laboral.	2	0	0	Evidencia: Informe de seguimiento de quejas de hostigamiento y acoso sexual y actividades de Responsables del tema y enlace federal de la comisión técnica para la prevención, atención y seguimiento del sector ambiental. Nota: se mostraron 7 casos 6 están resueltos con atención y asesoría y solo 1 se encuentra en el OIC. **2**
4.3.1.6 Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.	Demostración de la competencia del personal (externo o interno) dedicado a la atención de los casos de violencia laboral mediante el curriculum vitae o documentación que contenga información sobre su preparación.	2	0	0	Evidencia curricular de 2 personas que están a cargo de los enlaces federales del sector. **Nota en cuanto a la violencia laboral le corresponde al **OIC**. En conformidad a la ley federal del servidor público. **2**
4.3.1.7 Existencia de acciones de apoyo para las víctimas de violencia laboral que contemplen reparación del daño, así como documentación de los casos hasta su conclusión.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general. Muestra de expedientes de los casos de violencia laboral, curso o su resolución donde se especifiquen las medidas de reparación de los daños a la víctima; oficios de canalización a instancias públicas o privadas expertas en la atención de casos de violencia laboral e informes sobre la resolución final. En caso de que exista canalización para la atención gratuita para víctima, se puede otorgar un punto. El acceso a los expedientes deberá respetar, en todo momento, las medidas de confidencialidad de la organización, o del alcance de la certificación, y de las personas involucradas.	2	1	0	Código de conducta, en el apartado de Equidad de Género, Difusión mediante trípticos y flyers. **2**
4.3.2 Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.	**Subtotal:**	50	30	0	30
4.3.2.1 Aplicación del instrumento de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral	Establecer el tamaño de la muestra total de acuerdo con el tamaño y número de personal de la organización. Se utilizan las letras	50	De 10 a 30	0	Una vez capturadas las encuestas se obtuvo un total de 63 puntos.

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

(Apéndice Normativo A), obteniendo en éste una calificación mayor o igual a 75 (con base en el Apéndice Normativo B).	claves para un nivel de inspección General II, de acuerdo a lo indicado en la NMX-Z-12/2-SCFI-1987 "Muestreo para la inspección por atributos - Parte 2 Método de muestreo, tablas y gráficas" o en la ISO 2859- 1989 "Sampling procedures for inspection by attributes – Part 1: Sampling plans indexed by acceptable quality level (AQL) for lot by lot inspection". Existen tres opciones para asignar puntaje: 1. Conforme a la Norma: Obtener 75 puntos o más, se asignan 50 puntos. 2. Se darán los puntajes de la Tabla 2 sólo si se cumplen las condiciones de la Tabla 1; de obtener el 60% de los puntajes máximos en los ejes I Violencia Laboral; II Igualdad y no Discriminación y III Previsión Social, como sigue: **Tabla 1** **Puntajes mínimos para otorgar puntaje Parcial** [illegible] **Tabla 2** [illegible] La organización que obtenga un puntaje mayor a 75, pero que no obtenga los valores mínimos de la Tabla 1, no obtendrá puntos.				**30**
4.4 Accesibilidad y ergonomía.	**Total:**	**14**	**7**	**0**	**12**
4.4.1.1 Existencia de espacios físicos adaptados a las necesidades de personas con cualquier tipo de discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo, o realización de ajustes razonables.	Evidencia física. Puede considerarse evidencia complementaria: Acta de integración de la Comisión de Seguridad e Higiene, últimas actas de recorridos de verificación para la instrumentación de medidas que garanticen el libre acceso de personas con discapacidad	4	2	0	Se revisó la evidencia física y cumple con lo establecido en el numeral **4**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900		
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org		

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

	y/o personas adultas mayores en la institución, fotografías que constaten la señalización y el uso de rampas, aditamentos, y equipo especial Como evidencia se acepta cualquier tipo de espacio físico adapto para cualquier tipo de discapacidad, como la colocación de indicaciones o señalamientos en Sistema Braille para las personas con discapacidad visual, rampas e instalaciones que permitan su desplazamiento seguro y accesible, baños para personas con discapacidad, tanto para quienes laboren en la organización o acudan de visita.				
4.4.1.2 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo.	Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de mobiliario ergonómico, convenios con instancias especializadas o la academia que brinden asesoría, evidencia fotográfica que demuestre el uso de mobiliario seguro, cómodo y digno para el personal con discapacidad o las personas adultas mayores.	2	1	0	Se revisó la evidencia física y cumple con lo establecido en el numeral **2**
4.4.1.3 Existencia de equipo de trabajo para personas con discapacidad.	Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de equipo de trabajo ergonómico, convenios con instancias especializadas o la academia, evidencia fotográfica que demuestre el uso de equipo seguro, cómodo y digno para que el personal con discapacidad o las personas adultas mayores desarrollen su trabajo. También se considera la existencia de software que permita al personal con discapacidad realizar su trabajo.	2	1	0	Se revisó la evidencia física y cumple con lo establecido en el numeral **2**
4.4.1.4 Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para las necesidades de las mujeres embarazadas.	Evidencia física. Contratos, cualquiera que sea su naturaleza, para la obtención de mobiliario especial para mujeres en estado de gravidez, convenios de asesoría con instancias especializadas y/o instancias académicas, evidencia fotográfica sobre mobiliario. Se puede considerar la constatación mediante entrevista o mediante recorridos.	2	1	0	Se revisó la evidencia física y cumple con lo establecido en el numeral **2**
4.4.1.5 Existencia de infraestructura de apoyo para la lactancia.	Evidencia física de la existencia de una sala de lactancia privada e higiénica. Si la organización demuestra que adapta infraestructura para la lactancia cuando tiene mujeres lactando pueden darse los dos puntos, si no se contradice con el número de mujeres que en el último año han tomado la licencia de maternidad y tienen más de 6 meses de haber regresado al trabajo. Éste debe ser un espacio privado e higiénico.	2	1	0	No se tiene evidencia **0**
4.4.1.6 Número de baños para mujeres y hombres de igual a proporcional al número de trabajadoras y trabajadores.	Evidencia que acredite que en las instalaciones existen baños en número igual a proporcional al número de trabajadoras y trabajadores o verificación directa de este cumplimiento.	2	1	0	Se revisó la evidencia física y cumple con lo establecido en el numeral **2**
4.5 Libertad sindical.	En caso de que la organización no cuente con sindicato, el eje no aplica, por lo que se otorgan los puntos para no afectar la calificación	10	0	0	**10**
4.5.1 Libertad de asociación sindical	Subtotal:	4	0	0	**4**
4.5.1.1 Documento que permita asegurar que, en caso de existir una organización sindical, las y los directivos de la organización permiten a sus dirigentes	Documento emitido por algún(a) representante sindical, o Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) o Condiciones Generales de Trabajo (CGT) signadas por la organización y	2	0	0'	Oficio del Sindicato **2**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

efectuar las actividades gremiales propias de sus responsabilidades de dirigentes sindicales.	el sindicato, listado de personal con nombre y sexo que cuenta con licencia sindical, convenio bilateral con nombres, sexo y cargo de personal con licencia autorizado o entrevista a dirigentes sindicales para constatar su cumplimiento.				
4.5.1.2 Diferencia entre el porcentaje de mujeres afiliadas a una organización sindical y el porcentaje de hombres afiliados a una organización sindical igual a cero. $\left(\frac{MOS}{POS} * 100\right) - \left(\frac{HOS}{POS} * 100\right) = 0$ Donde: MOS: Mujeres afiliadas a una organización sindical. HOS: Hombres afiliados a una organización sindical. MP: Mujeres en la plantilla de personal. HP: Hombres en la plantilla de personal.	Este indicador puede considerarse cumplido si una persona hace la diferencia	2	0	0	Oficio del Sindicato **2**
4.5.2 Autonomía sindical.	Subtotal:	4	0	0	**4**
4.5.2.1 Documento que permita asegurar que las y los representantes de la organización se abstienen de inmiscuirse en las actividades gremiales de las y los trabajadores sindicalizados y de sus representantes.	Documento emitido por algún(a) representante sindical o Contrato Colectivo de Trabajo o Condiciones Generales de Trabajo signadas por la organización y el sindicato donde se evidencie el acuerdo sobre este derecho, o entrevista a dirigentes sindicales para constatar que la empresa no se inmiscuye en sus actividades sindicales	2	0	0	Oficio de Sindicato **2**
4.5.2.2 Documento que permita asegurar la ausencia de despidos de trabajadoras y trabajadores por participación sindical.	Documento emitido por algún(a) representante sindical y/o documento que pruebe ausencia de denuncias por dicho motivo, o avisos de rescisión de contrato con explicación de causas de despido, expedientes del personal despedido con constancias de razones del despido o entrevista con dirigentes sindicales y personal para constatación directa	2	0	0	Oficio de Sindicato **2**
4.5.3 Libertad de negociación colectiva.	Subtotal:	2	0	0	**2**
4.5.3.1 Existencia de una política de la organización orientada a negociar las condiciones de empleo de las y los trabajadores, a través de la suscripción de un contrato colectivo con la organización sindical más representativa.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización o Contrato Colectivo de Trabajo o Condiciones Generales de Trabajos convenidos entre la organización y el sindicato o comunicados oficiales de iniciación de revisión de condiciones o entrevistas para constatar el cumplimiento.	2	0	0	Condiciones generales de Trabajo de la SEMARNAT **2**

Se reconocerá, a través de puntaje adicional, a las organizaciones que cuenten con alguno(a) de los(as) siguientes reconocimientos, distinciones, certificaciones y/o prácticas sobresalientes:

Reactivo	Evidencias	Puntaje de la NMX		Puntaje obtenido
		Cumple	No cumple	
4.6 Puntos adicionales		Subtotal:		
4.6.1 Reconocimientos, distinciones o certificaciones:		18	0	**6**
4.6.1.1 Se otorgarán tres puntos adicionales por cada reconocimiento o distintivo otorgado por el gobierno federal, en materia de responsabilidad social, igualdad	Documento probatorio.	12	0	**Reconocimiento del Inmujeres 14912012** (Institucionalización de la perspectiva de Género del 8 de Junio 2012)

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

laboral, no discriminación o clima laboral. Pudiendo obtener hasta 12 puntos.				**Reconocimiento del Inmujeres 1968/2011** Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual del 4 de noviembre 2011. **6**
4.6.1.2 Se otorgarán tres puntos adicionales por cada reconocimiento o distintivo otorgado por una institución reconocida, en materia de responsabilidad social, igualdad laboral, no discriminación o clima laboral. Pudiendo obtener hasta 6 puntos.	Documento probatorio.	6	0	**No se tiene evidencia** **0**
4.6.2 Valor Comparable		Subtotal: 10	0	**10**
4.6.2.1 El salario asignado a los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por mujeres, y el salario asignado a los puestos que en la organización son ocupados en su mayoría por hombres, deben seguir la proporción resultante del cálculo de salario usando el concepto del valor comparable. Para todos los puestos en la organización, se debe cumplir Ph Sm ⊠ Pm* Sh , donde: Sm: Salario de cualquier puesto que en la organización sea ocupado en su mayoría por mujeres (puesto femenino). Pm: Puntaje del puesto femenino, calculado con base en el concepto de valor comparable. Sh: Salario de cualquier puesto que en la organización sea ocupado en su mayoría por hombres (puesto masculino). Ph: Puntaje del puesto masculino, calculado con base en el concepto de valor comparable. NOTA 2: Véase ejemplo en Apéndice Informativo C.	Utiliza el Sistema Hay o el Sistema de Valuación de Puestos, SIVAL o un sistema de valuación de puestos similar, basado en criterios objetivos, libres de juicios de valor y no sexista, que se base en un análisis y valuación de puestos que satisface la comparabilidad del valor de los puestos ya que incluye Escalas para valuar habilidades, solución de problemas y responsabilidad por resultados. Esas escalas que incluyen implícitamente los parámetros generalmente aceptados para estimar el valor del trabajo.	10	10	**Cuenta con el sistema SIVAL** **10**
4.6.3 Buenas prácticas laborales		Subtotal: 25	0	**5**
4.6.3.1 Existencia de prácticas laborales sobresalientes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que no se encuentren en la tabla de requisitos de la Norma.	Evidencia de aplicación de esquemas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que no se encuentren en la tabla de requisitos de la Norma.	5	0	**No se tiene evidencia** **0**
4.6.3.2 Existencia de prácticas de contratación y permanencia en el empleo, accesible y favorable para personas con discapacidad o de un grupo en situación de vulnerabilidad.	Manual, reglamento o documento homólogo que establezca el procedimiento.	10	0	**No se tiene evidencia** **0**
4.6.3.3 Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la organización y el porcentaje de mujeres en cargos directivos, menor o igual a 10 puntos porcentuales. $\left\lfloor\left(\frac{M}{PPO}*100\right)-\left(\frac{MD}{CD}*100\right)\right\rfloor \leq 10$	Mide la situación al momento de la revisión. Se registran los valores de cada variable y el resultado obtenido (valor absoluto), y se verifican los elementos que dan certeza a los datos presentados.	5	0	Se revisó la información y cumple con el indicador **5**

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

INFORME EJECUTIVO

Reactivo	Evidencia	Puntaje de la NMX			Puntaje obtenido
		Cumple	Puntos parciales	No cumple	
	GRAN TOTAL:	284	113.5	0	

Donde: M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la organización. PPO: Plantilla de personal de la organización. MD: Mujeres en cargos directivos. CD: Total de cargos directivos de la organización.				
4.6.3.4 Existencia de indicadores que midan el impacto de las políticas de igualdad laboral y no discriminación instrumentadas en la organización.	Evidencia de indicadores y resultados.	5	0	No se tiene evidencia 0

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org

PUNTAJE PARA LA CERTIFICACIÓN (mínimo 213 puntos)		
EJE	PUNTAJE DE LA NORMA	PUNTAJE OBTENIDO
4.1 Igualdad y no discriminación	75	67
4.2 Previsión Social	113	100
4.3 Clima Laboral	72	52
4.4 Accesibilidad y ergonomía	14	12
4.5 Libertad Sindical	10	10
4.6 Puntos Adicionales	53	21
Puntaje Total Considerando que la Comisión Dictaminadora dará el resultado Final, en base a todas las evidencias registradas	337	262

5. PUNTOS CRÍTICOS DE LA NORMA

Puntos de la norma NMX-R-025-SCFI-2012 (4.1.2.1, 4.1.2.4.3 y 4.3.1.2)				
¿Cumple con los tres puntos críticos? 4.1.2.4.3 4.1.2.1 4.3.1.2	SI	X	No	

6. PUNTOS ADICIONALES (si aplica)

4.6 Puntos adicionales	Evidencia (No. de registro, vigencia)
4.6.1 Reconocimientos, distinciones o certificaciones	
Ver 4.6	Ver 4.6

7. INTERVALOS DE TIEMPO APLICABLES AL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

Etapa	Evaluación en sitio (de acuerdo a tamaño de muestra)	Dictaminación Entrega de Certificado y documentos	Recurso de apelación, queja, disputa
Línea de tiempo			
Intervalo de tiempo	1 día hábil	15 días naturales	5 días hábiles

8. ENTREGA DEL INFORME

Se entregara de manera impresa o electrónica este informe y se registrara como acuse en la página 2 de 2 del formato FPOP00403 "Guion de apertura y clausura".

Retorno 13 de Jesús Galindo y Villa No. 14, Col. Jardín Balbuena, Del. Venustiano Carranza México, D.F., C.P. 15900
Tels: 01800 832 5200, (55) 26 43 12 12,, Fax: ext 102 Página Web: www.certificacionmexicana.org e-mail: certimex@certificacionmexicana.org