

		
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
<b>REVISIÓN 01/2017</b>	<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

1. **ORGANISMO AUDITADO:** TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
2. **RESPONSABLE DEL PROCESO:** MAGISTRADA MÓNICA ARCELIA GÜICHO GONZÁLEZ.
3. **AUDITOR LIDER:** LICENCIADA MARÍA AMPARO VILLA RODRÍGUEZ
4. **OBJETIVO:** IDENTIFICAR PUNTOS DE MEJORA Y CORREGIR DEBILIDADES.
5. **ALCANCE DE LA AUDITORIA:** VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015.
6. **PERSONAL ENTREVISTADO:** GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
7. **DOCUMENTACIÓN ANALIZADA:** CARPETA IDENTIFICADA COMO PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
8. **FORTALEZAS:** DE LA PRÁCTICA DE LA AUDITORÍA REALIZADA SE DESPRENDE EL COMPROMISO DEL GRUPO DE TRABAJO AUDITADO CON EL PROCESO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

REQUISITO	ELEMENTOS	OBSERVACIONES	PUNTUACIÓN OBTENIDA
<b>1. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Documentada armonizada con Artículo 1ro, F. III de la LFPED.</li> <li>- Documentada y Difundida de forma accesible a todo el personal.</li> <li>- Compromiso de todo el personal sin importar tipo de contrato.</li> <li>- Incluir prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades en el centro de trabajo y entre personal.</li> <li>- Presentar documento de designación del responsable de implementación y objetivos.</li> <li>- Presentar documentos aprobados por la Alta Dirección.</li> </ul>	CUMPLIDO	10
<b>2. Grupo, Comisión o Comité de vigilancia e implementación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de Instalación de dicho grupo, suscrita por la Máxima Autoridad, definiendo responsabilidades, funciones y grado de autoridad.</li> <li>- Documentos probatorios del establecimiento de lineamientos para operación.</li> </ul>	CUMPLIDO	5

 <small>Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje</small>		 <small>COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</small>	 <small>COMISION DE IGUALDAD DE GENERO</small>
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>			
<b>REVISIÓN 01/2017</b>		<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

<b>3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal sin Discriminación y con Igualdad de oportunidades.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentar manual o Documento de proceso de reclutamiento; debe incluir formatos o formularios para entrevistas estructuradas o evaluaciones de ingresos libres de sesgos.</li> <li>- Documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas en el centro de trabajo.</li> <li>- Presentar declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos.</li> <li>- Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</li> </ul>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>5</b>
<b>4. Auditoria Interna (Relación con Apéndice Normativo E).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, que cumpla con los siguientes elementos:</li> <li>- Mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación.</li> <li>- Definir las acciones y los recursos necesarios.</li> <li>- Planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría.</li> </ul>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>5</b>
<b>5. Medir Clima Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo. (Relación con Apéndice Normativo E).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos que acrediten la aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</li> <li>- Para obtención de este requisito se debe tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, no los resultados.</li> </ul>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>5</b>
<b>6. Código de Ética o Equivalente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento que compruebe la implementación y difusión de dicho código o equivalente que :</li> <li>- Prohíba todo tipo de discriminación.</li> <li>- Establezca sanciones en caso de discriminación.</li> <li>- Armonizado con lo establecido en la política de igualdad laboral y no</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>

 		
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
<b>REVISIÓN 01/2017</b>	<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

	discriminación		
<b>7. Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos probatorios para la identificación de la igualdad laboral: manuales o documentación de operación y/o procedimientos para la asignación de compensaciones.</li> <li>- Listado de Categorías, por salario y por sexo.</li> </ul>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>5</b>
<b>8. Contar con Procesos de ascenso y Permanencia con Igualdad de Oportunidades.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Procedimientos de ascenso y permanencia.</li> <li>- Documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación y desempeño con información desagregada por sexo</li> <li>- Elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal.</li> </ul>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>5</b>
<b>9. Procesos de Formación, Capacitación y Adiestramiento, con Igualdad de Oportunidades.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</li> <li>- Registro estadístico de participación de listas de asistencia desagregadas por sexo.</li> <li>- Presentar documentos, imágenes, fotografías o constancias que demuestren participación y difusión con accesibilidad para todo el personal.</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>
<b>10. Plan de capacitación y sensibilización en Igualdad Laboral y no Discriminación para el Personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad.</li> <li>- Cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres y conferencias</li> <li>- Registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.</li> <li>- Documentos, imágenes, fotografías y constancias que demuestren la participación y difusión.</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>

 <small>TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</small>	 <small>COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</small>	 <small>COMISION DE IGUALDAD DE GENERO</small>
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
<b>REVISIÓN 01/2017</b>	<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

<b>11. Utilizar Lenguaje Incluyente, No Sexista y Accesible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos, imágenes, fotografías y constancias que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible utilizada en el centro de trabajo.</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>
<b>12. Acciones para la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Personal y Familiar con Igualdad de Oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia y extracción de leche.</li> <li>- Documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería con información desagregada por sexo.</li> <li>- Informe del uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo.</li> <li>- Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio.</li> <li>- Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo.</li> <li>- Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente.</li> <li>- Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de licencia de paternidad.</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>
<b>13. Contar con Accesibilidad en Los Centros de Trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotografías de la Infraestructura adecuada.</li> <li>- Presentar Documento que contenga Plan de Accesibilidad.</li> <li>- Documentación Interna y/o Página Web accesible (AA) con las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proporcionar texto equivalente para todo elemento no textual.</li> <li>b) Utilizar lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio.</li> <li>c) Que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente descripción auditiva.</li> <li>d) Información de modo que los usuarios puedan recibir documentos según sus preferencias.</li> <li>e) Documento que demuestre la existencia de un programa de Protección Civil.</li> <li>f) Fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas.</li> </ul> </li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>3</b>

 		
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
REVISIÓN 01/2017	13 DE NOVIEMBRE 2017	

<b>14. Mecanismos y Regulaciones para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral en el Centro de Trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos y procedimientos presentados de forma escrita para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral entendida en términos de la Fracción III del Artículo 1ro de la LFPED.</li> <li>- Elementos Probatorios de la difusión del mecanismo,</li> <li>- Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia.</li> </ul>	<b>PARCIALMENTE CUMPLIDO</b>	<b>4</b>
--	---	------------------------------	----------

## REPORTE

### APLICACIÓN DE LA AUDITORIA INTERNA PARA EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS Y ACCIONES DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

COMO PARTE DE LOS TRABAJOS DE CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LA PRESIDENTA PROPONE LLEVAR A CABO EN ESTA SESIÓN UN EJERCICIO DE AUDITORIA INTERNA CON LA FINALIDAD DE DIAGNOSTICAR EL ESTADO EN EL QUE SE ENCUENTRA EL TFCA EN MATERIA DE IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS Y ACCIONES DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, PARA LO CUAL SE TOMA COMO REFERENCIA LOS REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN ESTABLECIDOS EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI2015.

No	REQUISITOS	HALLAZGOS DEL GRUPO DE TRABAJO
1	CONTAR CON UNA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO O EQUIVALENTE	LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL FUE EMITIDA EL DÍA 07 DE SEPTIEMBRE DE 2017 POR EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN. LA DIFUSIÓN AL PERSONAL DEL TRIBUNAL SE REALIZARÁ EL 14 DE NOVIEMBRE DE 2017.
2	CONTAR CON UN GRUPO, COMISIÓN O COMITÉ ENCARGADO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO.	EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, REALIZÓ SU SESIÓN DE INSTALACIÓN EL DÍA 07 DE SEPTIEMBRE DE 2017. DICHO GRUPO ESTARÁ A CARGO DE LA VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TFCA.
3	CONTAR CON UN PROCESO DE	SE CUENTA CON LOS LINEAMIENTOS PARA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PROPORCIONADO POR LA DIRECCIÓN DE

		
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
<b>REVISIÓN 01/2017</b>	<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SIN DISCRIMINACIÓN Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	RECURSOS HUMANOS.
4	REALIZAR UNA AUDITORÍA INTERNA. VER APÉNDICE NORMATIVO C.	AUDITORÍA REALIZADA EN ESTA SESIÓN.
5	MEDIR EL CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO. VER APÉNDICE NORMATIVO E.	DEL 21 AL 26 DE OCTUBRE DE 2017 FUE APLICADA UNA ENCUESTA DE “ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN” A 102 TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL TRIBUNAL DEL CUAL SE OBTUVO UN DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
6	EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE ÉTICA O EQUIVALENTE.	EL TRIBUNAL CUENTA CON CÓDIGO DE CONDUCTA PUBLICADO EN FEBRERO DE 2017, DIFUNDIDO EN LA PÁGINA DEL TRIBUNAL.
7	GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL Y OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES Y COMPENSACIONES AL PERSONAL.	SE APLICA EL MANUAL DE PERCEPCIONES EMITIDO POR LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO PARA TODA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DE MANERA INDISTINTA A TODA LA PLANTILLA LABORAL.
8	CONTAR CON PROCESOS DE ASCENSO Y PERMANENCIA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	SE AGREGA LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, PERFILES DE PUESTO, CATÁLOGOS DE SUELDOS Y PLANTILLA. EN CUANTO AL DESEMPEÑO SE DEMUESTRA EVALUACIÓN DE TRABAJADORES PARA LA OBTENCIÓN DEL PREMIO EMPLEADO DEL MES Y DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.
9	CONTAR CON PROCESOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	EL TFCÁ CUENTA CON UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EL CUAL SE BASA EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN APLICADA A TODO EL PERSONAL, SIN DISTINCIÓN. SE MOSTRARON CONVOCATORIAS LISTAS, Y SE ANALIZARAN DESAGREGADOS POR SEXO
10	CONTAR CON UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO.	SE VINCULA A LOS PLANES DE CAPACITACIÓN DE SEGOB, CONAVIM, INMUJERES Y CONAPRED. EL TFCÁ CUENTA CON DIVERSOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE VERSAN SOBRE LA MATERIA, SIN EMBARGO, NO SE CUENTA CON UNO ESPECÍFICO EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN. ÁREA DE OPORTUNIDAD.
11	UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE.	EL LENGUAJE INCLUYENTE ES UTILIZADO EN LAS ALGUNAS PUBLICACIONES REALIZADAS TANTO AL INTERIOR DE LA DEPENDENCIA COMO AL PÚBLICO EN GENERAL.
12	REALIZAR ACCIONES PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	SE CUENTA CON UN LACTARIO EN PROCESO. EL 29 DE JUNIO DE 2017, SE FIRMÓ UN CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL DIF NACIONAL Y EL TFCÁ CON LA FINALIDAD DE PODER TENER DENTRO DE LA INFRAESTRUCTURA DEL TRIBUNAL UN LACTARIO Y UNA LUDOTECA. TODO ESTO EN COLABORACIÓN TAMBIÉN CON EL VOLUNTARIADO NACIONAL. SERÁ INAUGURADO EL 27 DE NOVIEMBRE DE 2017. LICENCIAS DE PATERNIDAD Y DE HORARIO DE CUIDADOS MATERNOS Y LACTANCIA. CONVOCATORIA DEL SINDICATO DE ACTIVIDADES FAMILIARES.
13	CONTAR CON ACCESIBILIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.	EL TRIBUNAL CUENTA CON INFRAESTRUCTURA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISTINTAS DISCAPACIDADES TALES COMO: RAMPAS DE ACCESO Y SANITARIOS ADAPTADOS PARA EL USO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES. Y LENGUAJE BRAILLE EN ELEVADORES.
14	MECANISMOS Y REGULACIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.	LOS MECANISMOS Y REGULACIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL FUERON EMITIDOS EL DÍA 15 DE AGOSTO DE 2016 POR ESTE ÓRGANO COLEGIADO. LA DIFUSIÓN AL PERSONAL DEL TFCÁ SE REALIZARÁ UNA VEZ SEA APROBADO EN LO PARTICULAR POR EL PLENO, INCLUYENDO LA FIGURA DE LA PERSONA CONSEJERA POR SALA Y ÁREA ADMINISTRATIVA.

		
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		
<b>REVISIÓN 01/2017</b>	<b>13 DE NOVIEMBRE 2017</b>	

**ACUERDOS:**



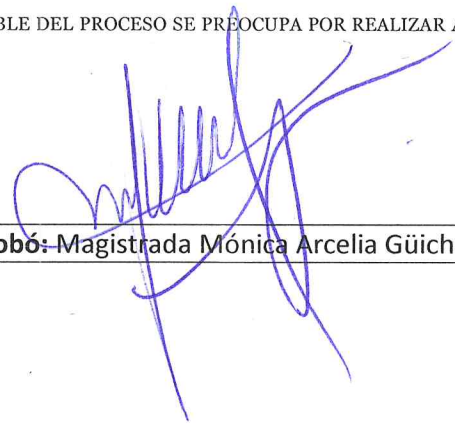
SE ELABORARÁ UN PLAN DE ACCIÓN QUE CONTENGA ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ESTE TRIBUNAL Y QUE ESTÉN ORIENTADAS A MEJORAR LAS PERCEPCIONES DEL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA SESIÓN DE REPORTE DE INFORME DE AUDITORÍA INTERNA PREVISTA EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2017.

**OPORTUNIDADES DE MEJORA:**

SE DESTACA EL HECHO DE QUE LAS OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS EN EL PROCESO DE HALLAZGO, SERVIRÁN COMO BASE PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2018.

**CONCLUSIÓN GENERAL:**

EL PROCESO CUMPLE CON LO ESTABLECIDO EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EL RESPONSABLE DEL PROCESO SE PREOCUPA POR REALIZAR ACCIONES DE MEJORAMIENTO CONTINUO CON EL SEGUIMIENTO PERIÓDICO QUE PERMITE EL MISMO.

 <b>Elaboró:</b> Lic. Dick Rigoberto Castillo Bacasegua	 <b>Revisó:</b> Lic. María Amparo Villa Rodríguez	 <b>Aprobó:</b> Magistrada Mónica Arcelia Güicho González
---	--	--