

EL PRESENTE DOCUMENTO CONTIENE DATOS PERSONALES IDENTIFICATIVOS, POR LO QUE SE EMITE EN VERSIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LOS ART. 2 FRACC. V, 4 FRACC. V Y VI, 20 Y 21, DE LA (LTAIPEJM) Y LINEAMIENTO QUINCUGÉSIMO OCTAVO, FRACCIÓN I, DE LOS (LGPICR)

Análisis de accesibilidad web

ijaldem.com



ELIMINADA
UNA FIRMA
DE CONFOR
MIDAD CON
LOS ART.
2 FRACC. V,
4 FRACC. V
Y VI, 20 Y 21
DE LA
LTAIPEJM
Y EL
LINEAMEN
TO
QUINCUA
GÉSIMO
OCTAVO
FRACC. I DE
LOS
LGPICR.

A-12

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
No critico (una vez que se ha cumplido con los requisitos criticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.4.3	Procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades. -Registro estadístico de participación. -Listas de asistencia desagregadas por sexo. Documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.		X	LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ EL 23 DE JULIO
	5.3.3.4.4	Campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. -Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad. -Cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia). -Registro estadístico de participación. -Listas de asistencia desagregadas por sexo. -Documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.		X	EL IJM LA REALIZA
	5.3.3.4.5	Documentos, imágenes, fotografías, etcétera, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible		X	NECESARIO REVISAR LA COMUNICACIÓN OFICIAL
	5.3.3.5.1.1 Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Sala de lactancia. -Promoción de la lactancia materna		X	NO ES OBLIGATORIA PERO ES NECESARIO CONOCER SI LA QUIEREN O NO INSTALAR
		Oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).		X	NO ES OBLIGATORIA
		Medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	X		TIENEN DOCUMENTACIÓN QUE PUEDA ACREDITARLO? ALGUNOS PERMISOS FIRMADOS O INCIDENCIAS?
		Medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.		X	TIENEN EVIDENCIA DOCUMENTAL ?
		Licencia de paternidad al menos por cinco días laborales.	X		TIENEN EVIDENCIA DOCUMENTAL ?

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
No crítico (una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.6.1 Accesibilidad en los centros de trabajo.	Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. -Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona. -Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. -Programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	X		TIENEN FOTOGRAFÍAS?
	5.3.3.7.1	Protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o disposiciones de otro tipo, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación. -Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo. -En caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos. -Documentos que acrediten la aplicación del procedimiento de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral; si es el caso. -Si no se tienen casos de denuncia ante su mecanismo, realizar acta o carta de no existencia de denuncias, firmada por la persona titular de la dependencia.		X	EL LUM LA REALIZA

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

Número	Medida de nivelación	Documentación solicitada	SI	No	Evidencias/ Observaciones
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Plantilla de personal desagregada por sexo.		X	NECESARIO HACER LA DESAGREGACIÓN
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Plantilla de personal desagregada por sexo.		X	NECESARIO HACER LA DESAGREGACIÓN

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Documento probatorio de la discapacidad emitido por una autoridad competente.		X	
4	Figura mediadora u ombudsman para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral	Nombramiento oficial con sus funciones y atribuciones. Informe anual de sus actividades.	X		ES NECESARIO CONTAR CON LOS EXPEDIENTES COMO PROBATORIOS
5	Actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal y sus familias.	Listado de eventos realizados con breve descripción de la actividad.	X		TIENEN FOTOGRAFÍAS O LISTAS DE ASISTENCIA

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ASESORÍA EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN INSTITUTO JALISCIENSE DE LA ARTESANÍA

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	Si	No	Evidencias/ Observaciones
Crítico (su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación)	5.3.3.1	Política de igualdad laboral y no discriminación o equivalente.		X	
	5.3.3.2.1	Grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación. (-Nombramientos. -Acta constitutiva. -Lineamientos de operación del comité.)		X	
	5.3.3.2.2	Proceso de reclutamiento y selección de personal. -Formatos o formularios para entrevististas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso. -Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo. -Catálogo de puestos. -Tabulador de salarios. -Perfiles y/o descripciones de puestos.	X		Solo contamos con -Catálogo de puestos. -Tabulador de salarios. -Perfiles y/o descripciones de puestos
	5.3.3.2.3	Proceso o procedimiento de auditoría interna.		X	
	5.3.3.2.4	Medición de clima laboral y no discriminación.		X	
No crítico (una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.3.1	Código de ética o equivalente.	X		
	5.3.3.4.1	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. (-Manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones y demás incentivos, basados en la evaluación del desempeño. -Valuación de puestos para fijación y aumento de salarios. -Listado de puestos por categorías, por salarios y por sexo.)		X	
	5.3.3.4.2	Manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia. -Documento sobre el mecanismo de evaluación del desempeño.)		X	

Lizeth Salgado

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	Si	No	Evidencias/ Observaciones
No crítico (una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.4.3	Procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades. -Registro estadístico de participación. -Listas de asistencia desagregadas por sexo. Documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.	X		
	5.3.3.4.4	Campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. -Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad. -Cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias (presenciales, semipresenciales, virtuales, a distancia). -Registro estadístico de participación. -Listas de asistencia desagregadas por sexo. -Documentos, imágenes, fotografías, constancias, etcétera, que demuestren la participación y la difusión con accesibilidad para todo el personal.	X		
	5.3.3.4.5	Documentos, imágenes, fotografías, etcétera, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible		X	
	5.3.3.5.1.1 Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Sala de lactancia. -Promoción de la lactancia materna		X	
		Oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).		X	
		Medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).		X	
		Medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.		X	
		Licencia de paternidad al menos por cinco días laborales.		X	

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
No critico (una vez que se ha cumplido con los requisitos criticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.6.1 Accesibilidad en los centros de trabajo.	Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. -Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona. -Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. -Programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.		X	
	5.3.3.7.1	Protocolos, códigos, lineamientos, procedimientos o disposiciones de otro tipo, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación. -Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo. -En caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos. -Documentos que acrediten la aplicación del procedimiento de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral; si es el caso. -Si no se tienen casos de denuncia ante su mecanismo, realizar acta o carta de no existencia de denuncias, firmada por la persona titular de la dependencia.	X		

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

Número	Medida de nivelación	Documentación solicitada	SI	No	Evidencias/ Observaciones
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Plantilla de personal desagregada por sexo.		X	
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Plantilla de personal desagregada por sexo.	X		

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Documento probatorio de la discapacidad emitido por una autoridad competente.		X	
4	Figura mediadora u ombudsman para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral	Nombramiento oficial con sus funciones y atribuciones. Informe anual de sus actividades.		X	
5	Actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal y sus familias.	Listado de eventos realizados con breve descripción de la actividad.		X	

Accesibilidad en la web

Un sitio Web accesible es aquel que puede ser utilizado correctamente por el mayor número posible de usuarios, incluyendo a personas con diferentes tipos de discapacidad e independientemente de los medios técnicos.

Al hablar de accesibilidad Web se está haciendo referencia a un diseño Web, que va a permitir que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la Web aportando contenidos. La accesibilidad Web también beneficia a otras personas, incluyendo adultos mayores que han visto mermadas sus capacidades a consecuencia de la edad.

La accesibilidad Web va a beneficiar a muchos tipos de discapacidades, incluyendo a personas con discapacidad visual, auditiva, física, cognitiva, neurológica y del habla.

El sitio web del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación busca difundir información y contenidos sobre discriminación e igualdad. Para cumplir está labor, se planteó la creación de una página incluyente, con los niveles más altos de accesibilidad.

Hablar de Accesibilidad Web es hablar de un acceso universal a la Web,

independientemente del tipo de hardware, software, infraestructura de red, idioma, localización geográfica y capacidades de las y los usuarios.

La accesibilidad Web significa que personas con algún tipo de discapacidad van a poder hacer uso del Internet. En concreto, al hablar de accesibilidad Web se está haciendo referencia a un diseño del sitio, que permita que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la Web.

¿POR QUÉ DEBE SER ACCESIBLE UN SITIO WEB?

La Web se ha convertido en un recurso muy importante para diferentes aspectos de la vida: educación, empleo, gobierno, comercio, sanidad, servicios, acceso a la información, entretenimiento, entre muchos otros. Es muy importante que tanto los contenidos como la arquitectura de los mismos dentro de la Web sean comprensibles, para así proporcionar un acceso equitativo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. Un sitio Web accesible puede ayudar a personas con discapacidad a participar más activamente en la sociedad.

¿CÓMO NAVEGAN EN INTERNET LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Las personas con discapacidad por lo general usan elementos y herramientas de asistencia tecnológica, los cuales les permiten percibir e interactuar con un sitio Web.

Algunos ejemplos de estas herramientas son lectores de pantalla, aplicaciones de comando de voz, amplificadores de pantalla, interfaces humanas adaptadas, ratones de cabeza, etc..

¿QUÉ DEBE TENER UN SITIO WEB ACCESIBLE?

Para que un sitio Web se considere accesible debe cumplir con varias condiciones; dos de las más importantes son que sea perceptible por medio de alguno de nuestros sentidos, y que sea compatible con las herramientas de asistencia tecnológica que por lo general utilizan las PCD's.

Los problemas más recurrentes de un sitio Web inaccesible se relacionan con el manejo de imágenes, texto, colores utilizados y la estructura de la información.

Pautas básicas de accesibilidad web

1.- IMÁGENES Y ANIMACIONES

Use el atributo alt para describir la función de cada elemento visual.

Las imágenes o archivos de audio, deben tener descripciones en texto, para ayudar a personas que usan un lector de pantalla.

Use el elemento map y texto para las zonas activas.

2.- ENLACES DE HIPERTEXTO

Use texto que tenga sentido leído fuera de contexto. Por ejemplo, evite "Click aquí".

Identificar links/enlaces con un subrayado, no sólo con el efecto hover. Si sólo se pone un cambio de color, las personas que no distinguen colores no serán conscientes de que hay un enlace.

Si un enlace se va abrir en una pestaña o ventana nueva del navegador, se debe indicar En estos casos, en el campo "título" se puede añadir el texto "Se abre en una nueva ventana."

3.- ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Use encabezados, listas y estructura consistente. Facilite la lectura línea a línea. Resuma.

También se deben usar hojas de estilo en cascada (o CSS, siglas en inglés de Cascading Style Sheets) es un lenguaje de diseño gráfico, es muy usado para establecer el diseño visual de los documentos web, e interfaces de usuario escritas en HTML o XHTML; el lenguaje puede ser aplicado a cualquier documento

XML, incluyendo XHTML, SVG, XUL, RSS, etcétera. También permite aplicar estilos no visuales, como las hojas de estilo auditivas y presentar el mismo documento marcado en diferentes estilos para diferentes métodos de renderizado, como en pantalla, en impresión, en voz (mediante un navegador de voz o un lector de pantalla, y dispositivos táctiles basados en el sistema Braille.

4.- TEXTOS Y TIPOGRAFÍA

Usar unidades relativas en el tamaño de la fuente (em, ex, %). Con esto permitimos que el texto se pueda aumentar o disminuir según las preferencias de cualquier usuario, si se usan medidas absolutas se impide el redimensionado de la fuente.

La justificación de textos, puede dificultar la comprensión a usuarios con dislexia o a los usuarios que usan aumento en sus pantallas.

También debe evitarse el uso de saltos de línea para crear una separación visual entre los contenidos.

¿QUÉ ES LA NORMATIVA WAI-ARIA?

(Por sus siglas en inglés, aplicaciones enriquecidas accesibles de Internet), que define una forma de hacer el contenido y las aplicaciones de la Web más accesibles para gente con discapacidad. Especialmente en

lo referido a contenido dinámico y controles de interfaz de usuario avanzados. El desafío es conseguir que aplicaciones Web con funcionalidades complejas (generalmente desarrolladas con Ajax y DHTML) puedan ser utilizadas por personas con dificultades.

¿QUÉ SON LAS PRUEBAS BETA Y PARA QUÉ SIRVEN?

Las pruebas Beta se realizan con la participación de usuarios y usuarios con discapacidad y están enfocadas principalmente a verificar la facilidad de uso del sitio Web. Se prueba la compatibilidad del sitio respecto de las herramientas y software especial que se emplean como asistencia tecnológica y que utilizan algunas de las personas con discapacidad con la finalidad de facilitar su interacción con la computadora. Estas pruebas incluyen:

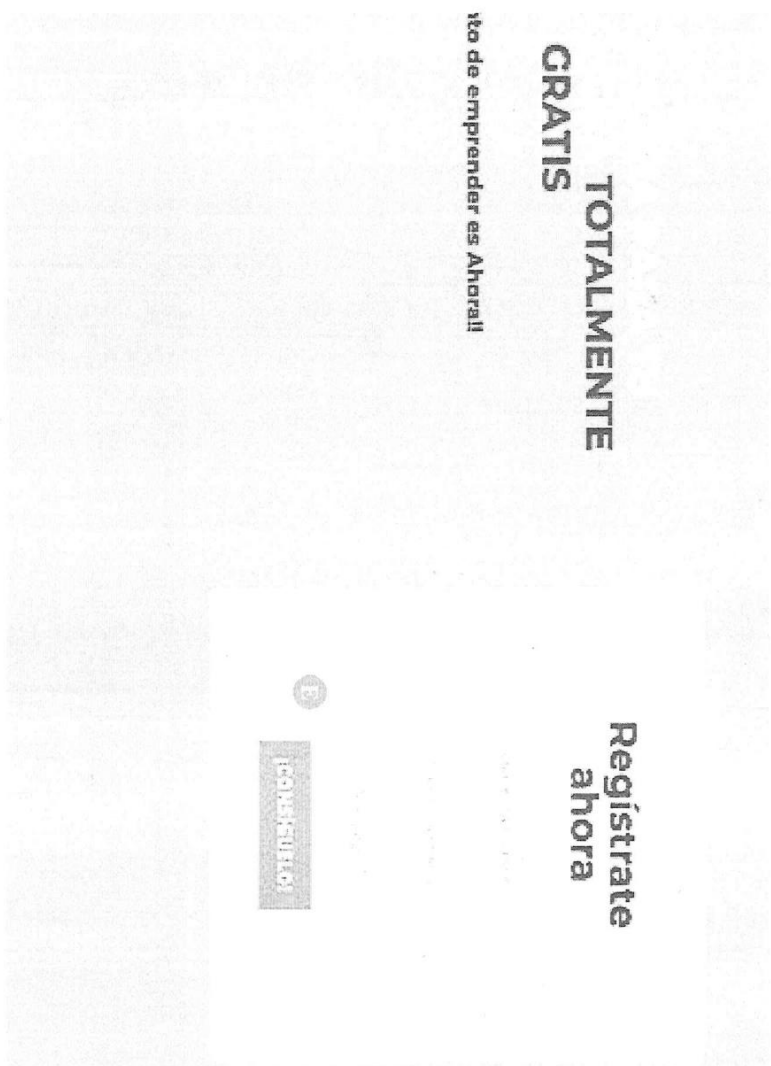
- Navegación por el sitio.
- Realización de las tareas más comunes y frecuentes que cualquier usuario realiza dentro del sitio.
- Verificación del funcionamiento de las herramientas de asistencia tecnológica como lectores de pantalla, aplicaciones de comando de voz, amplificadores de pantalla, interfaces humanas adaptadas, ratones de cabeza, etc.



Análisis básico de accesibilidad web ijaldem.com

- A) Etiqueta h1, esta etiqueta hace referencia al título del sitio, en este caso está vacía, por lo que el lector de contenidos leerá: Título del sitio: Vacío
- B) Links no contienen texto descriptivo.
- C) Poco contraste entre texto y fondo.
- D) En el sitio en general, la mayoría de imágenes no tienen un texto que las describa.

E) En el formato de registro valdría la pena agregar los atributos ARIA.



Más información sobre los atributos ARIA: web.ua.es/es/accesibilidad/accesibilidad/web/wai-aria.html



Conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual

No verbal

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

La Organizacional Internacional del Trabajo (OIT) determina que:

El acoso sexual se produce cuando una persona (hombre o mujer) realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada, que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo.



Igualdad laboral
No discriminación



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (inmujeres.gob.mx)

Lizeth Sahagún



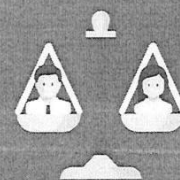
Conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual

De carácter físico

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

La Organizacional Internacional del Trabajo (OIT) determina que:

El acoso sexual se produce cuando una persona (hombre o mujer) realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada, que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo.



Igualdad laboral
No discriminación



Conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual

Verbal

- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

La Organizacional Internacional del Trabajo (OIT) determina que:

El acoso sexual se produce cuando una persona (hombre o mujer) realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada, que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo.



Igualdad laboral
No discriminación



DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ASESORÍA EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN IJLADEM

TIPO DE REQUISITO	No. de requisito	Descripción	SI	No	Evidencias/ Observaciones
Crítico (su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación)	5.3.3.1	Política de igualdad laboral y no discriminación o equivalente.		X	LA TRABAJA EL IJM
	5.3.3.2.1	Grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación. (-Nombramientos. -Acta constitutiva. -Lineamientos de operación del comité.)		X	NECESARIO QUE SE DETERMINE QUIENES LO VAN A INTEGRAR
	5.3.3.2.2	Proceso de reclutamiento y selección de personal. -Formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso. -Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo. -Catálogo de puestos. -Tabulador de salarios. -Perfiles y/o descripciones de puestos.		X	LO TRABAJA EL IJM
	5.3.3.2.3	Proceso o procedimiento de auditoría interna.	X		LO HACE EL IJM
	5.3.3.2.4	Medición de clima laboral y no discriminación.		X	YA REALIZADO
No crítico (una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse)	5.3.3.3.1	Código de ética o equivalente.		X	YA LO TIENEN
	5.3.3.4.1	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. (-Manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones y demás incentivos, basados en la evaluación del desempeño. -Valuación de puestos para fijación y aumento de salarios. -Listado de puestos por categorías, por salarios y por sexo.)	X		TIENEN ALGÚN MANUAL O PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN POR ESCRITO?
	5.3.3.4.2	Manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia. -Documento sobre el mecanismo de evaluación del desempeño.)	X		TIENEN ALGÚN MANUAL O PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN POR ESCRITO?

Lizeth Salazar