



Plan de Auditoría Interna

I.- Área a auditar:	Honorable Congreso del Estado de Puebla
II.- No. De Auditoría:	Auditoría GILD-0172016
III.- Rubro a auditar	Implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación
IV. Período:	Del 15 de noviembre de 2018 al 14 de noviembre de 2019
V.- Objetivo:	La presente auditoría interna tiene como objeto evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla
VI.- Principales Funcionarios:	
VII.- Ubicación	5 Poniente 128 y 8 Oriente 216, Centro Histórico, Puebla, Pue.
VIII.- Áreas a Revisar	Política; Unidad de Atención Ciudadana; Contraloría Interna; Instituto de Investigaciones Legislativas, Financieras y Socioeconómicas; Secretaría General; Oficialía de Partes; Unidad de Acceso a la Información; Coordinación Ejecutiva; Dirección General de Servicios Legislativos; Dirección General de Asuntos Jurídicos, de Estudios y de Proyectos Legislativos; Dirección General de Comunicación Social; Dirección General de Administración y Finanzas.
IX.- Documentación a solicitar: la documentación enlistada a continuación se considera enunciativa más no limitativa.	Metodología: La intervención se efectuará de acuerdo a las normas, técnicas y procedimientos de auditoría, los cuales se consideran en forma enunciativa y no limitativa.
Requisitos de participación	
Política de igualdad laboral y no discriminación:	<ul style="list-style-type: none">• Verificar que exista de forma impresa.• Corroborar que ésta se encuentre armonizada con la Fracción III del Art. 1 de la LFPED.• Constatar que sea del conocimiento del personal.



Acta de sesión de la Comisión de Igualdad de Género en la que se autorizó la política.	<ul style="list-style-type: none"> • Corroborar que se encuentre aprobada y vigente.
Evidencia de difusión de la política	<ul style="list-style-type: none"> • Constatar que sea realizada la difusión a todo el personal, con independencia del régimen de contratación.
Documentación relativa a la Integración del Grupo de Igualdad Laboral y no Discriminación:	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que se cuente con un grupo de igualdad laboral y no discriminación y se hayan establecido sus funciones y responsabilidades.
Manual, procedimiento, circular o check list de reclutamiento y selección de personal:	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que el proceso de gestión y recursos humanos se realice atendiendo prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, y que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.
Código de ética:	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que el Congreso del Estado cuente con un instrumento que norme la conducta del personal que labora en éste, armonizando con lo establecido en la política de Igualdad Laboral y no Discriminación.
Medir el clima laboral:	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del cuestionario de clima laboral.
Tabulador de puestos, sueldos y salarios que contenga todos los tipos de contratación (base, confianza, honorarios y asimilados a salarios)	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que se garantice la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
Política o criterios para la asignación de compensación	
Política o criterios para la asignación de prestaciones.	
Política o criterios para el incremento salarial.	
Política o criterios para el otorgamiento de incentivos.	
Política o criterios para el pago de trabajos extraordinarios.	



Nómina de personal de base, confianza, honorarios y asimilados a salarios.	
Expedientes de personal.	
Evaluaciones del desempeño para otorgamiento de incentivos.	
Documentación comprobatoria de los estímulos pagados.	
Auxiliares contables del pago de estímulos.	
Manual, procedimiento y/o políticas de ascenso y permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que se cuente con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	
Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
Evidencia de acciones realizadas para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la documentación que acredite dichas acciones.
Evidencia de la accesibilidad en los centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que exista accesibilidad al centro de trabajo para personas con discapacidad.
Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.
Plantilla de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.



	<ul style="list-style-type: none">• Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos, de la totalidad de su personal.
Nombramiento del Ombudsperson dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	
Actividades o eventos realizados y enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familia.	<ul style="list-style-type: none">• Verificar su existencia.