



1.- ¿Se Cuenta con políticas de reclutamiento, selección y contratación libres de discriminación? (TODAS LAS EMPRESAS)

1.1 Evidencias: Manual para el reclutamiento, selección y contratación de personal sin distingos ni discriminación o documento homólogo.

1.2 Evidencias: Anuncio de vacante de empleo libre de discriminación.

2.- ¿Cuenta el personal con las prestaciones laborales que establece la Ley Federal del Trabajo Sin distingo para hombres y mujeres. (TODAS LAS EMPRESAS)

2.1 Evidencias: Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso, prima de antigüedad, reparto de utilidades, seguro social, finiquito, salario, jornada de trabajo, licencias por maternidad y paternidad, por adopción, lactancia, guardería, etc.

3.- ¿Existen procedimientos claros para ascensos y promociones con igualdad de oportunidades? (TODAS LAS EMPRESAS)

3.1 Evidencias: Convocatoria, procedimiento o proceso homólogo para ascensos del personal con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

4.- ¿Mujeres y hombres tienen el mismo ingreso si desempeñan la misma actividad? (TODAS LAS EMPRESAS)

4.1 Evidencias: Comprobantes de pagos de mismos puestos con mismo sueldo para hombres y mujeres.

5.- ¿Cuál es el salario del puesto de trabajo con menor ingreso al mes? (TODAS LAS EMPRESAS)

5.1 Evidencias: Comprobante de pago del menor nivel.

6.- ¿El 100% del personal cuenta con seguridad social? (TODAS LAS EMPRESAS)

6.1 Evidencias: Relación de trabajadores con número de seguridad social.

7.- ¿Se cuenta con Comisión de Seguridad e Higiene operando y cumpliendo con sus funciones? (TODAS LAS EMPRESAS)

7.1 Evidencias: Acta de integración de la Comisión.

7.2 Evidencias: Actas de recorridos y programa de seguridad e higiene.

8.- ¿Se implementaron las recomendaciones y medidas sanitarias originadas por el Virus SARS-COVID-19? (TODAS LAS EMPRESAS)

8.1 Evidencias: Fotografías, comunicados al personal para realizar guardias, medidas de seguridad implementadas.

8.2 Evidencias: Capacitación del IMSS.

8.3 Evidencias: Cumplimiento en restricciones bajo la contingencia.



9.- ¿Se cuenta con diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo? (TODAS LAS EMPRESAS)

9.1 Evidencias: Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.

10.- ¿Se capacita al 100% del personal? (TODAS LAS EMPRESAS)

10.1 Evidencias: Programa de capacitación y adiestramiento.

10.2 Evidencias: Recibos de constancia DC-3 por parte de las y los trabajadores.

11.- ¿Se cuenta con Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad operando y cumpliendo con sus funciones? (MÁS DE 50 TRABAJADORES)

11.1 Evidencias: Acta de integración de la Comisión conforme al formato DC-1 y minutas de las sesiones de la Comisión.

11.2 Evidencias: Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento conforme al formato DC-2.

11.3 Evidencias: Evidencias de las capacitaciones, incluida la entrega del formato DC-3 a las y los trabajadores que aprobaron los cursos.

12.- ¿Se mide la productividad y se realizan acciones para incrementarla? (TODAS LAS EMPRESAS)

12.1 Evidencias: Programa de productividad laboral.

12.2 Evidencias: Mediciones de la productividad y minutas con acuerdos para mejorarla.

13.- ¿Se cuenta con el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; procedimiento para la atención de quejas por acoso o violencia sexual y laboral? (TODAS LAS EMPRESAS)

13.1 Evidencias: Protocolo.

13.2 Evidencias: Existencia de un código de ética, promoción de valores, código de conducta o documentos homólogos.

13.3 Evidencias: Promoción explícita de prevención de violencia laboral y sexual en contra de las mujeres en el centro de trabajo.

13.4 Evidencias: Pláticas, talleres, conferencias y/o actividades que sirvan a la prevención de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres.

13.5 Evidencias: Documentación (en caso de que exista) en donde demuestre las sanciones para quienes incurran en casos de abuso laboral y sexual.

13.6 Evidencias: Personal de Recursos Humanos cuenta con capacitación para atender temas de violencia laboral y sexual.



- 13.7 **Evidencias:** Existencia de buzones de quejas y/o sugerencias
- 13.8 **Evidencias:** Evidencia de reportes de seguimiento a las quejas y/o evidencias presentadas
- 13.9 **Evidencias:** Campañas (carteles, trípticos, protectores de pantallas, que coadyuven a la prevención de violencia en contra de las mujeres.

14.- ¿Se cuenta con una política implementada de conciliación vida familiar y laboral? (TODAS LAS EMPRESAS)

- 14.1 **Evidencias:** Horarios flexibles para atender cuestiones personales. · Convenios con guarderías para los hijos de las y los trabajadores y el uso de las mismas.
- 14.2 **Evidencias:** Acciones de integración de la familia (día de la familia, encuentros culturales, etc.).
- 14.3 **Evidencias:** Promoción de labores altruistas en compañía de colaboradores y familiares.
- 14.4 **Evidencias:** Acciones de cuidado de la ecología. · Respeto a los periodos vacacionales.
- 14.5 **Evidencias:** Orientación y apoyo al personal que esté próximo a jubilarse.
- 14.6 **Evidencias:** Reportes de días de descanso para las y los trabajadores que hayan perdido a un familiar hijo(a)s, esposo(a), padres, hermano(a)s, etc.

15.- ¿Se respeta la libertad sindical de las y los trabajadores? (SINDICATOS)

- 15.1 **Evidencias:** Trabajadoras y trabajadores informados respecto a su derecho de afiliarse o no a algún sindicato.
- 15.2 **Evidencias:** Si hubo votaciones, que el voto haya sido personal, libre, directo y secreto.
- 15.3 **Evidencias:** Transparencia en el manejo de recursos sindicales.
- 15.4 **Evidencias:** Proporcionalidad de sexo en puestos directivos.

16.- De contar con contrato colectivo de trabajo ¿Ya se hizo la modificación de estatutos que señala la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 2019? (SINDICATOS)

- 16.1 **Evidencias:** Estatutos modificados conforme a la Reforma del 1 de mayo de 2019 de la Ley Federal del Trabajo.

17.- ¿Ya se realizó el trámite de Constancia de representatividad para firma de contratos colectivos iniciales? (SINDICATOS)

- 17.1 **Evidencias:** Haber solicitado o contar con Constancia de Representatividad.

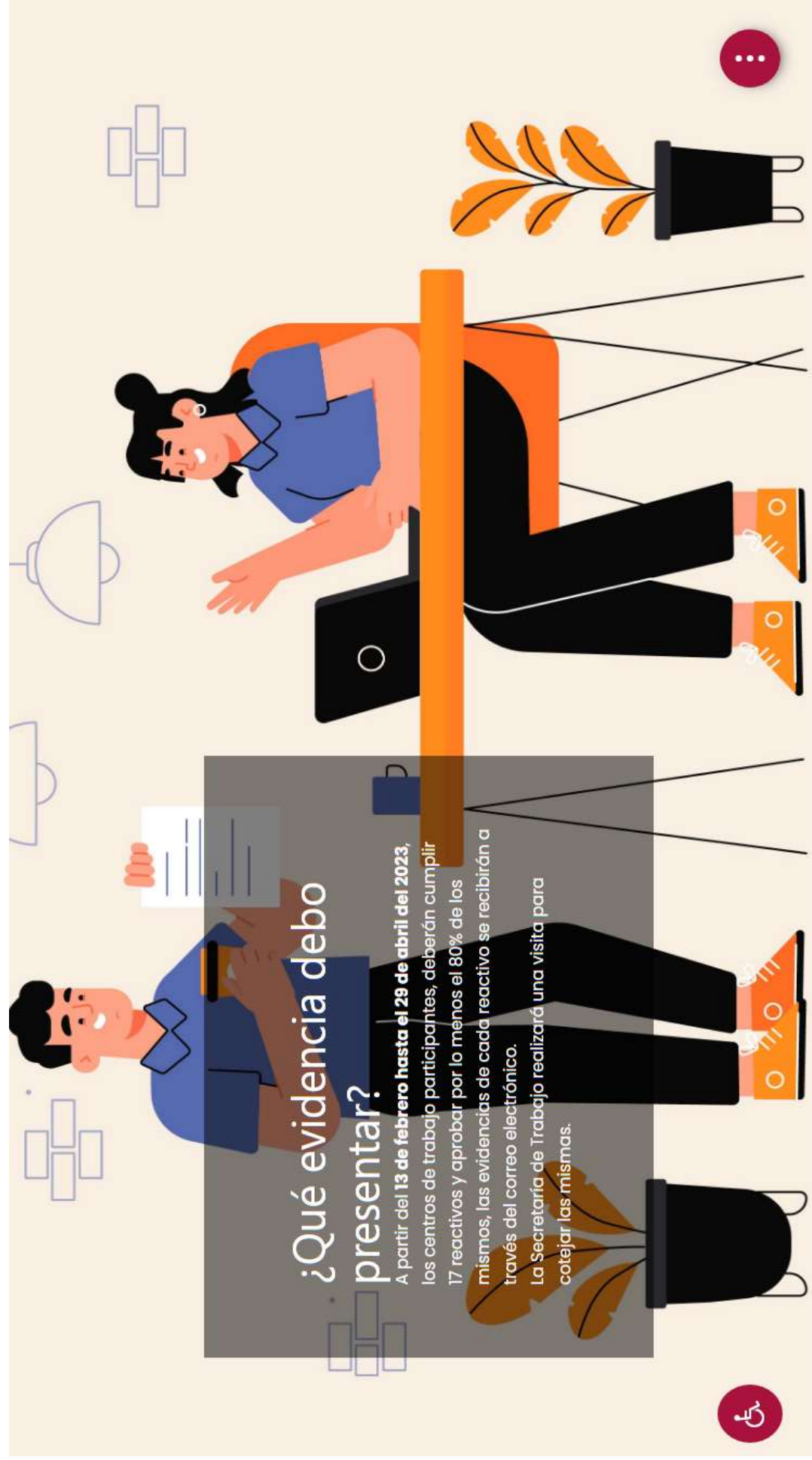
CONVOCATORIA WEB: <https://st.puebla.gob.mx/index.php/reconocimiento-al-trabajo-digno>

Correo electrónico: normativolaboral.st@puebla.gob.mx

Teléfono: 222 246 4457 Ext. 132

¿Por qué tener un reconocimiento estatal?

Este reconocimiento es un estímulo para todos los centros de trabajo del sector privado y social, realicen acciones encaminadas al cumplimiento del objetivo 8 de la Agenda 2030, referente a "Trabajo Decente y Crecimiento Económico".



Calendario de convocatoria y actividades

Promoción	1 de enero - 31 de enero 2023
Convocatoria	Del 10 de febrero al 30 de abril de 2023
Registro	a través del correo que estará en la página de la Secretaría de Trabajo
Carga de Información en la plataforma virtual de la Secretaría de Trabajo	Del 01 al 31 de marzo del 2023
Evaluación de los centros de trabajo participantes	Del 01 al 15 de mayo del 2023
Entrega de resultados:	Del 16 al 23 de mayo de 2023
Entrega de reconocimiento:	29 de mayo 2023





Formato de Solicitudes y Peticiones

Subdirección de Normativa Laboral

Tema de interés (Colocar una "X"):	NMX-025 en Igualdad Laboral y no Discriminación		Reconocimiento Trabajo Digno		Taller de Liderazgo Femenino	
Fecha de Solicitud (Día/Mes/Año):						
Nombre Completo Colaborador(a) Responsable del Proceso (Enlace):						
Puesto del Enlace:						
Número Telefónico:						
Correo Electrónico:						
Razón Social o Nombre de la Empresa:						
Dirección Completa del Centro de Trabajo.:						
Giro o actividad de la Empresa:						
Fecha Tentativa de Capacitación:						
Observaciones Generales:						
Atendió por la Secretaría de Trabajo:						



Puebla, Pue a _____ de _____ de 2023.

LIC. GABRIEL BIESTRO MEDINILLA
SECRETARIO DE TRABAJO DE PUEBLA

Por este medio y con fundamento en el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la manera más atenta, solicito a Usted que la empresa _____ pueda ser considerada en la participación de la convocatoria de **“Reconocimiento al Trabajo Digno”** que organiza la Secretaría que Usted representa, ya que considero que dicha moral cumple con los requisitos establecidos para la obtención del referido reconocimiento.

Sin otro particular por el momento, me despido de usted dejando a su disposición los siguientes datos de contacto: teléfono _____, correo electrónico: _____ de la C.

_____.

A T E N T A M E N T E
