



## Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Alcance

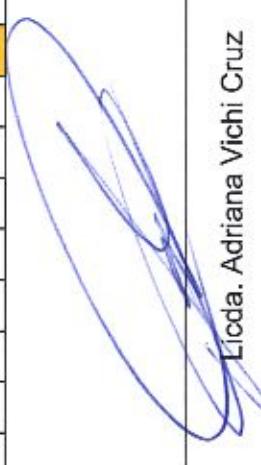
**La Política de Igualdad es aplicable en todas las Unidades Responsables de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto de Asistencia y Coordinación entre las autoridades y organismos que intervienen en la ejecución de las misiones y funciones de la Comisión.**

observing

la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la o el responsable nombrado para la implementación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación tendrá la responsabilidad de la revisión, verificación y cumplimiento de este plan de acción para la implementación de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

No.	Actividades	Mes	Año	Acciones		
		SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	
1	Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la política	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2023/2024	1.- Difusión de material gráfico con perspectiva de género. 2.- Impartir cursos de capacitación. 3.- Realizar auditorías al menos dos auditóreas de seguimiento a los 14 requisitos de la norma. 4.- Verificar que se lleven a cabo las sesiones del comité de igualdad laboral y no discriminación. 5.- Revisar y actualizar de manera permanente las cédulas de profesionalización que garantice la igualdad salarial.
2	Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2023/2024	1.- Difusión de material gráfico con perspectiva de género. 2.- Difusión del manual de Lenguaje Incluyente y no sexista. 3.- Curso y capacitación en Lenguaje Incluyente y no Sexista.
3	Realizar programas de capacitación del personal de la Comisión Nacional en materia de igualdad laboral y No Discriminación, violencia de género.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2023/2024	1.- Actividad lúdica familiar lotería para la igualdad y la no discriminación. 2.- Difusión de material gráfico con perspectiva de género. 3.- Promover y fomentar programas de capacitación orientada a competencias con igualdad de oportunidades
4	Verificar que existan los medios de movilidad para el personal con discapacidad	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2023/2024	1.- Adecuación de la página web. 2.- Revisión de edificios para asegurar accesos a toda persona.
5	Garantizar la accesibilidad a toda persona en la CNDH.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2023/2024	1.- Micrositio en intranet, crear material gráfico, imágenes, videos. 2.- Revisar los procesos de reclutamiento, selección y permanencia para asegurar igualdad laboral a todo el personal. 3.- Capacitar y difundir de manera permanente el código de ética y el código de conducta. 4.- Difundir entre el personal, información en materia de igualdad y discriminación de género.

No.	Actividades	Mes	Dirigido a	Evidencias	Observación
		Sm ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC			
6	Realizar acciones de corresponsabilidad en la vida laboral y familiar.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.		2023/2024	1.- Promover el uso de la licencia de paternidad y maternidad. 2.- Fomentar la lactancia materna.
7	Promover espacios incluyentes y libres de violencia	1ra. 2da. 3ra. 4ta.		2023/2024	1.- Promover de manera o forma permanente el protocolo de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral. 2.- Difundir el mecanismo de la persona consejera Ombuds person. 3.- Garantizar mecanismos de denuncia queja (denunciasegurn@crdh.org.mx)



Licda. Adriana Vichi Cruz

Responsable: Unidad Médica/Protección Civil

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de acción
1	3	1
1	2	1

Objetivo	Resultado	Indicador (es)	Mes												Año	Evidencias	Observación
			SEPT	OCT	NOV	DIC.	JUN	JUL	AGO	MAY	ABR	MAR	ENE	FEB.			
Promover un ambiente laboral libre de violencia y no discriminación y fomentar la salud en los y las trabajadoras de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como la promoción de la accesibilidad en los espacios de trabajo para todos y todas.	La CNDH ha iniciado con la accesibilidad para todas/os en sus espacios de trabajo y fomenta la salud en sus empleados/as														2024		
1	Medir el clima laboral y no discriminación en la Comisión Nacional	1ra. 2da. 3ra. 4ta.															
2	Obtener muestra para la aplicación de cuestionarios (Considerar proporción de hombres y mujeres)	1ra 2da 3ra 4ta													2024	Base de datos	Aplicar cálculo de muestras: Mecanismo F07.
3	Reunir al personal (muestra), para la aplicación del cuestionario.	1ra 2da 3ra 4ta													2024	Base de datos	
4	Aplicar el cuestionario.	1ra 2da 3ra 4ta													2024	Cuestionarios	Aplicar mecanismo: Formato F05.
5	Procesar información y hacer informe de los resultados	1ra 2da. 3ra. 4ta.													2024	Informe de resultados de los cuestionarios	

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		SEPT	OCT	NOV	DIC	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	JUN			
6	Generar al menos 2 acciones afirmativas o a favor del personal que se deniven del análisis del informe de clima laboral y no discriminación.	1ra. 2da 3ra.											2024	Acciones afirmativas		
7	Realizar un plan de acción de las acciones afirmativas y/o a favor detectadas	1ra. 2da 3ra. 4ta.											2024	Plan de acción	Aplicar formato	
8	Actualización del Plan de accesibilidad para la adaptación de espacios físicos para la necesidad de toda persona.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Plan de accesibilidad	Considerar formato de buenas prácticas en accesibilidad	
9	Gestionar los ajustes razonables para el mobiliario/equipo para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Oficios fotografías		
10	Documentar las adaptaciones realizadas de espacios físicos para la accesibilidad de las personas.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Fotografías		
11	Promover una acción afirmativa para hombres mayores de 40 años que trabajan en la Comisión Nacional.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Acción afirmativa		
12	Aplicar diagnóstico para conocer la frecuencia de revisiones médicas de hombres mayores de 40 años.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Diagnóstico inicial		
13	Realizar gestiones para impartir plática informativa en la CNDH tema "Cáncer de mama".	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Fotografías Lista de asistencia	Gestionar ante el área médica de la CNDH	
14	Realizar gestiones para impartir plática informativa en la Comisión Nacional en el tema "prevención de la Cardiopatía".	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Fotografías Lista de asistencia	Gestionar ante el área médica de la CNDH	
15	Medir el indicador de "Hombres mayores de 40 años con revisiones médica periódicas".	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Indicador		

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		S/m	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV/ DIC			
16	Promover la acción afirmativa para mujeres de 25 a 30 años que trabajan en la Comisión Nacional.	1ra.												2024		Diseño e implementación de acción afirmativa.
		2da.														
		3ra.														
		4ta.														
17	Aplicar diagnósticos para conocer la frecuencia de revisiones médicas de mujeres de 25 a 30 años.	1ra.												2024		Diagnóstico inicial
		2da.														
		3ra.														
		4ta.														
18	Realizar gestiones para impartir plática informativa en la CNDH en el tema "Cáncer Cervicouterino"	1ra.												2024		Fotografías Lista de asistencia
		2da.														
		3ra.														
		4ta.														
19	Realizar gestiones para impartir plática informativa en la CNDH en el tema "Embarazo y Lactancia".	1ra.												2024		Gestionar ante el área médica de la CNDH
		2da.														
		3ra.														
		4ta.														
20	Medir el indicador de mujeres de 25 a 30 años con revisiones médicas periódicas.	1ra.												2024		Indicador.
		2da.														
		3ra.														
		4ta.														

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

Alineación (PIG)		
OE	LE	línea de acción
1	3	1

Responsable: Recursos Humanos y UTIG

No.	Actividades	Mes												Año	Indicador (es)	Objetivo	Observación
		SEPT	OCT	NOV	DIC.	JUN	JUL	AGO	MAY	ABR	MAR	FEB.	ENE				
1	Revisar y adecuar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal conforme a la PIG y la NMX													2024	Procedimiento		Observar consideraciones el Formato F13.
2	Difundir el procedimiento a todo el personal con accesibilidad para todas y todos. (debidamente autorizado por la alta gerencia).													2024	Circular		
3	Aplicar mecanismo de detección de necesidades de capacitación (DNC)													2024	DNC		Se debe aplicar a la totalidad del personal.
4	Solicitar a las y los titulares requerimientos de capacitación y/o sensibilización específicos para su personal.													2024	Oficio.		
5	Solicitar a la Dirección de Capital Humano requerimientos específicos de capacitación conforme a los perfiles de puestos.													2024	Oficio.		

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		Sep	OCT	NOV	DIC	Jan	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO			
6	Identificar las temáticas de capacitación para subsanar desilidades y áreas de interés.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Informe.	
7	Llevar a cabo la selección y subdivisión del personal a capacitar.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Informe	Grupos por área de trabajo/Niveles/Temáticas
8	Elaborar el Programa Anual de Formación, Capacitación con igualdad de oportunidades	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Programa Anual de Formación	Elaborar conforme a formato
9	Implementar el Programa Anual de Formación, Capacitación para todo el personal, accesibilidad para todas las	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Programa Anual de Formación	
10	Difundir el Programa Anual al personal con accesibilidad para todas las	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Circulares, oficios, página Web, Carteles.	
11	Elaborar un registro estadístico de la participación y listas de asistencia desagregada por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Listas de asistencia Registro estadístico	
12	Documentar con imágenes, fotografías la participación del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Fotografías.	
13	Elaborar procedimiento de capacitación en igualdad laboral y no discriminación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Procedimiento de Sensibilización	Elaborar conforme al formato F15
14	Difundir el procedimiento a todo el personal con accesibilidad para todos. (debidamente autorizado por la alta gerencia)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Circulares, oficios, página Web, Carteles.	
15	Llevar a cabo una campaña de sensibilización en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Fotografías Carteles	
16	Elaborar plan de capacitación y sensibilización en Igualdad Laboral y No discriminación para el personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Plan de Capacitación y Sensibilización.	Elaborar conforme al formato F16

No.	Actividades	Mes	Dirigido a	Evidencias	Observación
		SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
17	Asegurarse que el Plan elaborado incluya conferencias, pláticas, cursos y/o talleres en materia de: (ver Obs.)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Respeto a la diversidad DDHH, igualdad laboral, no discriminación, y Perspectiva de Género.
18	Asegurarse que el Plan elaborado incluya un apartado específico para sensibilización del área de RRHH y los integrantes del Comité	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024
19	Implementar el Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024
20	Difundir el Plan Anual al personal con accesibilidad para todos /as.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Circulares, oficios, página Web, Carteles.
21	Llevar el registro de las cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres, conferencias implementadas	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Cartas descriptivas
22	Elaborar un registro estadístico de la participación y listas de asistencia desagregadas por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Registro estadístico Listas de asistencia
23	Documentar con imágenes, fotografías, la participación del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Fotografías.
24	Realizar la evaluación de los resultados del Programa de Formación, Capacitación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Informe de Evaluación de la Capacitación.
25	Realizar la evaluación de Plan de Capacitación y Sensibilización.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Informe de Evaluación de la Sensibilización.
26	Gestionar convenios de colaboración con Universidades que brinden beneficio al personal de la CNDH para continuar estudios académicos	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Convenios
27	Aplicar cuestionario para determinar la demanda del personal para continuar con estudios académicos (Maestría/Doctorado)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			2024  Cuestionario

No.	Actividades	Mes												Observación	
		S.M.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	
28	Determinar la demanda del personal para continuar estudios académicos	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	
29	Celebrar convenios con universidades que brinden beneficio respecto a la demanda detectada.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Convenio(s)
30	Diffundir los convenios celebrados y los beneficios específicos para que el personal continúe estudios académicos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Circular
31	Medir el beneficio de la instrumentación de esta acción a favor del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Informe

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

Comité: Evaluación, Seguimiento y Mejora

Responsable: UTIG

Realizar verificación del cumplimiento en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.

Resultado

La CNDH cumple satisfactoriamente con la implementación de la Política Institucional de Género y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

No.	Actividades	Mes												Año	Evidencias	Observación	
		Sep	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	AGO	Sep	OCT	NOV	DIC.			
1	Revisar y adecuar el procedimiento de auditorías internas conforme al PIG y a la NMX	1ra. 2da 3ra. 4ta.													2024	Procedimiento de Auditorías.	
2	Realizar una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.														2024	Notificación Plan de Auditoría Listas de verificación Reunión e ítem.	
3	Elaborar un informe de auditoría interna suscrita por el presidente del Comité de Igualdad conforme a la PIG y la NMX.	1ra 2da 3ra 4ta													2024	Informe de Auditoría.	
4	Elaborar un resumen de las no conformidades encontradas en la auditoría.	1ra 2da 3ra 4ta													2024		
5	Elaborar las solicitudes de Acciones Correctivas por cada no conformidad encontrada.	1ra 2da. 3ra. 4ra.													2024	Solicitudes de acciones correctivas.	

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de acción
3	6	3-4

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		S.M.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.		
6	Definir las acciones y los recursos necesarios para mejorar la eficacia en las acciones realizadas.		1ra												2024	
			2da													
			3ra													
			4ta													
7	Elaborar Plan de accesibilidad para el sitio web de la CNDH		1ra												2024	Plan de accesibilidad.
			2da													
			3ra													
			4ta													
8	Modificar el Programa Interno de Protección Civil para que incluya a personas adultas mayores, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.		1ra												2024	Programa Interno de Protección Civil.
			2da.													
			3ra.													
			4ta.													
			2da.													
			3ra.													
			4ta.													

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

...

Institución: Comisión Nacional de los Derechos Humanos  
Política Institucional de Igualdad de Género  
Plan de Acción  
Comité: Ombuds person

Responsable: CGAF /UTIG

Alineación (PIG)																	
OE	LE	línea de acción															
1	1	1															
1	2	1															
1	3	1															
<b>Objetivo</b>																	
<b>Resultado</b>		<b>Objetivo</b>															
Fortalecer las condiciones internas del personal de la CNDH para mejorar su balance de vida laboral y familiar con enfoque de género, así como fortalecer y promover el uso del lenguaje no sexista.		Acciones de seguimiento y difusión realizadas, NI 14, LB 0, Meta 2.															
Las y los trabajadores cuentan con un mecanismo que les brinda asistencia formal y confidencial para resolver inquietudes, dificultades o conflictos de forma justa e imparcial.		Acciones de atención realizadas, NI 18, LB – Meta100%.															
No.	Actividades	Mes															
		Sm	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC.	Año	Evidencias	Observación
1	Difusión de la figura del Ombuds person como primer contacto.	1ra.													2024	Infografía	
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
2	Diseno e implementación del Programa de trabajo 2023/2024	1ra													2024	Circular	
		2da															
		3ra															
		4ta															
3	Revisión de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación	1ra													2024	Circular	
		2da															
		3ra															
		4ta															
4	Revisión del Protocolo para la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral.	1ra													2024	Circular	
		2da															
		3ra															
		4ta															
5	Difusión del Procedimiento de atención a Quejas	1ra													2024	Circular, Infografías, Cartel	
		2da															
		3ra															
		4ta															

No.	Actividades	Mes	Dirigido a	Evidencias	Observación
		SEPTIEMBRE			
		SIM	ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC		
6	Participación en la revisión de los Planes de Acción derivados de los requisitos de Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Anotaciones en los documentos	
7	Difundir y promover el uso de las medidas establecidas al personal con accesibilidad para todas y todos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Circular Infografías/Cartel	
8	Elaborar un informe del uso de medidas de cuidados a dependientes o terceros.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Informe sobre el uso de las medidas, desagregados por sexo.	Verificación en sitio.
11	Difundir y promover el uso de las medidas por licencia de paternidad	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Circular Infografía/Cartel	Por nacimiento o adopción.
12	Elaborar un informe del uso de las medidas de la licencia de paternidad	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Informe sobre el uso de la licencia de paternidad	Verificación en sitio
13	Gestionar que se cuente con una oferta complementaria para el cuidado de menores del personal	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Oficios	Verificación en sitio
14	Elaborar un diagnóstico para determinar la demanda sobre el cuidado de menores en el personal de la CNDH.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Diagnóstico.	
15	Establecer una oferta complementaria para el cuidado de menores del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.		Documento de establecimiento de oferta complementaria	El documento debe definir el proceso para recibir este beneficio
16	Difundir y promover la oferta alternativa para el cuidado de menores, con accesibilidad para todas y todos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Circular Folletos/Cartel	

No.	Actividades	Mes	Dirigido a	Evidencias	Observación
		SM ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC.			
17	Elaborar informe sobre el uso de la oferta complementaria para el cuidado de los menores	1ra. 2da. 3ra. 4ta.			informe desagregado por sexo
18	Gestionar con la UTIG el convivio con los niños/as de los trabajadores/as.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	. Oficios	
19	Hacer invitación al personal para que acudan con su familia al convivio	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Circular	
20	En el convivio impartir plática dirigida a los niños y niñas y a sus familias en el tema "igualdad y no discriminación	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Fotografías Lista de asistencia de personal.	

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

Recursos Humanos

Responsable: Recursos Humanos

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de acción
1	3	1,2,3,4,5,6,7

No.	Actividades	Mes	Objetivo									Observación	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	DIC.	
1	Revisar y adecuar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal conforme a la PIG y la NMX												Indice de Segregación Ocupacional Horizontal, NI 5, LB 0.3, Meta 0.
													Indice de Segregación Ocupacional Vertical, NI 6, LB 0.1, Meta 0.1
2	Elaborar formatos y/o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes de evaluación conforme a la PIG y la NMX												Indice de Segregación Salarial, NI 2, LB 0, Meta 0.
													Indice de Segregación de Oportunidades en el acceso, promociones/ascensos, NI 7, Meta 100%.
3	Seguimiento al catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.												Indice de Igualdad de Oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo, NI 3, Meta 100 %.
4	Elaborar perfiles de puestos no discriminatorios y con igualdad de oportunidades												Indice de Igualdad de Oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo, NI 7, Meta 100%.
5	Difusión de la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.												Declaración previa para candidatos/as internos/as y extemostas.

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		Sep.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.			
6	Registrar la evidencia de ejecución del procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Convocatorias, entrevistas, exámenes, declaraciones.	
7	Medir el índice de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024		
8	Elaborar documento que establezca criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Documento de criterios de valuación.	Considerar formato
9	Elaborar y mantener actualizado un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Listado de puestos	Considerar formato.
10	Elaborar procedimiento transparente para asignación de compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Procedimiento para compensaciones	Considerar formato.
11	Obtener índice de segregación salarial (ISS)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Plantilla desagregada por sexo.	
12	Analizar la plantilla laboral desagregadas por sexo, áreas y puestos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Plantilla desagregada por sexo.	
13	Revisar y/o adecuar el proceso de promociones y ascensos conforme a la NMX	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Procedimiento de promociones y ascensos	Utilizar formato.
14	Difundir procedimiento de promociones y ascensos al personal, con accesibilidad para todos/as	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Circular Cártel.	
15	Seguimiento al procedimiento para la evaluación del desempeño del personal que sea objetivo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024	Procedimiento de evaluación del desempeño.	Evaluación de 360 grados.

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación
		Sep.	OCT.	NOV.	DIC.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.				
16	Difundir procedimiento de evaluación del desempeño del personal con accesibilidad para todas las.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Circular.		
17	Elaborar convocatoria para la participación del personal en el mecanismo de evaluación del desempeño	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Convocatoria.		
18	Aplicar mecanismo para la evaluación del desempeño del personal	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Evaluaciones del personal		
19	Elaborar un informe del resultado de la aplicación del mecanismo de evaluación desagregado por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Informe de la evaluación del desempeño.		
20	Obtener índice de segregación ocupacional vertical y horizontal en la CNDH.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Índice.		
21	Analizar la plantilla laboral desagregadas por sexo, áreas y puestos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Plantilla laboral desagregada por sexo.		
22	Determinar el nivel de proporción de mujeres y hombres que integran la plantilla laboral.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Índice de segregación horizontal.		
23	En caso de que la proporción de mujeres no alcance el 40%, promover acciones de reclutamiento y selección para su incremento	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Registro de acciones emprendidas.		
24	Determinar el nivel de proporción de mujeres y hombres que integran la plantilla laboral en puestos directivos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.											2024	Plantilla		

Síntesis: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de acción
3	1	1-4
3	2	1-4
3	3	1-4

Responsable: DGRH /UTIG

		Objetivo															
Resultado		Indicador (es)															
Fortalecer las condiciones internas del personal de la CNDH para mejorar su balance de vida laboral y familiar con enfoque de género, así como fortalecer y promover el uso del lenguaje no sexista.		Acciones de promoción y difusión para la igualdad y no discriminación dirigida, NI 14, LB 0, Metas 2, Cobertura del personal con acceso a guardería, NI 18, LB – Meta 100%.															
		Personal con beneficio de horarios flexibles (PHF), NI 20, Meta 100%.															
		Personal capacitado y/o sensibilizado en Igualdad Laboral y no Discriminación, NI 23, Meta 100%															
		Efectividad del uso del lenguaje incluyente, NI 24, LB 0-1, Meta 100#															
No.	Actividades	Sep	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC.	Año	Evidencias	Observación
1	Promover la utilización de lenguaje incluyente, no sexista y accesible en todo el personal de la CNDH.													2024	Circular.		
2	Difundir en todo el personal la publicación de la Guía para el uso del lenguaje incluyente y no Sexista.													2024	Circular.		
3	Promover la utilización lenguaje no sexista en las evidencias, y la comunicación interna y externa de la CNDH.													2024	Circular.		
4	Medir la efectividad de las acciones de capacitación y/o difusión en materia del uso del lenguaje incluyente por área.													2024			

No.	Actividades	Mes	Dirigido a	Evidencias	Observación
		SEPT. OCT. NOV. DIC.			
		JUN. JUL.			
6	Recopilar aleatoriamente 5 documentos de todas las áreas de la CNDH; que éstas mismas generen.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Documentos recopilados (copias)	
7	Llevar a cabo una revisión de cada documento recopilado para verificar el uso de lenguaje incluyente.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Anotaciones en los documentos	
8	Llevar a cabo el registro de todos los documentos revisados	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024		
9	Obtener el indicador de "Efectividad en el uso del lenguaje incluyente"	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Valor del indicador.	
10	Seguimiento al espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Oficios	Verificación en sitio.
11	Documentar con evidencia fotográfica el espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Fotografías	
12	Promover la lactancia materna en la CNDH	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Circulares, carteles	
13	Aplicar un diagnóstico para detectar las necesidades que cada persona tiene respecto a cuidados específicos en su familia.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Diagnóstico desagregado por persona y sexo.	Considerar formato F17. (Buenas Prácticas)
14	Analizar los resultados de diagnósticos para promover medidas específicas a favor del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024		Reconocer la diversidad de las familias y hogares
15	Establecer medidas específicas derivadas del diagnóstico para atender las necesidades de su personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Documento de medidas establecidas (diversas)	El documento debe definir el proceso para recibir este beneficio.
16	Establecer medidas a favor del personal para la flexibilización de horarios de trabajo en la CNDH.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.	2024	Documento de medidas establecidas (Flexibilización)	El documento debe definir el proceso para recibir este beneficio.

No.	Actividades	Mes												Dirigido a	Evidencias	Observación	
		Sep.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.			
17	Difundir y promover el uso de las medidas de flexibilización de horarios en el personal con accesibilidad para todas/os.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Circular Follejos/Cartel	Desagregado por sexo y área de trabajo.
18	Elaborar un informe de uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Informe sobre el uso de horarios flexibles.	Verificación en sitio.
19	Establecer medidas a favor del personal para atender las necesidades de cuidados a dependientes y terceros. (Reconocer diversidad de hogares y familias)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Documento de Medidas establecidas. (Cuidados)	El documento debe definir el proceso para recibir este beneficio.
20	Difundir y promover el uso de las medidas establecidas al personal con accesibilidad para todas y todos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Circular Follejos/Cartel	
21	Elaborar un informe del uso de medidas de cuidados a dependientes o tercero.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Informe sobre el uso de las medidas, Verificación en sitio	desagregado por sexo
22	Difundir y promover el uso de las medidas por licencia de paternidad.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Circular Follejos/Cartel	Por nacimiento o adopción.
23	Elaborar un informe del uso de las medidas de la licencia de paternidad	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Informe sobre el uso de la licencia de paternidad.	Verificación en sitio.
24	Gestionar que se cuente con una oferta complementaria para el cuidado de niñas, niños y adolescentes del personal	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Oficios	
25	Elaborar un diagnóstico para determinar la demanda sobre el cuidado de niñas, niños y adolescentes de la CNDH.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024	Diagnóstico.	
26	Analizar conjuntamente con el área administrativa las opciones viables para el cuidado de niñas, niños y adolescentes del personal	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2024		

No.	Actividades	Mes												Observación
		ENE	FEB.	MAR	ABR.	MAY	JUN.	JUL.	AGO	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	
28	Establecer una oferta de trabajo complementaria para el cuidado de niñas, niños y adolescentes del personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Documento de establecimiento de oferta complementaria.
29	Difundir y promover la oferta alternativa para el cuidado de menores, con accesibilidad para todas y todos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Circular Folleos/Cartel
30	Elaborar informe sobre el uso de la oferta complementaria para el cuidado de niñas, niños y adolescentes del personal	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Informe desagregado por sexo.
31	Gestionar con la UTIG el convivio con los niños/as de los trabajadores/as.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Oficios.
32	Hacer invitación al personal para que acudan con su familia al convivio.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Circular
33	En el convivio impartir plática dirigida a los niños y niñas y a sus familias en el tema "Igualdad y no discriminación"	1ra. 2da. 3ra. 4ta.												2024 Fotografías Listas de asistencia de personal.

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

Responsable UTIG

Establecer el comité encargado de la vigilancia, desarrollo e implementación de la política de igualdad de género de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

**Resultado**

La CNDH cuenta con un Comité con objetividad, imparcialidad y confidencialidad en el ejercicio de sus funciones

		Objetivo															
		Responsable UTIG															
		Indicador (es)															
		Conformación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, No 12, meta H% = M%															
		Integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación capacitados, No 22, meta 100%															
No.	Actividades	Marzo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC.	Año	Evidencias	Observación
1	Seguimiento de la Política de Igualdad laboral y no Discriminación que cumpla con los requisitos NMX														2024	Infografías	
1.1	1ra.																
1.2	2da.																
1.3	3ra.																
1.4	4ta.																
2	Solicitar al área de difusión, dé a conocer la Política, garantizando sea difundida de forma accesible a todos.														2024	Oficio de solicitud.	
2.1	1ra.																
2.2	3ra.																
2.3	4ta.																
3	Seguimiento a las reuniones del Comité de Igualdad Laboral encargado de la implementación de la política, autorizado por la alta gerencia.														2024	Acta de instalación Nombramientos	Utilizar formato.
3.1	1ra.																
3.2	2da.																
3.3	3ra.																
3.4	4ta.																
4	Diffusión de los lineamientos de operación del Comité de Igualdad laboral con un código de conducta.														2024	Infografías	Utilizar formato
4.1	1ra.																
4.2	2da.																
4.3	3ra.																
4.4	4ta.																
5	Difusión del Código de Ética														Todas las Unidades Responsables	Infografías	
5.1	1ra.																
5.2	2da.																
5.3	3ra.																
5.4	4ta.																

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de acción
1	2	1-6

Siglas: (OE) objetivo estratégico, (LE) línea estratégica, (LB) línea base, (SM) semana, (PP) programa presupuestal.