



PLANES DE ACCIÓN DE MEJORA

AUDITORÍA INTERNA 29, 30 DE NOVIEMBRE,
1 DE DICIEMBRE DE 2023

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS
HUMANOS

NORMA MEXICANA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

NMX-R-025-SCFI-2015



R1.-5.3.3.1.1 Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con una Política de igualdad laboral y no discriminación que es incluyente.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Seguimiento a la difusión, continuidad y reforzamiento, de la Política de Igualdad Laboral y no discriminación.	Febrero, marzo 2024	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 
---------------------------	--

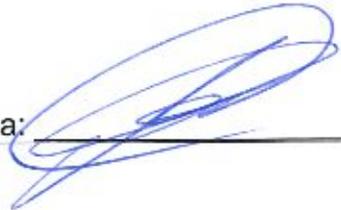
R2.-5.3.3.2.1 Contar con una comisión encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con un Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, y con los lineamientos de operación, así como con su respectiva difusión.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Seguimiento y difusión de los acuerdos del Comité, y de los lineamientos de operación.	Febrero, marzo, noviembre 2024	No se requiere realizar inversión.

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 
---------------------------	---



R3.-5.3.3.2.2 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con los formularios para entrevistas, así como con su difusión y las preguntas que se van a realizar a los candidatos de ingreso, alineadas al perfil del puesto.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Contar con evidencias de la difusión de vacantes accesibles a todo el personal.	Noviembre 2024	No se requiere realizar inversiones
Responsable de atender la acción preventiva.		
Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 	

R6.- 5.3.3.3.1 Existencia de un código de ética o equivalente.

Descripción del hallazgo:

Aún y cuando el personal firmo su adhesión al Código de Ética y Conducta, todavía hay desconocimiento del mecanismo, por lo que se promoverá su difusión a conocer de manera periódica su contenido.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Que el personal de la CNDH conozca sus derechos y obligaciones y las aplique en su día a día.	Febrero y noviembre 2024	No se requiere realizar inversiones
Responsable de atender la acción preventiva.		
Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 	



AUDITORÍA INTERNA
Plan de acciones de mejora
29, 30 de noviembre, 1 de Dic. del 2023

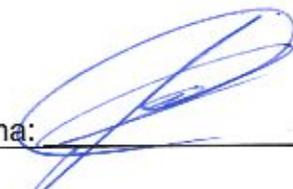
R9.-5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con el Programa Anual de Capacitación, así como con el listado de cursos y su comprobación de los mismos, se cuenta con mecanismos transparentes, incluyentes y perspectiva de género, y su respectiva difusión.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Se le dará seguimiento, continuidad y reforzamiento a su difusión.	Febrero 2024	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 
---------------------------	---

R10.-5.3.3.4.4 Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con el Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal de la CNDH

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Continuidad, reforzamiento y difusión del Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para personal de CNDH.	Diciembre 2024	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 
---------------------------	---

R11.-5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con una Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Manual para el uso de lenguaje incluyente no sexista difundido en todas las áreas de la CNDH, y talleres impartidos al respecto.	Noviembre 2024	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva.

Noviembre 2023	Firma: 
----------------	---

R12.-5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Descripción del hallazgo:

Se cuenta con lactarios, así como una política institucional en apoyo a la lactancia materna, y sus lineamientos, también se cuenta con licencias de paternidad y maternidad, se llevan a cabo medidas de flexibilización.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Licencia de maternidad, paternidad y sala de lactancia difundida con accesibilidad para todo el personal.	Marzo y agosto 2024	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz	Firma: 
---------------------------	---

R13.-5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.

Descripción del hallazgo:

Se presentaron fotografías de la infraestructura adecuada a la accesibilidad, se cuenta con plan de accesibilidad, así como con el programa de Protección Civil que incluye a personas adultas mayores y con discapacidad.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Seguimiento, continuidad y reforzamiento de las medidas de accesibilidad, y del programa de Protección Civil.	Noviembre 2024	No se requiere realizar inversiones

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz

Firma: 

R14.- 5.3.3.7.1 Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Descripción del hallazgo:

Se cuentan con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Difundir los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia en el centro de trabajo.	Abril, julio, octubre 2024	No se requiere realizar inversiones

Responsable de atender la acción preventiva.

Licda. Adriana Vichi Cruz

Firma: 



AUDITORÍA INTERNA
Plan de acciones de mejora
29, 30 de noviembre, 1 de Dic. del 2023

ELABORÓ:	REVISÓ:
 <hr/> <p>Licdo. Ulises Ocampo Uribe</p>	 <hr/> <p>Licda. Adriana Vichi Cruz</p>
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	AUTORIZÓ
<p>El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, será responsable del seguimiento y su cumplimiento de las acciones, fechas y resultados propuestos.</p>	 <hr/> <p>Mtra. Luciana Montaña Pomposo Coordinadora General de Seguimiento de Recomendaciones y de Asuntos Jurídicos y Encargada del Despacho de la Coordinación General de Administración y Finanzas, y Presidenta del Comité de Igualdad Laboral</p>