

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN



DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| No | Requisito | Elementos | Resultado | Responsable de la acción correctiva |
|----|---|---|--|---|
| 1 | <p>Contar con una Política de Igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> | <p>Revisar exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Revisar que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Revisar que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)5.</p> <p>Verificar que este establecida el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Revisar que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: Apariencia física, Cultura, Discapacidad, Idioma, Sexo, Género, Edad, Condición social, económica, de salud o jurídica, Embarazo, Estado civil o conyugal, Religión, Opiniones, Origen, étnico o nacional, Preferencias sexuales, Situación migratoria.</p> | <p>Se cuenta con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo de acuerdo a lo que mandata la Norma en Igualdad Laboral, y se le dará seguimiento a su difusión, continuidad y reforzamiento.</p> | <p>Unidad Técnica para la Igualdad de Género.</p> |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | | <p>Se tiene conformado el Comité de Igualdad Laboral, actualmente se encuentra conformado por 2 mujeres y 2 hombres, y se encuentran establecidas sus funciones y responsabilidades en la Guía de operación de dicho Comité, así como una guía para la planeación del seguimiento a la Norma, un código de conducta.</p> <p>Se Continuará dando seguimiento a las sesiones del Comité, así como continuidad en la difusión de los acuerdos resultantes.</p> | <p>Coordinación General de Administración y Finanzas.</p> |
| 2 | <p>Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> | <p>Verificar que se cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y revisar que estén establecidas sus funciones y responsabilidades.</p> | <p>Las convocatorias cuentan con lenguaje incluyente y libre se cualquier expresión discriminatoria, y se dará seguimiento a su difusión.</p> <p>Se cuenta con la declaratoria 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, se dará seguimiento a su difusión.</p> <p>Existe un Catálogo General de puestos con los elementos que señala la Norma.</p> <p>Se cuenta con el Manual de Percepciones de las personas Servidoras Públicas.</p> <p>Se cuenta con Manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, y contiene formatos o</p> | <p>Dirección General de Recursos Humanos</p> |
| 3 | <p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p> | <p>Revisar que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.</p> <p>Verificar que exista una 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.</p> <p>Revisar que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o</p> | | |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | | evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo dediscriminación. | formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o discriminatorios, se cuenta con el manual de procedimiento del proceso de reclutamiento y selección del personal. Se cuenta con el Estatuto del Servicio Civil de Carrera, así como con los lineamientos para la evaluación del personal de carrera. Existe la difusión de las convocatorias, y hay un apartado especial en la Página de la CNDH. Se le dará seguimiento continuo a la difusión del proceso. | |
| 4 | Realizar una Auditoría Interna. | Exhibir elementos probatorios de la realización de la auditoría interna. | Se llevó a cabo los días 29, 30 de noviembre, y 1° de diciembre, se cuenta con el Informe de la Auditoría Interna suscrito por la Máxima Autoridad, Diagnóstico de Auto Evaluación, Auditoría Interna, Programa de Trabajo de revisión y auditoría, Guía de Auditoría, y Planes de Acción de Mejora, se le dará continuidad, reforzamiento, y difusión a las 14 requisitos de la Norma. | Coordinación General de Administración y Finanzas. |
| 5 | Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. | Aplicar el cuestionario de percepción (durante la auditoría de vigilancia) de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Revisar que existe un documento en el que es establece que queda prohibido todo tipo de Discriminación. Verificar que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no | Se llevó a cabo la encuesta del clima laboral y no discriminación durante la Auditoría de Vigilancia. Se cuenta con un código de ética acorde a lo que marca la Norma, actualmente se encuentra en proceso de actualización, se cuenta con el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Transparencia, Guía para la atención, | Dirección General de Administración y Finanzas |
| 6 | Existencia de un Código de Ética o equivalente. | | | OIC |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|---|--|---|--|---------------------------------------|
| | | Discriminación. | trámite y Resolución de Quejas y Denuncias Recibidas por el Comité, Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética e Integridad, y se cuenta con su respectiva difusión. Se le dará continuidad y reforzamiento al seguimiento, y a su difusión. | |
| 7 | Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. | Revisar que se cuente con criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Verificar que se cuenta con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. Verificar que se asignan las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo. | Se cuenta con el Manual de Percepciones, así como con el tabulador mensual de sueldos, lineamientos de austeridad, listado por categorías salariales, puestos, sexo y sede del personal, la comparación de salarios, así como los resultados de la evaluación del desempeño. | Dirección General de Recursos Humanos |
| 8 | Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades. | Verificar que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Revisar que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. Verificar que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna. Verificar que se cuenta con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos | Idem requisito 3 | Dirección General de Recursos |
| | | | Se cuenta con el Programa Anual de Capacitación, así como con el listado de | Dirección General de Recursos |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| 9- | <p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p> | <p>sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. Revisar que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.</p> | <p> cursos y su comprobación de los mismos, se cuenta con mecanismos transparentes, incluyentes y perspectiva de género, y su respectiva difusión. Se le dará seguimiento, continuidad y reforzamiento a su difusión.</p> | <p>Humanos</p> |
| 10 | <p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p> | <p>Verificar que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Revisar que se han implementado acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Revisar que se cuenta programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.</p> | <p>Se cuenta con el Plan de capacitación y sensibilización para el personal de la CNDH, así como la comprobación de los cursos implementados con todos los requisitos estadístico de participación y listas desagregadas por sexo, fotografías, constancias, y la difusión. Se le dará seguimiento, continuidad y reforzamiento a su difusión.</p> | <p>Unidad Técnica para Igualdad de Género.</p> |
| 11 | <p>Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.</p> | <p>Verificar que en la comunicación se utiliza un lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.</p> | <p>Se cuenta con una Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, se llevó a cabo un taller de lenguaje incluyente y no sexista con su registro de participantes, total desagregado por sexo, y ejemplos de documentos que se ponen como comprobantes de la utilización del lenguaje incluyente. Se cuenta con su debida difusión, se reforzará con talleres y se le dará</p> | <p>Dirección General para la Difusión de los Derechos Humanos.</p> |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | | | |
| | | <p>Revisar que se cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.</p> <p>Verificar que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.</p> <p>Revisar que se proporcione una 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).</p> | <p>Se cuenta con lactarios, Política Institucional en apoyo a la Lactancia Materna, y sus lineamientos como lo marca la Norma, se cuenta con la difusión adecuada.</p> <p>Se le dará seguimiento, continuidad y reforzamiento a su difusión.</p> | <p>Dirección General de Recursos Humanos.</p> |
| 12 | <p>Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p> | <p>Verificar que existen 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).</p> <p>Revisar que se proporcionan medidas para atender las necesidades de su personal y se ofrecen cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la</p> <p>Verificar que se otorga la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.</p> | <p>Se anexan comprobantes de las medidas de flexibilización de los horarios de trabajo.</p> | |
| 13 | <p>Contar con accesibilidad en los centros de trabajo</p> | <p>Verificar que el mobiliario y equipo tiene ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.</p> | <p>Se presentaron fotografías de la infraestructura adecuada a las características señaladas</p> | <p>Dirección General de Recursos Materiales.</p> |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | | <p>Revisar el plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.</p> <p>Verificar que la Información y comunicación se lleva de manera accesible para la totalidad del personal.</p> <p>Revisar el programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.</p> | <p>Se presentó el Plan de accesibilidad.</p> <p>Se llevó a cabo la difusión para todos.</p> <p>Se cuenta con el Programa de Protección Civil que incluye a personas adultas mayores y con discapacidad.</p> <p>Se le dará seguimiento, continuidad y reforzamiento a su difusión.</p> | <p>Dirección General de Tecnologías de la Información.</p> <p>Protección Civil.</p> |
| 14 | <p>Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.</p> | <p>Verificar que se ha adoptado el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</p> <p>Revisar que se cuenta con mecanismos para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p> | <p>Se cuenta con el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y al Acoso Sexual, así como el acta de la renovación de los integrantes del Comité de Ética, también con el Código de Conducta, con la Guía para la atención, trámite y resolución de quejas y denuncias recibidas por el Comité de Ética e Integridad, Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética e Integridad, también se tiene la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia, Política de Igualdad de Género, Protocolo para la prevención y atención del Hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Federal para prevenir la discriminación, también se tuvo un taller de Lenguaje incluyente y no sexista, se agrega difusión.</p> | <p>Coordinación General de Administración y Finanzas.</p> <p>Comité de Ética.</p> |

DIAGNÓSTICO DE AUTO EVALUACIÓN



Ulises Ocampo Uribe
Auditor



Radharani Torres Lechuga
Auditora



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:  |
|---------------------------|--|

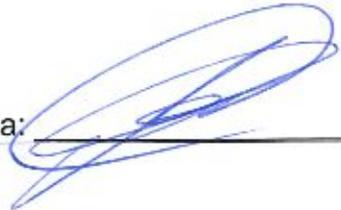
R2.-5.3.3.2.1 Contar con una comisión encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

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. |

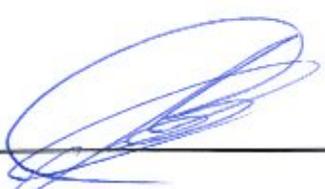
Responsable de atender la acción preventiva.

| | |
|---------------------------|---|
| 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

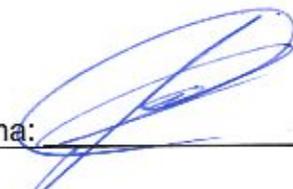
R9.-5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.

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> |