

Diagnóstico de autoevaluación



DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACION
Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación

Diagnóstico de autoevaluación

No.	Requisito	Elementos	Resultado	Responsable acción correctiva
1	<p>Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. ▪ Revisar que incluya el compromiso formal de la Presidencia de la CNDH, respecto del cumplimiento de la política. ▪ Revisar que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED). ▪ Verificar que está establecida el área responsable de su implementación y evaluación. ▪ Revisar que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.). ▪ 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, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se estaba trabajando con una Política de igualdad, no inclusión, diversidad, se requiere diseñar e implementar una que vaya de acuerdo a lo que mandata la Norma en Igualdad Laboral . ▪ Se cuenta ya con una política desarrollada en borrador aún en etapa de desarrollo, en consecuencia no se ha difundido. 	<p>Unidad Técnica de Igualdad de Género</p>

Diagnóstico de autoevaluación

No.	Requisito	Elementos	Resultado	Responsable acción correctiva
		Preferencias sexuales, Situación migratoria.		
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación ▪ Revisar que esté integrado y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se tenía conformado un Comité, sin embargo, con la nueva administración de la CNDH, no se encuentran las personas, se integrará de nuevo. ▪ Se requiere conformar el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	<p>Coordinación General de Administración y Finanzas</p>
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 LPED, publicados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. ▪ 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. ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se exhiben los lineamientos y el procedimiento de ingreso y permanencia, se sugiere modificar el procedimiento ya que no establece de manera clara e imparcial la aplicación de la entrevista que puede convertirse en discriminatoria, de igual forma es subjetivo el criterio de que RH evaluará sin determinar el mecanismo si él o la candidata cumple con el 	<p>Dirección General de Recursos Humanos</p>

Diagnóstico de autoevaluación

No.	Requisito	Elementos	Resultado	Responsable acción correctiva
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ perfil la escolaridad y especialidad en su caso. ▪ Aún y cuando no se exhibe la información en procedimiento dice que se debe publicar los anuncios durante tres días, en sistema lo que excluye a otro tipo de personal. ▪ Se requiere diseñar e implementar un manual de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades 	
4	Realizar una Auditoria Interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exhibir elementos probatorios de la realización de la auditoría interna. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se llevará a cabo 15 días antes de la auditoriade certificación. ▪ Se implementará la auditoria interna. 	Coordinación General de Administración y Finanzas
5	Medir el clima laboral yno discriminación en elcentro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el cuestionario de percepción (durante la auditoría de certificación) de clima laboral y no discriminación del personalen el espacio laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La encuesta se aplicará 15 días antes de la auditoría de certificación. 	Dirección General de Recursos Humanos/UTIG

Diagnóstico de autoevaluación

6	Existencia de un Código de Ética o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar que existe un documento en el que se establece que queda prohibido todo tipo de Discriminación. ▪ Verificar que la conformación del grupo este Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	Se cuenta con un Código de Ética, sin embargo, falta armonizarlo a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	Órgano Interno de Control
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar que se cuenta con criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. ▪ Verificar 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manual que regula las percepciones de las y los trabajadoras ▪ La evaluación del desempeño está en vías de implementarse 	Dirección General de Recursos Humanos
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se cuenta con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas discriminatorios. ▪ Revisar que se cuenta 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. 	Idem requisito 3	

Diagnóstico de autoevaluación

9	<p>Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se cuenta con procesos transparentes y accesibles de formación y capacitación, libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en la Comisión Nacional sin importar los niveles de responsabilidad. ▪ Revisar que se cuenta con mecanismos transparentes, incluyendo y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se presenta unas políticas para la capacitación del personal de la Comisión Nacional el cual en su procedimiento de aplicación faltaría llevarlo a cabo en igualdad de oportunidades y no discriminación. ▪ De igual forma los cursos administrativos para el personal excluyen a cualquier persona para poder prepararse y capacitarse y así poder desempeñar mejor su puesto o concursar para alguna vacante. ▪ Faltarían algunos lineamientos para llevar a cabo un proceso de formación en igualdad de oportunidades. 	<p>Dirección General de Recursos Humanos</p>
---	--	--	---	--

Diagnóstico de autoevaluación

10	<p>Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se cuenta 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 con un programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral y no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe de aprovechar la plataforma de la CNDH, para generar cursos en materia de igualdad y no discriminación. ▪ Se han promovido una serie de cursos, faltaría hacerlo en materia de igualdad de género y no discriminación. ▪ Faltaría contar con un Manual de capacitación que defina las directrices en la materia. 	<p>Unidad Técnica para la Igualdad de Género</p>
11	<p>Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En toda la documentación (procedimientos, oficios, pagina web) revisada se encuentran falta más incorporación del lenguaje no sexista. <p>Se cuenta con un manual en relación al uso de lenguaje incluyente, falta difundirse más al interior de la CNDH. Tampoco se han impartido talleres en el tema</p>	<p>Dirección General para la Difusión de los Derechos Humanos</p>
12	<p>Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar que se cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia materna. ▪ Verificar que se promueva la lactancia materna. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con el espacioaún y cuando no se tienen lineamientos del uso y el registro de personas que lo usan 	<p>Dirección General de Recursos Humanos</p>

Diagnóstico de autoevaluación

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 el ISSSTE y otros). ▪ Verificar que existen medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo. ▪ Revisar que se proporcionan medidas para atender las necesidades de su personal y se ofrecen cuidados a dependientes y terceros. ▪ Verificar que se otorga la licencia de paternidad al menos por diez días laborables. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si cumple ▪ Se exhibe los lineamientos para el cambio de horario ▪ Se exhibe información ▪ Si cumple, aun y cuando no se cuenta con el registro del número de personas que han hecho uso de esta prestación y del tipo de difusión llevada a cabo. 	
--	--	--	---	--

Diagnóstico de autoevaluación

13	<p>Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que el mobiliario y equipo tiene ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se tiene criterios de asignación de espacios para personas con discapacidad, adultas mayores o mujeres en condición de embarazo. ▪ El mobiliario y los espacios de distribución de áreas cumplen con los requerimientos específicos, se sugiere revisión en algunos pisos ya que la distribución de escritorios obstruyen los pasillos y movilidad del personal. 	<p>Dirección General de Recursos Materiales</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar el plan de accesibilidad a los espacios físicos para toda persona. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se cuenta con un plan de accesibilidad incluyente, al personal interno y externo se atiende según eventualidades y por lo general la movilidad de los visitantes se da por su propia cuenta. 	<p>Dirección General de Recursos Materiales</p>

Diagnóstico de autoevaluación

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que la información y comunicación se lleva de manera accesible para todo el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La página web no cuenta con los criterios establecidos para páginas incluyentes, la mayor parte de la información se maneja a través de página o correo institucional, sin difundirse de manera impresa en zonas accesibles para todo el personal. 	<p style="text-align: center;">Dirección General de Tecnologías</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar el programa de protección civil incluyente (personas adultas mayores y condiscapacidad). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se cuenta con un programa de protección civil incluyente. ▪ Es necesario revisar la señalética de rutas de evacuación. ▪ El personal conoce las alarmas sonoras, sin saber quién es el responsable de protección civil y a que zona dirigirse. 	<p style="text-align: center;">Dirección General de Recursos Materiales</p>

Diagnóstico de autoevaluación

14	<p>Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se ha adoptado el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. ▪ Revisar que se cuenta con mecanismos para prevenir las prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y se encuentran difundidos. ▪ Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existen Subcomisiones para atender el Hostigamiento y el acoso sexual y laboral. ▪ Se exhibe el seguimiento a casos de quejas o denuncias. ▪ Faltaría llevar a cabo una campaña relativa al tema. 	<p style="text-align: center;">Coordinación General de Administraciones y Finanzas Comité de Ética</p>
----	--	---	---	--

Jesús Cruz Flores


 Auditor

Jessica Marjane Durán Franco


 Auditora



PLANES DE ACCIÓN DE MEJORA

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

Plan de acciones de mejora

Página 1 de 12


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 1.- Revisar los elementos de política que se encuentran en etapa de desarrollo, que puedan ser integrados a la propuesta de política de igualdad laboral y no discriminación y considerando estos elementos elaborar y proponer la política de igualdad laboral y no discriminación.	
Resultados esperados: Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Angel Gómez Garza</u> <u>Oficial Mayor</u>


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 1.- No se cuenta con el plan de acción para el cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación.	
Resultados esperados: Elaborar y difundir los planes de acción para el cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación.	Fechas compromiso: Marzo
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Angel Gómez Garza</u> <u>Oficial Mayor</u>


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 1.- No se cuenta con el plan de difusión de la política de igualdad laboral y no discriminación.	
Resultados esperados: Principios de la política difundida, el personal de la CNDH conoce las prácticas que se ejecutarán para implementar la política de igualdad laboral y no discriminación.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma:  Mtro. Ángel Gómez Garza Oficial Mayor


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 2.- No se cuenta con el Grupo de Igualdad Integrado	
Resultados esperados: Coadyuvar en la revisión con las áreas de la propuesta de los integrantes y conformar el Grupo de Igualdad Laboral y no Discriminación Integrado.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma:  Mtro. Ángel Gómez Garza Oficial Mayor


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 2.- No se cuenta con los documentos probatorios de la difusión de los lineamientos de operación del Grupo de igualdad laboral y no discriminación.	
Resultados esperados: Que todo el personal de la CNDH conozca el procedimiento.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 3.- Realizar el cambio a un lenguaje incluyente no sexista en el procedimiento y perfiles de puesto.	
Resultados esperados: Procedimiento con lenguaje no sexista e incluyente.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA


Descripción del hallazgo: REQUISITO 3.- No se exhiben los formularios para entrevistas y las preguntas que se van a realizar a los candidatos de ingreso, las cuales deben estar alineadas al perfil del puesto. Tampoco se exhibe evidencias de la difusión de las vacantes en áreas accesibles a todo el personal.	
Resultados esperados: Preguntas sin discriminación e igualdad de oportunidades, así como convocatorias publicadas accesibles.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

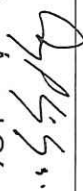
Descripción del hallazgo: REQUISITO 4.- No se exhibe la realización de la auditoría interna.	
Resultados esperados: Realizar la auditoría interna el 18 de octubre 2021, que permita implementar acciones de mejora al proceso.	Fechas compromiso: Marzo de 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN
 Plan de acciones de mejora
 Página 5 de 12


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA	
Descripción del hallazgo: REQUISITO 6.- Alinear Procedimiento de Quejas y difundir a todo el personal dicho procedimiento.	
Resultados esperados: El personal de la CNDH conoce sus derechos y sus obligaciones, aplicándolas en su día a día.	Fechas compromiso: Marzo de 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma: Mtro.  Ángel Gómez Garza Oficial Mayor

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA	
Descripción del hallazgo: REQUISITO 6.- Aún y cuando el personal firmo su adhesión al Código de Ética y Conducta, todavía hay desconocimiento del mecanismo, por lo que se dará a conocer de manera periódica su contenido.	
Resultados esperados: El personal de la CNDH conoce sus derechos y sus obligaciones y las aplica en su día a día.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma:  Ángel Gómez Garza Oficial Mayor

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA


Descripción del hallazgo: REQUISITO 9.- Verificar que la difusión de las acciones de capacitación se realiza y se difunden de manera accesible para todo el personal.	
Resultados esperados: El personal asiste a los cursos de capacitación que mejora su formación.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA


Descripción del hallazgo: REQUISITO 9.- Revisión y verificación de las políticas y procedimiento (lenguaje y no discriminación) del proceso de capacitación y formación.	
Resultados esperados: Procedimiento de capacitación y formación incluyente y con lenguaje no sexista.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u>  Oficial Mayor

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN
Plan de acciones de mejora
Página 7 de 12

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA


<p>Descripción del hallazgo: REQUISITO 10.- No se cuenta con un plan o procedimiento de capacitación y sensibilización para todo el personal de la Comisión Nacional; en su caso incluir en su diseño el uso de lenguaje no sexista con accesibilidad personal.</p>	
<p>Resultados esperados: El personal de la CNDH conoce los cursos de capacitación programados y es sensible a los problemas de discriminación.</p>	<p>Fechas compromiso: Marzo de 2021</p>
<p>Responsable de atender la acción preventiva</p>	<p>Firma:  Mtro. <u>Angel Gómez Garza</u> Oficial Mayor</p>

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA


<p>Descripción del hallazgo: REQUISITO 10.- No se han llevado a cabo acciones permanentes de sensibilización sobre género, derechos humanos y no discriminación, con accesibilidad para todo el personal de la CNDH.</p>	
<p>Resultados esperados: El personal de la CNDH conoce los cursos de capacitación programados y es sensible a los problemas de discriminación.</p>	<p>Fechas compromiso: Marzo de 2021</p>
<p>Responsable de atender la acción preventiva</p>	<p>Firma:  Mtro. <u>Angel Gómez Garza</u> Oficial Mayor</p>

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN
 Plan de acciones de mejora
 Página 8 de 12


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 11.- Al realizar un muestreo de la información generada por diferentes áreas se encontró desviaciones en el uso del lenguaje no sexista.	
Resultados esperados: Realizar un taller y/o mejorar la implementación y difusión del manual de comunicación incluyente no sexista.	Fechas compromiso: Octubre 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma:  Mtro. Ángel Gómez Garza Oficial Mayor


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 12.- No se tiene evidencia de la difusión permanente de la licencia de maternidad y paternidad, así como del uso de la sala de lactancia.	
Resultados esperados: Licencia de maternidad y paternidad difundida con accesibilidad para todo el personal.	Fechas compromiso: Octubre 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: Mtro. Ángel Gómez Garza Oficial Mayor 


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 13.- No se cuenta con un espacio exclusivo para personas con discapacidad.	
Resultados esperados: Contar con un procedimiento y/o protocolos incluyentes que atiendan todas las necesidades de personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u> Oficial Mayor 


PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 13.- No se cuenta con un plan de accesibilidad	
Resultados esperados: Contar con un plan de accesibilidad para personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u> Oficial Mayor 

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 13.- No se cuenta con un programa de protección civil incluyente.	
Resultados esperados: Contar con un procedimiento de protección civil incluyentes que atienda las necesidades de personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u> Oficial Mayor 

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Descripción del hallazgo: REQUISITO 14.- No se cuenta con un mecanismo o procedimiento para la atención de quejas relacionadas al acoso laboral.	
Resultados esperados: Contar con un procedimiento difundido.	Fechas compromiso: Marzo 2021
Responsable de atender la acción preventiva:	Firma: <u>Mtro. Ángel Gómez Garza</u> Oficial Mayor 

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

Plan de acciones de mejora

Página 11 de 12

REVISION Y AUTORIZACIÓN

<p>ELABORO:</p> <p>Unidad de Igualdad de Género</p> <p></p>	<p>APROBO:</p> <p>Mtro. Ángel Gómez Garza</p> <p>Oficial Mayor </p>
---	---