



PLANES DE ACCIÓN DE MEJORA

AUDITORÍA INTERNA 23 DE SEPTIEMBRE 2021

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.


Descripción del hallazgo:

Se estaba trabajando con una Política de igualdad laboral y no discriminación que no es incluyente, se requiere diseñar e implementar una que vaya de acuerdo con lo que mandata la Norma en Igualdad Laboral.

La Política de Igualdad Laboral y no Discriminación no está difundida por los canales de la CNDH.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con una política de igualdad laboral y no discriminación tal y como se establece en la norma de igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015. Plan de difusión de la política en la CNDH. 	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones se realizará con recursos del área de género.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón	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:

No se cuenta con los documentos probatorios de la difusión de los lineamientos de operación del Comité de Igualdad Laboral y no discriminación.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Lineamientos de operación del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación difundidos.	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversión.

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.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón

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:

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.

No se exhibe evidencias de la difusión de las vacantes en áreas accesibles a todo el personal.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con procedimiento de entrevistas estructurado. 	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con evidencias de la difusión de vacantes accesibles a toda persona. 		

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón

Firma:




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

Descripción del hallazgo:

Al realizar la revisión y verificación de las políticas y procedimientos del proceso de capacitación y formación se constata que no hacen uso de lenguajes incluyente.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de capacitación y formación con lenguaje incluyente. 	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Nogueta Simón	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:

No se cuenta con un plan o procedimiento de capacitación y sensibilización para todo el personal de la CNDH.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
Contar con plan y procedimiento de capacitación y sensibilización para la CNDH.	Diciembre 2021	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Nogueta Simón	Firma: 
-----------------------	---

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

Descripción del hallazgo:

Al realizar un muestreo de la información generada por diferentes áreas se encontró desviaciones en el uso del lenguaje incluyente no sexista.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Manual para el uso de lenguaje incluyente no sexista difundido en todas las áreas de la CNDH. 	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> Impartir talleres para el uso de lenguaje incluyente no sexista. 	Diciembre 2021	Se programarán los recursos.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón

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:

No se tiene evidencia de la difusión permanente de la licencia de maternidad y paternidad, así como de la sala de lactancia.

Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Licencia de maternidad y paternidad difundida con accesibilidad para todo el personal. 	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> Sala de lactancia difundida de manera accesible a todo el personal 		

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

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón

Firma:



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

Descripción del hallazgo:

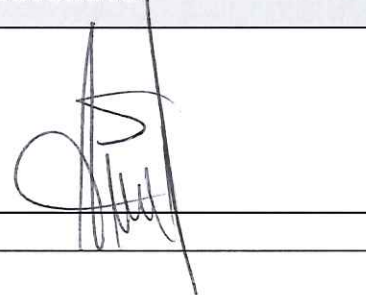
No se cuenta con un espacio exclusivo para personas con discapacidad.


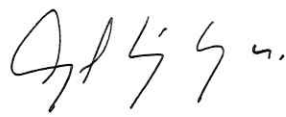
Resultados esperados:	Fechas compromiso	Recursos necesarios
<ul style="list-style-type: none"> Se cuentan con los lineamientos para la asignación de espacios a personas con discapacidad, adultas mayores o mujeres en condición de embarazo. 	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.

Responsable de atender la acción preventiva

Araceli Noguera Simón

Firma:



ELABORO:	REVISÓ:
<p style="text-align: center;">_____ Jesús Javier Cruz Flores</p>	<p style="text-align: center;">  _____ Araceli Noguera Simón </p>
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	AUTORIZÓ
<p>El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, será responsable del seguimiento y cumplimiento de las acciones, fechas y resultados propuestos.</p>	<p style="text-align: center;">  _____ Coordinador General de Administración y Finanzas Mtro. Angel Gómez Garza </p>