



# 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"> <li>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.</li> <li>Plan de difusión de la política en la CNDH.</li> </ul>	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"> <li>Se cuenta con procedimiento de entrevistas estructurado.</li> </ul>	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con evidencias de la difusión de vacantes accesibles a toda persona.</li> </ul>		

**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"> <li>Procedimiento de capacitación y formación con lenguaje incluyente.</li> </ul>	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"> <li>Manual para el uso de lenguaje incluyente no sexista difundido en todas las áreas de la CNDH.</li> </ul>	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impartir talleres para el uso de lenguaje incluyente no sexista.</li> </ul>	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"> <li>Licencia de maternidad y paternidad difundida con accesibilidad para todo el personal.</li> </ul>	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sala de lactancia difundida de manera accesible a todo el personal</li> </ul>		

**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.

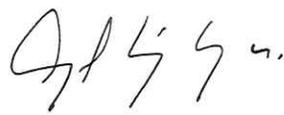
<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuentan con los lineamientos para la asignación de espacios a personas con discapacidad, adultas mayores o mujeres en condición de embarazo.</li> </ul>	Noviembre 2021	No se requiere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

**Responsable de atender la acción preventiva**

Araceli Noguera Simón

Firma:



ELABORO:	REVISO:
<p>_____</p> <p>Jesús Javier Cruz Flores</p>	<p></p> <p>_____</p> <p>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></p> <p>_____</p> <p>Coordinador General de Administración y Finanzas Mtro. Angel Gómez Garza</p>