



# PLANES DE ACCIÓN DE MEJORA

---

DIAGNOSTICO DE AUTOEVALUACIÓN 31 DE  
AGOSTO 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 a todas las áreas por los canales de la CNDH.

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<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> </ul>	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones se realizará con recursos del área de género.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de difusión de la política en la CNDH</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de igualdad laboral difundida</li> </ul>		

**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:**

Se tenía conformado un Comité, sin embargo, con la nueva administración de la CNDH, no se encuentran las personas, por lo que no se cuenta con evidencia de su integración.

**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.**

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación integrado, de acuerdo con la distribución de hombres y mujeres reflejada en la plantilla del personal que labora actualmente.	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversión.
<b>Responsable de atender la acción preventiva</b>		
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:**

Se exhiben los lineamientos y el procedimiento de ingreso y permanencia, se sugiere modificar el procedimiento ya que no se establece de manera clara e imparcial la aplicación de la entrevista, de igual forma es subjetivo el criterio de que RH evaluará sin determinar el mecanismo si él o la candidata cumple con el perfil, la escolaridad y especialidad en su caso

Aún y cuando no se exhibe la información en procedimiento, se dice que se debe publicar los anuncios durante tres días, en sistema lo que excluye a otro tipo de personal.

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con un procedimiento y perfiles de puestos claros y con un lenguaje incluyente no sexista.</li> </ul>	Noviembre 2021	No se requiere realizar inversiones.

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

- Se cuenta con un manual de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

**Responsable de atender la acción preventiva**

Araceli Noguera Simón

Firma:

---

**R4.- 5.3.3.2.3 Realizar una auditoría interna**

**Descripción del hallazgo:**

No se exhibe la realización de una auditoría interna.

- Auditoría interna realizada.

Noviembre 2021

No se requiere realizar inversiones.

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:**

Se presentan unas políticas y un procedimiento para la capacitación del personal de la CNDH los cuales en su aplicación no se llevan a cabo con 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.

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un procedimiento y lineamientos para llevar a cabo el proceso de formación con igualdad de oportunidades.</li> </ul>	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversiones.
<b>Responsable de atender la acción preventiva</b>		
Araceli Noguera 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:**

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.

**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**

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un manual de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación.</li> </ul>	Diciembre 2021	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una oferta de capacitación en la materia, aprovechando la plataforma digital de la CNDH.</li> </ul>		
<b>Responsable de atender la acción preventiva</b>		
Araceli Nogueta Simón	Firma: _____	

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

**Descripción del hallazgo:**

En la documentación (procedimientos, oficios, página web) revisada, se encuentran faltas en la incorporación del lenguaje incluyente no sexista.

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<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.
<b>Responsable de atender la acción preventiva</b>		
Araceli Nogueta Simón	Firma: _____	

**R12.- 5.3.3.5.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades**

**Descripción del hallazgo:**

Se cuenta con el espacio de lactancia aún y cuando no se tienen lineamientos para su uso y del registro de personas que lo usan.

<b>Resultados esperados:</b>	<b>Fechas compromiso</b>	<b>Recursos necesarios</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con el procedimiento para el uso de la sala de lactancia.</li> </ul>	Noviembre 2019	No se requiere realizar inversiones.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencia de maternidad y paternidad difundida con accesibilidad para todo el personal.</li> </ul>		

**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 tiene criterios de asignación de espacios para personas con discapacidad, adultas mayores o mujeres en condición de embarazo

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.

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 difundirla de manera impresa en zonas accesibles para todo el personal.

No se cuenta con un programa de protección civil incluyente.

Es necesario revisar la señalética de rutas de evacuación.

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

El personal conoce las alarmas sonoras, sin saber quién es el responsable de protección civil y a que zona dirigirse.

<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>	<p>Noviembre 2021</p>	<p>No se requiere realizar inversiones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con un procedimiento y/o protocolos incluyentes para la accesibilidad y atención de todas las necesidades de personas discapacitadas, embarazadas y adultos mayores.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Página web incluyente.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de protección civil incluyente.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal conoce a los responsables de protección civil y los protocolos a seguir en caso de emergencia o siniestro.</li> </ul>		

**Responsable de atender la acción preventiva**

<p>Araceli Noguera Simón</p>	<p>Firma:</p> <hr/>
------------------------------	---------------------

ELABORO:	REVISO:
<p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Jesús Javier Cruz Flores</p>	<p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Araceli Nogueta Simón</p>
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	AUTORIZO
<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;">_____</p>