

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017



Enero 2017

Aprobado por Unanimidad por la Comisión de Igualdad de Género



CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017 | 1 |
| PRESENTACIÓN..... | 3 |
| INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO. | 10 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| PLANEACION ESTRATÉGICA: | 11 |
| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA..... | 13 |
| LINEAS DE ACCIÓN | 14 |
| GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL | 14 |
| HACIA LA PARIDAD EN LA CONTRATACIÓN | 15 |
| HACIA LA PARIDAD EN LA PROMOCIÓN..... | 15 |
| EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA | 15 |
| DIFERENCIAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL | 16 |
| SALUD LABORAL | 16 |
| CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR..... | 16 |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | 17 |
| ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL | 18 |
| IMAGEN Y LENGUAJE INCLUYENTE | 18 |
| MATRIZ DOCUMENTAL DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE IGUALDAD | 19 |
| PRESUPUESTO | 21 |
| ANEXOS | 22 |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017 COMISION DE IGUALDAD DE GÉNERO TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

PRESENTACIÓN

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, creó en el año de 2012, por acuerdo del Pleno, el Comité de Equidad de Género, que fue transformado en Comisión de Igualdad de Género en el año 2016, con el propósito de realizar la misión, prevista en la planeación estratégica de dicho órgano, consistente en Propiciar la Igualdad, No discriminación y respeto a los Derechos Humanos del personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de generar el acceso a la justicia mediante el compromiso ético de capacitación permanente a las y los trabajadores al servicio del Estado, mediante la aplicación de la Perspectiva de Género en los Juicios de nuestra competencia establecida en el Artículo 123, apartado B, fracción V y XII, de acuerdo a los principios contenidos en las Leyes Generales, marco normativo interno y Tratados Internacionales.

Al interior de la Comisión de Igualdad de Género del TFCA, hemos observado en el análisis de mejores prácticas, que las principales estrategias políticas utilizadas a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres han sido tres:

- La igualdad de oportunidades.
- Las acciones positivas o afirmativas
- El mainstreaming o transversalización de la perspectiva de género. Las políticas dirigidas a las mujeres y el mainstreaming son complementarias para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esto es lo que se llama estrategia dual.

Asimismo advertimos que la **igualdad de oportunidades** supone un primer eje de intervención consistente en:

- Revisar los marcos legislativos con el fin de eliminar los componentes machistas y discriminatorios.
- Construir un nuevo marco normativo y legislativo que ampare la igualdad de género.
- Diseñar acciones dirigidas a promover la formación de las mujeres con el objetivo de prepararles, tanto para su incorporación al mercado laboral como para su participación en el ámbito de la política.
- Poner en marcha mecanismos de información y concienciación sobre los derechos de ciudadanía.

Mediante la adopción de **acciones positivas o afirmativas**, se tiene en cuenta los nuevos problemas y se asume la necesidad de diseñar acciones que garanticen la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y el combate a la existencia de desigualdades por razones de género.

El mainstreaming o transversalización incorpora como elemento clave la dimensión del género en la agenda política, y, por tanto, la inclusión transversal de la perspectiva de género en todas sus áreas o ámbitos de actuación.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) en su recomendación General 23, dispone:

Vida política y pública

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en

particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones no gubernamentales y asociaciones que se ocupen de la vida pública y política del país.

En todo el mundo y desde los movimientos feministas, se han formulado tres reivindicaciones básicas 2 en el plano político:

a) El derecho al voto.

b) La democracia paritaria.

c) El diálogo civil entre los poderes públicos y las organizaciones de mujeres. Respecto al derecho al voto, los argumentos dados en su día por la diputada española Clara Campoamor en 1931 siguen vigentes: “*sin las mujeres no hay democracia*”. Aún hoy existe un déficit en cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de representación popular y de toma de decisiones. En la práctica, aunque las mujeres intervienen de manera activa en la vida pública, su presencia en las cámaras de representación es aún inferior a la de los hombres.



La incorporación de la mujer al trabajo ha provocado uno de los cambios más profundos en la vida social mexicana de las últimas décadas. Este cambio ha supuesto el nacimiento de nuevas relaciones, que ha tenido una enorme repercusión en todos los niveles de nuestra sociedad.

Ha sido necesario establecer un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres en busca de un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos en su vida social, profesional y privada.

Sin embargo la discriminación sigue siendo moneda de cambio corriente tanto en los centros de trabajo como en el conjunto de la sociedad. Según se recoge en el informe **“La hora de la igualdad en el trabajo”** publicado por la OIT en 2003, así como en 2007 y 2011, las mujeres son, con mucho, el grupo más discriminado.

Es cierto que en el sector laboral en general y en el TFCA en particular, da la sensación de que no existe tal discriminación. Muchas veces, al analizar los datos globales, perdemos las perspectivas de nuestro propio entorno y no alcanzamos a ver situaciones discriminatorias cercanas y sus consecuencias.

La visión de la Comisión de Igualdad de Género, incide en un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje consolidado en la aplicación de la Perspectiva de Género en las políticas, lineamientos normativos y administrativos, en la labor jurisdiccional, con personal jurídico y administrativo capacitado en la aplicación de la normatividad vigente, respetuosos de la Constitución y de los Tratados Internacionales, y comprometido con el respeto y observancia del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Con el fin de materializar, en nuestra entidad, las directrices plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, durante los últimos meses el TFCA ha



trabajado en el diseño, planeación, desarrollo, ejecución y evaluación de, nuestro proyecto participante en esta convocatoria al Premio a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración pública Federal, mediante el “**Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017**” y en el que se consideraron factores en dos grandes bloques:

1. El relativo al componente de diagnóstico, mediante el estudio de Clima y Cultura organizacional 2016 y la plantilla de personal.

En este estudio se incluye la participación del personal y un estudio comparativo de la carrera profesional de ambos sexos, practicado en el TFCA desde años atrás. De su resultado se desprende que existen diferencias importantes en cuanto al porcentaje total de mujeres con respecto al de los hombres (57% y 43% respectivamente).

Así mismo, es alentador comprobar como el colectivo de mujeres en la plantilla parece tener facilitado el acceso a los niveles superiores, donde el porcentaje de éstas es superior al de hombres (54% de mujeres en el Grupo de Niveles desde el O21 al I11, frente al 46% de hombres).

Sin embargo del total de la plantilla del personal el grupo más representativo se encuentra ubicado entre los niveles administrativos desde el 4 al O11, resultando 413 mujeres quienes representan el 62% de los mandos operativos, lo que se traduciría en un estancamiento de la mujer en su carrera dentro del Tribunal.

2. Propuestas para la igualdad.

Frente a esta situación, nuestra Comisión de Igualdad de Género plantea un programa con tres objetivos principales:



- ✓ Suprimir gradualmente las diferencias actuales.
- ✓ Evitar situaciones similares futuras.
- ✓ Garantizar la integridad y la dignidad de los trabajadores del TFCA

Todo el programa se asienta en tres pilares principales:

- ✓ Afrontar el Acoso Sexual y/o Laboral estableciendo protocolos de actuación.
- ✓ Mediante acuerdos concretos en nuestro Órgano Jurisdiccional, mejorar y potenciar la normatividad vigente sobre:
 - Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Violencia de género.
- ✓ Igualdad de oportunidades en la contratación y la carrera profesional de las/os trabajadoras/es del TFCA.

Lo que a su vez se recoge en los siguientes objetivos estratégicos que conforman la esencia del “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017” de género, proyecto participante por la Comisión de Igualdad de Género del TFCA y que a continuación se señalan:

- Promover la adopción de perspectiva de género y no discriminación en la cultura organizacional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mediante capacitación permanente.
- Consolidar ambientes laborales libres de violencia al interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género como categoría de análisis en la resolución de asuntos jurisdiccionales del Tribunal Federal de



Conciliación y Arbitraje en materia de Perspectiva de Género e Igualdad en el TFCA.

- Lograr la Igualdad Laboral mediante acciones de vinculación interinstitucional que contemplen la atención a grupos vulnerables.

Como podrán comprobar el objetivo es bastante ambicioso y lógicamente su desarrollo deberá ser abordado en varias fases en coordinación con las instancias administrativas competentes y adoptando en cada momento las estrategias más adecuadas.

En el caso del Acoso Sexual y/o Laboral, nuestro Órgano Jurisdiccional ya tiene elaborado el Manual de Prevención y Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, aprobado en lo general por el Pleno del Tribunal, Supremo órgano de decisión, con fundamento en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es digno de mencionarse que la norma mexicana norma NMX 025-R-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No discriminación, ha fortalecido metodológicamente al seguimiento y monitoreo de los impactos y resultados obtenidos en seguimiento del referido Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017.

Para las inquietudes de profundizar o conocer más detalles de nuestro proyecto, se puede dirigir a cualquiera de los Integrantes de la Comisión de Igualdad de Género. Sin otro particular, recibe un afectuoso saludo.

Magistrada Mónica Arcelia Güicho González

Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género en el TFCA



INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO.

1. Magdo. Alfredo Freyssinier Álvarez, ext. 15170, **Integrante de la Comisión de Igualdad de Género desde 2012.**
2. Magda. Irma Ramírez Sánchez, ext. 15420, **Integrante de la Comisión de Igualdad de Género desde 2013.**
3. Magda. Mónica Arcelia Güicho González, ext 15510, **Integrante de la Comisión de Igualdad de Género desde 2015.**
4. Lic. Ma. de Lourdes Austria Ortiz, ext. 15316, **Integrante de la Comisión de Igualdad de Género desde 2016.**



INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres en el sector laboral es una realidad.

- El porcentaje de mujeres en la plantilla del TFCA va en aumento.
- En los dos últimos años el porcentaje de mujeres que se han incorporado a la plantilla es superior al de los hombres.
- El acceso de mujeres y hombres se realiza con los mismos niveles académicos.
- Después de su incorporación definitiva su carrera profesional no es igual.
- Se hace necesario tomar medidas para cambiar esta situación discriminatoria para las mujeres.

PLANEACION ESTRATÉGICA:

La Comisión de Igualdad de Género del Tribunal Federal de Conciliación cuenta con los siguientes apartados dentro de la planeación estratégica que permitieron crear el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017, que será revisado de forma anual.

Misión

Propiciar la Igualdad, No discriminación y respeto a los Derechos Humanos del personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de generar el acceso a la justicia mediante el compromiso ético de capacitación permanente a las y los trabajadores al servicio del Estado, mediante la aplicación de la



Perspectiva de Género en los Juicios de nuestra competencia establecida en el Artículo 123, apartado B, fracción V y XII, de acuerdo a los principios contenidos en las Leyes Generales, marco normativo interno y Tratados Internacionales.

Visión

Un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje consolidado en la aplicación de la Perspectiva de Género en las políticas, lineamientos normativos y administrativos, en la labor jurisdiccional, con personal jurídico y administrativo capacitado en la aplicación de la normatividad vigente, respetuosos de la Constitución y de los Tratados Internacionales, y comprometido con el respeto y observancia del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Objetivos Estratégicos

- Promover la adopción de perspectiva de género y no discriminación en la cultura organizacional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mediante capacitación permanente.
- Consolidar ambientes laborales libres de violencia al interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género como categoría de análisis en la resolución de asuntos jurisdiccionales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de Perspectiva de Género e Igualdad en el TFCA.
- Lograr la Igualdad Laboral mediante acciones de vinculación interinstitucional que contemplen la atención a grupos vulnerables.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

**DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
INFORMACION EQUIDAD DE GENERO**

| UNIDAD | NIVEL SALARIAL | CODIGO DE PUESTO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL OCUPADAS | TOTAL NUMERO DE PLAZAS |
|------------------|----------------|------------------|------------|------------|----------------|------------------------|
| F00 | I11 | CFI1001 | | 1 | 1 | 1 |
| F00 | J11 | CFJ1001 | 4 | 20 | 24 | 24 |
| F00 | K32 | CFK3002 | | 1 | 1 | 1 |
| F00 | K11 | CFK1001 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| F00 | M21 | CFM2001 | 2 | 7 | 9 | 9 |
| F00 | M11 | CFM1001 | 19 | 19 | 38 | 38 |
| F00 | N31 | CFN3001 | 5 | 2 | 7 | 7 |
| F00 | N11 | CFN1001 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| F00 | NA1 | CF01012 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| F00 | NA1 | CFNA001 | 4 | 2 | 6 | 6 |
| F00 | O21 | CFO2001 | 3 | 6 | 9 | 9 |
| F00 | O21 | P01798 | 65 | 50 | 115 | 120 |
| F00 | O11 | CF01001 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| F00 | O11 | P01797 | 13 | 5 | 18 | 19 |
| F00 | O11 | P01799 | 42 | 21 | 63 | 67 |
| F00 | P32 | A01823 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| F00 | P32 | A01824 | 4 | 2 | 6 | 6 |
| F00 | P23 | CFP2003 | | | 0 | 1 |
| F00 | P13 | P05817 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| F00 | P12 | CFP1002 | | | 0 | 1 |
| F00 | P12 | P05816 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| F00 | P11 | A03810 | 21 | 7 | 28 | 30 |
| F00 | P11 | P01805 | 22 | 13 | 35 | 36 |
| F00 | P11 | T03819 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| F00 | 11 | A03811 | 122 | 38 | 160 | 165 |
| F00 | 11 | P01808 | 14 | 10 | 24 | 25 |
| F00 | 11 | S03813 | 2 | 26 | 28 | 28 |
| F00 | 8 | A03812 | 33 | 20 | 53 | 53 |
| F00 | 8 | P01802 | | 1 | 1 | 1 |
| F00 | 8 | P01807 | 29 | 34 | 63 | 64 |
| F00 | 7 | T03823 | 62 | 39 | 101 | 104 |
| F00 | 6 | A03814 | 1 | | 1 | 1 |
| F00 | 6 | T03805 | 10 | 10 | 20 | 20 |
| F00 | 5 | A01807 | 28 | 13 | 41 | 43 |
| F00 | 4 | T03824 | 4 | 3 | 7 | 7 |
| TOTAL F00 | | | 519 | 366 | 885 | 913 |

LINEAS DE ACCIÓN

- Certificación de la Norma NMX 025-R-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No discriminación.
- Creación del Grupo de trabajo para la Igualdad Laboral
- Hacia la Contratación de Paridad
- Hacia la Promoción de Paridad
- Evolución de la plantilla. Diferencias en la trayectoria profesional
- Salud Laboral
- Conciliación vida familiar y laboral
- Violencia de género
- Afrontar el acoso sexual y/o laboral
- Capacitación en materia de Género

GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL

- Representación pública, imagen y lenguaje incluyente
- Constitución de una Comisión Paritaria entre representantes del TFCA.

OBJETIVOS:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación
- ✓ Impulsar medidas que faciliten la equiparación entre hombres y mujeres
- ✓ Detectar posibles situaciones de desigualdad
- ✓ Establecer medidas correctivas

- ✓ Obtener la certificación bajo la norma NMX 025-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

HACIA LA PARIDAD EN LA CONTRATACIÓN

- Garantía y Control en los procesos de selección
- Observar la inclusión de mujeres
- Lograr, en un plazo a determinar, la paridad de géneros en la plantilla
- Incrementar el porcentaje de mujeres en la plantilla

HACIA LA PARIDAD EN LA PROMOCIÓN

- Incorporación de mujeres en niveles más elevados
- Detectar e identificar los impedimentos que encuentran las mujeres
- Revisar los sistemas de evaluación internos
- Comparar las trayectorias profesionales de hombres y mujeres
- Analizar las causas de por qué las trayectorias no son iguales
- Determinar un plazo para equilibrar el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

- El nivel de entrada es más bajo en las mujeres
- Las trayectorias profesionales de hombres y mujeres son distintas
- Existen obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar los mismos niveles profesionales que los hombres
- Estos obstáculos, inapreciables a simple vista, deben desaparecer

DIFERENCIAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

- Mujeres y hombres se incorporan con el mismo nivel académico
- La promoción profesional no sigue el mismo ritmo para las mujeres que para los hombres
- El llamado “techo de cristal”, para las mujeres en niveles operativos aparece a partir del nivel de Jefe de Departamento u homólogo.
- La experiencia profesional se tiene más en cuenta para los hombres
- La antigüedad en el Tribunal no hace más que acentuar las diferencias de crecimiento en la carrera.

SALUD LABORAL

- Establecer criterios de género en las evaluaciones de riesgos laborales
- Aplicar normativa vigente en prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia
- Revisiones médicas específicas, por medio de acciones afirmativas, de género mediante la campaña de detección temprana del cáncer de máma y de la campaña del VIH, acercando los medios de salud al centro de trabajo.

CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR

- Ayuda a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar a toda la Plantilla, mediante el cumplimiento del convenio de Coordinación entre el TFCA y el Sistema DIF Nacional, con el propósito de lograr la creación de acciones afirmativas como el establecimiento del Lactario y Ludoteca en nuestro órgano jurisdiccional.

- Mejoras en la normatividad:
 - ✓ **Permiso de paternidad/ Licencia de Paternidad.** El TFCA cuenta con la licencia de paternidad para los trabajadores que requieran de la acción “Crianza Equitativa”, por lo que se le concederán días libres con goce de sueldo, para el cuidado de sus menores hijos en la etapa del nacimiento e inmediata.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Mediante el convenio de colaboración institucional que el TFCA celebró con el Instituto Nacional de las Mujeres, así como con CONAVIM, se institucionalizó la observancia del Día Naranja, así como la capacitación en la materia, dirigida a todos los integrantes del Tribunal.
- Existe el proyecto de normatividad interna para “**Quienes sean víctimas de violencia de género**” concediendo los siguientes derechos:
 - ✓ Adopción de jornada reducida u horario flexible
 - ✓ Preferencia en la solicitud de traslados
 - ✓ Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses
 - ✓ Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, disfrutando de prestación de desempleo.
- Manifestación expresa de rechazo de cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual y/o Laboral



ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

- Erradicar el acoso sexual y/o laboral del TFCA
- Elaborar un protocolo de procedimientos especiales para tratar los casos de acoso sexual y/o laboral
- Política de prevención mediante la creación de un Manual de Prevención de Acoso Sexual y/o Laboral
- Operar en términos del Manual, la Comisión permanente para el seguimiento e investigación de los supuestos de Acoso Sexual y/o Laboral

IMAGEN Y LENGUAJE INCLUYENTE

- Incluir mujeres en la representación del Tribunal en actos públicos y medios de comunicación
- Analizar el uso del lenguaje en correspondencia, impresos, folletos, publicidad, para evitar expresiones y conceptos sexistas
- Incluir lemas e imágenes, en las comunicaciones del Tribunal, que manifiesten un claro apoyo a la igualdad de oportunidades
- Incorporar lenguaje incluyente en los documentos e instrumentos jurisdiccionales del Tribunal

MATRIZ DOCUMENTAL DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017

MATRIZ DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN DE REQUISITOS DE LA NORMA NMX-R-025-SCFI-2015

| REQUISITO | ELEMENTOS | DISTRIBUCIÓN |
|---|---|--|
| 1. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación. | <ul style="list-style-type: none"> - Política Documentada armonizada con Artículo 1ro, F. III de la LFPED. - Documentada y Difundida de forma accesible a todo el personal. - Compromiso de todo el personal sin importar tipo de contrato. - Incluir prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades en el centro de trabajo y entre personal. - Presentar documento de designación del responsable de implementación y objetivos. - Presentar documentos aprobados por la Alta Dirección. | ✓ |
| 2. Grupo, Comisión o Comité de vigilancia e implementación. | <ul style="list-style-type: none"> - Acta de Instalación de dicho grupo, suscrita por la Máxima Autoridad, definiendo responsabilidades, funciones y grado de autoridad. - Documentos probatorios del establecimiento de lineamientos para operación. | ✓ |
| 3. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal sin Discriminación y con Igualdad de oportunidades. | <ul style="list-style-type: none"> - Presentar manual o Documento de proceso de reclutamiento; debe incluir formatos o formularios para entrevistas estructuradas o evaluaciones de ingresos libres de sesgos. - Documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas en el centro de trabajo. - Presentar declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos. - Presentar el catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades. | Lic. María de Lourdes Austria Directora General de Administración |
| 4. Auditoría Interna (Relación con Apéndice Normativo E). | <ul style="list-style-type: none"> - Informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad, que cumpla con los siguientes elementos: - Mejora de la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación. - Definir las acciones y los recursos necesarios. - Planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría. | Contratar |

MATRIZ DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN DE REQUISITOS DE LA NORMA NMX-R-025-SCFI-2015

| REQUISITO | ELEMENTOS | DISTRIBUCIÓN |
|--|---|---------------------------|
| 5. Medir Clima Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo. (Relación con Apéndice Normativo E). | <ul style="list-style-type: none"> - Documentos que acrediten la aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. - Para obtención de este requisito se debe tomar en cuenta solamente la aplicación del cuestionario, no los resultados. | Proponer en la 1er sesión |
| 6. Código de Ética o Equivalente. | <ul style="list-style-type: none"> - Documento que compruebe la implementación y difusión de dicho código o equivalente que: - Prohíba todo tipo de discriminación. - Establezca sanciones en caso de discriminación. - Armonizado con lo establecido en la política de igualdad laboral y no discriminación. | ✓ |
| 7. Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. | <ul style="list-style-type: none"> - Documentos probatorios para la identificación de la igualdad laboral: manuales o documentación de operación y/o procedimientos para la asignación de compensaciones. - Listado de Categorías, por salario y por sexo. | ✓ |
| 8. Contar con Procesos de ascenso y Permanencia con Igualdad de Oportunidades. | <ul style="list-style-type: none"> - Manual de Procedimientos de ascenso y permanencia. - Documento de la convocatoria y resultado del mecanismo de evaluación y desempeño con información desagregada por sexo - Elementos probatorios de la difusión con accesibilidad para todo el personal. | SEGOB |

MATRIZ DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN DE REQUISITOS DE LA NORMA NMX-R-025-SCFI-2015

| REQUISITO | ELEMENTOS | |
|---|---|---|
| 9. Procesos de Formación, Capacitación y Adiestramiento, con Igualdad de Oportunidades. | <ul style="list-style-type: none"> - Documento de capacitación y/o adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios. - Registro estadístico de participación de listas de asistencia desagregadas por sexo. - Presentar documentos, imágenes, fotografías o constancias que demuestren participación y difusión con accesibilidad para todo el personal. | DOCUMENTARLO |
| 10. Plan de capacitación y sensibilización en Igualdad Laboral y no Discriminación para el Personal. | <ul style="list-style-type: none"> - Documento que contenga el plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y respeto a la diversidad. - Cartas descriptivas o planes de sesión de los cursos, talleres y conferencias - Registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo. - Documentos, imágenes, fotografías y constancias que demuestren la participación y difusión. | RECURSOS HUMANOS |
| 11. Utilizar Lenguaje Incluyente, No Sexista y Accesible | <ul style="list-style-type: none"> - Documentos, imágenes, fotografías y constancias que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible utilizada en el centro de trabajo. | OFICIO QUE SE ENVIÓ A AL MAGISTARDO LUIS GERARDO DE LA PEÑA |
| 12. Acciones para la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Personal y Familiar con Igualdad de Oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> - Fotografías de la existencia de un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia y extracción de leche. - Documento que evidencie la cobertura total del personal en el acceso a la prestación de servicios de guardería con información desagregada por sexo. - Informe del uso de medidas de flexibilización de horarios con información desagregada por sexo. - Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio. - Informe del uso de medidas para el cuidado con información desagregada por sexo. - Verificar a través de entrevistas y/o pruebas documentadas la aplicación de este beneficio de acuerdo al informe que se presente. - Documento que evidencie la difusión y/o informe del uso de licencia de paternidad. | LACTARIO, GUARDERÍAS, CÁNCER DE MAMA |

MATRIZ DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN DE REQUISITOS DE LA NORMA NMX-R-025-SCFI-2015

| REQUISITO | ELEMENTOS | DISTRIBUCIÓN |
|---|---|-----------------|
| 13. Contar con Accesibilidad en Los Centros de Trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> - Fotografías de la Infraestructura adecuada. - Presentar Documento que contenga Plan de Accesibilidad. - Documentación Interna y/o Página Web accesible (AA) con las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> - a) Proporcionar texto equivalente para todo elemento no textual. - b) Utilizar lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio. - c) Que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente descripción auditiva. - d) Información de modo que los usuarios puedan recibir documentos según sus preferencias. - e) Documento que demuestre la existencia de un programa de Protección Civil. - f) Fotografías de la infraestructura adecuada a las características descritas. | EN CONSTRUCCIÓN |
| 14. Mecanismos y Regulaciones para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral en el Centro de Trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> - Documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos, lineamientos y procedimientos presentados de forma escrita para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral entendida en términos de la Fracción III del Artículo 1ro de la LFPED. - Elementos Probatorios de la difusión del mecanismo, - Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia. | SI |



PRESUPUESTO

Se utilizan los recursos presupuestados de forma ordinaria sin contar con una etiqueta específica para el “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017”, lo cual se logra mediante la colaboración Interinstitucional.



ANEXOS

1. SESIÓN DE INSTALACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
2. CONVENIOS DE COLABORACIÓN ENTRE EL CJF, IJF, INMUJERES Y DIF NACIONAL CON EL TFCA
3. NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, NMX-R-025-SCFI-2015
4. MODELO DE REPORTE DE INDICADORES A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.
5. MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2015, 2016 Y 2017
6. MODELO DE REPORTE CONFORME A LA PLATAFORMA DEL INMUJERES Y SEGOB.
7. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
8. MANUAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL
9. OFICIO PROFEDET