

NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Fecha de elaboración	17 de octubre de 2023	Fecha de actualización	
Dependencia, Entidad u Organismo	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS (SPF)		
Planes de Acción	Requisitos 1 al 14 / Medidas de Nivelación		



Origen de las acciones	Autodiagnóstico	Cuestionario Clima Laboral	Evaluación Interna	Evaluación Externa	Cambios internos
			X		

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Alcance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y término + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	Dar a conocer la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación a las personas servidoras públicas de la Secretaría de Planeación y Finanzas	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación realizará una campaña de difusión en los meses de octubre y noviembre a través de circulares y correos masivos	Correos masivos, pósters colocados en las áreas comunes de la Dependencia, evidencia fotográfica de la difusión. Avance del 100%	Difusión permanente de la Política a través de los diferentes medios a disposición de la Dependencia
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo	Garantizar que los integrantes del Comité conocen los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno del Estado de Puebla	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación remitirá a las y los vocales los Lineamientos para su firma de enterado en el mes de octubre y se les hará la solicitud de su estudio permanente	Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Gobierno del Estado de Puebla firmados por los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. Avance del 100%	Difusión permanente del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y sus Lineamientos a través de los diferentes medios a disposición de la Dependencia
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades	Sin observaciones			
4	Realizar una auditoría interna (agregar los planes de acción a aplicar derivado de los resultados de la auditoría interna)	Sin observaciones			
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo	Sin observaciones			
6	Existencia de un código de ética o equivalente	Armonizar el Código de Ética con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación actualizará la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para que esté armonizada con el Código de Ética y Reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública	Política de Igualdad Laboral y No Discriminación signada por la Persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. Avance 100%	Solicitar al Comité de Ética de la Secretaría de Planeación y Finanzas la difusión del Código de Ética y Reglas de Integridad haciendo énfasis en la alineación de la Política
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal	Solicitar a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas realice las acciones pertinentes ante la autoridad competente para vincular la asignación de compensaciones con la evaluación del desempeño	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera oficial a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas que remita la recomendación a la Secretaría de Administración, toda vez que la mencionada Secretaría cuenta con la atribución para atender el requisito	Guía de asignación de compensaciones. Avance 0%	Esta actividad depende de la Secretaría de Administración

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Alcance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y término + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	Solicitar a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas la revisión de su Manual de Reclutamiento y Selección para incluir los criterios de ascenso y permanencia libre de sesgos sexistas o discriminatorios	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera oficial a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas la actualización de su Manual de Reclutamiento y Selección para que contenga el criterio de privilegiar el ascenso y permanencia del personal adscrito a la Secretaría de Planeación y Finanzas	Manual de Reclutamiento y Selección de la Secretaría de Planeación y Finanzas. Avance 0%	Proponer la modificación al Manual de Reclutamiento y Selección y una vez aprobado hacer la difusión entre el personal adscrito a la Secretaría de Planeación y Finanzas
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades	Realizar el registro estadístico de participación en los procesos de formación y capacitación de la Secretaría de Planeación y Finanzas	La Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas proporcionará los registros estadísticos de participación en las formaciones y capacitaciones llevadas a cabo durante el año 2023	Registros estadísticos de la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas. Avance 100%	Solicitar de manera trimestral a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas un reporte de capacitación para darle seguimiento puntual al requisito
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo	Solicitar a las Instituciones Educativas las cartas descriptivas de las Rutas de Formación que se llevaron a cabo durante el año 2023	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación incluirá las Rutas de Formación que se llevaron a cabo durante el año 2023	Rutas de Formación emitidas por las Instituciones Educativas. Avance 100%	Ampliar la oferta de cursos de sensibilización en la materia para personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas
		Integrar un informe ejecutivo de la campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación realizará un informe que incluya todas las actividades que se realizaron durante el año 2023	Informe de actividades 2023. Avance 100%	Campañas permanentes de sensibilización para todo el personal difundidas mediante medios escritos y electrónicos
		Especificar en un apartado el personal de recursos humanos y comité que recibió capacitación en temas de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas las gestiones necesarias para impartir un curso de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para el área de recursos humanos y los miembros del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Memorándum de solicitud del curso, Listas de participantes, Evidencia fotográfica. Avance 100%	Realizar al menos una capacitación trimestral de sensibilización para el personal de Recursos Humanos y el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	Se realizarán campañas permanentes del uso correcto del lenguaje para su aplicación en la comunicación interna y externa de la Secretaría de Planeación y Finanzas	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación participará en la difusión permanente de la Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla al interior de sus áreas de trabajo	Todos los medios de comunicación interna y externa emitidos por las Unidades Administrativas. Avance 80%	Realizar revisiones periódicas y emitir recomendaciones sobre el uso correcto del lenguaje incluyente
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	Se solicitará a la Secretaría de Administración una oferta complementaria de cuidado de menores para el personal dirigido a madres, padres o personas tutoras diferente a la proporcionada por el ISSSTEP	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal la celebración de convenios con guarderías o instituciones que provean cuidados a menores para ponerlos a disposición del personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas	Circulares de difusión y medios masivos de comunicación. Avance 0%	Solicitar a la Secretaría de Administración la celebración de los convenios necesarios para ampliar la oferta de guarderías para menores y difundirlos a todo el personal
		Se reforzará la difusión de la sala de lactancia y la promoción de la lactancia materna	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación solicitará de manera formal a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas la difusión de la sala de lactancia y se colaborará para lanzar una campaña de promoción de la lactancia materna	Circulares de difusión y medios masivos de comunicación. Avance 0%	Realizar difusión permanente de la sala de lactancia y la importancia de la lactancia materna
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	Presentar el plan de accesibilidad de espacios físicos para todo el personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas con el reporte fotográfico de la infraestructura	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación elaborará el Plan de Accesibilidad que contará con el reporte de la infraestructura y mobiliario con ajustes necesarios para el personal que lo requiera	Plan de Accesibilidad de la Secretaría de Planeación y Finanzas. Avance 100%	Solicitar al Instituto de la Discapacidad del Estado de Puebla una revisión del inmueble para emitir sus observaciones y solicitar de manera oficial a la instancia competente las modificaciones que pudieran surgir

No.	Requisito	PLANEAR (Objetivo + Actividad + Alcance)	HACER (Responsable + Fecha de inicio y termino + Recursos)	VERIFICAR (Evidencia de la ejecución + Porcentaje de avance)	ACTUAR (Acciones contempladas para la mejora continua)
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo	Actualizar el Protocolo para la Atención de Quejas por Hostigamiento, Acoso Sexual o Laboral y Discriminación	Las y los Vocales del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación remitirán sus observaciones para fortalecer el Protocolo y se enviará a revisión y validación de la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Planeación y Finanzas, previa firma de la Persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Protocolo aprobado por la Persona Titular de la Presidencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y difusión del mismo en los medios de comunicación interna. Avance 50%	Realizar una campaña informativa sobre el alcance del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y las vías de recepción de quejas
MEDIDAS DE NIVELACIÓN					
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo	Sin observaciones			
2	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos	Sin observaciones			
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal	Se sugerirá a la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas la posibilidad de desarrollar mecanismos incluyentes de contratación de personal con discapacidad	La Coordinación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación dará seguimiento a las acciones afirmativas que se implementen desde la Dirección Administrativa de la Secretaría de Planeación y Finanzas para la inclusión laboral y la contratación de personal con discapacidad	Seguimiento a través de memorándums	Análisis sobre la revisión de la plantilla de personal con discapacidad y su presentación ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
4	Contar con una figura mediadora u ombusman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas	Presentar el Informe de actividades anual	Presentar el Informe de actividades anual ante el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en la última sesión ordinaria del año	Informe de actividades del año 2023	Presentar el informe de actividades del Ombusperson
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación, que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias	Para privilegiar al personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas y sus familias, se llevarán a cabo eventos de integración en la temática de igualdad laboral y no discriminación	El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación llevará a cabo un evento durante el ejercicio fiscal 2024 que involucre a las familias de las servidoras y servidores públicos sobre temas de igualdad laboral y no discriminación en las instalaciones de la Secretaría de Planeación y Finanzas	Invitación al evento, listas de asistencia, evidencia fotográfica	Proponer al menos un evento al año con las familias de las y los servidores públicos en temas de igualdad laboral y no discriminación

VENUS MONTES CERVANTES
SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN
Y COORDINADORA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

JOSEFINA MORALES GUERRERO
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS
Y PRESIDENTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN