

[Handwritten signatures in blue ink]

PLAN DE ACCIÓN 2023, PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA ALCANZAR LA CERTIFICACIÓN ESTABLECIDA EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
1. Consideraciones previas para iniciar con los trabajos de la norma 025			
1.1 Enviar cédula de registro solicitud Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 igualdad laboral y no discriminación para asignación de folio	1	Presidencia e Unidad de igualdad de derechos del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.	Documentos generados y asignación de folio.
1.2 Enviar al Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 igualdad laboral y no discriminación, carta compromiso firmada por la Presidencia del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.	1		Documentos generados y correos de envío.
2. Promover un clima laboral libre de discriminación y violencia, donde prevalezcan condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y la calidad en el desempeño de las y los trabajadores (Requisitos de la Norma Mexicana N°1, 3, 6 y 7)			

[Handwritten signatures and names in blue ink: Jesenia Zamudio F., Leslie Valenzuela, J. Fernando]



[Handwritten signatures in blue ink]

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
2.1 Presentar un proyecto de política de igualdad laboral y no discriminación.	1	Comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social.	Documento generado.
2.2 Elaboración y entrega del proyecto del Código de Ética para su aprobación.	1		Documento generado.
2.3 Proporcionar guía de lenguaje incluyente y no sexista a las y los integrantes del Comité de igualdad laboral y no discriminación y demás personas que integran el Tribunal para que lo implementen en las evidencias del proceso de certificación, así como en la comunicación interna e interna del Tribunal se utilice el lenguaje incluyente y no sexista.	Varios	Secretaría de actas del Comité de Igualdad laboral y no discriminación, Comunicación, Unidad de igualdad de derechos del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.	Evidencia del correo enviado, acuse de recibo. Documento generado para la certificación y documentación interna y externa.
2.4 Diseñar y publicar en el apartado del comité de igualdad laboral y no discriminación en la página institucional las acciones realizadas por quienes integran el comité. Publicar en los portales digitales institucionales con un mínimo de periodicidad mensual información en materia de igualdad, derechos humanos, no discriminación.	Varios		Difusión de las acciones del comité y publicaciones mensuales en materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.
2.5 Elaborar el Manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	1		Documento generado.

Valenzuela

Yesenia Zamudio F.

J. Fernando



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
2.6 Elaborar los formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	varios	Comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar accesibilidad en el centro de trabajo.	Documentos generados.
2.7 Realizar la publicación de anuncios o convocatorias internas y externas, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	varios		Evidencias de publicaciones y anuncios.
2.8 Contar con la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo y difundirla.	1		Evidencia de la publicación.
2.9 Elaborar un catálogo de puestos por categorías, salarios y por sexo y darle difusión.	1		Documento generado y evidencia de publicación.
2.10 Elaborar un listado por categoría, salario y sexo.	1		Documento generado.
2.11 Elaborar manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la Ley, con base en procedimientos transparentes y	1		Comisión de reclutamiento, igualdad

leslie Valenzuela

Yesenia Zamudio F.

S.fernanda






Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
determinados por el centro de trabajo basados en la evaluación del desempeño.		salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar accesibilidad en el centro de trabajo.	
3.. Comité de igualdad laboral y no discriminación (Requisitos de la Norma Mexicana N°2)			
3.1 Integrar un Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Tribunal.	Varios	Unidad de igualdad de derechos.	Documentos generados para el procedimiento de integración del comité.
4. Reducir las brechas laborales que existen entre mujeres y hombres en materia de remuneración, nivel de puesto, segregación salarial e integración de la plantilla. (Requisitos de la Norma Mexicana N° 8)			

leslie Valenzuela

Yesenia Zamudio F. J. J.fernando



G

[Handwritten signatures]

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
4.1 Generar manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia, con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios, donde se cuenten con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa difundida a todo el personal de forma clara y oportuna para su participación.	Varios	Comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar, accesibilidad en el centro de trabajo.	Documentos generados.
5. Contar con medidas de corresponsabilidad que permitan a mujeres y hombres, asumir tareas y compromisos en el ámbito familiar y doméstico, compatibles con el desarrollo de sus actividades laborales; y que contribuyan a la igualdad de género en el involucramiento de la crianza, cuidado y educación de hijas e hijos. (Requisitos de la Norma Mexicana N° 12)			

Yesenia Zamudio T. Leslie Valenzuela

J. Fernando




Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
5.1 Contar con un espacio exclusivo, privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche (lactario), así como la promoción de la lactancia materna en el Centro de Trabajo y se promueva entre el personal, en diversos medios y en la página web.	1	Comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar, accesibilidad en el centro de trabajo.	Evidencias/ fotografías.
5.2 Generar los lineamientos para uso del lactario.	1		Documento generado
5.3 Contar con una oferta complementaria (estancia de cuidado temporal tipo ludoteca, entre otros) de cuidado de menores para su personal, -dirigido a madres y padres o tutores/as o integrantes del Tribunal con alguna situación extraordinaria temporal de cuidado de menores-, adicional a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros) y promover entre el personal este servicio.	1		Evidencias/ fotografías.
5.4 Contar con medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	1		Informe y generar documento.
5.5 Contar con una Licencia de paternidad, al menos por cinco días laborales.	1		Informe y generar documento.
5.6 Contar con un documento que evidencie la difusión del uso de licencia de paternidad.	1		Documento y difusión.

Handwritten signatures and names:
 M.C. Valenzuela
 Leslie
 Yesenia Zamudio
 J. Fernando



Handwritten signatures and initials:
 [Signatures]

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
		salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar, accesibilidad en el centro de trabajo.	
6. Otorgar espacios y herramientas de trabajo adecuadas y accesibles para todas las personas que trabajan en el Tribunal Electoral, o bien se encuentran presentes en la institución. (Requisitos de la Norma Mexicana N° 13)			
6.1 Contar con medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	1	Comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar, accesibilidad en el centro de trabajo.	Informe.
6.2 Contar con una infraestructura adecuada al mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	1		Evidencias/ fotografías
6.3 Generar documento que contenga el Plan de Accesibilidad.	1		Documento generado
6.4 Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	1		Evidencia / fotografías

Handwritten signatures and names:
 Valenzuela
 Jeske
 Yesenia Zamudio
 T. Far...



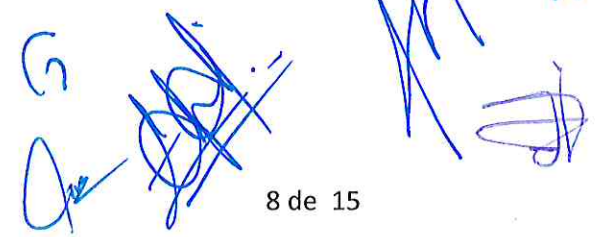
Handwritten signatures and initials:
 [Multiple blue ink signatures and initials]

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
7. Contar con programas de capacitación y establecer acciones de sensibilización dirigidas al personal, con el objetivo de fomentar un clima organizacional propicio para el desarrollo profesional, libre de cualquier tipo de acoso, discriminación, intolerancia y otras formas de violencia, estableciendo relaciones laborales dignas y con respeto e igualdad. (Requisitos de la Norma Mexicana N°9, 10 y 11)			
7.1 Integrar en el programa anual de capacitación, la incorporación de contenidos sobre igualdad, no discriminación y la igualdad de género.	1	Comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.	Documento/Programa de capacitación autorizado.
7.2 Impartir capacitación para la prevención de la violencia laboral y la discriminación.	varios		Capacitaciones realizadas/n° de capacitaciones realizadas por temática lista de asistencia, constancias.
7.3 Brindar capacitaciones en materia de género, derechos humanos, inclusión laboral, igualdad y no discriminación.	varios		
7.4 Realizar eventos culturales con contenidos de Derechos Humanos y no discriminación para el personal y sus familias.	varios		
7.5 Brindar capacitación para el uso de lenguaje incluyente y no sexista, y accesible.	varios		
7.6 Brindar capacitaciones sobre la inclusión de personas con discapacidad y personas adultas mayores.	varios		
7.7 Promover la difusión en lengua de señas mexicana.	varios		

Leslie Valenzuela

Yesenia Zamudio F.

J. Fernandez

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
8. Realizar el diagnostico de autoevaluación para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior del centro de trabajo tendientes a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación (Requisitos de la Norma Mexicana N° 4 y 5)			
8.1 Realizar auditoría interna (de conformidad al apéndice normativo C) para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo (antes de la certificación y de la auditoria de vigilancia).	1	Comisión de auditoría interna, clima laboral y mecanismos para evaluar la implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.	Informe/documento.
8.2 Medir el clima laboral y no discriminación, aplicando el cuestionario al personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	1		Informe/documento.
8.3 Presentar informe de auditoría interna suscrito por la máxima autoridad.	1		Informe/documento.
9. Contar con mecanismos para la prevención, atención, canalización y sanción a prácticas discriminatorias y/o violencias de cualquier tipo. (Requisitos de la Norma Mexicana N° 14)			

Leslie Valenzuela

Jesenia Zamudio F.

J. Fernando

[Handwritten signatures and initials]

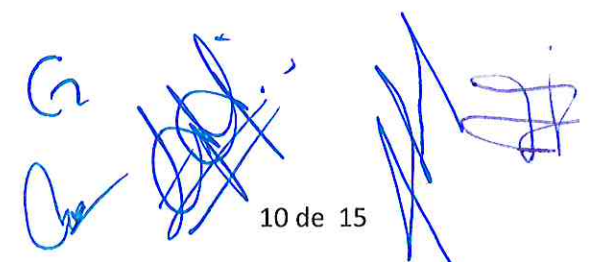


[Handwritten signatures and initials]

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
9.1 Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.	1	Comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Acuso de recibido del protocolo firmada por el personal. Presentar documento probatorio de la existencia de los protocolos, códigos, lineamientos, o disposiciones de otro tipo, presentados de forma escrita, para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación. Difusión de estos documentos entre el personal, así como su publicación en página web.
9.2 Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal).	1		
9.3 Acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo.	varios		
9.4 Información sobre instancias internas y debido proceso en caso de controversia o queja.	varios		
9.5 Acciones de la difusión de este mecanismo.	varios		
9.6 Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	1		

Yesenia Zamudio F.

J. Hernandez

Medidas / Acciones	Metas	Área Responsable	Medición de cumplimiento
	2023		
		Comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de informes, documentos, denuncias que acrediten la aplicación de prácticas de discriminación y violencia laboral.
9.7 Contar con el nombramiento de la figura ombudsman	1		Documento con el nombramiento.
9.8 Contar con documento que contenga funciones y atribuciones del ombudsman	1		Documento con las funciones y atribuciones del ombudsperson.
10. Consideraciones para empresa de certificación			
10.1 Documentación y logística de certificación	Varios	Comité de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa	Documentos generados y evidencias de todos los pasos para la certificación.

Leslie Valenzuela

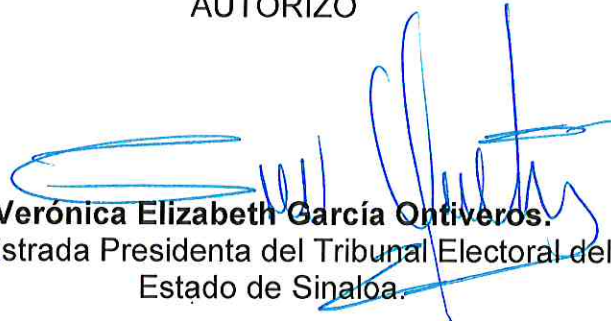
Yesenia Zamudio T.

J. Fernando



[Handwritten signatures and initials]

AUTORIZÓ



Verónica Elizabeth García Ontiveros.
Magistrada Presidenta del Tribunal Electoral del
Estado de Sinaloa.



Xochilt Amalia López Ulloa.
Presidenta del comité de igualdad laboral y
no discriminación del Tribunal Electoral de Sinaloa.



Carla Gabriela Carranza Rocha.
Secretaria de actas del comité de igualdad laboral y no
discriminación del Tribunal Electoral de Sinaloa.





Enrique Pérez Salas.

Vocal Titular de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social y de la comisión de auditoría interna, clima laboral y mecanismos para evaluar la implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.

Yesenia Zamudio F.

Yesenia Viridiana Zamudio Félix.

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social y de la comisión de auditoría interna, clima laboral y mecanismos para evaluar la implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.



Norma Alicia Arellano Félix.

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social.



Eda Nancy Labrada Torres.

Vocal titular de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



Gilberto S

Gilberto Salazar Ramírez.

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



German Geovany López Imperial.

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.

J. Fernando D.

Jesús Fernando Gaxiola Delgado.

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



Espartaco Muro Cruz.

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y; Vocal titular de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. (Figura mediadora u ombudsperson).



leslie Valenzuela

Leslie Guadalupe Valenzuela Beltrán.

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y, de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.



Claudia Zamudio Beltrán.

Vocal titular de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.



Anabel Ibañez Álvarez.

Vocal auxiliar de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.

Así lo aprobaron las y los integrantes en la tercera reunión del Comité, celebrada el 15 de junio de 2023, en Culiacán, Sinaloa. Difúndase y publíquese.

