Plan de Acción UPJR 2025.

Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación
NMX-R-025-SCFI-2015

Derivado de la auditoría cruzada realizada el 18 de junio de 2025 por personal del Instituto Tecnológico Superior de Salvatierra y de la Escuela Normal Oficial de León, y en cumplimiento del Requisito No. 4 (5.3.3.2.3) Auditoría Interna, mediante la aplicación del Apéndice Normativo C de la norma correspondiente, se presentan a continuación los hallazgos identificados, así como las medidas y acciones definidas para atender y solventar su cumplimiento.

No.	Requisito	Hallazgo	Medidas y Acciones	Recursos necesarios	Área responsable	Medición de cumplimiento	Fecha de cumplimiento
1	5.3.3.1.1 Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	No se presentó evidencia de los documentos aprobados por la Alta Dirección, que contengan los planes de acción para el logro de los objetivos, que deberán estar diseñados para los principios del ciclo planear, hacer, verificar y actuar, de su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Elaboración del Plan de Acción UPJR 2025 y el Plan del Trabajo 2025 del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad.	Normativo, humanos y tecnológicos.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Entrega y validación de planes documentados	Septiembre 2025
2	5.3.3.2.1 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.	No se presentó evidencia de los documentos probatorios del establecimiento de los lineamientos para la operación del grupo, comisión o Comité y de su difusión e implementación. No se presentó evidencia de la difusión del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.	Elaboración de Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación. Difusión de la integración del Comité y sus lineamientos.	Humanos, tecnológicos y de infraestructura.	Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Envíos por medio de correo institucional, página web y registro presencial que contenga nombre y firma.	Septiembre 2025
5	5.3.3.2.4 Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E	No se presentó evidencia de los documentos que acrediten la aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación (apéndice normativo E de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015) del personal que conforma el centro de trabajo. Se aplicó la encuesta de "Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo Estatales" de la Secretaría de la Honestidad.	Aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación (Apéndice Normativo E)	Humanos y tecnológicos.	Enlace del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Aplicación del Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación a 87 personas trabajadoras (Nivel de confianza del 95% de acuerdo a la fórmula)	Septiembre 2025
10	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.	Se presentó evidencia de la capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación al personal, pero no se presentó el Plan de Capacitación.	Documentar el Plan de Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación	Tecnológicos y documentales.	Enlace del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación	Plan de Capacitación en Igualdad Laboral y No Discriminación 2025	Septiembre 2025

12	5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. 5.3.3.5.1.1.2 Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	No se presentó evidencia de que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros)	Firmar Convenio con estancia infantil en el municipio.	Normativo, humanos y tecnológicos.	Departamento de Vinculación	Convenio con estancia infantil	Septiembre 2025
13	5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo. 5.3.3.6.1.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. 5.3.3.6.1.2 Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	No se presentó evidencia de que la institución cuente con mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. No se presentó evidencia del plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Realizar mejoras en Lactario de la UPJR (Espacio y ergonomía) Realizar Plan de Accesibilidad y Seguridad en la UPJR	Humanos, tecnológicos y de infraestructura.	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales Departamento de Seguimiento a Obras y Mantenimiento	Adquisición y adecuación en Sala de Lactancia UPJR Plan de Accesibilidad y Seguridad UPJR	Septiembre 2025

Elaboró

L.A. Alejandra Pizano Vega
Jefa de Oficina de Planeación

Revisó

MIC. Virginia Macías Girón
Encargada de Despacho de
la Subdirección de Planeación y Presupuesto

Aprobó

M.A. Fabiola María Guadalupe Banda Pérez
Encargada del Despacho
de la Rectoría