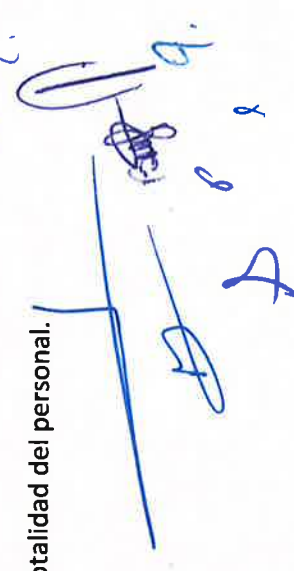
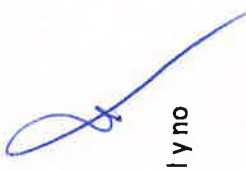


**Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

- Requisito 1** Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
  - Requisito 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.
  - Requisito 3** Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
  - Requisito 4** Realizar una auditoría interna.
  - Requisito 5** Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
  - Requisito 6** Existencia de un código de ética o equivalente.
  - Requisito 7** Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
  - Requisito 8** Contar con procesos de acceso y permanencia con igualdad de oportunidades.
  - Requisito 9** Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
  - Requisito 10** Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
  - Requisito 11** Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
  - Requisito 12** Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
  - Requisito 13** Contar con accesibilidad en el centro de trabajo.
  - Requisito 14** Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.
- Medida de nivelación 1** Integración de la plantilla de personal con al menos 40% de un mismo sexo.
- Medida de nivelación 2** Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
- Medida de nivelación 3** Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos, de la totalidad del personal.





**CILSEG**  
Centro de Igualdad e Inclusión  
Laboral  
Educación de Guanajuato

## PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE IGUALDAD E INCLUSIÓN LABORAL

2025

**Medida de nivelación 4** Contar con una figura mediadora u ombudsperson.

**Medida de nivelación 5** Llevar a cabo actividades o eventos enfocados a fomentar la igualdad y no discriminación que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

R/ MN	Acción	Medio de verificación	Prioridad (B/M/A)	Responsable	Fecha de cumplimiento	% avance			
						Abril	Junio	Agosto	Octubre
R 1	1- Emitir por comunicado la Política de Igualdad laboral y No Discriminación, así como el video.	<ul style="list-style-type: none"><li>Comunicado</li></ul>	M	Secretaría de Acuerdos	Abril				
R 1	2- Difundir en la página web del CILSEG, Política de Igualdad laboral y No Discriminación, así como el video.	<ul style="list-style-type: none"><li>Política Publicada</li><li>Vídeo Publicado</li></ul>	M	Secretaría de Acuerdos	Junio				
R 1	3- Emitir por comunicado la NMX-R-025-SCFI-2015, así como difundir en la página web	<ul style="list-style-type: none"><li>Comunicado</li><li>Norma Publicada</li></ul>	M	Secretaría de Acuerdos	Abril				
R 2	1- Difundir en la página web del CILSEG, la información del comité.	<ul style="list-style-type: none"><li>Pantalla de solicitud de publicación</li><li>Publicación</li></ul>	M	Secretaría de Acuerdos	Permanente				

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side and several initials at the top and bottom right.]*



R 3	1- Apegarse a los lineamientos de reclutamiento y selección vigentes.	• Lineamientos vigentes	A	Dirección de Personal Administrativo	Permanente				
R 4	1- Realizar auditoría interna.	• Informe de auditoría	B	Secretaría de Acuerdos	Julio				
R 4	2- Compartir resultados de hallazgos de la auditoría a las áreas involucradas en el cumplimiento de requisitos específicos para tomar las acciones pertinentes.	• Correo con envío de hallazgos a cada área involucrada	B	Secretaría de Acuerdos	Agosto				
R 5	1- Presentar evidencias de mejora de los hallazgos de clima laboral 2024	• Convocatoria electrónica, resultados de encuesta	M	Dirección de Personal Administrativo y Política Educativa	Mayo				
R 5	2- Aplicar el cuestionario de percepción del clima laboral en el centro de trabajo.				Agosto				
R 5	3- Presentación de resultados generales del cuestionario ante el Comité.	• Presentación con resultados generales	M	Dirección de Personal Administrativo	Octubre				
R 5	4- Envío de resultados del cuestionario por UR y al Secretario.	• Correo u oficio que demuestre envío de resultados	M	Dirección de Personal Administrativo	Noviembre				
R 6	1- Hacer difusión y contar con evidencias del código de ética de Gobierno del Estado vigente a través de medios de comunicación institucionales.	• Pantalla de solicitud de publicación • Publicaciones	M	Secretaría de Acuerdos	Permanente				

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and various initials and marks.]*





**CILSEG**  
Comité de Igualdad e Inclusión  
Laboral  
Educación de Guayaquil

## PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE IGUALDAD E INCLUSIÓN LABORAL

2025

		indique.		Administrativo					
R 10	1- Atender y dar seguimiento al programa de capacitaciones respecto a la igualdad laboral y no discriminación, para el año 2025.	<ul style="list-style-type: none"><li>Programa de capacitaciones, listas de participantes</li></ul>	M	Enlace de la NMX-025 de la SEG en el Comité Estatal	Permanente				
R 11	1- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible en medios institucionales de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"><li>Pantallas de correos electrónicos oficiales</li><li>Páginas web y redes sociales oficiales de la SEG</li><li>Oficios</li></ul>	M	Todo el personal	Permanente				
R 12	1- Difundir en la página web del CILSEG la normativa correspondiente a las licencias de paternidad y permisos para el personal.	<ul style="list-style-type: none"><li>Material de difusión</li></ul>	M	Dirección General de Desarrollo de Personal Secretaría de Acuerdos	Permanente				
R 13	1- Verificar periódicamente la accesibilidad en los edificios de oficinas centrales.	<ul style="list-style-type: none"><li>Formato de verificación confotografías/videos de evidencia</li></ul>	A	Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	Permanente				

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and the number '19' at the bottom right.]*



**CILSEG**  
Comité de Igualdad e Inclusión  
Laboral de Guanajuato

## PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE IGUALDAD E INCLUSIÓN LABORAL

2025

R 14	1- Publicar al menos dos veces al año información sobre los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo, en canales institucionales de comunicación.	• Solicitud de publicación • Publicaciones	B	Secretaría de Acuerdos	junio y octubre	
MN 4	1- Realizar una difusión permanente sobre las figuras de ombudsperson con las que cuenta la Secretaría, sus atribuciones y funciones como mediadoras de conflictos en el ámbito laboral.	• Infografías • Comunicados oficiales	A	Secretaría de Acuerdos	Permanente	
<b>Nombre</b>		<b>Cargo</b>				
<b>Firma</b>		<b>Firma</b>				
Mónica Gabriela Hernández Riquelme	Presidenta Suplente del Comité de Igualdad e Inclusión Laboral de la Secretaría de Educación de Guanajuato (CILSEG) y Enlace de la Secretaría de Educación de Guanajuato del Comité de Igualdad Laboral y No discriminación del Gobierno del Estado de Guanajuato.	Representante de la Subsecretaría de Administración y Finanzas				
Karla Sofía Padilla Ledesma	Representante de la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior	Representante de la Subsecretaría de Educación Básica				
Aldelmo Emmanuel Israel Reyes Pablo	Representante del Despacho del Secretario de Educación	Enlace de género				
Guadalupe Valenzuela Rios						
Miriam Herrera Carmona						
Juan Ángel Anaya Cendejas						

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



**CIILSEG**  
Comité de Igualdad e Inclusión  
Laboral de la Secretaría de  
Educación y Bienestar

# PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE IGUALDAD E INCLUSIÓN LABORAL

2025


Miguel Alba González	Representante del área de Administración	
Oscar Adrián Pérez Martínez	Representante del área de Recursos Humanos	
Carlos Alejandro Rodríguez Pacheco	Representante de la Dirección General Jurídica	
Luis Manuel Valerio Méndez Marmolejo	Enlace de Accesibilidad Tecnológica	
Ma. del Carmen García Castro	Enlace de Comunicación	
Pablo Barrera Soto	Enlace de Accesibilidad Física	
Beatriz Villalpando Martínez	Persona con conocimientos en Derechos Humanos y Ombudsperson de Oficinas Centrales	<i>Beatriz Villalpando</i>
Miguel Ángel Ortiz Gallardo	Ombudsperson de la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior	
Edna Rebeca Díaz Jiménez	Ombudsperson Delegación Regional I	
Karel Ledesma Martínez	Ombudsperson Delegación Regional II	
Estela Guadalupe Segura Vargas	Ombudsperson Delegación Regional III	
Victoria Jaime Patiño	Ombudsperson Delegación Regional IV	
Pedro Juárez Ramírez	Ombudsperson Delegación Regional V	

*en*



**PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE IGUALDAD E INCLUSIÓN LABORAL**

**2025**

Hugo Esparza López	Ombudsperson Delegación Regional VI	
Jorge Edgar Espinosa Ramírez	Ombudsperson Delegación Regional VII	