



**COMISIÓN PROVISIONAL DE SEGUIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DE
LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS**

**PRESENTACIÓN DE LA RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
CERTIFICACIÓN DEL IEDF CON LA NORMA MEXICANA
NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

**PUNTO 12
SEXTA SESIÓN ORDINARIA
26 DE ABRIL DE 2017**

Ruta para la Implementación de la Certificación del IEDF con la Norma Mexicana NMX-R-025-
SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Introducción	3
I. Autoevaluación respecto al cumplimiento de los 14 requisitos que la Norma Mexicana establece .	4
II. Instalación del Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para la promoción de la igualdad laboral y la no discriminación	5
III. Auditoría Interna	6
IV. Registro del IEDF ante el Consejo Interinstitucional	6
Propuesta de calendarización preliminar para la implementación de la Norma Mexicana	8
Anexo1. Cuadro informativo sobre los avances en el cumplimiento de la Norma Mexicana.....	9

Ruta para la Implementación de la Certificación del IEDF con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Introducción

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana), es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Sus principales ejes son incorporar la perspectiva de género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de su personal, con igualdad de trato y oportunidades.

La consideración de la certificación del IEDF con la Norma Mexicana, fue presentada en la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional de Seguimiento para la Promoción de la Igualdad de Género y los Derechos Humanos (Comisión Provisional), celebrada el 13 de diciembre de 2016 y, derivado de dicha presentación, se consideró conveniente recibir asesorías por parte de las instituciones que conforman el Comité Interinstitucional de la Norma Mexicana.¹

La reunión de asesoría más reciente tuvo verificativo el 10 de abril del 2017, en las instalaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en la que estuvieron presentes la Licenciada Jéssica Ivonne Covarrubias Sánchez, de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Cultura y Educación del CONAPRED, contextualizó el alcance de la Norma Mexicana, así como el marco jurídico que le da vigencia. Durante la asesoría se proporcionó a la representación de la Dirección de Derechos Humanos y Género de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE), diferentes documentos informativos que podrán servir de guía en el proceso de certificación.

¹El Comité Interinstitucional está conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Derivado de la información proporcionada, se tiene como ruta de seguimiento para la implementación de la Norma Mexicana las siguientes etapas y acciones:

I. Autoevaluación respecto al cumplimiento de los 14 requisitos que la Norma Mexicana establece

Existen tres tipos de requisitos: a) de participación,² atienden al cumplimiento de la normatividad en materia de igualdad laboral y no discriminación; b) críticos,³ los cuales son de ineludible cumplimiento; y c) generales,⁴ que pueden cumplirse de manera gradual.

Además, existen las llamadas medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que otorgan una categoría plus a la certificación, con la finalidad de generar una mejora continua en las prácticas institucionales de igualdad e inclusión.⁵

Durante la asesoría, la Dirección de Derechos Humanos y Género de la UTVOE, mostró algunas evidencias para el cumplimiento de los 9 requisitos generales de la Norma Mexicana; de las que se desprende que muchos de los puntos señalados ya han sido integrados en la normativa interna del IEDF, para complementar, se sugirió que se lanzaran campañas de difusión sobre dichos instrumentos, así como la promoción de los mecanismos que harán que la normativa tenga vigencia y que, además, se haga del conocimiento de todas las personas trabajadoras del IEDF. Al respecto, y como anexo al presente documento se proporciona un cuadro informativo sobre los avances señalados.

²Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

³Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.

⁴Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos.

⁵Se concentran en: 1) Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo; 2) Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos; 3) Contar con personal con discapacidad cuando menos, en una proporción del 5% de la totalidad de las y los trabajadores; 4) Contar con una figura mediadora u ombudsman; 5) Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

II. Instalación del Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para la promoción de la igualdad laboral y la no discriminación

El requisito crítico número 2 de la Norma Mexicana, consiste en la instalación de un Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación. El cuál deberá ser integrado equitativamente, por mujeres y hombres representantes de las diversas áreas que conforman el IEDF, además se considerarán las necesidades propias del personal.

Dada la importancia de este Comité y su relación directa con las estrategias desarrolladas actualmente por la Dirección de Derechos Humanos y Género de la UTVOE, se propone que la instalación del mismo se realice en los términos establecidos en el *Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el IEDF*.

En dicho documento, se establece la figura del “Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para la promoción de la igualdad laboral y la no discriminación” (Comité).

Su objetivo será dar seguimiento a los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como para diseñar estrategias que inhiban la reproducción de dichas conductas; además de evaluar el cumplimiento de la política de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que establezca el IEDF.

Su integración será de la siguiente manera:

Presidencia	Representante de la Secretaría Ejecutiva
Secretaría Técnica	Representante de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos
Integrantes	Representante de la Secretaría Administrativa Representante de la Contraloría General

	Representante de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos
	Representante de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo
	Representante de la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a los Órganos Desconcentrados

III. Auditoría Interna

La Auditoría Interna se realizará para verificar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana, su objetivo es que el IEDF identifique cuáles de dichos requisitos se tendrían por solventados y cuáles serían los pendientes de materializar.

La Auditoría puede ser llevada a cabo por el Comité o por la Contraloría General, la cual se tendrá por atendida con la elaboración de un informe sobre el grado de cumplimiento de los 14 requisitos que señala la Norma Mexicana; además, en caso de que en el momento de la ejecución de la Auditoría Interna no se diera cumplimiento íntegro de todos los requisitos, se elaborará un plan de acción para su eventual realización.

IV. Registro del IEDF ante el Consejo Interinstitucional

Para ello, es necesario llenar dos formatos, la Cédula de Registro y la Carta Compromiso. Además, se deberá delimitar la pretensión de la certificación; es decir, el campo de aplicación en cuanto al número de personas,⁶ y las áreas del IEDF que participarían en el proceso para la obtención de la Certificación.⁷ Es relevante la delimitación señalada, ya que representa un dato necesario para requisitar debidamente la Cédula de Registro.

⁶Se refiere a las y los trabajadores que se beneficiarán de la implementación de la norma, es decir, se deberá determinar si participarán las y los trabajadores que integran el Sistema Profesional Electoral, o serán considerados sólo el personal de la rama administrativa.

⁷ En este punto será necesario determinar si participarán en la certificación las Direcciones Distritales del IEDF, así como todas las áreas de oficinas centrales, para dicha determinación se considerarán las áreas que, en su caso, tuvieran asuntos pendientes o abiertos ante la PROFEDET por incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo (LFT), o si existen recomendaciones del CONAPRED que no hubieran sido atendidos.

Las etapas descritas forman parte de un proceso inicial, una vez detectados los puntos pendientes, se trabajará con miras a alcanzar el cumplimiento de los 14 requisitos mediante la adopción de documentos, prácticas y campañas. Con lo anterior, se estará en condiciones de contratar a uno de los seis órganos de certificación externos, para que audite y elabore el Informe de Cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana.

En la auditoría, el órgano de certificación externo confirmará el cumplimiento de los requisitos establecidos, ya que la evaluación incluirá, entre otras actividades, la presentación de evidencia documental, observación del espacio físico y la aplicación de una encuesta. Al término de la misma, la o el líder del equipo auditor, entregará al IEDF un informe con el puntaje obtenido en cada requisito y los hallazgos encontrados.

Si el total de puntos es igual o superior a los 70, dicho órgano de certificación externo, entregará la certificación.

Posteriormente, el IEDF remitirá la copia del certificado al Consejo Interinstitucional, como dueño de la propiedad intelectual sobre el logotipo de la norma, para que otorgue el permiso para usar la marca conforme a su manual de identidad gráfica y sea integrado al padrón nacional de organizaciones certificadas, además de tener la posibilidad de participar en el evento anual que se realiza para reconocer a quienes se certificaron en el año inmediato anterior.

En seguimiento al procedimiento descrito y a partir del informe de auditoría, el IEDF podrá observar tanto las fortalezas, como las debilidades en el cumplimiento de los requisitos, además estará en posibilidad de emprender las acciones necesarias para la mejora continua. En consecuencia, el IEDF deberá mantener las condiciones que propiciaron su certificación, ya que, en el término de dos años de haberla obtenido, programará una visita de vigilancia por parte de un organismo de certificación para conservar la vigencia de la Norma Mexicana e informará su resultado al Consejo Interinstitucional con la finalidad de que se le renueve el derecho al uso de la marca.

Propuesta de calendarización preliminar para la implementación de la Norma Mexicana

MAYO

- **Auto-evaluación**, elaboración de las acciones de mejora e identificación de la documentación indispensable para dar cabal cumplimiento a los requisitos de la Norma Mexicana
- **Instalación del Comité**
- **Auditoría Interna**

JUNIO

- Envío de **Cédula de Registro y Carta Compromiso**
- Cotización y, en su caso, contratación de uno de los seis **órganos de certificación** acreditados por el Comité Interinstitucional

JULIO

- Elaboración de documentos y actividades identificadas como pendientes

AGOSTO

- **Auditoría de certificación**

SEPTIEMBRE

- **Certificación**

Anexo1. Cuadro informativo sobre los avances en el cumplimiento de la Norma Mexicana

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
1	Crítico Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	– Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo. – Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política. – Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). – Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación. – Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.). – Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: • Apariencia física • Cultura • Discapacidad • Idioma • Sexo • Género • Edad • Condición social, económica, de salud	– Presentar una política de igualdad laboral y no discriminación armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED. – La política debe incluir el compromiso de la Alta Dirección del centro de trabajo, con respecto a la igualdad laboral y no discriminación. – La elaboración estaría a cargo de la Dirección de Derechos Humanos y Género de la UTVOE, para ser presentada en el Comité.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
		- o jurídica • Embarazo • Estado civil o conyugal • Religión • Opiniones • Origen étnico o nacional • Preferencias sexuales • Situación migratoria	
2	Crítico 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.	– Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. – En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	Acta de Instalación del Comité y Lineamientos de Funcionamiento. La propuesta de integración estará a cargo de la Dirección de Derechos Humanos y Género de la UTVOE, para ser presentada en la Comisión Provisional.
3	Crítico Contar con un proceso de reclutamiento y selección de	– Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la	La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo del IEDF, de conformidad con el artículo 45 del Reglamento Interior del IEDF tiene la facultad de establecer los criterios de contratación y reclutamiento tanto de trabajadoras y trabajadores

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
	personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. – 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. – Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación. – Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	del Servicio Profesional Electoral y de la Rama Administrativa. Reglamento en materia de relaciones laborales del Instituto Electoral del Distrito Federal (Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 15 de febrero de 2017)
4	Crítico Realizar una auditoría interna.	– Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. – La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia. – Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	Realizar una auditoría sobre el cumplimiento de los 14 requisitos de la Norma Mexicana. Podrá realizarla el Comité o la Contraloría General. Elaboración de Informe y Plan de Trabajo.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
5	Crítico Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	– Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación al personal en el espacio laboral. – Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	Elaborar encuesta en el marco de la Auditoría Interna
6	General No crítico Existencia de un código de ética o equivalente.	– Que prohíba todo tipo de Discriminación – Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.	– La elaboración estaría a cargo de la Dirección de Derechos Humanos y Género de la UTVOE. – Se presentará ante el Comité e iniciará una campaña informativa en el IEDF.
7	General Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	– Que se establezcan criterios de evaluación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. – Contar con un listado de puestos, categorías, y salarios por sexo.	Catálogo de Cargos y Puestos SPEN (Servicio Profesional Electoral Nacional) Catálogo de Cargos y Puestos del Instituto Electoral del Distrito Federal 2016 (Aprobado mediante acuerdo JA128-16 de la Junta Administrativa 14 de octubre de 2016)

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
		– Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo.	
8	General Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	– Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios. – Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. – Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.	Guía del Modelo de Evaluación del Desempeño para el Personal de la Rama Administrativa 2017. http://www.iedf.org.mx/taip/minutas/ja/2016/JA154-16.pdf Fecha de aprobación: 18 de enero de 2017
9	General Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	– Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. – Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. – Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación,	Modelo Pedagógico para la Capacitación del Personal de la Rama Administrativa, relativo al Sistema de Gestión Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal. http://www.iedf.org.mx/taip/minutas/ja/2016/JA153-16.pdf Fecha de aprobación: 18 de enero de 2017

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
		adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	
10	General Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	– Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. – Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. – Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	
11	General Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	– Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	Lineamientos para el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en el Instituto Electoral del Distrito Federal. Documento PDF (Aprobado por la Junta Administrativa el 14 de agosto de 2015 mediante el Acuerdo No. JA-076-15).

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
12	General Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	– Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. – Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo. – 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). – Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo). – Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares. – Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	Aprobación del Reglamento en materia de relaciones laborales del Instituto Electoral del Distrito Federal (Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 15 de febrero de 2017), que establece el derecho de las y los trabajadores para solicitar licencias médicas y de cuidados maternos y paternos (Artículo 29 del Reglamento de Relaciones Laborales). Instalación de una Sala de Lactancia (Lactario) para las madres trabajadoras y visitantes del Instituto Electoral del Distrito Federal.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
13	General Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	– Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. – Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona. – Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. – Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad. Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	Lineamientos Básicos para organizar Eventos Accesibles en el IEDF, aprobados por la Comisión Provisional de Seguimiento para la Promoción de la Igualdad de Género y Derechos Humanos, el 24 de febrero de 2017, y remitidos a la Secretaría Administrativa para su aprobación por parte de la Junta Administrativa el 15 de marzo de 2017.
Puntaje subtotal por requisito no crítico			
14	General Mecanismos y	– Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.	Se construye el Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, de manera armónica con el Reglamento en Materia

No.	Requisito	Elementos	Evidencias
	regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	– 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); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo. – Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	de Relaciones Laborales del Instituto Electoral del Distrito Federal. Una vez analizado el proyecto por las áreas competentes del IEDF, se solicitará asesoría especializada de la Secretaría del Trabajo y Previsión (STPS), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), e Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México.

