INSTITUTO ELECTORAL CIUDAD DE MÉXICO

COMISIÓN PERMANENTE DE **IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS**

Informe de conclusión
Gestión julio 2021 – agosto 2022

Acciones en materia de Igualdad de Género y Derechos Humanos en el Instituto Electoral de la Ciudad de México

Contenido

SIGLAS Y ACRÓNIMOS 4
PRESENTACIÓN 5
MARCO LEGAL Y NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS ... 7
Normativa Internacional 7
Normativa Nacional 8
Normativa Local 8
ANTECEDENTES 9
OBJETIVO DEL INFORME 12
CAPÍTULO I. ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS LIDERAZGOS DE MUJERES 12
CAPÍTULO II. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO (VPG) 28
CAPÍTULO III. ACCIONES PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA 36
Personas jóvenes 36
Personas indígenas 37
Personas con discapacidad 40
Personas de la diversidad sexual 41
Personas afromexicanas 42
Otras actividades de grupos de atención prioritaria en general 43
Interseccionalidad 48
Escuela de Liderazgo para Mujeres Indígenas (ELMI) 49
Materiales informativos en materia de igualdad de género y derechos humanos 52
Infografía: Extrema las medidas sanitarias 54
Investigaciones especializadas 55

CAPÍTULO IV. ACCIONES PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL **55**

Personas servidoras públicas capacitadas con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación 55

Buenas prácticas en materia de relaciones laborales, para garantizar el bienestar de la comunidad trabajadora del IECM 59

Actividades de Promoción y difusión 76

ACUERDOS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS CONFORME A LA GESTIÓN APROBADA POR EL CONSEJO GENERAL MEDIANTE ACUERDO IECM/ACU-CG-328/2021 ..... **98**

FUENTES DE INFORMACIÓN **105**

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AMCEE	Asociación Mexicana de Consejeras Estatales Electorales
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Por sus siglas en ingles)
CNAN	Coordinación Nacional de Antropología
Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos
Comisión Provisional	Comisión Provisional para Promover la Igualdad de Género y los Derechos Humanos
Código Electoral	Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México
Copaco	Comisiones de Participación Comunitaria
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CPCM	Constitución Política de la Ciudad de México
CPIGyDH	Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos
ELMI	Escuela de Liderazgo para Mujeres Indígenas
ESIME	Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica
GIF	*Graphic Interchange Format* (Por sus siglas en ingles)
IEDF	Instituto Electoral del Distrito Federal
IECM o Instituto Electoral	Instituto Electoral de la Ciudad de México
INAH	Instituto Nacional de Antropología e Historia
INE	Instituto Nacional Electoral
LGBTTTI	Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual
LSM	Lengua de Señas Mexicana
MRO	Mesas Receptoras de Opinión
OPL	Organismos Públicos Locales
OPPMCM	Observatorio de Participación Política de las Mujeres en la Ciudad de México
PAT	Programa Anual de Trabajo
PDHCM	Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
SEPI	Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes
TEPJF	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
TECM	Tribunal Electoral de la Ciudad de México
UACM	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UTCSyD	Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión
UTGyDH	Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos

PRESENTACIÓN

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas, es decir, nacen con la persona y estipulan parámetros mínimos de dignidad y de relaciones sociales de respeto.

Por lo tanto, hay un principio igualitario en la definición, pues su disfrute no depende del sexo, raza, religión, idioma o nacionalidad de las personas. Sin embargo, afirmar que los derechos son iguales para todas y todos no significa que las personas sean idénticas entre sí, ni que tengan las mismas posibilidades para el desarrollo social y personal. Tampoco supone que estén dadas las posibilidades de ejercerlos en igual medida para todas las personas, y se reconoce que existen barreras que hacen que algunos grupos encuentren mayores obstáculos que otros para satisfacerlos.

La idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común para todas. Desde esa perspectiva, la noción de igualdad permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente.

En ese sentido, su protección integral es responsabilidad de los Estados, quienes, a través de diversas estrategias, deben promover condiciones mínimas de dignidad para todas las personas, en virtud de afianzar el respeto por los derechos y libertades sin ningún tipo de discriminación.

Así, el dinamismo de los derechos humanos posee una característica singular pues sus postulados no pueden ser modificados para restringirlos, éstos solo deben modificarse para ampliarse y esta ampliación puede desarrollarse de tres maneras: en primer lugar, para reconocer más derechos a las personas; en segundo término, para especificar aquellos que se aplican a poblaciones particulares en función de una discriminación existente y, por último, para hacer cumplir los que ya han sido reconocidos[1]. Todas ellas deben orientarse, en último término, a consolidar el principio de universalidad de los derechos y garantizar su fortalecimiento.

En México, la reforma constitucional en esta materia de 2011, dispuso que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como prohibir toda discriminación por razones de género o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A través de los años, nuestro país ha evolucionado en igualdad de género, al ratificar instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, al adherirse a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al ser miembro de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, al estar

[1] CNDH, Los Principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf

obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres, conforme a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, entre otros.

El logro de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres representa un desafío para los países, puesto que, a pesar de los grandes avances, siguen siendo discriminadas de distintas maneras y ven limitadas sus oportunidades de desarrollo. Esto se refleja en obstáculos para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos; en su incorporación en el mercado laboral en condiciones de desventaja con respecto a los hombres; en que en ellas continúa recayendo la responsabilidad, casi exclusiva, del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; en que son las mujeres quienes en mayor medida dependen económicamente de otras personas al no contar con ingresos propios; además, las mujeres están subrepresentadas en diversos espacios de toma de decisión y su participación plena en el ámbito político se ve obstaculizada, en muchas ocasiones con manifestaciones tan extremas como la violencia por razón de género[2].

Todo ello hace necesario realizar esfuerzos mayores que van desde adecuaciones y fortalecimiento a los marcos jurídicos, normativos e institucionales, el establecimiento de presupuestos etiquetados para la igualdad y la reorientación de las políticas públicas, hasta la promoción de un cambio cultural profundo libre de estereotipos de género, que amplíe las posibilidades de erradicar todas las formas de discriminación en la participación política de las mujeres, pero también, de otros sectores de la sociedad de atención prioritaria como las juventudes, personas con discapacidad, indígenas, afromexicanas, adultas mayores y de la diversidad sexual.

De esta manera, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) tiene como principio implementar acciones para la transversalidad de políticas de género y enfoque de derechos humanos en el quehacer institucional para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales, dentro de las que se encuentran, contribuir con la prevención, atención y sanción de la violencia laboral a partir de la igualdad laboral y no discriminación; por otra parte, coadyuvar en la construcción de acciones afirmativas para fortalecer los derechos político-electorales de los grupos de atención prioritaria; garantizar el principio de paridad de género en los procesos electorales, asimismo, instrumentar proyectos y actividades que fortalezcan la cultura político-electoral y de participación ciudadana, libre de violencia política, principalmente para la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

[2] CNDH, La Participación Política de las Mujeres en México 2020. Recuperado de: https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Participacion_Mujeres.pdf

MARCO LEGAL Y NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Conforme al artículo 3 párrafo segundo y cuarto del *Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México*, su personal, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el ejercicio de sus funciones, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como la igualdad y la paridad de género, principalmente en cuanto al ejercicio de los derechos político–electorales en contextos libres de discriminación y violencia política o de cualquier índole. Por ello, la Comisión de Igualdad ha estado trabajando por atender la normativa en la materia de orden internacional, nacional y local que a continuación se señala:

Normativa Internacional

En el ámbito internacional se encuentran diversos instrumentos a los que el IECM da cumplimiento, a través de la Comisión de Igualdad, tales como la *Carta de las Naciones Unidas* de 1945; los artículos 21 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948; 1° de la *Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer* de 1948; 1°, 2 y 3 de la *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas* de 1953; 2 y 25 del *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966; 23 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* conocida como "Pacto de San José de Costa Rica" de 1969; 2, 4, 7 y 17 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW por su siglas en inglés) de 1979; 4 y 5 de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención Belém do Pará) de 1994; los objetivos estratégicos G y H de la *Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing) de 1995; la *Recomendación General número 23, del 16vo período de sesiones del Comité de la CEDAW* de 1997; 9 y 28 de la *Carta Democrática Interamericana* de 2001; el acuerdo 6, inciso XIX de la *Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* de 2004 (Consenso de México); los puntos 3, 12 y 17, acuerdos II, VIII, IX, X, XI, XIII de la *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* de 2007 (Consenso de Quito); los acuerdos 2, 3 y 5 de la *Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* de 2010 (Consenso de Brasilia); la *Resolución A/Res/66/130 de la Asamblea General de las Naciones Unidas* de 2011 y el punto 23, inciso b de las *Observaciones finales del Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW realizadas a México*, en los informes consolidados 7 y 8 de 2012 y sus respectivas recomendaciones; la *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación*, la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, *Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes*, *Convención de los Derechos del Niño*, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, los artículos 1° y 18 de la *Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*; 6 y 7 del *Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*, los *Principios de Yogyakarta* sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género de 2007 y el objetivo 5. Igualdad de Género y 16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* propuestos por las Naciones Unidas en la Agenda 2030, entre otras.

Normativa Nacional

En el ámbito nacional los artículos 1, 2, 3 fracción II, inciso a), 4, 7, 9, 34, 35, 36, 39 y 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma 28 de mayo de 2021; 1, 2, 4, 6, 15 Ter, 15 Quintus,15 Sextus, 15 Séptimus y 15 Octavus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma 17 de mayo de 2022; 1, 2, 17, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 42 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma 18 de mayo de 2022; 4, 6, fracción VI, 10, 11, 13, 15, 20 Bis, 20 Ter, 51 y 52 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia última reforma 29 de abril de 2022; 7, 232, 234, 442 Bis y 449 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2014 última reforma 13 de abril de 2020; 1 fracciones I y II, 2, 6, 16, 17, 18, 36, 39, 40, 41, 42 y 125 fracción XI de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, última reforma 28 de abril de 2022; 2, 4, 5, fracción I, incisos b, c y g y VII, incisos a, b y e, y 8 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, última reforma 10 de mayo de 2022; 2, 3, 4 y 5 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, última reforma 29 de abril de 2022; . 4, 5, 7 inciso a) y b), 8 y 10 de la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, última reforma 28 de abril de 2022; 1, 4, 5, 7, 10 y 18 de la Ley General de Víctimas, última reforma 28 de abril de 2022; 2, 3, 3 Bis, 56, 133, fracciones XII y XIII, 135 fracción I y XI, 164, 170 y 330-H de la Ley Federal del Trabajo, última reforma18 de mayo de 2022; objetivos: tres, quinto del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024, estrategias prioritarias 1.3, 1.4, 4.2, del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024; Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; y Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Normativa Local

En cuanto a la normativa local, los artículos 2, 3, 4, 24; 25, 26, 57, 58, 59, incisos A, B, C y L, y 60, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México, última reforma 2 de junio de 2022; 1, 2, 3, 6, 21, 24, 25, 26, 30, 31 y 38 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, última reforma 2 de junio de 2022; 1, 5 y 7, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de la Ciudad de México, última reforma 10 de junio de 2022; 1, 2, 5, 6, fracciones VIII, IX, XXIII, XXVIII, XXXIII, XXXIII bis, 10, 11, 15, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 32 bis, 32 ter, 32 quáter y 32 quinquies de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, última reforma 15 de junio de 2022; 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 19, 20, 21, 22, 23, 24,33, 34 y 68 de la Ley de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Mayores y del Sistema Integral para su Atención de la Ciudad de México, última reforma 23 de marzo 2022; 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16,17, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 26 de la Ley de Derechos de los Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes en la Ciudad de México de 20 de diciembre de 2019; 1, 5 y 6 de la Ley de atención prioritaria para las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad en la Ciudad de México del 21 de febrero de 2018; 1, 2, 4, 8, 9, 12, 20, 37, 38, 39, 43, 67, 68 del Ley Constitucional de Derechos Humanos y Sus Garantías de la Ciudad de México, última reforma 7 de junio de 2019; Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México; 1, fracción I, VII, 2, párrafo segundo, tercero y cuarto, 4, inciso C, fracción III y V, VI, VII y IX; 6, fracción VII, XVI, XVIII, IX; 8, fracción VIII, 10 último párrafo, 14, 26, fracción IV, 53, 57, 58, 59, 273, fracción XVII, 379, párrafo tercero y cuarto del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 02 de junio de 2022; Capítulo 3. Derecho a la igualdad y no discriminación y Capítulo 5. Derechos Políticos, del Tomo 2. Núcleo Democracia y Derechos Humanos del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México de 2016-2021 y el eje 1, del Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México 2019-2024.

ANTECEDENTES

A partir de la promulgación de la *Constitución Política de la Ciudad de México*, se dieron reformas importantes en varias materias, la político-electoral fue una de ellas, así el 7 de abril de 2017 fue publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el *Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México*, que en el artículo 59, fracción IX estableció que el Consejo General del IECM contaría con Comisiones Permanentes, entre ellas la Comisión de Igualdad. Asimismo, en el artículo 68 se establecieron las siguientes atribuciones para dicha Comisión:

I. Proponer al Consejo General, los manuales, lineamientos y reglamentos necesarios para la promoción de los derechos humanos e igualdad de género;

II. Aprobar el Programa de Derechos Humanos e Igualdad de Género que le proponga la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, y conocer de los informes que al respecto ponga a su consideración la propia Unidad para, en su caso, proponer las medidas correctivas; Revisar los documentos de planeación institucional estratégica y operativa y proponer la transversalidad de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en su contenido;

III. Revisar la implementación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, en las tareas institucionales;

IV. Supervisar las acciones, competencia del Instituto, relativas a la difusión, promoción y formación en materia de derechos humanos y género, dirigidas a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y al personal de la Rama Administrativa;

V. Supervisar los procesos institucionales que favorecen la participación y representación política de las mujeres;

VI. Opinar sobre las publicaciones institucionales en materia de género y derechos humanos;

VII. Supervisar la implementación de los mecanismos que favorecen una cultura institucional incluyente, no discriminatoria y no sexista en el Instituto; y

VIII. Las demás que se señalen en este Código, y en la normatividad aplicable.

Al respecto, en julio de 2017 mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-13/2017, el Consejo General del IECM aprobó la integración de la primera Comisión de Igualdad y en octubre del mismo año, con motivo de la designación de consejeras y consejeros electorales que realizó el Institutito Nacional Electoral (INE) aprobó una nueva integración, a través del Acuerdo IECM/ACU-CG-049/2017.

Posteriormente, el 28 de junio de 2019, el Consejo General del IECM, aprobó mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-036/2019 la integración de la Comisión de Igualdad, con la consejera electoral Carolina del Ángel Cruz, como presidenta, la entonces consejera electoral Miriam Alarcón Reyes y el consejero electoral Bernardo Valle Monroy, como integrantes, para el periodo del 12 de julio 2019 al 11 de julio de 2021.

El 9 de octubre de 2020, mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-075/2020, derivado de la designación de consejeras y consejeros electorales que realizó el INE, a nivel local, el Consejo General del IECM, aprobó la integración de la

Comisión de Igualdad, en la cual, al permanecer la consejera electoral presidenta y el consejero electoral integrante, solamente se designó a la consejera electoral Sonia Pérez Pérez, para que, una vez completa su integración, concluyera la vigencia para la cual se aprobó en el citado Acuerdo IECM/ACU-CG-036/2019.

El 9 de julo de 2021, a través del Acuerdo IECM/ACU-CG-328/2021, el Consejo General aprobó la integración de la Comisión de Igualdad, con la consejera electoral Sonia Pérez Pérez como presidenta, la consejera electoral Erika Estrada Ruiz y el consejero electoral Mauricio Huesca Rodríguez, como integrantes, para el periodo del 12 de julio de 2021 al 11 de julio de 2023.

El 2 de junio de 2022, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Electoral, mandatando entre otros aspectos, que en el plazo de noventa y un días naturales lleve a cabo la adecuación de la estructura orgánica y funcional del Instituto Electoral a partir de la redistribución de las facultades derivado de la eliminación de Unidades Técnicas y diversas áreas, para ser ejercidas por las Secretarías Ejecutiva y Administrativa, respectivamente, así como algunas de sus Direcciones Ejecutivas.

Entre las Unidades sujetas a eliminación se encuentra la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH), así como la supresión de la Comisión de Igualdad.

El 14 de junio de 2022, mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-042/2022, el Consejo General aprobó las acciones generales para llevar a cabo el proceso de transición, en cumplimiento al artículo cuarto transitorio del decreto en cita y creó el Comité Técnico Especial Temporal para los trabajos de la reestructura orgánica del Instituto.

El referido Acuerdo señaló en su punto DÉCIMO TERCERO que las Comisiones y Comités que se encontraban vigentes previo a la publicación del decreto de reforma, debían continuar en el ejercicio de las atribuciones que venían desempeñando conforme a la normativa vigente al 2 de junio de 2022, en tanto el Consejo General apruebe la integración de los nuevos órganos colegiados; por lo que previo a la instalación de los nuevos órganos, las Comisiones y Comités deben presentar al Consejo General un informe final de conclusión de actividades.

En ese contexto, el presente informe da cuenta de las actividades de la Comisión de Igualdad durante el periodo de gestión comprendido del 12 de julio de 2021 al 29 de agosto de 2022.

Durante la referida temporalidad, las acciones emprendidas por la Comisión de Igualdad estuvieron acorde con un Programa Anual de Trabajo aprobado para cada ejercicio, en los que se definieron ejes de acción, objetivos y actividades para atener las tareas encomendadas de forma permanente.

En el año 2021, los ejes de acción fueron los siguientes:

a) Supervisión y seguimiento de las actividades que realiza la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos a favor de una cultura democrática con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

b) El personal del Instituto adquiere conocimientos sobre la perspectiva de género, la transversaliza e implementa a través de la vinculación con otras áreas para que la población que vive en la Ciudad de México ejerza sus derechos político-electorales y de participación libre de violencia y discriminación.
c) Fortalecer en la cultura organizacional la transversalización del enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la promoción de espacios libres de violencia para coadyuvar en el incremento de la participación de los grupos de atención prioritaria en los procesos de elección y participación ciudadana

Para el año 2022, los ejes de acción fueron los siguientes:

- Seguimiento y supervisión de los procesos de incorporación de la perspectiva de género y del enfoque de derechos humanos en la planeación, programación, ejecución y evaluación de las acciones que se desarrollan.
- Supervisión y seguimiento de las actividades que realiza la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos en el marco de la Consulta Ciudadana sobre Presupuesto Participativo 2022.
- Fortalecer en la cultura organizacional y de las instituciones políticas la transversalización del enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la promoción de espacios libres de violencia para coadyuvar en el incremento de la participación de los grupos de atención prioritaria en los procesos de elección y participación ciudadana
- Fomentar una cultura laboral basada en la igualdad laboral y la no discriminación; donde se previenen y atienden los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral y se promueve un entorno organizacional favorable.
- Capacitar a las mujeres que participan en los procesos electorales y comunitarios para incidir en la política.
- Implementar y fortalecer acciones relacionadas a la participación política, prevención y atención a la discriminación contra las mujeres, poblaciones LGBTTTI y de las mujeres afromexicanas e indígenas.

Es importante señalar que las acciones desarrolladas por la Comisión de Igualdad se realizaron con base en el seguimiento puntual de cada una de las actividades programadas; siendo importante destacar la labor colegiada que se efectuó de manera cotidiana entre quienes integran la Comisión de Igualdad, así como de la UTGyDH, siempre y en todo momento, con el propósito de establecer mecanismos que orienten la labor institucional hacia el cumplimiento de sus atribuciones y obligaciones que establece la normativa con enfoque de derechos humanos y no discriminación, así como favorecer una cultura organizacional basada en los principios de igualdad de género y no discriminación.

OBJETIVO DEL INFORME

Presentar al Consejo General y a la ciudadanía en un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, información sobre las acciones emprendidas por el IECM, a través de la Comisión de Igualdad que tuvieron como temas centrales de análisis, la igualdad de género y el respeto así como la promoción de los derechos humanos, en particular de los derechos político-electorales de las mujeres y los hombres de la Ciudad de México, de los grupos de atención prioritaria, y sobre las acciones que se llevaron a cabo para transversalizar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en el quehacer institucional.

CAPÍTULO I. ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS LIDERAZGOS DE MUJERES

Los derechos políticos permiten a las personas participar en la vida política, constituir una relación entre ellas y el Estado, así como exigir de manera activa la rendición de cuentas, además, expresan las facultades que poseen para participar en la vida pública, así como la posibilidad de configurar e incidir en el ejercicio del Estado, es decir, tener acceso a las funciones públicas por medio de la participación[3].

Por lo tanto, la representación paritaria en todos los espacios de toma de decisiones públicas es una medida definitiva que reformula la concepción del poder político, puesto que lo político es un espacio que debe ser compartido entre mujeres y hombres y, a su vez, configura un nuevo pacto social para regir la vida en sociedades democráticas, plurales e incluyentes.

Sin embargo, debemos destacar que, la lucha por el reconocimiento de los derechos político-electorales de las mujeres ha sido una labor histórica en la búsqueda de la erradicación de brechas estructurales, sociales y culturales, así como de cualquier conducta o práctica que tenga como objetivo el menoscabo de los mismos. En los últimos años, el avance en la participación política de la mujer ha sido exponencial, aunque es indudable que persisten obstáculos para su acceso a cargos públicos.

En este contexto, como parte de las actividades que se han implementado para promover la igualdad de género (tanto al interior como al exterior del Instituto) y los liderazgos de las mujeres, se encuentran la realización de monitoreos, conversatorios, seguimiento a la Campaña Día Naranja. "ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas", así como las actividades en el marco de los 16 días de activismo.

Estas acciones se relacionan con el cumplimiento de las atribuciones y mecanismos que buscan transversalizar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

[3] Véase Young M, Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal. Recuperado de: https://n9.cl/84hjc

Así, las actividades realizadas para promover la igualdad de género y los liderazgos de mujeres fueron las siguientes:

- Monitoreo con perspectiva de género.
- Difusión de infografía sobre el Monitoreo con perspectiva de género de espacios que difunden noticias en la red social del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en la Ciudad de México (OPPMCM).
- GIF en favor de los derechos políticos y electorales de las mujeres.
- Conversatorio "La paridad y la democratización del sistema político en México".
- Acciones en el marco de la campaña de difusión Día Naranja ÚNETE por la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Campaña internacional de los 16 días de activismo contra la violencia de género.
- Conversatorio "Voces de mujeres que transforman su entorno".
- Presentación del *Cuadernillo de acciones afirmativas en la Ciudad de México. Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021*, así como el *Cuadernillo sobre la paridad en el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021*.

El 2 de septiembre de 2021, en la Segunda Sesión Ordinaria de la Dirección Ejecutiva del OPPMCM, se realizó la presentación del monitoreo con perspectiva de género, de las transmisiones noticiosas que realizaron los medios de comunicación durante el periodo de Precampañas, Campañas y Jornada Electoral del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

Los resultados que se mencionaron en la presentación abordaron temas relacionados con la perspectiva de género, el uso incluyente, no discriminatorio y no sexista del lenguaje, y la detección de posibles casos de violencia política en razón de género, del tratamiento que los medios de comunicación realizaron a los periodos de precampañas, campañas, etapa de reflexión y jornada electoral del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

La información se presentó ante representantes de las instituciones que conforman la Dirección Ejecutiva del Observatorio, así como de organizaciones civiles y academia.

La exposición fue hecha por la maestra Sonia Pérez Pérez, consejera electoral y presidenta de la Comisión de Igualdad, quien resaltó los resultados más relevantes sobre los tres periodos monitoreados.

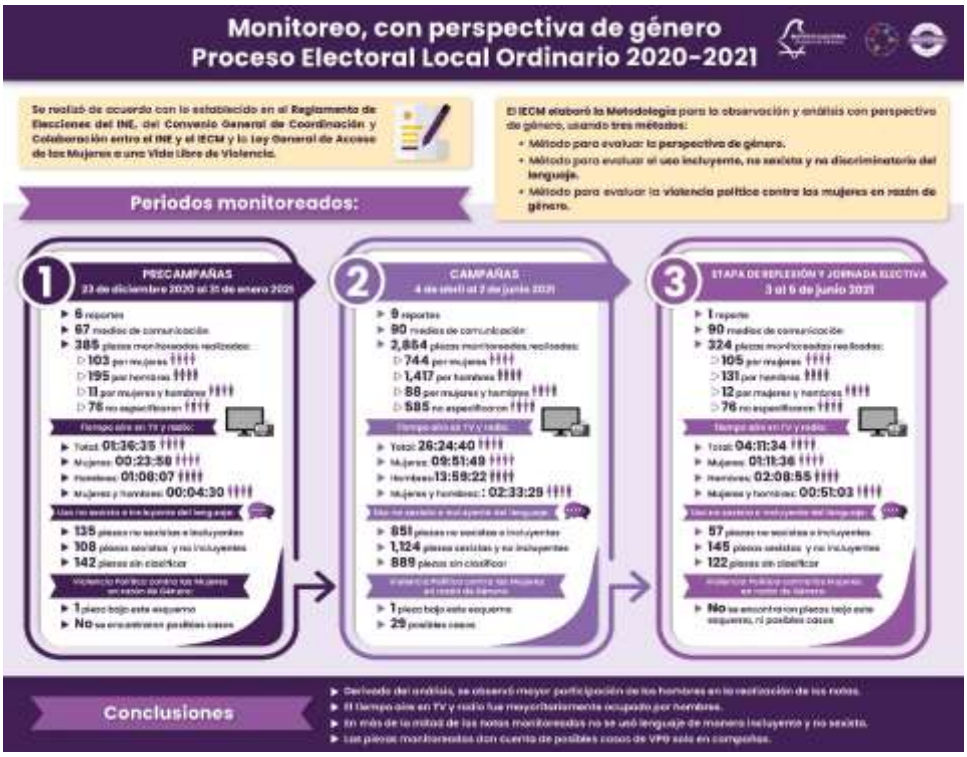
Foto de la presentación del monitoreo en el OPPMCM.

Además, en la presentación se informó sobre los instrumentos normativos que respaldaron la realización del monitoreo, así como los tres documentos que guiaron su elaboración, estableciendo que el objetivo era visibilizar las carencias y aciertos; observar si la difusión de la cobertura se realizó con perspectiva de género; y la detección y notificación de casos en los que se pudiera identificar violencia política contra las mujeres en razón de género, estereotipos, discriminaciones y omisiones hacia las mujeres.

El 3 de septiembre de 2021, se difundió la *infografía sobre el Monitoreo, con perspectiva de género, de espacios que difunden noticias* en la red social del OPPMCM, lo anterior con el fin de informar a la ciudadanía de manera breve y concisa los datos más relevantes que se hallaron en el monitoreo realizado a los medios de comunicación durante el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

El contenido y diseño de la infografía fue realizado por la UTGyDH, su publicación en las redes sociales del OPPMCM se efectuó con el apoyo de la Secretaría Técnica del OPPMCM a través de un correo electrónico.

Además de difundirla en las redes sociales del OPPMCM, el pasado 10 de septiembre de 2021 la misma infografía se publicó en las redes sociales del IECM con el apoyo de la UTCSyD.



La infografía puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://twitter.com/OPPM_CDMX/status/1433882008053288987?s=20
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/posts/4706427849369890
https://twitter.com/iecm/status/1436342941883121672?s=20

El 29 de septiembre de 2021 se difundió en las redes sociales institucionales en Facebook y Twitter, un *GIF* referente al "ABC para futuras concejalas", instrumento que tiene por objeto ampliar el conocimiento a las mujeres para la competencia política-electoral por las concejalías, así como brindarles elementos necesarios para que conocieran las funciones del cargo.

El 20 de octubre de 2021 se realizó el Conversatorio "La paridad de género y la democratización del sistema político en México" con el propósito de analizar los procesos que condujeron al incremento de la representación política de mujeres a nivel local y nacional, así como el impacto en el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021; para identificar los obstáculos que impiden el logro de la paridad en todo y el impulso de una agenda política para los derechos de las mujeres en México.

En el evento que se desarrolló de manera virtual, seis panelistas expusieron diversas perspectivas relacionadas con la paridad sustantiva como elemento transformador de la vida pública y privada, los avances, implicaciones, retos y la agenda que está pendiente para transitar de la desigualdad estructural hacia un sistema democrático incluyente, que distribuya equitativamente las oportunidades, el poder y los recursos entre todas las personas, atendiendo la dignidad humana y los derechos humanos.

Conversatorio “La paridad de género y la democratización del sistema político en México”

Por otra parte, desde el 2017, el IECM se unió a la campaña mundial convocada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) llamada *Día Naranja* "ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas", con el fin de generar conciencia a la ciudadanía en el tema de la prevención y eliminación de las violencias en su contra.

Esta campaña se ha realizado el día 25 de cada mes, sumándose en el marco de otras fechas relevantes que coadyuvan a visibilizar las brechas de desigualdad que viven las mujeres y niñas de México.

Dentro del periodo materia de este informe, la UTGyDH realizó diversas actividades en conmemoración del Día Naranja, y su publicación en las redes sociales institucionales (Twitter, Facebook y YouTube) se efectuó con el apoyo de la UTCSyD.

Las actividades fueron las siguientes:

25 de julio de 2021- Infografía "Día de la Mujer Afrodescendiente".

Se elaboró una infografía que visibilizó la discriminación histórica que enfrentan las mujeres afrodescendientes, el panorama sociodemográfico de dicha población, así como las principales demandas para ejercer sus derechos y logros que han obtenido en el marco jurídico internacional y nacional

La infografía se puede consultar en los siguientes enlaces:
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/posts/4562600153752661
https://twitter.com/iecm/status/1419312307457253383

25 de octubre de 2021- Infografía "Mujeres en las Alcaldías y en el Congreso de la Ciudad de México. Resultados del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021".

Con la infografía se visibilizó la cantidad de mujeres electas como alcaldesas, concejalas y diputadas en la Ciudad de México durante el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, además, se informó que la paridad busca equilibrar la participación política entre ambos sexos para revertir la realidad histórica y social, entendiendo que se debe establecer como piso mínimo y no como tope máximo para la participación de las mujeres.

Se enunció el establecimiento de la paridad tanto en los tres poderes del Estado, como en los tres órdenes de gobierno, en los organismos autónomos, y en las candidaturas de los partidos políticos; resaltando la importancia y resultados de su observancia en el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, a través de la integración de estadísticas sobre el número de cargos de elección popular ocupados por las mujeres en la Ciudad de México, lo cual visibilizó la paridad en la conformación de los órganos de gobierno.

Infografía difundida en redes sociales, consultable en los siguientes enlaces:
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/photos/a.652771644735551/4849274621751878/?type=3 y
https://twitter.com/iecm/status/1452651168497221636?s=24

25 de noviembre de 2021- GIF "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer."

El GIF conmemoró las fechas relevantes que dieron origen a esta campaña. Este GIF se difundió a través de las redes sociales institucionales, y tuvo por objeto visibilizar la muerte de las hermanas Mirabal, correspondiente al 25 de noviembre de 1960; la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, correspondiente al 18 de diciembre de 1979; la celebración del Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe del 25 de noviembre de 1981; la Declaración sobre la Eliminación de la

Violencia contra la Mujer, del 20 de diciembre de 1993; la designación del 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres por parte de Naciones Unidas y el inicio de la Campaña internacional "UNETE" en febrero de 2008.

El GIF puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://fb.watch/9vwSFxgRLd/ y https://twitter.com/iecm/status/1463900294593409025?s=24

25 de diciembre de 2021- Infografía "10 tips para hacer uso incluyente, no sexista y no discriminatorio del lenguaje".

El material resaltó la importancia del uso del lenguaje que visibilice a las mujeres en los distintos ámbitos de interacción social. Esto en tanto que el lenguaje permite reconocer la presencia de las mujeres y hacerlas visibles como protagonistas de su vida. De este modo, la infografía señaló que nombrar a las mujeres es reconocer su existencia, lo que constituye un acto de justicia social para ellas y para los grupos que a lo largo de la historia han sido discriminados.

En la infografía se presentaron de forma lúdica y sencilla diez recomendaciones para el uso incluyente, no sexista y no discriminatorio del lenguaje; asimismo, se destacó la importancia de usar el femenino cuando de mujeres se trata, la utilización de artículos diferenciados cuando el sustantivo es epiceno, el uso de genéricos universales, sustantivos colectivos no sexuados, pronombres y determinantes sin género.

La infografía puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/posts/5049801631699175 y
https://twitter.com/iecm/status/1474771930351865862?s=20

25 de enero de 2022- Infografía "Tipos y modalidades de violencia contra las mujeres".

En la infografía se estableció la definición de violencia contra las mujeres. El material presentó de forma lúdica y sencilla los tipos y modalidades de violencia que se encuentran regulados en la Ciudad de México.

La infografía puede ser consultada en *Facebook*: https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/posts/5180060878673249, así como en *Twitter:* https://twitter.com/iecm/status/1486039314656022535?s=20&t=15JiKtUwPGzFCx3w1Rp3gQ

25 de febrero de 2022- GIF *¿Qué entendemos por modalidad de violencia?* y *¿Qué entendemos por tipos de violencia?*

En este material se definió, de forma breve y clara, los diferentes tipos y modalidades de violencia que se encuentran regulados en la Ciudad de México.

Las infografías puedes ser consultada en *Facebook*: https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/videos/277234857823719/, así como *Twitter*: https://twitter.com/iecm/status/1497226127059955722?s=20&t=d5Q_11Blmk-RUIXRCNOZiQ y https://twitter.com/iecm/status/1497224878587527209?s=20&t=d5Q_11Blmk-RUIXRCNOZiQ

25 de marzo de 2022- Cápsula audiovisual "Mujeres que trabajan por los derechos político-electorales de las mujeres".

La cápsula tuvo como fin el difundir las agendas, obstáculos y retos para la defensa de los derechos político-electorales, desde la voz de aquellas mujeres de organizaciones civiles y academia que inciden en la política.

Para el desarrollo, se contó con la participación de dos mujeres de organizaciones de la sociedad civil y una de la academia, quienes respondieron a los siguientes cuestionamientos:

- ¿Qué problemas se encuentran en su agenda en torno a los derechos político-electorales de las mujeres?
- ¿Qué experiencias nos puede compartir sobre su trabajo en la defensa de los derechos político-electorales de las mujeres?
- ¿Qué puede hacer el Instituto Electoral de la Ciudad de México para abonar en la construcción y concretización de las demandas de mujeres defensoras de los derechos político-electorales de las mujeres?

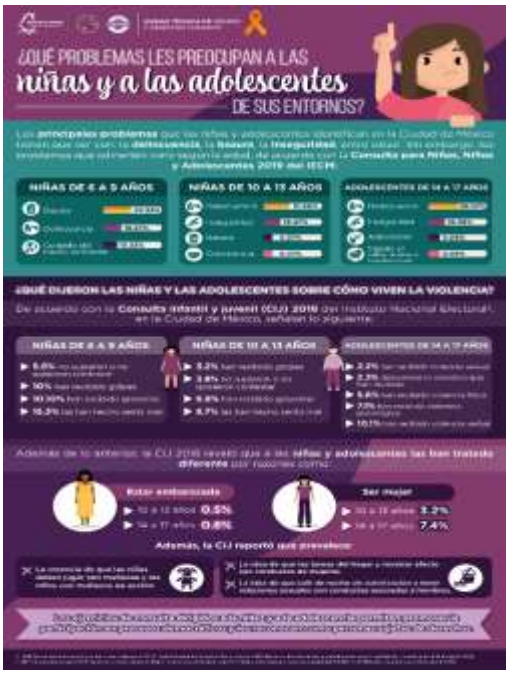
La cápsula puede ser consultada en *Facebook*: https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/videos/523291752702501, así como en *Twitter*: https://twitter.com/iecm/status/1507490649842540544?s=20&t=aJr6E2P6yGopo3USR9I2sw

25 de mayo de 2022- Infografía *¿Qué problemas les preocupan a las niñas y a las adolescentes de sus entornos?*

La infografía se difundió con el objeto de referir los principales problemas que las niñas y adolescentes identifican en su localidad.

Lo anterior, tomando en cuenta que las consultas a niñas y adolescentes constituyen ejercicios para promover la participación en procesos democráticos, centrados en el reconocimiento de la niñez y de las y los adolescentes como personas sujetas de derechos, se pudieron detectar los principales problemas que ellas perciben en la Ciudad de México, principalmente aquellos relacionados con la delincuencia, la basura, la inseguridad, entre otros.

En la infografía se destacó la relevancia de los procesos participativos dirigidos a la niñez y adolescencia para conocer los problemas prioritarios que identifican, así como las afectaciones a sus derechos por razones de género.



La infografía puede ser consultada en Facebook: https://www.facebook.com/photo/?fbid=3817331839869 21&set=a.362297312597175, así como en Twitter: https://twitter.com/iecm/status/1529458975766347776

25 de julio de 2022- Boletín "La participación política de las Mujeres Afrodescendentes revisión de su lucha y reconocimiento".

El Boletín se elaboró y difundió con el objetivo de visibilizar la lucha histórica que han transitado en temas de participación política las mujeres afrodescendientes; así como las acciones afirmativas que desde el ámbito institucional se han llevado a cabo para impulsar la presencia de este sector de la población en los procesos electorales.

Sobre este último aspecto se destaca que, para el Proceso Electoral 2020-2021el INE acordó por primera vez que los partidos debían postular tres fórmulas de candidaturas integradas por personas afromexicanas en cualquiera de los 300 distritos electorales y una por el principio de representación proporcional en al menos una de las cinco circunscripciones, debiendo ubicarla en los primeros 10 lugares de la lista y que las cuatro postulaciones debían realizarse de manera paritaria.

El Boletín se puede consultar en los enlaces:
Twitter: https://twitter.com/iecm/status/1551619727730040833
Facebook: https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/posts/pfbid02Pku4RrbSGNgPrAUtepZVn2a4Kw3Hy3DCV1QLsBJzxqR9WFqnFHEehsh1MypnoDuxl

Campaña de los 16 días de activismo contra la violencia de género

Del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2021 se efectuó la Campaña Internacional de los 16 días de activismo contra la violencia de género, la cual se sumó a la conmemoración del Día Naranja con el objetivo de poner fin a la violencia de género.

A través de la difusión de imágenes se aportó información sobre los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en el contexto local.

En ese contexto, durante el periodo señalado se realizaron 16 imágenes que visibilizaron el marco jurídico que define los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, así como la igualdad sustantiva en la Ciudad de México, con base en ordenamientos federales y de la capital.

El GIF puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://web.facebook.com/InstitutoElectoralCM y https://twitter.com/iecm

Conversatorio "Voces de mujeres que transforman su entorno".

Con el objetivo de compartir los testimonios de mujeres que ocupan u ocuparon cargos públicos en instituciones del ámbito electoral, sobre la violencia y discriminación vivida por ser mujeres en el ejercicio de sus cargos, el 10 de marzo de 2022, se coordinó el conversatorio Voces de mujeres que transforman su entorno.

Para la difusión del evento, se contó con el apoyo de la UTCSyD. El evento contó con las intervenciones de las siguientes mujeres que han incidido en la construcción del sistema electoral:

- Mtra. Sonia Pérez Pérez. Consejera electoral y presidenta de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Instituto Electoral de la Ciudad de México;
- Mtra. Patricia Avendaño Durán. Consejera presidenta del Instituto Electoral de la Ciudad de México;
- Dra. Rosa María Mirón Lince. Exconsejera electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal;
- Lic. Martha Leticia Mercado Ramírez. Magistrada electoral del Tribunal Electoral de la Ciudad de México;
- Mtra. Aidé Macedo Barceinas. Exmagistrada electoral del Tribunal Electoral de la Ciudad de México; y
- Dra. María Macarita Elizondo Gasperín. Exconsejera electoral del Instituto Federal Electoral.

Para consultar el conversatorio se puede revisar los enlaces en *YouTube*: https://www.youtube.com/watch?v=qL6_dLnyhIM, *Facebook*: https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/videos/1326782261165998 y *Twitter*: https://twitter.com/iecm/status/1501953513814958084?s=20&t=x0wjFYcWFuE4PdbA3Pwfhw

CAPÍTULO II. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO (VPG)

El 13 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reforma por el que se modificaron ocho leyes, seis generales y dos orgánicas,[4] para regular la VPG, asimismo, el 29 de julio de 2020, se reformaron el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México y la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México, con la finalidad de armonizar el marco jurídico local con el nacional, garantizando con ello, un contexto político electoral idóneo para la participación sustantiva de las mujeres y fortalecer la perspectiva y la paridad de género y fundamentalmente se ocuparon en definir legalmente qué es la violencia política contra las mujeres en razón de género, las conductas que deben considerarse como tal, las autoridades competentes para conocer de estos actos, así como las consecuencias legales de esta violencia.

Así la violencia que se ejerce contra las mujeres en la vida política constituye uno de los obstáculos para la consolidación de la democracia del país y una grave violación a sus derechos humanos; impide que las mujeres contribuyan a la toma decisiones que afectan sus vidas y que se beneficien de este proceso al restringir sus opciones y limitar su capacidad para influir en los espacios donde se toman las decisiones.

Asimismo, es una amenaza contra los valores democráticos, pues ésta conlleva la restricción y anulación de la participación de las mujeres en la vida política en condiciones de desigualdad, violencia y discriminación, por lo que resulta trascendente que la clasificación de estos actos no se limite al ámbito de la política tradicional como una parte inherente de la misma, sino que un acierto de la reforma de 2020 en esta materia, es su amplitud tanto al ámbito electoral como al del ejercicio del cargo, al hacer distinciones sobre la violencia que es dirigida contra mujeres que son candidatas, activistas y votantes durante el proceso electoral y la violencia que es cometida contra las mujeres durante las campañas y al desempeñarse en el cargo.

En ese contexto, es obligación de toda autoridad respetar, proteger, garantizar y promover el libre ejercicio de los derechos políticos-electorales de las mujeres, y dado el incremento de la violencia contra ellas, se requiere el diseño e implementación de acciones que permitan erradicar estas prácticas.

Al respecto, las actividades realizadas fueron las siguientes:

[4] Las reformas entraron en vigor el 14 de abril de 2020, modificando los ordenamientos siguientes:

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Ley General de Partidos Políticos.
Ley General en Materia de Delitos Electorales.
Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.
Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- Conversatorio "Estrategias para la atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género en procesos electorales: Red de Candidatas 2018-2021".
- GIF sobre Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.
- Simposio Internacional "Experiencias en la formulación y aplicación de buenas prácticas, acciones afirmativas y mecanismos para prevenir, atender y sancionar la violencia política contra las mujeres en razón de género".
- Convenio de Colaboración entre el IECM y la AMCEE.
- Taller para Alcaldesas y Concejalas sobre VPG en ejercicio del cargo.

Conversatorio "Estrategias para la atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género en proceso electorales: Red de Candidatas 2018-2021".

Se realizó el 23 de septiembre de 2021, en la sala del Consejo General de este Instituto Electoral en coordinación con la Asociación Mexicana de Consejeras Estatales Electorales A.C. (AMCEE), la Red de Candidatas y el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE), con el objetivo de generar un espacio de dialogo y reflexión entre consejeras electorales locales y nacionales, así como especialistas en la materia, acerca de las estrategias y acciones generadas para la atención de dicha violencia desde los institutos electorales locales, el Instituto Nacional Electoral, la AMCEE y la Red.

En el Conversatorio se compartieron informes de los procesos electorales de 2018 a 2021, así como el resultado de la encuesta para candidatas sobre la incidencia de la VPG del último proceso electoral.

Asimismo, se realizó el balance de los logros obtenidos, de las metas alcanzadas, y de las acciones que faltan por realizar. También se comentaron los retos y desafíos que de manera conjunta se deben enfrentar para prevenir, atender, registrar y sancionar esta violencia, enfatizando la necesidad de erradicarla para garantizar el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres y fortalecer su participación en nuestro sistema democrático.

El evento puede consultarse en el enlace: https://www.youtube.com/watch?v=9ZvE4NW1DLU

GIF sobre Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género

El 30 de septiembre de 2021 se difundió un GIF relativo al *Manual sobre Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género ¿Qué hago si soy víctima?*, con el fin de visibilizar esta modalidad de violencia e implementar acciones con el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicarla.

Simposio Internacional "Experiencias en la formulación y aplicación de buenas prácticas, acciones afirmativas y mecanismos para prevenir, atender y sancionar la violencia política contra las mujeres en razón de género"

El 25 de noviembre de 2021 en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se llevó a cabo este evento internacional que tuvo como fin el conocer las experiencias de otros países sobre la formulación y aplicación de buenas prácticas, acciones afirmativas y mecanismos para prevenir, atender y sancionar la violencia política contra las mujeres en razón de género, en aras de tener un panorama general y saber cuáles podrían resultar aplicables en el entorno local, laboral, social y político.

La grabación del evento puede ser consultada en el siguiente enlace: https://youtu.be/Do4Hy4Hz2Ok

En el simposio internacional se analizaron y compartieron las estrategias y acciones de cuatro mujeres de México, Ecuador, España y Argentina, para mostrar los avances en la prevención, atención y sanción a esta modalidad de violencia. Para exponer estos importantes temas se contó con las participaciones de la doctora Adriana M. Favela Herrera, consejera electoral del Instituto Nacional Electoral, de la doctora Anita Fernández Espinosa, directora de la Fundación Mujeres Sin Límites de Ecuador, de la doctora Paloma Román Marugán, directora del Experto en Liderazgo Político de la Escuela de Gobierno de la Universidad Complutense de Madrid y de la doctora Laura Albaine, investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina.

Convenio de Colaboración entre el IECM y la AMCEE

El 9 de mayo de 2022 se llevó a cabo el evento protocolario de suscripción del convenio de colaboración entre el IECM y la Asociación Mexicana de Consejeras Estatales Electorales A.C. (AMCEE), cuyo instrumento establece las bases de colaboración entre este Instituto Electoral y la AMCEE para desarrollar acciones de prevención, atención y erradicación de la VPG de quienes resultaron electas en el Proceso Electoral Local de la Ciudad de México 2020-2021 (diputadas, alcaldesas y concejalas); así como promover la Red de Mujeres Electas a través de la difusión de materiales y actividades para el fortalecimiento de los liderazgos de mujeres.

El convenio fue suscrito por la maestra Patricia Avendaño Durán, consejera presidenta del IECM y la maestra Gloria Icela García Cuadras, consejera electoral del Estado de Sinaloa y Presidenta de la AMCEE; al evento asistieron por parte de este Instituto Electoral las consejeras electorales: Sonia Pérez Pérez, Carolina del Ángel Cruz y Erika Estrada Ruiz; los consejeros electorales Mauricio Huesca Rodríguez y Bernardo Valle Monroy, el encargado de despacho de la Secretaría Ejecutiva, licenciado Gustavo Uribe Robles; así como la vicepresidenta de la AMCEE, Olga Viridiana

Maciel Sánchez, consejera electoral del Estado de Baja California, la secretaria general de la AMCEE, Magdalena Vila Domínguez, consejera electoral del Estado de Chiapas y la magistrada del TECM, Martha Leticia Mercado Ramírez.

La grabación del evento puede consultarse en el enlace: https://www.youtube.com/watch?v=AWmRF3F2kwY

Taller para Alcaldesas y Concejalas sobre VPG en ejercicio del cargo

Como parte de las acciones para la transversalidad de las políticas de género y el fortalecimiento de la función pública de las mujeres, los días 12 y 13 de mayo de 2022 se realizó el *Taller para Alcaldesas y Concejalas sobre Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género en ejercicio del cargo*, en aras de prevenir, atender, sancionar y erradicar la VPG, garantizar el ejercicio pleno de los derechos político-electorales de mujeres funcionarias y consolidar la cultura democrática en la Ciudad de México.

Se capacitó a mujeres electas y funcionarias públicas con el objetivo de que, a partir de cinco exposiciones, identificaran desde los elementos de género en la vida pública hasta los criterios jurisdiccionales más relevantes para juzgar con perspectiva de género a fin de prevenir, atender, sancionar, y sobre todo, erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género.

El taller fue impartido por personal de la UTGyDH y por la consejera electoral Sonia Pérez Pérez presidenta de la Comisión de Igualdad. Se contó con la participación de 1 alcaldesa, 46 concejalas, así como de personas funcionarias de las alcaldías que asistieron en representación de las titulares e integrantes de Organizaciones de la Sociedad Civil. Hubo representación de las 16 demarcaciones territoriales, identificándose mayor presencia de Cuauhtémoc, Álvaro Obregón y Milpa Alta.

Es de destacar que, en la segunda sesión, se realizó una exposición magistral sobre violencia política contra las mujeres en razón de género en el ejercicio del cargo.

El doctor Alejandro David Avante Juárez, magistrado electoral de la Sala Regional Toluca del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, realizó la exposición denominada “Criterios relevantes en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género”.

En ella se proporcionó a las mujeres en el ejercicio de cargos públicos, elementos que les permiten identificar conceptos generales en materia de género y derechos humanos; modalidades de violencia política contra las mujeres en razón de género en ejercicio del cargo; el marco jurídico regulatorio, conductas de las personas agresoras, entidades competentes para su atención en la Ciudad de México, criterios jurisdiccionales y consideraciones para determinar la existencia de dicha violencia.

Banner del evento

Programa del evento

12 de mayo – Sesión 1

13 de mayo – Sesión 2

CAPÍTULO III. ACCIONES PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

La Constitución Política de la Ciudad de México reconoce a los grupos de población que enfrentan dificultades para el pleno ejercicio de sus derechos humanos y que constantemente son víctimas de actos de discriminación, exclusión y violencia.

Estos grupos llamados de atención prioritaria conformados entre otros por mujeres, jóvenes; mayores; personas con discapacidad; de la diversidad sexual, indígenas y afrodescendientes, son visibilizados por la Constitución local, que mandata la garantía de su atención preferente para que gocen del pleno ejercicio de sus derechos y se eliminen progresivamente las barreras que impiden la realización de sus derechos y alcancen su inclusión efectiva en la sociedad.

En cuanto a sus derechos político-electorales, el IECM facilita los procesos de formación y difusión sobre las medidas específicas que ofrece, para promover el desarrollo de sus capacidades y habilidades para participar en la vida política, a fin de erradicar las brechas de desigualdad, por lo que de manera permanente refrenda su compromiso con la promoción y defensa de estos derechos, al estar siempre atento para consolidar el ejercicio y disfrute sin discriminación ni retroceso alguno.

En ese contexto, las actividades que se realizaron fueron bajo la modalidad de *webinars*, difusión de infografías, realización de eventos, así como el impulso de procesos formativos dirigidos a las poblaciones históricamente discriminadas, como a continuación se describe:

Hasta el 19 de agosto de 2022, las acciones implementadas han sido:

- Una acción para jóvenes
- Tres acciones dirigidas a personas indígenas
- Una actividad para las personas con discapacidad
- Una acción a favor de las personas de la diversidad sexual
- Una actividad dirigida a las mujeres afromexicanas
- Adicionalmente, se realizaron tres actividades que pudieron comprender a más de un Grupo de Atención Prioritaria

A continuación, se exponen las consideraciones y características de cada una de las actividades realizadas:

Personas jóvenes

Infografía “Las personas jóvenes en la pandemia del Covid-19”.

El 25 de agosto de 2021 se difundió una infografía en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Juventud, con el objetivo de visibilizar el contexto en el que viven las y los jóvenes durante la pandemia de Covid-19 y evidenciar las problemáticas a las que se enfrentan en la cotidianeidad.

La infografía puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://twitter.com/iecm/status/1430546182846177283?s=24
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/photos/a.652771644735551/4654076284605047/?type=3

Personas indígenas

- Infografía "Los derechos político-electorales de las mujeres indígenas".
- Webinar "Violencia estructural y ciudadanía de las mujeres indígenas".
- Webinar "Los derechos políticos de las mujeres indígenas. La agenda pendiente".
- **Infografía "Los derechos político-electorales de las mujeres indígenas".**

El 25 de septiembre de 2021 se publicó la infografía en conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Indígenas que tuvo por objeto visibilizar los derechos de las mujeres indígenas establecidos en los ordenamientos jurídicos federales y de la Ciudad de México, así como los obstáculos que viven.

La infografía puede consultarse en los siguientes enlaces:
https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/photos/a.652771644735551/4753865081292833/?type=3
https://twitter.com/iecm/status/1441787723346550790?s=24

- **Webinar "Violencia estructural y ciudadanía de las mujeres indígenas".**

El 10 de septiembre de 2021 a través de la plataforma virtual *Microsoft Team*s se realizó el webinar con el objetivo de conmemorar y celebrar la lucha y resistencia de aquellas mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas en el marco del Día Internacional de las Mujeres Indígenas, a través de la visibilización de la violencia estructural que viven en el ejercicio de sus derechos político-electorales.

Contó con la participación de la maestra Sonia Pérez Pérez, consejera electoral y presidenta de la Comisión de Igualdad; del maestro Mauricio Huesca Rodríguez, consejero electoral y de la maestra Erika Estrada Ruiz, consejera electoral, ambas personas integrantes de la Comisión de Igualdad; de la doctora Laura Ita Andehui Ruiz Mondragón, titular de la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México; de la doctora Paloma Bonfil Sánchez, coordinadora Nacional de Antropología del Instituto Nacional de Antropología e Historia; del doctor Manuel González Oropeza, profesor del posgrado de la Facultad de Derecho de

la UNAM; de Petra Ignacio Matías y la licenciada Isela Xospa Cruz, integrantes de la Escuela de Liderazgo para Mujeres Indígenas y de la licenciada Norma Don Juan Pérez, integrante de la Coordinación Nacional de Mujeres Indígenas.

En la primera parte del webinar se desarrolló con una conferencia magistral para exponer el marco jurídico que reconoce los derechos políticos de las personas indígenas; las problemáticas a las que se enfrentan en el ámbito político; y una serie de recomendaciones para combatirlas.

Foto de la presentación del doctor Manuel González Oropeza

En el conversatorio, tres panelistas analizaron cuatro preguntas detonadoras relacionadas con la violencia estructural que enfrentan las mujeres indígenas en el ejercicio de su ciudadanía.

Panelistas y moderadora del *webinar*: "Violencia estructural y ciudadanía de las mujeres indígenas"

- **Webinar "Los derechos Políticos de las mujeres indígenas. La agenda pendiente".**

Se realizó el 10 de octubre de 2021 con el fin de conmemorar la lucha y resistencia de aquellas mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas.

La grabación del evento puede ser consultada en el siguiente enlace: https://youtu.be/iuZFfa8BGBI

El *webinar* se desarrolló en tres etapas, la primera a través de una conferencia magistral, en la que se explicó cómo los sistemas normativos propios de la población indígena, en ocasiones, se convierten en un reto para lograr una participación igualitaria entre hombres y mujeres; en la segunda parte del evento se efectuaron una serie de recomendaciones para combatir la simulación de los derechos políticos de las mujeres indígenas.

Finalmente, se realizó un conversatorio en el que se abordaron cuatro preguntas detonadoras relacionadas con el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres indígenas y sus retos inmediatos.

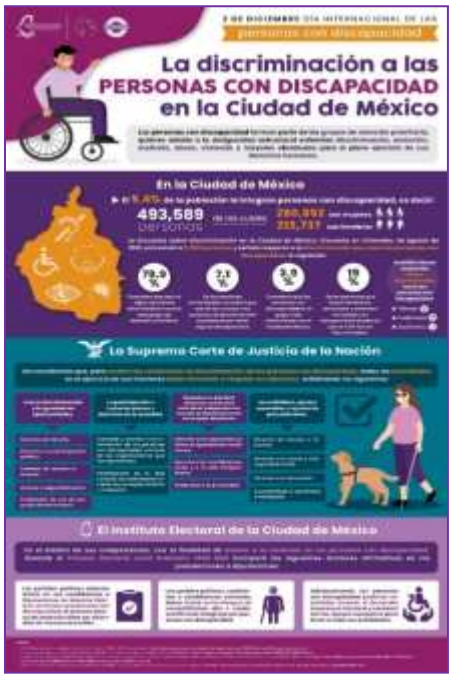
Personas con discapacidad

Infografía *La discriminación a las Personas con Discapacidad en la Ciudad de México*.

El 3 de diciembre de 2021, en el marco de la conmemoración del *Día Internacional de las Personas con Discapacidad,* se difundió la infografía con el objetivo de informar a la comunidad del IECM la situación de discriminación que viven las personas con discapacidad en la Ciudad de México, lo que ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación para revertir esa discriminación y las acciones que el IECM ha llevado a cabo para abonar a la inclusión de dicho grupo de atención prioritaria.

Lo anterior para visibilizar la desigualdad estructural que las personas con discapacidad enfrentan como:

discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos humanos.



Personas de la diversidad sexual

- Cartel *Garantizamos la participación Trans* y Tríptico *para responsables de Mesas Receptoras de Opinión en la Consulta de Presupuesto Participativo 2022 en la Ciudad de México*.

El 25 de abril de 2022 en el marco de la campaña internacional *Día Naranja. Únete* se difundieron y publicaron por correo electrónico y redes sociales institucionales estos materiales.

El cartel se compartió con el OPPMCM, como parte de la agenda de trabajo conjunto, divulgándose en sus redes sociales del 26 al 30 de abril de esa anualidad.

En él se comunicó que la participación de las personas Trans, como la de toda la ciudadanía es libre y secreta; también, se proporcionó información para verificar la vigencia de la credencial para votar, así como de las vías para denunciar cualquier acto de discriminación o violencia.

El tríptico proporcionó información para garantizar que las personas Trans pudieran participar en la jornada consultiva sin violencia ni discriminación, además de definiciones y medios de contacto para la atención de quejas o denuncias sobre la posible obstaculización del ejercicio de sus derechos político-electorales, resaltó que, en el

Instituto Electoral, se adoptan las medidas necesarias para la atención y erradicación de conductas y actitudes de exclusión o discriminación.

Cartel

Tríptico

Los materiales pueden ser consultados en Facebook: https://www.facebook.com/profile/100064507277445/search/?q=trans así como en Twitter: https://twitter.com/iecm/status/1520749885032583169 y https://twitter.com/iecm/status/1520742331871285251

Personas afromexicanas

- Presentación del ensayo: *Afromexicanas: trayectoria, derechos y participación política*.[5]

El 10 de diciembre de 2021 en coordinación con el Congreso y la Secretaría de Cultura, ambos de la Ciudad de México se realizó el evento, en el que se compartió información estadística y general respecto del origen, desigualdad y exclusión de las mujeres afromexicanas, sus derechos y demandas, así como la importancia de reconocerlas e incorporarlas en los espacios de toma de decisiones.

[5] *https://www.youtube.com/watch?v=-dCPQhkjUxY*

Otras actividades de grupos de atención prioritaria en general

- Infografía: *Compromisos asumidos por los partidos políticos con los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México*.
- Videocápsula *La participación de los Grupos de Atención Prioritaria en la Consulta de Presupuesto Participativo 2022*, con interpretaciones en Lengua de Señas Mexicana y las Lenguas Indígenas Náhuatl, Mazateca y Mixteca.
- Acciones realizadas en el marco del Día Internacional de las Personas Indígenas.

A continuación, se describe cada actividad:

- **Infografía: *Compromisos asumidos por los partidos políticos con los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México*.**

En marzo de 2021, en el marco del *Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021*, los partidos políticos solicitaron al Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) el registro formal de las plataformas electorales que sostendrían durante la campaña electoral para las elecciones de Alcaldías y Diputaciones al Congreso de la Ciudad de México.

En ellas, cada partido político realizó diversos compromisos de carácter político, económico y social, algunos de estos, dirigidos a la atención de las personas que integran los grupos de atención prioritaria en esta Ciudad.

En ese contexto, los días 9 y 10 de diciembre de 2021, se difundió la infografía con el objetivo de dar a conocer los compromisos a favor de los grupos de atención prioritaria establecidos en las plataformas electorales.

- Videocápsula "La participación de los Grupos de Atención Prioritaria en la Consulta de Presupuesto Participativo 2022, con interpretaciones en Lengua de Señas Mexicana y las Lenguas Indígenas Náhuatl, Mazateca y Mixteca.

Como parte de las acciones realizadas para fomentar la inclusión y participación política de los grupos de atención prioritaria, se elaboró la videocápsula, teniendo en cuenta la importancia de que la información esté disponible para

quienes hablan alguna lengua indígena como náhuatl, mazateca y mixteca, así como quienes emplean la lengua de señas mexicana, reconociendo la importancia de la accesibilidad de la información.

En ese sentido, el 7 de marzo de 2022 se difundió la videocápsula a través de las redes sociales institucionales y, el 10 del mismo mes, por el canal institucional de *You Tube*, con el objetivo de promover e invitar a las personas que integran los grupos de atención prioritaria a participar en la Consulta de Presupuesto Participativo 2022, que registraran sus proyectos, los promovieran y expresaran su opinión durante la jornada consultiva.

En la videocápsula en Lengua de Señas Mexicana participaron voluntariamente con voz e imagen seis personas, cuatro mujeres y dos hombres que forman parte de los grupos de atención prioritaria; dos de ellas colaboran con la Asociación Civil Libre Acceso y la Red de Mujeres Afrodescendientes de la Ciudad de México; así como un hombre adscrito al Indiscapacidad con la interpretación en LSM.

La videocápsula puede consultarse en el enlace:
YouTube: https://youtu.be/ghBRRFaocJ8

Las versiones de videocápsula con interpretaciones en lenguas indígenas se realizaron mediante el Programa Social *Refloreciendo Pueblos y Comunidades* de la SEPI, que tiene como objetivo principal coadyuvar a ampliar el derecho de las personas integrantes de los pueblos y barrios originarios y comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México a comunicarse en la lengua de la que sean hablantes.

Se contó con el apoyo de dos mujeres y un hombre intérpretes en las lenguas náhuatl, ènná (mazateca) y tu'un nda'vi (mixteca) para la grabación.

Náhuatl
Youtube https://youtu.be/EHIN3MiTuqM
Facebook: https://fb.watch/bQNR32s45S/
Twitter: https://twitter.com/i/status/1502399484545875971

Ènná
Youtube: https://youtu.be/tGu_zYY5lwA
Facebook: https://fb.watch/bQOj0cVSXQ/
Twitter: https://twitter.com/i/status/1502397826009112576

Tu'un nda'vi
Youtube: https://youtu.be/Jf5w_wMqQOs
Facebook: https://fb.watch/bQOwD8dOFm/
Twitter: https://twitter.com/i/status/1502397861442502660

- Acciones realizadas en el marco del Día Internacional de las Personas Indígenas

Con la finalidad de visibilizar y promover la inclusión e impulsar la economía de las personas indígenas, a través de la promoción y venta de sus productos, el 11 y 12 de agosto de 2022 se llevó a cabo la *Cuarta Feria de artesanías de pueblos y barrios originarios de la Ciudad de México*, en la sede central del IECM.

Por otro lado, con la finalidad de contribuir a la participación e intercambio de opiniones a través del diálogo constructivo de las personas trabajadoras en temas relacionados con los derechos humanos de las personas

indígenas, y los retos que representa el entrecruce de factores presentes en la discriminación contra esta población, el 12 de agosto de 2022, se llevó a cabo el cine debate con la proyección de los cortometrajes: *Arcángel* y *La Carta,* los cuales fueron autorizados para su difusión en este evento por el Instituto Mexicano de Cinematografía. A la actividad asistieron 67 personas trabajadoras de diferentes áreas, 39 mujeres y 28 hombres.

Interseccionalidad

A partir de la implementación de la transversalidad como método que garantiza la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional, y como estrategia que permite la valoración de las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, en las legislaciones, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas; se ha visibilizado en su desarrollo el reconocimiento de las múltiples identidades que viven las personas, las cuales se han formado por las estructuras sociales, los procesos históricos, así como por las opresiones y el ejercicio del poder.

Este conocimiento derivado del análisis transversal, evidenció que poblaciones, sectores, comunidades, grupos y personas pueden vivir opresiones y privilegios de manera simultánea, por lo que es necesario que el quehacer institucional se haga tomando en cuenta la interseccionalidad, es decir, una categoría que permite analizar las diversas identidades sociales, culturales y políticas; evidenciar las desventajas y discriminaciones existentes a partir de la combinación de identidades; y de la desigualdad a partir de opresiones sistémicas como el patriarcado, el clasismo, el racismo, el capacitismo, la hegemonía étnica, antropocéntrica y heterosexista, por solo nombrar algunas.

La interseccionalidad retoma los contextos históricos, sociales, políticos y culturales, así como la experiencia individual y colectiva del elemento analizado, evidenciando la conjunción de las diferentes formas de identidades que se intersecan con otras, y efectúan privaciones combinadas en el ejercicio de sus derechos, incrementando las brechas de desigualdad y generando experiencias de precarización particular.

De esta manera, se debe entender no como una herramienta para evidenciar la violencia y discriminación que se vive, sino como herramienta para construir condiciones y medidas de acceso que permita el ejercicio de los derechos, al considerar las particularidades, así como las diferencias que configuran las identidades.

Escuela de Liderazgo para Mujeres Indígenas (ELMI)

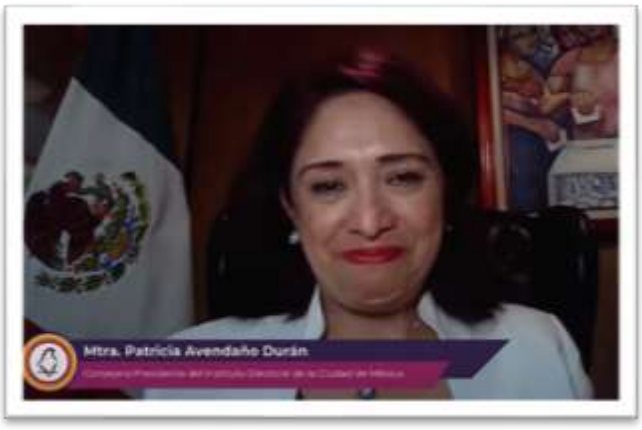
Para entender y reconocer el impacto que viven las mujeres indígenas en el ejercicio de sus derechos político-electorales, a través de la convergencia de sus identidades, adscripciones, privilegios y sistemas de opresión, uno de los proyectos de mayor trascendencia que en conjunto con la Coordinación Nacional de Antropología del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) y la Secretaria de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes de la Ciudad de México (SEPI) ha desarrollado este Instituto Electoral es la Escuela de Liderazgo para Mujeres Indígenas, cuyo objetivo es promover y continuar con el proceso formativo, iniciado en 2020, sobre el ejercicio de la ciudadanía y los derechos político-electorales con enfoque de género y pertinencia intercultural para mujeres pertenecientes a pueblos, barrios originarios y comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, con el fin de proporcionarles herramientas en torno a su derecho a la participación y representación política.

La Escuela se instaló el 12 de octubre de 2020 con el fin de desarrollar un proceso formativo sobre el ejercicio de la ciudadanía y los derechos político-electorales con enfoque de género y pertinencia cultural para mujeres pertenecientes a pueblos, barrios originarios y comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México; en aras de impulsar su desempeño público a partir del reconocimiento de su identidad cultural, en los ámbitos local, estatal y nacional.

El 10 de marzo de 2021, tras la conclusión de las diez sesiones formativas para las 25 mujeres pertenecientes a pueblos y barrios originarios y comunidades indígenas residentes de la Ciudad de México integrantes de la primera generación; se llevó a cabo, la clausura del primer módulo de la ELMI.

Este proyecto, ha permitido ver cómo las políticas, y el sistema electoral existente sigue incidiendo en la implementación de formas particulares de ejercer derechos, así como carencias en la construcción de liderazgos de mujeres sin considerar sus particulares especificas e individuales, las cuales, por razones de sexo, género, etnia o el aspecto físico se han visto detenidas, interrumpidas, discriminadas y relegadas.

En ese contexto el 9 de agosto de 2022, en el marco del Día Internacional de los Pueblos Indígenas se llevó a cabo de manera virtual la Inauguración del Módulo II de la ELMI.

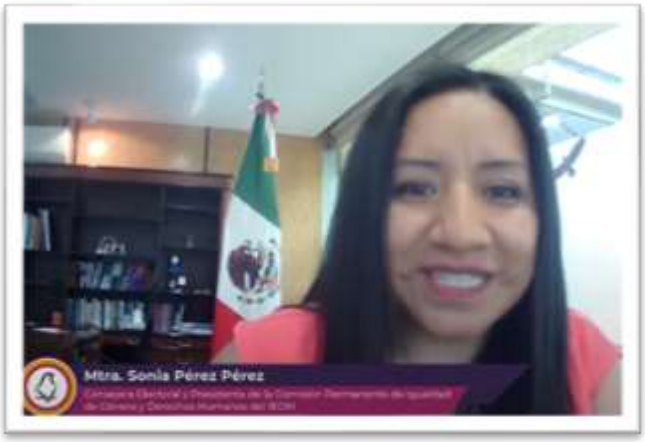


La moderación del evento estuvo a cargo de la titular de la UTGyDH, la maestra Imelda Guevara Olvera, quien dio la bienvenida a las instituciones que forman parte de la escuela, así como a las alumnas que estuvieron presentes.

En las palabras de bienvenida la consejera presidenta del IECM, Patricia Avendaño Durán, además de agradecer la participación de las especialistas y las estudiantes; señaló que la materialización de la Escuela de Liderazgo

constituye una acción afirmativa en la que convergen instituciones comprometidas con los derechos de las mujeres. Recordó que la lucha de esta población para que sus derechos sean reconocidos con igualdad en la política e integración de los poderes públicos, ha transitado por largas batallas administrativas y legislativas.

La consejera electoral Sonia Pérez Pérez presidenta de la Comisión de Igualdad, comentó que se tiene el deber de impulsar la participación de las mujeres en condiciones igualitarias, tomando en cuenta sus contextos; resaltando las diferencias del entorno adverso en el que se desenvuelven las mujeres indígenas que desean participar en la vida política, por lo tanto, la ELMI está diseñada como una acción afirmativa para la incorporación de personas pertenecientes de pueblos y barrios originarios a la toma de decisiones tanto en su comunidad como en el ámbito político.



En su turno, la titular de la SEPI la doctora Laura Ita Andehui Ruiz Mondragón, consideró que la ELMI busca generar diálogos informados y críticos para cuestionar la cotidianeidad, construir agentes de transformación social, y construir mujeres innovadoras.

En su intervención, la Coordinadora Nacional de Antropología del Instituto Nacional de Antropología e Historia, la doctora Paloma Bonfil Sánchez, resaltó la importancia de promover los derechos político-electorales, señaló que, desde su perspectiva, aunque hay derechos reconocidos, otros están pendientes dado que las condiciones actuales no permiten ejercerlos plenamente.

Por lo que agradeció la suma de esfuerzos de las instituciones involucradas y subrayó que la escuela es un espacio de construcción de conocimiento y aprendizaje.

A su vez, la Coordinadora Académica de la ELMI, maestra Nahela Becerril Albarrán, realizó una presentación en la que señaló los antecedentes de la escuela, los objetivos generales y específicos, el desarrollo del proceso formativo,

la propuesta metodológica, el contenido de los módulos, así como los resultados de aprendizaje que se espera obtener.

Además, destacó que durante el desarrollo de las clases se abordarán temas sobre interculturalidad, género y derechos humanos de las mujeres indígenas; democracia participativa y la lucha de los pueblos indígenas; marco normativo para la participación política de las mujeres; paridad de género y violencia política contra las mujeres en razón de género, así como la agenda e incidencia de las mujeres indígenas, entre otros temas.

Banner

Programa

El evento puede consultarse en el enlace: https://www.youtube.com/watch?v=KUuIJe5OgRo&t=1913s

Materiales informativos en materia de igualdad de género y derechos humanos

En este apartado, se realizaron las siguientes acciones:

Presentación del *Cuadernillo de acciones afirmativas en la Ciudad de México. Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021*, así como del *Cuadernillo sobre la paridad en el Proceso Electoral Ordinario 2020-2021.*

El 30 de junio de 2022 se llevó a cabo la presentación del Cuadernillo de acciones afirmativas en la Ciudad de México. Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, así como el Cuadernillo sobre la paridad en el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, cuyos materiales informativos y didácticos permitirán a la ciudadanía conocer el origen, el fin, la regulación jurídica y aplicación de las acciones afirmativas, así como de la paridad durante el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, las cuales contribuyeron a la realización del ejercicio efectivo de sus derechos políticos-electorales.

Asimismo, estos cuadernillos informan los resultados que se obtuvieron en la postulación de candidaturas bajo el principio de paridad y la aplicación de acciones afirmativas, así como los resultados de las candidaturas ganadoras en los comicios pasados.

En el evento se contó con diversas participaciones, la consejera presidenta de este Instituto Electoral la maestra Patricia Avendaño Durán dirigió unas palabras de bienvenida y señaló que los Cuadernillos son documentos amigables y didácticos que contienen la información relevante sobre las acciones afirmativas y de paridad que se aplicaron en el pasado proceso electoral, así como los resultados obtenidos; además de recopilar casos, sentencias, criterios y tesis que robustecen los materiales.

Por su parte, en los comentarios sobre los Cuadernillos, la consejera electoral y presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos del IECM, la maestra Sonia Pérez Pérez, señaló que se trata de un trabajo que es parte del compromiso institucional de difundir las acciones realizadas para fortalecer la participación política de las mujeres en el ámbito público, cuyos materiales se ofrecen en versión electrónica, pensados para acercar materiales de consulta a las mujeres que participan en la vida pública.

La magistrada de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), Janine Madeline Otálora Malassis, sostuvo que los órganos electorales, tanto administrativos como jurisdiccionales tienen la misión de proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, en especial a los grupos históricamente marginados como el de las mujeres, indígenas, afromexicanas, con discapacidad o de la diversidad sexual, entre otros y destacó que estos materiales visibilizan la importancia del respeto de los derechos humanos y son motivo de celebración para el IECM, pues refleja las incidencias de mujeres que se han posicionado en la defensa de sus derechos.

A su vez, la consejera electoral de este Instituto Electoral, maestra Erika Estrada Ruiz, indicó que es necesario implementar acciones afirmativas desde todos los sectores de la sociedad, para poner un piso mínimo para reconocer las igualdades sustantivas y trabajar en ellas, garantizando los derechos político-electorales de todas las personas, en un entorno libre de discriminación y de violencia.

La investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Flavia Freidenberg, celebró que los institutos electorales locales impulsen medidas y acciones afirmativas a favor de las mujeres, las cuales deben ser permanentes, porque son sumamente necesarias para romper con las desigualdades.

En las palabras de cierre del evento, el consejero electoral de este Instituto Electoral, maestro Mauricio Huesca Rodríguez, dijo que en términos de derechos humanos y político-electorales se han tenido muchos avances y acciones afirmativas, tales como los mecanismos de paridad plasmados en los Cuadernillos, los cuales visibilizan a los grupos de atención prioritaria, particularmente el de las mujeres. Puntualizó que en el órgano electoral capitalino ha buscado trabajar puntualmente con cada uno de los 14 grupos de atención prioritaria, sin embargo, enfatizó, aún faltan sectores de la población a los que se debe atender.

En la presentación de los Cuadernillos también estuvieron presentes la diputada y presidenta de la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México, Ana Francis López Bayghen Patiño, y la diputada y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de dicho órgano legislativo, Indalí Pardillo Cadena, quienes moderaron el evento.

Los Cuadernillos se pueden consultar en los enlaces electrónicos siguientes:

Cuadernillo sobre La paridad en el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/Cuadernillo_Paridad_VF.pdf

Cuadernillo de Acciones afirmativas en la Ciudad de México. Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/Cuadernillo_acciones_afirmativas_VF.pdf

Banner del evento

Programa del evento

Para consultar la presentación de los Cuadernillos se puede revisar el enlace en *YouTube:* *https://www.youtube.com/watch?v=k18dilr2UGo*

Infografía: Extrema las medidas sanitarias

Como parte de las acciones para salvaguardar la salud del personal con motivo del COVID-19, se elaboró y difundió el 11, 13 y 14 de enero de 2022, la infografía *Extrema las medidas sanitarias.*

Investigaciones especializadas

Desde la Comisión de Igualdad, se ha tenido la convicción de que la mejor forma de realizar políticas públicas que respondan adecuadamente a los problemas sociales existentes es generar conocimiento sobre los mismos que permita conocer, dimensionar y debatir sobre aquellos problemas sociales y públicos que deben ser atendidos por las autoridades. En este sentido, en coordinación con instituciones académicas y de la sociedad civil se han realizado investigaciones, sobre diversos temas relativos a la igualdad de género y los derechos humanos. Se destacan las siguientes acciones:

CAPÍTULO IV. ACCIONES PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL

Personas servidoras públicas capacitadas con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación

En este rubro se realizaron las siguientes acciones:

Curso de capacitación “Planeación y Presupuesto con Perspectiva de Género”.
Talleres para el uso incluyente del lenguaje (Manual para el uso incluyente no sexista y no discriminatorio del lenguaje del Instituto Electoral de la Ciudad de México).
Taller: Perspectiva de Género y Derechos Humanos dirigido a personal de los Órganos Desconcentrados del IECM.

Hasta el 19 de agosto, las acciones implementadas han sido:

- Un curso de planeación y presupuesto con perspectiva de género.
- Dos talleres para la formación y sensibilización del personal del IECM respecto a la importancia del uso del lenguaje incluyente; así como para visibilizar la importancia de transversalizar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en las acciones institucionales, en beneficio de las personas jóvenes.

A continuación, se detallan las actividades realizadas:

- Curso de capacitación "Planeación y Presupuesto con Perspectiva de Género".

Los días 12 y 21 de julio de 2021, la UTGyDH participó en la impartición de temas en el curso integrado en el Programa de Capacitación 2021 del IECM, con el propósito de que el personal con responsabilidad para planear presupuestos en sus áreas lograra identificar los elementos que constituyen los presupuestos con perspectiva de género, obtenga herramientas para la planeación y programación permanente de partidas incluyentes en todos los procesos administrativos que involucren el desarrollo de los ejercicios electorales locales y de participación ciudadana.

- Talleres para el uso incluyente del lenguaje

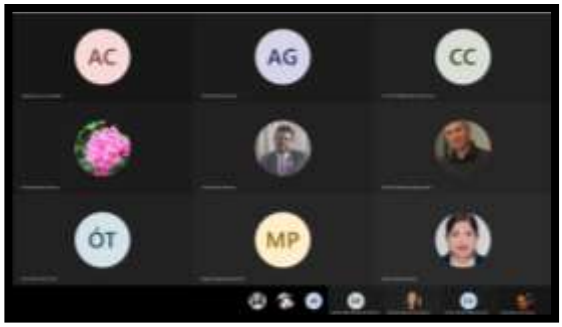
De julio a diciembre de 2021 y durante los meses de marzo, abril y junio de 2022, con la finalidad de dar continuidad al compromiso institucional para la construcción de la igualdad en las actuales democracias en términos lingüísticos y con ello retomar el uso correcto de la gramática de instituciones especializadas en el tema, se realizaron los talleres con el objetivo de que el personal adscrito a las áreas y direcciones distritales del IECM, conozca la importancia del uso no sexista, no discriminatorio e incluyente del lenguaje.

Cabe destacar que, este taller también ha sido impartido a personal de los Institutos Electorales del Estado de México y Nayarit.

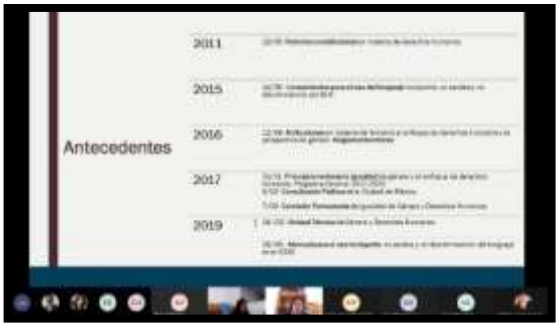
En los talleres se explicó el uso de las premisas no sexistas del lenguaje; las reglas sobre el tratamiento del género masculino y femenino; los sustantivos comunes, ambiguos y epicenos en cuanto al género gramatical; uso de sustantivos abstractos; uso de artículos y pronombres; la construcción del femenino; significados sexistas; uso incluyente y no discriminatorio del lenguaje; alternativas para dirigirse a las poblaciones susceptibles de discriminación; y la inclusión y no sexismo en la comunicación visual.

Sesión 14 y 15 de marzo de 2022

Sesión 16 y 17 de marzo de 2022



Sesión 21 y 22 de marzo de 2022



Sesión 23 y 24 de marzo de 2022

Sesión 28 y 29 de marzo de 2022

Sesión 30 de marzo y 1 de abril de 2022

- Taller: *Perspectiva de Género y Derechos Humanos dirigido a personal de los Órganos Desconcentrados del IECM*.

A solicitud de la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, se impartió el taller a las personas Subcoordinadoras de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana, el cual consistió en un proceso de formación de dos horas sobre la transversalización del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en talleres dirigidos a las personas jóvenes.

La actividad formativa se impartió el 20 de mayo de 2022, con el objetivo de proporcionar herramientas para el análisis de la transversalización del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en talleres dirigidos a personas jóvenes. Se contó con la asistencia de 58 personas, 36 mujeres y 22 hombres, todas las personas provenían de órganos desconcentrados.

Los temas que se abordaron fueron: *La importancia y necesidad de la aplicación del enfoque de derechos humanos; La perspectiva de género y su aplicación;* y *El enfoque del ciclo de vida y la perspectiva de juventudes. Consideraciones para trabajar con personas jóvenes.*

Buenas prácticas en materia de relaciones laborales, para garantizar el bienestar de la comunidad trabajadora del IECM

Hasta el 19 de agosto de 2022, las acciones implementadas han sido:

1. Una Auditoría de Recertificación del IECM en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con 99 puntos de los 100 establecidos y cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, conservando el distintivo Oro.
2. La Reforma a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.
3. Tres reuniones ordinarias del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad y No Discriminación y del Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral y/o Acoso Sexual en el IECM.
4. Designación de cuatro Personas consejeras u *Ombudsperson*, para el periodo 2022-2024.
5. Una infografía, cuatro videos animados y la impartición de una charla para contribuir al cumplimiento de la Recomendación 08/2020 emitida por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
6. Una charla que se transmitió en el programa En Conexión, respecto a la corresponsabilidad en la familia.
7. Una oferta educativa otorgada por una institución académica para las hijas e hijos del personal del IECM.
8. Un *Diagnóstico de Detección de Necesidades de Medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el IECM.*
9. Una evaluación actual de la accesibilidad en la sede central del IECM.
10. Dos microtalleres para capacitar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación y promover la conciliación en la vida laboral, familiar y personal.
11. Dos infografías y una charla para promover la lactancia materna en el IECM.

A continuación, se detallan algunas de las actividades implementadas:

- **Acciones del IECM en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana 025) es un instrumento de adopción voluntaria que permite a los centros de trabajo promover procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación en beneficio del desarrollo integral del personal.

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; e impulsar actividades de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, con igualdad de trato y oportunidades.

El proceso de certificación en la Norma Mexicana 025 establece el cumplimiento de catorce requisitos y cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, con las que se asigna un valor agregado a la certificación, el cual puede verse representado con el distintivo *Bronce*, *Plata* u *Oro*.

En consecuencia, el IECM incorpora en su quehacer institucional la aplicación de esos ejes y trabaja para promover, proteger y respetar los derechos humanos de todas las personas, a través de la implementación de buenas prácticas en beneficio de una cultura organizacional igualitaria, incluyente y libre de cualquier tipo de violencia y discriminación.

Por ello, en diciembre de 2017, el organismo certificador Asociación de Normalización y Certificación A.C. (ANCE), acreditada ante la Entidad Mexicana de Acreditación, realizó la Auditoría de certificación al IECM, donde se lograron cumplir 94 puntos de los 100 puntos requeridos, con lo que se obtuvo la certificación con el distintivo *Oro*, siendo el primer organismo público de la Ciudad de México en adoptar y cumplir con la referida norma.

En 2019, de conformidad con la Norma referida, el IECM se sometió a una Auditoría de Vigilancia, en donde demostró el mantenimiento y mejora de las condiciones que propiciaron la certificación inicial, logrando 96 puntos, así como cuatro medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, con lo que mantuvo el certificado con el nivel *Oro*.

Por otro lado, de conformidad con la Norma Mexicana 025, a los cuatro años de haber obtenido la certificación inicial, el IECM hizo frente el 30 de noviembre y 1° de diciembre de 2021 a la Auditoría de Recertificación, donde se demostró el mantenimiento de las condiciones que propiciaron la certificación inicial, logrando acreditar 99 puntos de los 100 establecidos y cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, con lo que se mantiene el certificado con el nivel ***Oro***.

En tal virtud, el 3 de marzo de 2022, se llevó a cabo el evento de la entrega del nuevo certificado de la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y no Discriminación al IECM; y reconocimientos a las Personas Consejeras u *Ombudsperson*, con la finalidad de formalizar la entrega del nuevo certificado por acreditar el cumplimiento de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores. Asimismo, agradecer y reconocer a las Personas Consejeras u *Ombudsperson* su importante labor en la construcción de una cultura libre de violencia en el IECM.

Aunado a lo anterior, en la misma fecha, se realizó de manera virtual, el *Conversatorio: Experiencias y retos de las instituciones certificadas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación,* con el objetivo de intercambiar con otros organismos electorales, las experiencias, estrategias, y buenas prácticas que se han implementado para contar con procesos y prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación para el desarrollo integral del personal, que les han permitido conservar la certificación en la referida norma.

Por otro lado, en el periodo del presente informe, destacan en este rubro, las siguientes acciones:

- Reformas a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Realización de sesiones por parte del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación (Grupo de Vigilancia).
- Realización de sesiones por parte del Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM.
- Selección de las personas consejeras u *Ombudsperson* en el IECM.
- Acciones que favorecen una cultura institucional incluyente, no discriminatoria y de corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.
- Acciones a favor de la accesibilidad en la infraestructura de la sede central del IECM.

- Actividades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación al interior del IECM.
- Acciones en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna.

A continuación, se detallan las acciones enlistadas:

- **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación**[6]

Para promover y fortalecer la igualdad, no discriminación, inclusión, respeto y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, se propusieron reformas a la *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación*, las cuales fueron aprobadas por la Junta Administrativa el 30 de noviembre.

La reforma incorporó al Eje: *El IECM, incluyente y corresponsable principios para impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal*; las medidas para garantizar a las madres trabajadoras el derecho a la maternidad; promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo, se estableció el compromiso de *Cero Tolerancia a cualquier tipo de discriminación, violencia o acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras,* y en el Eje: *El IECM libre de violencia laboral* se sumaron los principios de promover la cordialidad entre las personas trabajadoras, la empatía y consideración ante situaciones de vulnerabilidad y de gestionar los procedimientos para que el personal pueda ejercer los permisos no retribuidos y licencias de maternidad o paternidad, de manera informada y sin discriminación.

- **Sesiones del Grupo de Vigilancia y enlaces de género y derechos humanos, se mencionan las siguientes:**

El Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación, se conformó para acreditar el requisito 2 de la Norma Mexicana 025, actualmente está integrado por 24 personas de manera representativa respecto a la conformación actual del personal, provenientes de distintas áreas y responsabilidades, cuyo objetivo es vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de los requisitos; así como proponer acciones para solventar las oportunidades de mejora, las no conformidades o incumplimientos que se identifiquen.

Para establecer el ámbito de sus obligaciones y responsabilidades, cuentan con Lineamientos Operativos y se reúnen de manera ordinaria al menos una vez cada tres meses. Durante el periodo que se reporta, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- La segunda y tercera reuniones ordinarias de 2021, el 25 de agosto, y 16 de diciembre de 2021; y la primera reunión ordinaria de 2022, el 12 de julio.
  Durante agosto y septiembre de 2021 se organizaron reuniones de trabajo con las personas integrantes del Grupo de Vigilancia y las y los enlaces de género y derechos humanos para la integración de las evidencias

[6] *https://www.iecm.mx/www/taip/minutas/ja/2021/IECM-JA141-21.pdf*

para atender la Auditoría de Recertificación.
El 25 de noviembre de 2021 se firmó el *Acta de Ratificación de la actual conformación del Grupo de Vigilancia en el IECM.*
Del 29 de noviembre al 1° de diciembre de 2021, se dio a conocer por correo electrónico institucional, la nueva integración del Grupo de Vigilancia.

Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM.

En diciembre de 2017, se creó el Comité, cuya Presidencia la ocupa la persona titular de la Secretaría Ejecutiva y la Secretaría Técnica quien se desempeña como Titular de la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos. Sus integrantes son las personas titulares de la Contraloría Interna; Secretaría Administrativa; Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos; Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo; y de la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados.

Esta instancia se reúne trimestralmente de manera ordinaria, entre sus funciones está la de conocer los Informes Estadísticos de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos sobre los procedimientos disciplinarios cuya materia sea la violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual en el IECM, así como los Informes de Gestión de las Personas Consejeras u *Ombudsperson*; es decir, de aquellas personas servidoras públicas adscritas a las distintas áreas del IECM que, de manera honorífica, voluntaria y sin remuneración, otorgan la primera asistencia, así como acompañamiento y seguimiento a la persona denunciante o agraviada de Violencia Laboral, Hostigamiento, Acoso Laboral y Sexual (VLHALS) que así lo requiera.

Durante el periodo que se reporta, han celebrado la segunda y tercera reuniones ordinarias, el 25 de agosto y el 16 de diciembre de 2021, respectivamente; así como la primera reunión ordinaria, el 12 de julio de 2022.

- Personas consejeras u *Ombudsperson* en el IECM

La figura de Persona Consejera u *Ombudsperson* se consideró dentro del *Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM*, como parte de las acciones para ofrecer una atención integral a las presuntas víctimas de violencia laboral; la propuesta inicial contempló que fueran funcionarias o funcionarios del entonces Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México; sin embargo, ante la imposibilidad de esta institución de atender tal solicitud, el IECM diseñó e implementó un mecanismo con personas funcionarias del IECM, que voluntariamente quisieran aceptar este cargo honorífico.

De esta manera, en enero de 2018, la CIGyDH aprobó la emisión de la *Convocatoria para la integración del Ombudsperson o persona consejera en el marco de la aplicación del Protocolo* y, en febrero del mismo año, las *Reglas operativas de los Ombudsperson o Personas Consejeras*, en donde se establecieron, sus funciones y obligaciones.

En dicha convocatoria participaron cuatro mujeres y siete hombres, para un total de once personas, de las que se seleccionaron dos hombres y dos mujeres para ocupar este cargo honorífico, en marzo de 2018, para un periodo de dos años. Esta es la primera vez que en el IECM se implementa un mecanismo de esta naturaleza.

Una vez transcurridos sus dos años de gestión se preparó una propuesta de nueva Convocatoria; sin embargo, se consideró necesario prorrogar sus funciones por la necesidad de llevar a cabo reformas a diversas normas internas para dar el debido cumplimiento a la resolución TECDMX-JEL-088/2019, del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

En tal virtud y atendiendo a lo ordenado en la sentencia referida, el 25 de abril de 2022, en la Cuarta Sesión Ordinaria de la CIGyDH, se aprobó la Convocatoria para la designación honorífica de cuatro Personas Consejeras u *Ombudsperson* para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual en el IECM, para el periodo de gestión 2022-2024, misma que fue difundida el 2, 4, 6, 9, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 27, y 31 de mayo.

No obstante, el 19 de mayo de 2022 en la Primera Sesión Urgente de la CIGyDH, con la finalidad de propiciar una mayor participación de la comunidad del IECM en la Convocatoria para elegir a las personas Consejeras u *Ombudsperson*, se estimó oportuno modificar la ampliación de plazos establecidos, por lo que se divulgó el 2, 6, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17 y 20 de junio de 2022.

Derivado de lo anterior y en cumplimiento con los plazos establecidos, el 27 de junio de 2022, en la Sexta Sesión Ordinaria de la CIGyDH, se presentaron los resultados de la Convocatoria para la designación honorífica de cuatro Personas Consejera u *Ombudsperson* para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual en el IECM, para el periodo de gestión 2022-2024, con un total de catorce, de las cuales, siete son mujeres y siete hombres. Asimismo, se advirtió que siete de las personas postulantes se desempeñan en Órganos Desconcentrados y siete en Oficinas Centrales.

En tal virtud, el 19 de julio de 2022 en la Séptima Sesión Ordinaria de la CIGyDH, se aprobó el acuerdo de designación de cuatro Personas consejeras u *Ombudsperson* para proporcionar orientación y acompañamiento sobre los mecanismos relacionados con probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual al personal del IECM, durante el periodo 2022-2024, así como la lista de reserva.

Acciones que favorecen una cultura institucional incluyente, no discriminatoria y de corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.

Como parte de las acciones para una cultura institucional incluyente se han llevado a cabo las siguientes:

- Acciones para dar cumplimiento a la Recomendación 08/2020 emitida por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

El 25 de julio de 2021, se difundió por correo electrónico institucional, la *Campaña de información sobre los procedimientos para el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres*, mediante la infografía: *Procedimientos para que las madres trabajadoras del IECM ejerzan los derechos de maternidad,* para dar a conocer a las personas trabajadoras del IECM, cuáles son los requisitos y procedimientos administrativos que deben realizar para que ejerzan su derecho a la maternidad, la lactancia y cuidados maternos.

Se difundió la *Campaña de información y sensibilización sobre la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias de maternidad*, mediante el video animado: *La importancia de no discriminar a las mujeres u hombres que ejerzan sus derechos laborales de maternidad o paternidad*[7], a fin de contribuir a que el personal identifique conductas contrarias a propiciar una cultura laboral inclusiva que elimine cualquier tipo de discriminación entre compañeras y compañeros.

[7] *https://www.youtube.com/watch?v=xouE_knJRhI*

El 25, 26 y 27 de septiembre, en el contexto del *Día Naranja*, se difundió por correo electrónico institucional, la *Campaña de información sobre los procedimientos para el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y de sensibilización respecto a la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias de maternidad*, mediante el video animado: *Los derechos de maternidad, paternidad y los procedimientos en caso de vivir discriminación al ejercerlos*[8], en el que se promovió que para propiciar un ambiente libre de violencia en el ámbito laboral es fundamental el respeto al ejercicio de los derechos de maternidad, lactancia materna, paternidad y cuidados, y se explicó el procedimiento para que, en caso de discriminación al ejercerlos, sean denunciados.

El 12 de octubre de 2021 se llevó a cabo de manera virtual *la Charla: Derechos laborales y vida familiar: el derecho a la conciliación y al desarrollo integral*, con la finalidad de brindar a las personas que integran los Órganos Desconcentrados, en específico a las personas Subcoordinadoras de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana, herramientas para identificar acciones u omisiones que derivan en actos de discriminación o violencia laboral contra trabajadoras y trabajadores que ejercen su derecho a la maternidad o paternidad; así como la importancia y obligación de construir espacios de trabajo libres de discriminación y compatibles con la conciliación entre la vida laboral y familiar, a la que asistieron 129 personas: 74 mujeres y 55 hombres.

8 https://youtu.be/0Z2nTfY9ySo

Del 25 al 29 de octubre de 2021, en el contexto del *Día Naranja*, se difundió al personal del IECM por correo electrónico institucional el *video: Discriminar y culpabilizar a las personas trabajadoras que ejercen sus derechos laborales de maternidad o paternidad implica violencia laboral*[9], para identificar las conductas que pueden derivar en violencia, a fin de evitarlas y continuar con el compromiso de propiciar una cultura laboral inclusiva y libre de violencia.

El 15, 16 y 17 de diciembre de 2021, se difundió el video: *La no normalización de la violencia laboral*[10], para concluir con el cumplimiento a la Recomendación 08/2020 de la CDHCM, con la finalidad de informar a la comunidad trabajadora del IECM, las conductas que normalizan la violencia laboral en el centro de trabajo, a fin de promover una cultura laboral libre de violencia y discriminación.

[9] https://www.powtoon.com/c/bii9oEjxECG/1/m
[10] https://youtu.be/xj49qkowp2s

- Oferta educativa para el personal del IECM

El 3, 6, 8 y 10 de septiembre de 2021, en el marco de las acciones de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del IECM y de su familia, establecidas en la Norma Mexicana 025, se difundió la promoción educativa que ofrece el Colegio St. John's, exclusivamente a madres, padres, tutoras o tutores que laboran en este Instituto Electoral.

El Colegio St. John's otorgó un beneficio en la inscripción y colegiaturas del ciclo escolar 2021-2022, evidencia que se presentó como parte del cumplimiento al Requisito 12 de esa Norma Mexicana 025, que establece que el centro de trabajo deberá contar con una oferta educativa complementaria para el cuidado de menores adicional a la del ISSSTE.

- **Diagnóstico de Detección de Necesidades de Medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el IECM**

Con la finalidad de contar con los elementos para establecer principios y medidas que respondan a las necesidades personales, familiares y laborales que requiere el personal del IECM, el 28 de septiembre de 2021 en la Novena Sesión Ordinaria de la CIGyDH, se presentó el *Informe del Diagnóstico de Detección de Necesidades de Medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el IECM*; asimismo, se elaboró un estudio sobre las acciones que se requieren para atender cada una de las recomendaciones, a fin de analizar la viabilidad de implementarlas.

- **Actividades físicas para concilar la vida laboral y personal**

Por otra parte, como parte de las acciones para conciliar la vida laboral, personal y familiar, los martes y jueves de julio y agosto de 2022, se organizó la impartición de actividades físicas en beneficio de la salud física, mental y social de las personas trabajadoras del IECM en la sede central del IECM y a un costo preferencial.

Acciones a favor de la accesibilidad en la infraestructura de la sede central del IECM

A partir de los ajustes razonables identificados en 2017, por el entonces Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, a través del *Diagnóstico de Accesibilidad,* de manera progresiva se han realizado las adecuaciones a las instalaciones de la sede central del IECM y actualmente se cuenta con equipo mecánico para desplazar a las personas con discapacidad motriz o con dificultad para subir y bajar escaleras; señalización de los espacios de estacionamiento para las personas con discapacidad; rampas de acceso con terminado antiderrapante; ruta táctil; y señalización tacto visual en *Braille* colocados en diversos espacios.

Para dar seguimiento a los alcances de este esfuerzo, se solicitó al ahora Instituto de las Personas con Discapacidad (INDISCAPACIDAD) una evaluación del estado de cumplimiento al Diagnóstico antes referido, por lo que el 9 de julio de 2021, se conocieron los resultados, y se identificó que el edificio sede cuenta con un 76.98 % de

accesibilidad; y recomendaciones para dar continuidad e impulsar la mejora de algunos ajustes razonables y medidas de accesibilidad.

Ante ello, se cuenta con un cronograma de atención elaborado por la Secretaría Administrativa y que se envió al INDISCAPACIDAD, especificando la atención de las recomendaciones a partir de la suficiencia presupuestal con la que cuente la institución.

Asimismo, para dar continuidad y mejora a la accesibilidad del inmueble, se emitieron observaciones a: los sanitarios, el elevador, el Protocolo salva escaleras; y actualizar el Protocolo de Protección Civil.

Actividades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación al interior del IECM

El 17 y 24 de noviembre de 2021, con apoyo del personal de la Ludoteca Cívica de la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, se impartieron los Microtalleres: *Inclusión* e *Igualdad de Género*, respectivamente, para sensibilizar a través de la metodología lúdica, dialógica-reflexiva y vivencial, al personal del IECM y sus familias, sobre la importancia de practicar la inclusión como un valor cívico, que les permita reconocer, aceptar y apreciar las diferentes formas de ser, pensar y actuar; así como de las expresiones culturales y estructurales de la desigualdad de género para fomentar la no discriminación, la inclusión y la igualdad. Al microtaller *Inclusión* asistieron 16 personas, 3 niñas, 9 mujeres trabajadoras, 3 niños y 1 hombre trabajador; asimismo, al microtaller *Igualdad de género* asistieron 17 personas: 9 mujeres trabajadoras, 2 niñas, 5 niños y 1 hombre trabajador.

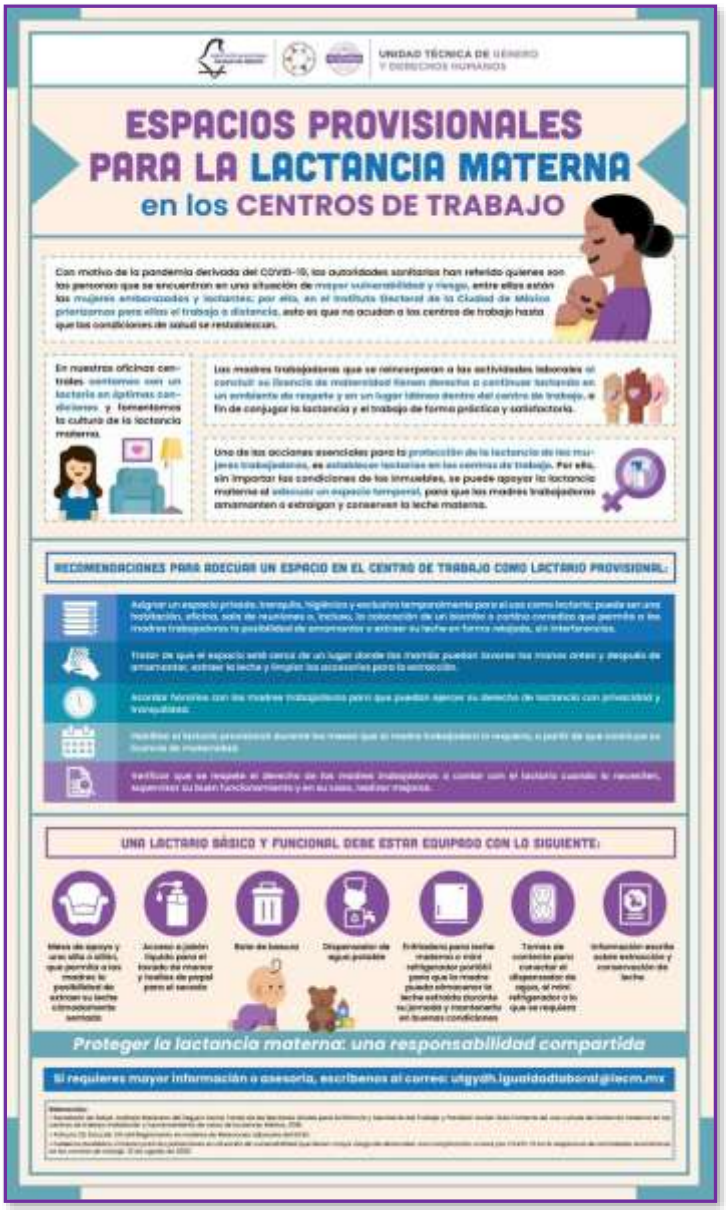
Actividades en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna

- *Charla Lactancia materna y regreso al trabajo*

El 4 de agosto de 2021, se transmitió a través del canal de *YouTube* y por las redes sociales institucionales, la *Charla Lactancia materna y regreso al trabajo,* con la finalidad de generar un espacio para visibilizar, reflexionar y promover una cultura de respeto al ejercicio del derecho a la lactancia de las madres trabajadoras del IECM en un ambiente libre de violencia y sin discriminación.

- Infografía: *Espacios provisionales para la lactancia materna en los centros de trabajo*

El 6 de agosto de 2021, a través de correo institucional se difundió la infografía: *Espacios provisionales para la lactancia materna en los centros de trabajo;* asimismo, se dio a conocer por las redes sociales institucionales *Twitter* y *Facebook,* con el objetivo de proporcionar recomendaciones para adecuar, en los centros de trabajo, espacios como lactario provisional, a fin de que las mujeres ejerzan el derecho a la lactancia en condiciones propicias.


UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS
ESPACIOS PROVISIONALES
PARA LA LACTANCIA MATERNA
en los CENTROS DE TRABAJO
Con motivo de la pandemia derivada del COVID-19, las autoridades sanitarias han referido quienes son las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo, entre ellas están las mujeres embarazadas y lactantes; por ello, en el Instituto Electoral de la Ciudad de México priorizamos para ellas el trabajo a distancia, esto es que no acudan a los centros de trabajo hasta que las condiciones de salud se restablezcan.
En nuestras oficinas centrales contamos con un lactario en óptimas condiciones y fomentamos la cultura de la lactancia materna.
Las madres trabajadoras que se reincorporan a las actividades laborales al concluir su licencia de maternidad tienen derecho a continuar lactando en un ambiente de respeto y en un lugar idóneo dentro del centro de trabajo, a fin de conjugar la lactancia y el trabajo de forma práctica y satisfactoria.
Una de las acciones esenciales para la protección de la lactancia de las mujeres trabajadoras, es establecer lactarios en los centros de trabajo. Por ello, sin importar las condiciones de los inmuebles, se puede apoyar la lactancia materna al adecuar un espacio temporal, para que las madres trabajadoras amamanten o extraigan y conserven la leche materna.
RECOMENDACIONES PARA ADECUAR UN ESPACIO EN EL CENTRO DE TRABAJO COMO LACTARIO PROVISIONAL:
Asignar un espacio privado, tranquilo, higiénico y exclusivo temporalmente para el uso como lactario; puede ser una habitación, oficina, sala de reuniones o, incluso, la colocación de un biombo o pantay corredizo que permita a las madres trabajadoras la posibilidad de amamantar o extraer su leche en forma relajada, sin interferencias.
Evitar de que el espacio esté cerca de un lugar donde las mamás puedan lavarse las manos antes y después de amamantar, extraer la leche y limpiar los accesorios para la extracción.
Acordar horarios con las madres trabajadoras para que puedan ejercer su derecho de lactancia con privacidad y tranquilidad.
Habilitar el lactario provisional durante los meses que la madre trabajadora lo requiera, a partir de que concluya su licencia de maternidad.
Verificar que se respete el derecho de las madres trabajadoras a contar con el lactario cuando lo requieran, supervisar su buen funcionamiento y en su caso, realizar mejoras.
UNA LACTARIO BÁSICO Y FUNCIONAL DEBE ESTAR EQUIPADO CON LO SIGUIENTE:
Mesa de apoyo y una silla o silla, que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche cómodamente sentada.
Acceso a jabón líquido para el lavado de manos y toallas de papel para el secado.
Bote de basura
Dispensador de agua potable
Refrigerador para leche materna o mini refrigerador portátil para que la madre pueda almacenar la leche extraída durante su jornada y mantenerla en buenas condiciones
Tomas de corriente para conectar el dispensador de agua, el mini refrigerador o lo que se requiera
Información escrita sobre extracción y conservación de leche
Proteger la lactancia materna: una responsabilidad compartida
Si requieres mayor información o asesoría, escríbenos al correo: utgydh.igualdadlaboral@iecm.mx

- Infografía: *ABC del Lactario del IECM*

Del 1° al 5 de agosto de 2022, como parte de las acciones realizadas en cumplimiento de la Norma Mexicana 025, y para promover el derecho a la lactancia materna en los centros de trabajo, se difundió por el correo electrónico institucional y la Red Interna Electoral (RIE), la infografía denominada *ABC del Lactario del IECM* que se encuentra en las oficinas centrales.

Asimismo, se mencionó que, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 183 de la OIT), establece que las mujeres tienen derecho a una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo o hija. Asimismo, se prevé que estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS
El ABC del lactario del IECM
El Instituto Electoral de la Ciudad de México ha llevado a cabo diversas acciones orientadas a garantizar el derecho a la lactancia materna para las trabajadoras. De este modo, se da cumplimiento a lo previsto en diversos instrumentos:
El Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 183 de la OIT)[1], establece que:
Las mujeres tienen derecho a una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo o hija.
Asimismo, se prevé que estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
Contar con espacios óptimos para la lactancia o extracción de leche en los espacios laborales es una condición prevista en la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, razón por la cual el IECM tiene la obligación de promover y garantizar las condiciones para que las trabajadoras del IECM accedan a dichos espacios.
La UNICEF apunta que las prácticas en torno a la promoción de la lactancia materna:
"disminuyen la morbilidad y mortalidad infantil, los beneficios no solo se limitan a este grupo, sino que se extienden a la mujer al disminuir la probabilidad de padecer cáncer de ovario, útero y mama"[2].
Sobre el lactario de las oficinas centrales
Es un espacio acondicionado para que las usuarias puedan extraer la leche materna, conservarla en condiciones adecuadas durante el horario laboral, para posteriormente transportarla y alimentar a sus hijas e hijos, facilitando la continuidad de la lactancia en el retorno al trabajo después de la licencia de maternidad.
El Lactario Institucional está ubicado cerca de la recepción en la sede central del IECM y equipado con lo siguiente:
Refrigerador de uso exclusivo para conservar la leche materna.
Tarja y materiales de limpieza (jabón para lavar las manos y accesorios de lactancia, gel antibacterial y toallas para secar las manos), entre otros.
Dispensador de agua potable.
Ambiente confortable y privado con sillones, mesas, biombo y perchero.
Horno de microondas.
Pantalla y reproductor Blu-ray; así como diversos materiales informativos de consulta en la materia (libros, trípticos, revistas, carteles y DVD's).
Bote de basura.
El servicio médico cuenta con bolsas de almacenamiento de leche materna, por lo que, en caso de requerirlas, puedes acudir directamente, o bien, llamar a las extensiones 4031 ó 5212.
Para tu seguridad, solo pueden tener acceso las personas usuarias del servicio.
¿Cómo hacer uso del lactario?
Paso 1 Solicita una llave de acceso a la sala de lactancia en la Dirección de Evaluación en Derechos Humanos de la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos o en la extensión 5142.
Paso 2 Al ingresar a la sala, anota tu visita en el Libro de registro, con la finalidad de contar con información estadística de su uso, y poder acercarnos para conocer tus necesidades.
Paso 3 En caso de llevar tus propios accesorios de lactancia, puedes lavarlos y esterilizarlos, no olvides que, si requieres el servicio de limpieza puedes comunicarte a la Secretaría Administrativa, específicamente a la Dirección de Adquisición, Control Patrimonial y Servicios en las extensiones: 4203, 5370 ó 5224.
Paso 4 Recuerda que la sala de lactancia cuenta con un refrigerador para conservar la leche en óptimas condiciones.
Paso 5 En caso de necesitarlo, el servicio médico cuenta con bolsas de almacenamiento para leche, solicítalas directamente o comunícate a las extensiones 4031 ó 5212.
Paso 6 Si deseas donar algún accesorio o material sobre lactancia materna, favor de comunicarte a la extensión 5142.

- **Acciones para el cumplimiento del IECM a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Identificación, Análisis y Prevención.**

Hasta el 19 de agosto de 2022, se reporta la realización de las siguientes actividades:

- 16 charlas del programa En Conexión
- Incorporación de tres competencias de la propuesta *deModelo de Competencias de Liderazgo Saludable para el IECM* al Diccionario en la materia del IECM.
- 1 infografía y 10 GIF´s para dar a conocer los resultados del análisis de los cuestionarios aplicados al personal para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional favorable; así como 10 Gif´s con los porcentajes de exposición a los factores de riesgo psicosocial y la explicación de cada uno de ellos.
- 1 curso al personal del IECM para promover entornos organizacionales favorables.
- Apoyo psicológico

En 2013, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en su informe Avances y Perspectivas, señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la legislación existente. Sin embargo, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales y para las cuales no existía normativa, con los riesgos emergentes, entre los que se encuentran los de carácter psicosocial

En 2016 la OIT dio a conocer los factores de riesgo psicosociales, a los que refirió como un problema global que afecta a todas las profesiones y a todas las personas trabajadoras, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo; y colocó al centro de trabajo como una fuente importante de riesgos psicosociales y, al mismo tiempo, como el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de la población trabajadora.

Por ello en ese mismo año, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, impulsó un proyecto de Norma que apoyara a identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, para incentivar empleos de calidad y una cultura de prevención al respecto en México. Como resultado, el 29 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, que entró en vigor el 23 de octubre de 2019, con el objetivo de establecer obligatoriamente los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Con esta norma es atendible lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo orientado a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

En ese contexto, el IECM en su Plan General de Desarrollo para el período 2020-2023 aprobado mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-011/2020, estableció como una oportunidad institucional *incorporar acciones para mejorar el bienestar de las y los funcionarios a partir del cumplimiento de la norma NOM-035.STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, que es de carácter obligatoria para el IECM.*

Asimismo, el IECM establece en su Política General de Igualdad el *Programa General de Inclusión, igualdad de género y el derecho a la no discriminación*, cuyo objetivo estratégico es: *Fortalecer en la cultura organizacional la transversalización del enfoque de derechos, humanos, la perspectiva de género y la promoción de espacios libres de violencia*. Y como una de sus líneas de acción: *Generar liderazgos al interior del IECM, con una visión incluyente, fomento de la cultura democrática, desarrollo personal, y solución de conflictos para la construcción de un ambiente de bienestar productivo sostenible.*

La obligatoriedad para cumplir con los requisitos de la Norma es gradual, por lo que, en una primera etapa vigente a partir del 23 de octubre de 2019, se contempla lo relativo a la política de prevención de riesgos psicosociales, las medidas de prevención, la identificación de las personas trabajadoras expuestas a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

La segunda etapa que entró en vigor el 23 de octubre de 2020 incluye la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos y los registros.

En ese contexto es que el IECM ha implementado los requisitos para el cumplimiento de esta Norma a favor del desarrollo de la cultura laboral para el bienestar personal y social.
La Norma contempla acciones y niveles de intervención que se centran en el plano organizacional, orientan el plano grupal y se enfocan al plano individual y busca establecer reglas, especificaciones, atributos, directrices, características y prescripciones para prevenir y atender riesgos psicosociales y actos de violencia laboral.

Bajo las anteriores consideraciones, la Comisión de Igualdad y la UTGyDH coadyuvan con la Secretaría Administrativa, en el desarrollo de diversas acciones para la atención de dicha Norma, entre las que destacan las siguientes:

Actividades de Promoción y difusión

- Infografías y videos.

Con el fin de presentar a las personas trabajadoras del IECM, recomendaciones para cuidar la estabilidad psicosocial, así como la salud mental de las personas mayores y de niñas y niños durante la pandemia del COVID-19, el 11, 15 y 18 de mayo de 2020, se difundieron los siguientes materiales:

Infografía Cuida tu salud, recomendaciones para tu estabilidad psicosocial durante la emergencia sanitaria.

- Se difundió el video sobre recomendaciones para el cuidado de la salud mental de las personas mayores durante la pandemia.
- Se difundió el video ¿Cómo cuidar la salud mental de niñas y niños durante el brote de COVID-19?
- Podcast.

- **Charlas de la salud a favor de la prevención del deterioro psicosocial.**

Con la finalidad de proporcionar al personal del IECM estrategias para mejorar el desarrollo personal y laboral; conciliar los distintos ámbitos de la vida; y reforzar los conocimientos para mejorar la salud psicosocial y promover la construcción de entornos organizacionales favorables, durante el periodo que se reporta, se continuó con la transmisión de las charlas del programa *En Conexión*, impartidas por profesionales de la salud, todos los lunes de julio a noviembre de 2021 y de febrero a junio de 2022, de 17:00 a 18:00 horas, a través del canal *YouTube* del IECM, tal como se enuncian a continuación:

- **Vacunas anticovid y sus recomendaciones.**[11]

La charla se llevó a cabo el 5 de julio de 2021, estuvo a cargo del doctor Arturo Galindo Fraga, quien explicó los tipos de vacunas y cómo se realizan, habló sobre su efectividad para evitar casos graves, e incluso la muerte, aseguró que todas las vacunas que se están utilizando en México son muy similares en cuanto a eficiencia.

Recomendó la vacuna a las personas que ya han enfermado por COVID; comentó sobre los efectos secundarios de la vacuna; por último, invitó a todas las personas a vacunarse, a seguirse cuidando y cuidar a quienes aún no se pueden vacunar, como es el caso de las niñas y los niños.

[11] https://www.youtube.com/watch?v=ExZNHl9gFHc

- **Estilos y estrategias de afrontamiento para el estrés.**[12]

La charla se transmitió el 19 de julio de 2021, estuvo a cargo del maestro David Amaya Mora, quien definió el estrés como un estado de amenaza real o percibida por una persona, que pone en riesgo la homeostasis y requiere para su restablecimiento respuestas adaptativas conductuales y fisiológicas del organismo.

Asimismo, comentó respecto a las afectaciones en los ámbitos físico y mental; explicó los tipos y las fases en las que se desarrolla el estrés; describió algunos factores que generan estrés; describió las reacciones de las personas ante el estrés; y sus consecuencias.
Por último, dio algunas estrategias y expuso los métodos que se pueden implementar para manejar de mejor manera el estrés.

Reforzar medidas de salud para evitar contagios en el trabajo ante la nueva variante del coronavirus.[13]

La charla se transmitió el 2 de agosto de 2021, estuvo a cargo de la doctora Daniela González Tapia, quien explicó respecto a los motivos por los cuales se han incrementado los contagios por COVID-19; habló sobre los principales medios de contagio; explicó los síntomas más comunes que se tienen por el contagio y la diferencia en los síntomas respecto a un resfriado común; recomendó qué hacer en caso de tener la sospecha de estar contagiadas o contagiados por COVID-19.

Aunado a lo anterior, abordó las medidas que se deben reforzar para evitar contagios; compartió algunas estrategias para reforzar el sistema inmunológico; explicó el uso correcto del oxímetro; respondió la inquietud respecto a la funcionalidad y eficacia de aplicar pruebas rápidas en los centros de trabajo; señaló las acciones que deben realizar las áreas para minimizar los riesgos de contagio; y refirió qué hacer en caso de que en el centro de trabajo haya un caso sospechoso de COVID19.

[12] https://www.youtube.com/watch?v=fBpbnp0fH3E
[13] https://www.youtube.com/watch?v=1IgOdO0A-q8

Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud. [14]

La exposición se llevó a cabo el 16 de agosto de 2021, estuvo a cargo del doctor Emmanuel Martinez Mejía, quien explicó en qué consisten los factores de riesgo psicosocial; refirió los grupos de trastornos psicopatológicos; señaló los siete factores psicosociales que contiene la NOM 035; mencionó que los distintos riesgos laborales psicosociales son hechos que pueden afectar negativamente a la seguridad y salud psicológica, física y social de las personas trabajadoras; abordó algunos riesgos psicosociales como el estrés, el síndrome de desgaste emocional u ocupacional o también burnout; el mobbing, entre otros.

Asimismo, expresó la importancia de desarrollar políticas de salud ocupacional en los lugares de trabajo; y finalizó su exposición recomendando mantener una comunicación y difusión constante para identificar los factores de riesgo psicosocial, cuáles son los más importantes y relevantes, así como el alcance o afectaciones a la salud; además, se deben realizar eventos de sensibilización, atención psicológica o psiquiátrica, e implementar mecanismos de quejas y denuncias de signos y síntomas sobre violencia laboral.

El ciberacoso laboral. [15]

[14] *https://www.youtube.com/watch?v=aLeW0qvLZNg*
[15] *https://www.youtube.com/watch?v=9mmQ3gKusY*

El 30 de agosto de 2021 se transmitió la plática, estuvo a cargo de la licenciada Claudia Guadalupe Zuloaga Tomassiny, quien expuso el concepto de violencia laboral y las formas en las que se manifiesta; explicó de qué manera se presenta el ciberacoso laboral y cómo detectarla; asimismo, refirió los efectos del ciberacoso laboral; expuso algunas acciones para evitar que se realicen estas conductas.

Por último, recomendó incluir el ciberacoso laboral en protocolos internos para prevenir, sancionar, y establecer códigos éticos y de conducta en los que se incluya la prohibición de realizar estas prácticas y las sanciones que existen en caso de realizarlas.

Desarrollar un entorno organizacional favorable, ¿es posible?[16]

La charla se llevó a cabo el 13 de septiembre de 2021, estuvo a cargo del doctor Emmanuel Martínez Mejía, quien explicó que el entorno organizacional favorable permite por un lado, identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial; así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Asimismo, señaló la importancia del sentido de pertenencia institucional, la confianza y el apoyo social para contar con entornos organizacionales favorables; indicó que desarrollar un entorno organizacional favorable es un tema colectivo de interacción, reciprocidad de ida y vuelta en donde se puedan construir estos entornos de trabajo favorables.

[16] *https://www.youtube.com/watch?v=VtH40QbbHvA*

La corresponsabilidad en la familia.[17]

La plática se transmitió el 27 de septiembre de 2021, se contó con la participación de la doctora Laura Evelia Torres Velázquez, quien explicó la importancia de distribuir de manera equitativa entre quienes integran la familia, las actividades, funciones y responsabilidades del hogar para armonizar los espacios familiares.

Explicó el ciclo vital de la familia; los componentes de la dinámica familiar; la importancia y los beneficios de practicar la igualdad de género y la corresponsabilidad en la familia; refirió los obstáculos que genera la discriminación de género; así como la colaboración y distribución justa, coordinada y equitativa de las obligaciones entre quienes integran el hogar.

[17] https://www.youtube.com/watch?v=kN8G4Ne2ChQ

Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) en la edad adulta y su impacto en el ámbito laboral.[18]

La charla se llevó a cabo el 11 de octubre de 2021, estuvo a cargo del doctor Juan Carlos Pérez Castro, quien explicó que el TDAH en el ámbito laboral impide a las personas tener cargas de responsabilidad importantes y dificultad en la toma de decisiones, ocasionando problemas emocionales.

Asimismo, indicó que la persona psiquiatra y neuróloga son las especialistas de realizar el diagnóstico del TDAH; refirió cuándo y cómo se realiza un diagnóstico efectivo del TDAH; mencionó algunos comportamientos de las personas cuando no atienden debidamente el problema; así como los beneficios de quienes reciben tratamiento.

Por último, indicó la necesidad de contar con la información y capacitación necesaria referente al TDAH para realizar la construcción de una red de apoyo laboral a las personas con este trastorno legislar y visibilizar este padecimiento para su debida detección, diagnóstico y atención.

Interferencia en la relación trabajo-familia[19]

La plática se llevó a cabo el 25 de octubre de 2021, se contó con la participación del doctor Emmanuel Martínez Mejía, quien comentó que la interferencia en la relación trabajo-familia es uno de los principales factores de riesgo psicosocial que establece la NOM-35, ya que existe una relación intrínseca en las dos vías y se genera un conflicto cuando hay un desequilibrio en alguna de ellas, por lo que en esos casos es necesario hacer ajustes para lograr una conciliación entre ambas.

Asimismo, señaló que algunas consecuencias de la interferencia en la relación trabajo-familia son la tensión, fatiga, irritabilidad, estrés, ansiedad, depresión, hipertensión y abuso de sustancias, entre otras.

[18] https://www.youtube.com/watch?v=s3VSs8-io1U
[19] https://www.youtube.com/watch?v=pbd00FNaxOc

Por otro lado explicó la teoría de *Conservación de Recursos*; recomendó que las instituciones deben buscar una conciliación o equilibrio en la relación trabajo-familia, e identificar si en sus políticas y prácticas de conciliación se incluyen la flexibilidad en el trabajo, las medidas a corto y largo plazo; los beneficios sociales; así como el apoyo, asesoramiento y los servicios familiares.

Liderazgo saludable.[20]

La charla se transmitió el 8 de noviembre de 2021, estuvo a cargo del doctor Emmanuel Martínez Mejía, quien comentó respecto de la importancia del liderazgo saludable, explicó que el ejercicio del liderazgo saludable implica desarrollar un conjunto de capacidades para alcanzar las metas y objetivos, sin sacrificar la salud y bienestar de las personas trabajadoras; refirió los diversos tipos de liderazgos.

Aunado a lo anterior, dijo que el liderazgo saludable permite el equilibrio entre la relación desempeño-productividad en la institución para el alcance de objetivos y metas, en equilibrio con la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Explicó la importancia de que las personas líderes distribuyan de manera equilibrada y justa las cargas de trabajo; desarrollen habilidades de comunicación; reconozcan el desempeño; brinden apoyo social, a partir de la implementación de una cultura de salud, y la adquisición de nuevos recursos orientados a la salud.

[20] *https://www.youtube.com/watch?v=vxVplJwjyWA*

Resiliencia en tiempos de pandemia.[21]

El 22 de noviembre de 2021 se llevó a cabo la charla, la cual estuvo a cargo de la doctora Karla Salazar Serna, con el objetivo de informar a la comunidad del IECM estrategias para afrontar situaciones de tensión, estrés y adversidad en estos tiempos, así como conocer las características del proceso de resiliencia y de recuperación.

Comunicación No Violenta en el ámbito laboral.[22]

La charla se transmitió el 21 de febrero de 2022, se contó con la participación de la doctora Alejandra Betanzo de la Rosa, quien explicó que la *Comunicación No Violenta* es un conjunto de prácticas, principios, valores, herramientas y habilidades que se basan en una forma de pensar, una forma de usar el poder y una forma de relacionarnos entre personas, que se traduce en la forma en que nos tratamos.

Enfatizó en la importancia de hacernos conscientes de nuestras emociones, empezando a identificar cómo se sienten en el cuerpo y aprender a nombrarlas para hablar de nuestra experiencia interior.

Recomendó construir espacios para saber cómo están las personas que integran los equipos de trabajo, recordando que somos humanas y humanos, lo que generará comunicación de calidad.

[21] *https://www.youtube.com/watch?v=ZpT_z0yl7U4*
[22] *https://www.youtube.com/watch?v=JCrtDxOP3YM*

Aunado a lo anterior, con el objetivo de que las personas trabajadoras del IECM pudieran identificar en una grabación de menos de tres minutos, los beneficios de aplicarla; así como algunas herramientas para mejorar las relaciones interpersonales, el 18 de abril de 2022 se difundió el video resumen de la charla.

Salud mental en el trabajo.[23]

La plática se llevó a cabo el 28 de marzo de 2022, estuvo a cargo del doctor Jesús Felipe Uribe Prado, quien explicó que la salud mental es un estado de bienestar, en el que las personas tienen que darse cuenta de cuáles son sus aptitudes y capacidades para afrontar el estrés o las presiones de la vida diaria en términos normales.

Refirió respecto a los retos que se presentaron con el COVID-19 al tener que compatibilizar el ámbito laboral y personal en un mismo espacio; así como el miedo, la angustia y el desconocimiento por la enfermedad, lo que ocasionó problemas de salud física y emocional.

Concluyó reflexionando que la experiencia de la pandemia ha dejado situaciones positivas y negativas; recordó que la muerte es inevitable; e invitó darnos a la tarea de corregir, para ser una mejor humanidad y, en términos de salud mental, personas más sanas.

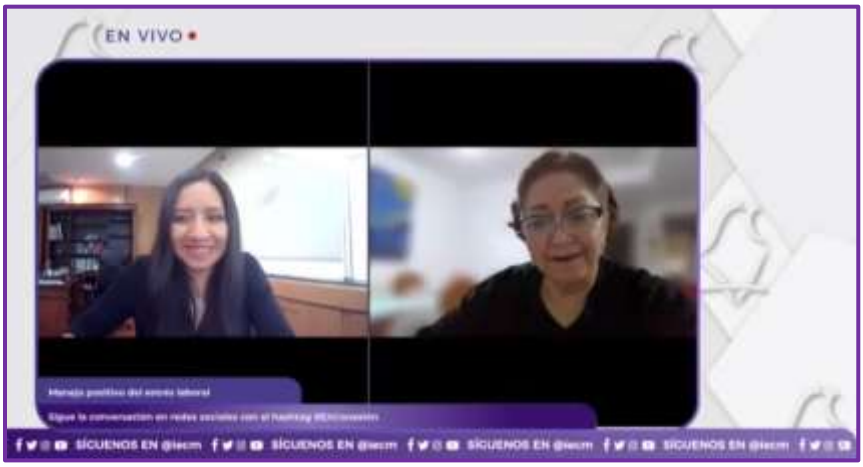
[23] https://www.youtube.com/watch?v=xfPLiR_iFn

Manejo positivo del estrés laboral.[24]

La charla se transmitió el 25 de abril de 2022, se contó con la participación de la doctora Juana Patlán Pérez, quien refirió que el estrés es una respuesta adaptativa del cuerpo, positiva o negativa, a influencias, exigencias, presiones, demandas físicas y psicológicas que se presentan en el entorno personal, laboral o social.

Recomendó que para mejorar el desempeño de las personas trabajadoras, reiteró la necesidad de impulsar y fortalecer la asertividad, la gestión del tiempo, las habilidades sociales, los estilos y estrategias de afrontamiento positivo, la resolución de problemas, el trabajo por objetivos y metas, así como las habilidades para desempeñarse en el puesto de trabajo.

A manera de conclusión, refirió que el estrés laboral afecta negativamente la salud física y psicológica de las personas trabajadoras, por lo que es necesario prevenirlo y atenderlo.



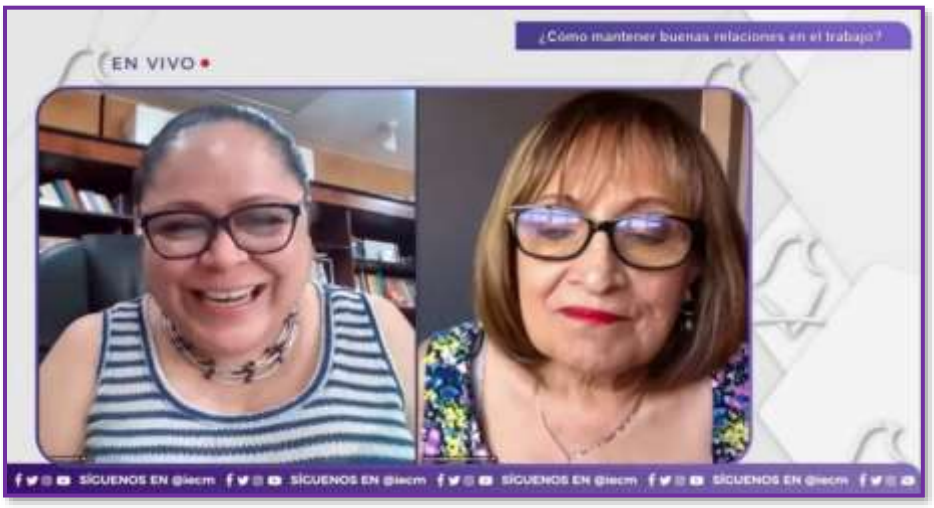
Cómo mantener buenas relaciones en el trabajo.[25]

La charla se llevó a cabo el 30 de mayo de 2022, estuvo a cargo de la maestra Laura Ángela Somarriba Rocha, quien comentó que el buen trato radica en prácticas de respeto, ética y moral que se aplican hacia una misma o uno mismo y hacia las personas con las que se interactúa, a partir de normas y/o reglas de conducta, donde se prioriza el respeto a los derechos humanos de todas las personas.

Explicó que la comunicación asertiva es una habilidad que permite expresar ideas, sentimientos y necesidades de forma directa, segura, tranquila y honesta; de manera constructiva; y sin demeritar los pensamientos, sentimientos y opiniones de las demás personas.

[24] https://www.youtube.com/watch?v=cwxMRaAnY3o
[25] https://www.youtube.com/watch?v=2cqIm7ghrrU

Abordó la importancia de mantener buenas relaciones, a partir de mostrar empatía y capacidad de escucha hacia las compañeras y compañeros; entender y respetar las diferencias en las formas de pensar y actuar ante determinadas situaciones, a fin de prevenir y promover conductas saludables que permitan el bienestar físico y emocional, y por ende, mejorar la convivencia con las personas que nos rodean.



Violencia pasiva en el ámbito laboral.[26]

La charla se llevó a cabo el 27 de junio de 2022, contó con la participación del maestro Luis Fernando Flores Vázquez, quien explicó que la violencia se utiliza para destruir y tiene la intención de lastimar, dañar, acabar, o devaluar a un grupo o una persona; dijo que la violencia pasiva en el trabajo consiste en utilizar apodos; sexualizar o erotizar a alguien cuando está laborando, por lo que aconsejó cambiar los patrones de conducta y entender que el miedo es una pésima herramienta en cualquier relación humana, en tanto que ser una persona a la que le temen, no es ser líder, sino tirana o tirano; se debe cambiar el miedo por el respeto

Por último, comentó que se puede restituir un clima laboral positivo y de confianza después de una serie de incidentes violentos, implícitos y explícitos, cuando se reconoce ante el grupo lo que se hizo y repararlo, erradicando el miedo y la violencia.

[26] *https://www.youtube.com/watch?v=eNRdjjZsojs*

Acciones en el marco del convenio con la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El 10 de junio de 2019 se firmó el convenio específico de colaboración entre el IECM y la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde se establecieron acuerdos para permitir entre otras, que las y los estudiantes de los últimos semestres tuvieran la posibilidad de realizar sus prácticas profesionales.

En ese sentido, de manera enunciativa, más no limitativa, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- *Modelo de Competencias de Liderazgo Saludable para el IECM.*

En la Octava Sesión Ordinaria de la CIGyDH, las y los estudiantes del Grupo de Formación en la Práctica elaboraron la propuesta de *Modelo de Competencias de Liderazgo Saludable para el IECM* (Modelo), sugiriendo su envío a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFyD), para su análisis y valoración respecto de las competencias que pudieran incorporarse al Diccionario de Competencias del IECM.

En ese sentido, el 30 de agosto de 2021, mediante oficio IECM/CIGyDH/ST/002/2021, por instrucciones de la Consejera Electoral y presidenta de la Comisión de Igualdad, se envió la propuesta del Modelo a la UTCFyD, a fin de que concluya su análisis y valoración respecto de las competencias que pudieran incorporarse al Diccionario de Competencias de IECM.

En tal virtud, el 17 de noviembre de 2021, personal de la UTCFyD comunicó al personal de la UTGyDH que de las ocho competencias propuestas en el Modelo propuesto, la de *Inteligencia emocional, Dirección de Equipos de Trabajo* y *Adaptabilidad* se incorporaron al Diccionario de Competencias del IECM.

- *Análisis de los resultados de los cuestionarios aplicados al personal para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional*

En cumplimiento con la NOM 035, del 19 de agosto al 17 de septiembre de 2021 se difundieron los cuestionarios para identificar a las personas trabajadoras del IECM sujetas a acontecimientos traumáticos severos, y a factores de

riesgo psicosocial; así como para evaluar el entorno organizacional, con la finalidad de iniciar el diseño de un programa de control y atención.

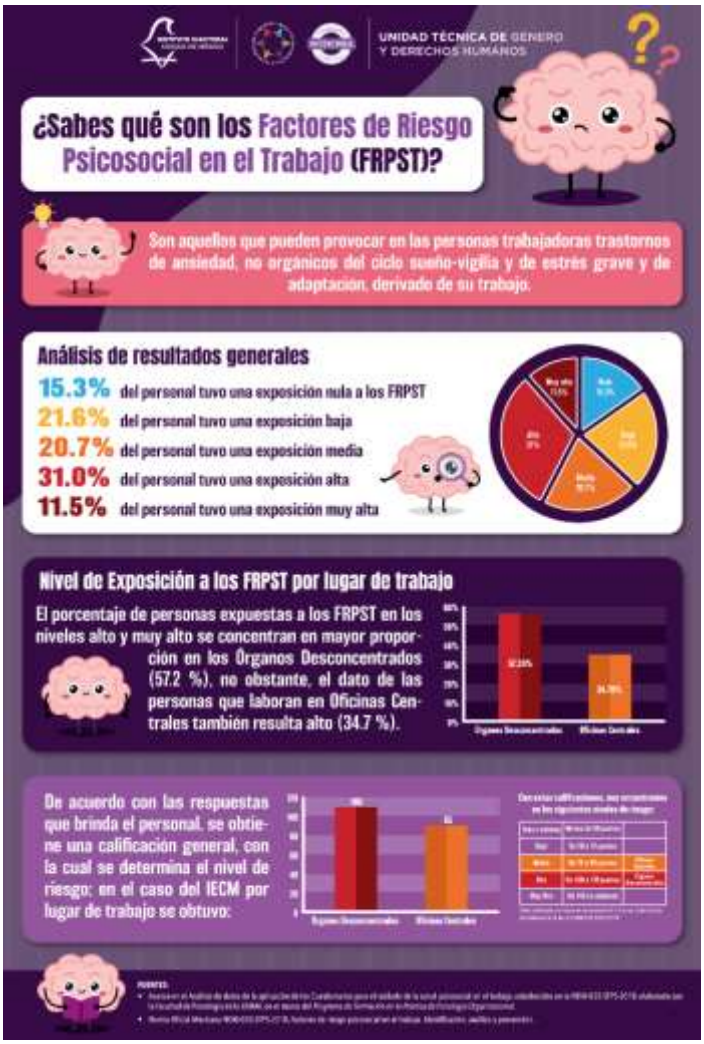
Cuestionarios para el cuidado de la salud psicosocial en el trabajo

Asimismo, se sometió a consideración de la Secretaría Administrativa la posibilidad de compartir los resultados de la aplicación de los cuestionarios para identificar a las personas trabajadoras sujetas a acontecimientos traumáticos severos; así como los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional en el IECM, para su análisis, por lo que el 9 de noviembre de 2021 la Secretaría Administrativa envió a la UTGyDH los resultados refereridos, los cuales, a su vez, se entregaron al equipo de Formación en la Práctica.

En tal virtud, en el marco del Convenio con la UNAM el Grupo de Formación en la Práctica de la Facultad de Psicología, a partir de septiembre de 2021, iniciaron el análisis de los resultados de los cuestionarios aplicados al personal del IECM para identificar a las personas trabajadoras sujetas a acontecimientos traumáticos severos y los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional para estar en posibilidades de dar continuidad a los trabajos de implementación de la NOM 035.

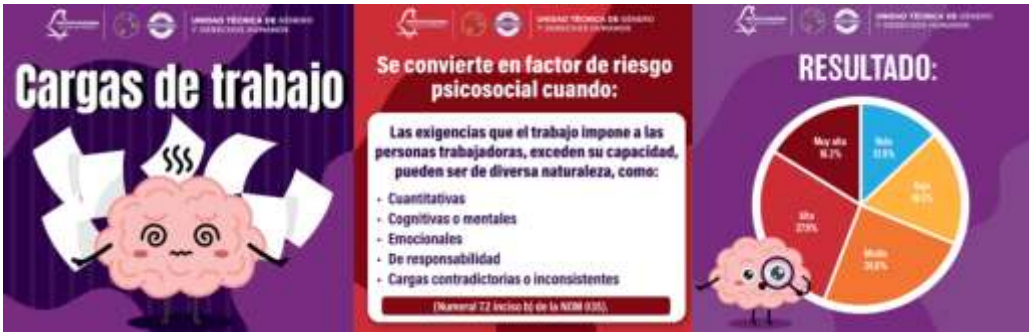
En ese sentido, el 1° de febrero de 2022, el Grupo de Formación en la Práctica, presentó a las Consejeras Electorales Sonia Pérez Pérez y Carolina del Ángel Cruz, así como al equipo de trabajo de la UTGyDH, los avances del análisis de los resultados de la aplicación de los cuestionarios para identificar a las personas trabajadoras sujetas a acontecimientos traumáticos severos, así como los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional en el IECM.

Respecto a la sistematización del análisis de los resultados del cuestionario para identificar factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, se consideró conveniente dar a conocer los resultados al personal, por lo que el 18 de abril de 2022, se difundió una infografía con el avance del análisis para identificar y analizar los factores de riesgos psicosocial en el trabajo y evaluar el entorno organizacional en el IECM, elaborado con apoyo del Grupo de Formación en la Práctica de la Facultad de Psicología, en atención a la obligación estipulada en los numerales 5.7 inciso e y 7.8 de la NOM 035.



Asimismo, el 20, 21 y 25 de abril, así como el 2, 4, 6, 18, 20, 27 y 30 de mayo de 2022 se difundieron GIF's con los porcentajes de exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el IECM, y la explicación de cada uno de ellos, de acuerdo con los siguientes temas*: jornadas de trabajo; cargas de trabajo; interferencia en la relación trabajo-familia; falta de control sobre el trabajo; liderazgo negativo; violencia laboral; escaso reconocimiento del desempeño; condiciones en el ambiente de trabajo; insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad;* y *relaciones negativas en el trabajo*.

Jornadas de trabajo
Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando:
Exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo:
• Se trabaja con extensas jornadas.
• Se trabaja en días festivos o fines de semana.
• Sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos.
• No hay medidas de prevención y protección para detectar afectaciones a la salud de las personas trabajadoras de manera temprana.
(Numeral 7.2 inciso d) de la NOM 035).
RESULTADO:


Cargas de trabajo
Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando:
Las exigencias que el trabajo impone a las personas trabajadoras, exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como:
• Cuantitativas
• Cognitivas o mentales
• Emocionales
• De responsabilidad
• Cargas contradictorias o inconsistentes
(Numeral 7.2 inciso b) de la NOM 035).
RESULTADO:

Interferencia en la relación trabajo-familia
Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando:
Existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales:
• Cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal.
• Se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.
(Numeral 7.2 inciso e) de la NOM 035).
RESULTADO:

Falta de control sobre el trabajo
Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando:
Existe escasa o nula posibilidad de las personas trabajadoras para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.
(Numeral 7.2 inciso c) de la NOM 035).
RESULTADO:

Violencia laboral
#&!
Para efectos de la NOM 035, la violencia laboral comprende los siguientes actos:
RESULTADO:

Liderazgo negativo
Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando:
Está directamente relacionado con:
• Una actitud agresiva o impositiva por parte de las personas superiores jerárquicas.
• Falta de claridad de las funciones en las actividades.
• Escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.
La suma de resultados de los niveles Alto y Muy alto muestran que:
Una de cada cuatro personas trabajadoras del IECM, el 25.4%, está expuesta a un liderazgo negativo grave.
RESULTADO:

Escaso reconocimiento del desempeño
La escasa o nula evaluación, reconocimiento y retroalimentación al desempeño de las personas trabajadoras por parte de la persona superior jerárquica inmediata es considerada una práctica opuesta al entorno organizacional favorable.
RESULTADO:
Los resultados de la suma de los niveles Alto y Muy alto nos ayudan a conocer que:
El 12.4% del personal del IECM que respondió el cuestionario, esto es, una octava parte, identifica estar expuesta a un inadecuado reconocimiento de su desempeño laboral.

Relaciones negativas en el trabajo
Se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de comunicarse con las compañeras y los compañeros de trabajo para la solución de problemas; y características desfavorables de estas relaciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.
(Numeral 7.2 inciso f) subinciso 2) de la NOM 035)
RESULTADO:

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad
Acorde a la suma de los niveles Alto y Muy alto:
El 6.3% cuenta con un limitado sentido de pertenencia y percibe inestabilidad laboral.
El insuficiente sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de laborar en el centro de trabajo, o bien, la inestabilidad o la continua rotación de personal es una práctica opuesta a la construcción de un entorno organizacional favorable.
(Numerales 7.3 inciso a); y 8.1 inciso c) de la NOM 035)

Por último, se compartió con la persona titular de la Secretaría Administrativa la necesidad urgente de comunicar a las personas trabajadoras que resultaron sujetas a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, la posibilidad de ser canalizadas, si así lo desean, al Servicio de Atención Psicológica del IECM, o cualquier otro, como un primer paso para su debida valoración.

- Curso: *Promoviendo mi entorno organizacional favorable en el IECM*

En el marco del Convenio de colaboración entre el Instituto Electoral y la Facultad de Psicología de la UNAM, integrantes del Programa de Formación en la Práctica, y como parte de las acciones encaminadas a la implantación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, se encuentran las actividades de capacitación y sensibilización para prevenir los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y promover un entorno organizacional favorable, que contribuyan a que el quehacer institucional se desarrolle en el mejor entorno posible y priorice el derecho a la salud del personal.

En ese sentido, el Grupo de Formación en la Práctica del ciclo escolar 2022-2 de la Facultad de Psicología de la UNAM, diseñó e impartió el 16 de junio de 2022 al personal del IECM, con el objetivo de identificar las características de un entorno organizacional favorable, así como las recomendaciones para su desarrollo y promoción en el IECM. A la actividad asistieron 44 personas trabajadoras, 30 mujeres y 14 hombres, quienes más adelante replicarán el contenido del curso a sus compañeras y compañeros.

Posteriormente, el 1° de julio de 2022, se realizó de forma presencial la reunión de cierre de la actividad de Formación en la Práctica de la Psicología Organizacional, de marzo a junio de 2022, en la cual, la Quinta Generación del Grupo de Formación en la Práctica presentó a las Consejeras Electorales Sonia Pérez Pérez y Carolina del Ángel Cruz, así como al Secretario Administrativo y Presidente de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del IECM, Lic. César Alberto Hoyo Rodríguez, la *Primera identificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el entorno organizacional favorable*, además se presentó el informe del Curso*: Promoviendo mi entorno organizacional favorable en el IECM*.

- Atención Psicológica en el IECM

Como parte de las acciones institucionales realizadas para dar cumplimiento a la NOM 035, así como del cumplimiento de la *Política de prevención de riesgos psicosociales del IECM*, el 16 de abril de 2021, se incorporó al IECM la licenciada en psicología Alejandra Zárraga Hidalgo.

Con su incorporación al IECM, se elaboró una adecuación a la propuesta de *Mecanismo para la recepción y atención de quejas, y sugerencias sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*.

Con la finalidad de brindar acompañamiento psicológico grupal al personal del IECM el 19, 23, 25, 27, 30 y 31 de agosto de 2021; 1, 2, 8, 9, 15, 22, 23, 29 y 30 de septiembre; 5, 6, 12, 13, 19, 20 y 26 de octubre se llevaron a cabo grupos de apoyo a la salud psicosocial Acompañamiento a personas sobrevivientes a *COVID-19* y *Duelo por COVID-19*, a cargo del Servicio de Atención Psicológica del IECM, con una asistencia de 11 y 6 personas, respectivamente.

En las intervenciones antes referidas, se ha identificado que las personas trabajadoras que asisten a las sesiones grupales han logrado, a través de las dinámicas desarrolladas, expresar e identificar las dificultades para llevar el proceso de duelo y han compartido el impacto psicoemocional derivado de las secuelas físicas de la enfermedad, lo que favorece el afrontamiento del problema y la adquisición de estrategias.

El 19 de julio, en el programa *En Conexión*, la Consejera Electoral y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos, Sonia Pérez Pérez, presentó a la comunidad del IECM a la licenciada Zárraga como la persona psicóloga a cargo del Servicio de Atención Psicológica.

Del 27 al 30 de junio de 2021, se dio a conocer por correo electrónico institucional la intervención grupal *Aprendiendo a controlar mi estrés*, la cual se llevó a cabo el 6, 13 y 20 de junio de 2022, con el objetivo de brindar estrategias para el manejo del estrés laboral, a fin de contribuir al bienestar físico, mental y social.

La especialista en salud mental ha llevado a cabo las intervenciones grupales siguientes:

- Primeros Auxilios Psicológicos, dirigido a *Ombudsperson el* 17 agosto de 2021, asistieron 3 personas;
- Programa de Intervención Grupal con el personal del Órgano Desconcentrado que vivió una conducta suicida, 9 de septiembre de 2021, asistieron 14 personas;
- Grupo terapéutico para el proceso de duelo en familiares de personas fallecidas a causa del COVID-19, del 1 de septiembre al 17 de noviembre de 2021, dirigida al personal del IECM, asistieron 6 personas;
- Acompañamiento grupal a personas sobrevivientes a COVID-19, del 2 de septiembre al 25 de noviembre de 2021, dirigida al personal del IECM, asistieron 7 personas.
- Plática sobre Inteligencia emocional, dirigida a las personas jóvenes prestadoras de servicio social en la Dirección Distrital 14, se contó con la asistencia de 8 personas.
- El 20 de junio, se llevó a cabo la primera reunión con la UTGyDH, a la cual asistieron 8 personas, 5 mujeres y 3 hombres.

El 16, 18, y 21 de febrero, se difundió el cartel *¿Cómo se siente la ansiedad?,* con la finalidad de proporcionar a la comunidad del IECM información sobre algunos síntomas que causa la ansiedad y promover el servicio de atención psicológica.

Ahora bien, respecto a la atención psicológica brindada al personal, se registró lo siguiente hasta julio de 2022:

- A inicios de 2022, la persona psicóloga atendía a 15 personas, quienes comenzaron sus sesiones desde el año anterior; durante enero, 1 persona más solicitó el servicio y 4 egresaron, es decir, al concluir el mes había 12 personas en atención.

- En febrero, 2 personas más solicitaron el servicio y no hubo egresos, con ello, el mes concluyó con 14 personas atendidas.

- En marzo, 12 personas solicitaron consulta al Servicio de Atención Psicológica y no hubo egresos, concluyendo el mes con 26 personas en atención.

- Al 12 de abril de 2022, 2 personas ingresaron al servicio y 4 egresaron, con ello, se mantienen en atención 24 personas: 5 de manera virtual y 19 en sesiones presenciales, del total en atención, 12 son mujeres y 12 hombres.

- Durante mayo, el Servicio de Atención Psicológica atendía 29 personas: 12 mujeres y 17 hombres.

- El Servicio de Atención Psicológica atiende al mes de junio a 35 personas: 21 mujeres y 14 hombres.

- Por último, al mes de julio de 2022, se brindó atención psicológica a 12 personas, ocho en modalidad presencial; 5 mujeres y 3 hombres; y 4 en modalidad virtual, 3 mujeres y 1 hombre.

ACUERDOS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS CONFORME A LA GESTIÓN APROBADA POR EL CONSEJO GENERAL MEDIANTE ACUERDO IECM/ACU-CG-328/2021

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
CIGyDH/001/2021	Octava Sesión Ordinaria	27 de agosto de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el Orden del Día de la Octava Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el 27 de agosto de 2021.
CIGyDH/002/2021	Octava Sesión Ordinaria	27 de agosto de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el Acuerdo de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, por la que se designa como Secretaría Técnica a la C. Imelda Guevara Olvera, Titular de la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos
CIGyDH/003/2021	Octava Sesión Ordinaria	27 de agosto de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el Programa Específico de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Instituto Electoral de la Ciudad de México 2022.
CIGyDH/004/2021	Novena Sesión Ordinaria	28 de septiembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el Orden del Día de la Novena Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el 28 de septiembre de 2021.
CIGyDH/005/2021	Novena Sesión Ordinaria	28 de septiembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la octava sesión ordinaria de 2021 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintisiete de agosto de 2021.
CIGyDH/006/2021	Novena Sesión Ordinaria	28 de septiembre de 2021	Se aprueba el proyecto del Programa Anual de Trabajo de la Comisión

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
			Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos 2022 y Calendario de Sesiones Ordinarias.
CIGyDH/007/2021	Décima Sesión Ordinaria	21 de octubre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la Décima Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiuno de octubre de 2021.
CIGyDH/008/2021	Décima Sesión Ordinaria	21 de octubre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la novena sesión ordinaria de 2021 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiocho de septiembre de 2021.
CIGyDH/009/2021	Décima Sesión Ordinaria	21 de octubre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el tercer informe trimestral de actividades de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, julio-septiembre de 2021.
CIGyDH/010/2021	Décima Primera Sesión Ordinaria	24 de noviembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la Décima Primera Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticuatro de noviembre de 2021.
CIGyDH/011/2021	Décima Primera Sesión Ordinaria	24 de noviembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la décima sesión ordinaria de 2021 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiuno de octubre de 2021.
CIGyDH/012/2021	Décima Primera Sesión Ordinaria	24 de noviembre de 2021	Se otorga opinión favorable al proyecto de reforma de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Asimismo, se instruyó a la Secretaria Técnica de la Comisión,

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
			remitir el proyecto referido a la Junta Administrativa para su presentación y, en su caso aprobación.
CIGyDH/013/2021	Décima Segunda Sesión Ordinaria	13 de diciembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la décima segunda sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el trece de diciembre de 2021.
CIGyDH/014/2021	Décima Segunda Sesión Ordinaria	13 de diciembre de 2021	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la décima primera sesión ordinaria de 2021 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticuatro de noviembre de 2021.
CIGyDH/001/2022	Primera Sesión Ordinaria	24 de enero de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la primera sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticuatro de enero de 2022.
CIGyDH/002/2022	Primera Sesión Ordinaria	24 de enero de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la décima segunda sesión ordinaria de 2021 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el trece de diciembre de 2021.
CIGyDH/003/2022	Primera Sesión Ordinaria	24 de enero de 2022	Se ratifica por unanimidad de votos el Programa Anual de Trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos 2022 y Calendario de Sesiones Ordinarias.
CIGyDH/004/2022	Primera Sesión Ordinaria	24 de enero de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Cuarto Informe Trimestral de Actividades de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, octubre-diciembre de 2021

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
CIGyDH/005/2022	Segunda Sesión Ordinaria	28 de febrero de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la segunda sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiocho de febrero de 2022.
CIGyDH/006/2022	Segunda Sesión Ordinaria	28 de febrero de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la primera sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticuatro de enero de 2022.
CIGyDH/007/2022	Tercera Sesión Ordinaria	28 de marzo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la tercera sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiocho de marzo de 2022.
CIGyDH/008/2022	Tercera Sesión Ordinaria	28 de marzo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la segunda sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiocho de febrero de 2022.
CIGyDH/009/2022	Cuarta Sesión Ordinaria	25 de abril de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la cuarta sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticinco de abril de 2022.
CIGyDH/010/2022	Cuarta Sesión Ordinaria	25 deabril de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la tercera sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiocho de marzo de 2022.
CIGyDH/011/2022	Cuarta Sesión Ordinaria	25 de abril de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Primer Informe Trimestral de Actividades de la Comisión

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
			Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, enero-marzo de 2022.
CIGyDH/012/2022	Cuarta Sesión Ordinaria	25 de abril de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Acuerdo por el que se emite la Convocatoria para la designación honorífica de cuatro personas consejeras u Ombudsperson para proporcionar orientación y acompañamiento respecto de los mecanismos relacionados con probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual al personal del Instituto Electoral de la Ciudad de México 2022-2024.
CIGyDH/013/2022	Primera Sesión Urgente	19 de mayo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la primera sesión urgente de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el diecinueve de mayo de 2022.
CIGyDH/014/2022	Primera Sesión Urgente	19 de mayo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Acuerdo por el que se amplían los plazos establecidos en la Convocatoria para la designación honorífica de cuatro personas consejeras u ombudsperson para proporcionar orientación y acompañamiento respecto de los mecanismos relacionados con probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual al personal del Instituto Electoral de la Ciudad de México 2022-2024.
CIGyDH/015/2022	Quinta Sesión Ordinaria	26 de mayo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la quinta sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
			Humanos, celebrada el veintiséis de mayo de 2022.
CIGyDH/016/2022	Quinta Sesión Ordinaria	26 de mayo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la cuarta sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veinticinco de abril de 2022.
CIGyDH/017/2022	Quinta Sesión Ordinaria	26 de mayo de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la primera sesión urgente de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el diecinueve de mayo de 2022.
CIGyDH/018/2022	Sexta Sesión Ordinaria	27 de junio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la sexta sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintisiete de junio de 2022.
CIGyDH/019/2022	Sexta Sesión Ordinaria	27 de junio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la quinta sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintiséis de mayo de 2022.
CIGyDH/020/2022	Séptima Sesión Ordinaria	19 de julio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el orden del día de la séptima sesión ordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el diecinueve de julio de 2022.
CIGyDH/021/2022	Séptima Sesión Ordinaria	19 de julio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos la minuta de la sexta sesión ordinaria de 2022 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, celebrada el veintisiete de junio de 2022.

N° de Acuerdo	Sesión	Fecha	Acuerdo
CIGyDH/022/2022	Séptima Sesión Ordinaria	19 de julio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Segundo Informe Trimestral de actividades de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, abril-junio de 2022.
CIGyDH/023/2022	Séptima Sesión Ordinaria	19 de julio de 2022	Se aprueba por unanimidad de votos el Acuerdo por el que se designa a cuatro personas consejeras u Ombudsperson para proporcionar orientación y acompañamiento sobre los mecanismos relacionados con probables conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral o sexual al personal del Instituto Electoral de la Ciudad de México 2022-2024, así como la lista de reserva.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, Disponible en: https://www.iecm.mx/www/marconormativo/docs/CODIGO_DE_INSTITUCIONES_Y_PROCEDIMIENTOS_ELECTORALES_DE_LA_CIUDAD_DE_MEXICO_2.pdf

- Constitución Política de la Ciudad de México, Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/justicia_constitucional_local/documento/2020-01/118922.pdf

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

- Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como "Pacto de San José de Costa Rica" de 1969, Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, Disponible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Convenio_169_PI.pdf

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas de 1953, Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_sobre_los_Derechos_Politicos_de_la_Mujer.pdf

- Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes, Convención de los Derechos del Niño, Disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6258.pdf

- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer de 1948, Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles_a_la_Mujer.pdf

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 12 de mayo de 1981, Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, Disponible en: https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) de 1994, Disponible en: https://www.conapred.org.mx/leyes/convencion_belem_do_para.pdf

- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Disponible en: https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007 (Consenso de Quito), Disponible en: https://www.cepal.org/es/eventos/decima-conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, Disponible en: https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar *La discriminación a las Personas con* de 2003, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales de 2014, Disponible en: https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2020/07/Despen-LEGIPE-NormaINE.pdf
- Ley General de Partidos Políticos de 2014, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPP_130420.pdf
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, Disponible en: https://www.ipn.mx/assets/files/defensoria/docs/Normatividad%20nacional/21_Ley-para-laProteccion-de-los-Derechos-de-Ninas-Ninos-yAdolescentes.pdf
- Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245_240120.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, Disponible en: https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/fdf4ecf3b0a54e8ee1a4a07e039b7bb81b786807.pdf
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/Ley_GAMVLV.pdf
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, Disponible en: https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Documentos/LPED_CDMX.pdf

- Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Disponible en: https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DEL_SISTEMA_INTEGRAL_DE_DERECHOS_HUMANO_CDMX.pdf

- Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, Disponible en: https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_PARA_LA_INT_AL_DESA_DE_LAS_PERS_CON_DISCAPACIDAD_DEL_DF_4.pdf

- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2004 (Consenso de México), Disponible en: https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/27331/Consenso_Mx.pdf

- Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por las Naciones Unidas en la Agenda 2030, Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, Disponible en: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx

- Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México 2019-2024, Disponible en: https://plazapublica.cdmx.gob.mx/processes/plan-general-desarrollo/f/78/

- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género de 2007, Disponible en: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2

- Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México de 2016 - 2021, Disponible en: https://pdh.cdmx.gob.mx/programa

- Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México, Disponible en: https://www.iecm.mx/www/marconormativo/docs/Reglamento1.pdf

- Resolución A/Res/66/130 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2011, Disponible en: http://www.oppmujeres.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2017/10/11.-ONU_participa-mujeres-1.pdf

- Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2010 (Consenso de Brasilia), Disponible en: https://www.cepal.org/es/eventos/undecima-conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe