



**INFORME DE ACTIVIDADES PREVIAS A LA AUDITORÍA DE  
VIGILANCIA DE LA NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL  
Y NO DISCRIMINACIÓN NMX-R-025-SCFI-2015**

**PUNTO 3 g)  
DÉCIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA  
17 DE DICIEMBRE 2019**

## Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Antecedentes.....	4
III.	Informe de Diagnóstico respecto al cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana .....	6
IV.	Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación aplicado a las personas trabajadoras del IECM .....	9
V.	Preauditoría .....	12
VI.	Auditoría de Vigilancia en la Norma Mexicana .....	13
VII.	Oportunidades de mejora detectadas por ANCE .....	17
VIII.	Comentarios emitidos por ANCE.....	18

## I. Introducción.

El trabajo es un derecho universal, en el que la discriminación por cualquier condición no debe existir, y al que todas y todos debemos acceder equitativamente, por eso, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) trabaja para garantizar a sus personas trabajadoras condiciones igualitarias, ejemplo de ello es la implementación voluntaria de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana).<sup>1</sup>

La Norma Mexicana es un instrumento, que a través de una certificación reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores. Sus principales ejes son, incorporar la perspectiva de género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral y, realizar actividades de corresponsabilidad que fomenten la convivencia familiar, y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

El IECM ha dado continuidad a la aplicación de esos ejes y ha trabajado en la mejora continua para alcanzar la igualdad y la no discriminación para el personal que labora en el mismo, reconociendo que es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional, la eliminación de barreras y fomentar prácticas de igualdad, generando espacios libres de violencia.

---

<sup>1</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: <https://www.iecm.mx/cultura-civica/con-paridad-todo-funciona/normatividad/certificacion-e-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/>

## II. Antecedentes

La Norma Mexicana establece un proceso de certificación que se da al 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 distintivos bronce, plata y oro. <sup>2</sup>

En abril de 2017, este IECM a través de la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos, implementó la ruta para la certificación en la Norma Mexicana, estableciendo un cronograma para la atención de los catorce requisitos.

Dentro de las actividades que se llevaron a cabo para alcanzar la certificación destacan las siguientes:

- Creación e instalación del Grupo del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación (Grupo de Vigilancia)
- Emisión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
- Código de Conducta
- Diagnóstico de Accesibilidad
- Acciones para la promoción de la corresponsabilidad laboral, personal y familiar <sup>3</sup>

En diciembre de 2017, la Asociación de Normalización y Certificación ANCE, acreditada por la *Entidad Mexicana de Acreditación, EMA* realizó la auditoría de

---

<sup>2</sup> Ibídem. Pág. 17-33

<sup>3</sup> Informe General. *Acciones en materia de Igualdad de Género y Derechos Humanos en el IECM Periodo 2015-2019*. Disponible en: <https://www.iecm.mx/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-del-Informe-General-Comisi%C3%B3n-2015-2019.pdf>

certificación al IECM, y una vez que se verificó que cumplía con los requisitos y cuatro de las cinco medidas de nivelación establecidas en Norma Mexicana, logró 94 de los 100 puntos requeridos, por lo que el 15 de diciembre de 2017, el IECM obtuvo su certificación en la Norma Mexicana, con el distintivo Oro, siendo el primer Organismo Público Local Electoral en obtenerlo.

Ahora bien, la Norma Mexicana dispone que, a dos años de la certificación, el centro de trabajo, en este caso el IECM, debe sustentar y acreditar en una Auditoría de Vigilancia que realiza el organismo de certificación, el mantenimiento de las condiciones que propiciaron la certificación inicial, a fin de mantener el certificado y ratificar su compromiso al respeto de los derechos laborales y al desarrollo integral y en igualdad de oportunidades de su personal.

Derivado de ello y a fin de iniciar las actividades de evaluación del mantenimiento de las condiciones del IECM en la Norma Mexicana, el 17 de octubre de 2019, el Secretario Ejecutivo emitió la Circular 67 solicitando a Titulares y Encargados (as) del Despacho de la Secretaría. Administrativa, las Direcciones Ejecutivas, las Unidades Técnicas, los Órganos Desconcentrados y con Autonomía de Gestión designar una persona como enlace para incorporarse a las tareas de organización y sistematización de la información necesaria para presentarla en la Preauditoría y Auditoría de Vigilancia.

Asimismo, a fin de evaluar la implementación de los diferentes requisitos establecidos en la Norma Mexicana, medir el grado de mantenimiento a estos que dieron origen a la certificación y en su caso establecer un plan de acción de mejora, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH) solicitó la asistencia de un consultor en el tema.

Personal de la UTGyDH revisó la Auditoría de certificación de 2017, e identificó que se determinaron **dos no conformidades: 1)** no se contaba con un programa de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación y **2)** no se

contaba con una oferta complementaria de cuidado de menores dirigido a padres y madres del Instituto, por lo que se realizó un plan de acción para mejorar el puntaje obtenido.

Finalmente, partiendo de la experiencia en la Auditoría de certificación en 2017 con la Asociación de Normalización y Certificación. A.C., ésta fue propuesta como el Organismo de Certificación para realizar la Auditoría de Vigilancia.

### **III. Informe de Diagnóstico respecto al cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana.**

La persona consultora especialista en el tema de la Norma Mexicana entregó al personal de la UTGyDH un diagnóstico técnico con el nivel de cumplimiento del IECM en el avance de los requisitos de esa Norma que permitió identificar como oportunidad de mejora que el personal de Protección Civil cuente con un curso especializado en atención de emergencias para personas con discapacidad, mayores y embarazadas, que les permita un mejor conocimiento para atención, asistencia y el manejo de crisis para estos grupos de personas.

La UTGyDH, revisó e integró las evidencias para el cumplimiento de los catorce requisitos de la Norma Mexicana, y de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.

Asimismo, realizó diversas acciones previas a la Preauditoría. Dentro de las cuales podemos destacar las siguientes:

- El 25 de octubre de 2019, se realizó la tercera reunión ordinaria del Grupo de Vigilancia en la que se informó a los integrantes del inicio de las actividades para evaluar el mantenimiento de los diferentes requisitos establecidos en la Norma Mexicana, que dieron origen a la certificación, a fin de atender la Preauditoría y Auditoría Vigilancia.

- El 28 de octubre de 2019, se realizó una reunión de trabajo con las y los enlaces designados por las distintas áreas para el proceso de recertificación del IECM en la Norma Mexicana, con la finalidad de revisar los requisitos y evidencias necesarias a presentar en la Preauditoría y Auditoría Vigilancia.
- El 6 de noviembre de 2019, se sostuvo una reunión con las y los integrantes del Grupo de Vigilancia a fin de coordinar la recopilación de evidencias necesarias para atender cada uno de los requisitos de la Norma Mexicana en la Preauditoría y Auditoría de Vigilancia.
- El 7 de noviembre de 2019, se difundieron a través de la RIE y de los correos institucionales, las ofertas complementarias de cuidado de menores dirigido a padres y madres del Instituto.
- El 15 de noviembre del presente año, se realizó una actividad para promover la convivencia familiar en las instalaciones del IECM, en la que se presentó la intervención escénica denominada *La pelea del año* y se proyectó la película *Kirikú y la bruja*, se generó un espacio de reflexión en el que las niñas y los niños asistentes hablaron sobre las consecuencias de la violencia, compartiendo expresiones tan reveladoras como las siguientes: *algunas palabras duelen más que los golpes, los golpes hieren, en las escuelas hay bullying, existe la violencia de género, en algunos noviazgos hay violencia, la discriminación y el acoso son un tipo de violencia, con los chistes podemos lastimar a las personas y ¡hay que poner el ejemplo para parar la violencia!*.
- Mediante comunicados vía correo electrónico institucional, se solicitó a las y los enlaces para el proceso de recertificación del IECM en la Norma Mexicana, difundir a las personas trabajadoras adscritas a su área, los documentos y links para su consulta, siguientes:
  - Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IECM

- Código de Conducta del IECM
- Manual para el uso incluyente, no sexista y no discriminatorio del lenguaje en el IECM,
- Directorio de los Ombudsperson o Personas Consejeras del IECM,
- Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, y
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Asimismo, se colocaron en los espacios de mayor afluencia en el IECM, carteles referentes a temas sobre: Norma Mexicana, Código de Conducta, Licencia de Paternidad y Contratación sin discriminación, así como en sus órganos desconcentrados.



- El 25 de noviembre se ratificó la conformación de la actual integración del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación
- El 26 de noviembre del 2019, el consultor especialista en la Norma Mexicana, entregó las carpetas físicas con las evidencias de cumplimiento debidamente integradas de los catorce requisitos de la Norma Mexicana y un informe diagnóstico de la eficiencia en el mantenimiento de las condiciones que propiciaron la certificación.

#### **IV. Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación aplicado a las personas trabajadoras del IECM**

La Norma Mexicana establece en el requisito crítico 5, que el Organismo de Certificación aplicará un cuestionario relacionado con el clima laboral y no discriminación al personal, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el IECM, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

En cumplimiento a ese requisito, del 28 de noviembre al 4 de diciembre de 2019, se envió por correo institucional masivo el link con el cuestionario, para que las trabajadoras y trabajadores de la sede central del IECM lo contestaran, para ello, se envió el siguiente correo:

**De:** ADMIN-IECM <[admin-iecm@iecm.mx](mailto:admin-iecm@iecm.mx)>

**Enviado el:** jueves, 28 de noviembre de 2019 01:33 p. m.

**Asunto:** Participa. Responde el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación / Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

**Estimadas compañeras y estimados compañeros:**

Como parte de los requisitos para demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron la certificación del IECM en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, **el órgano de certificación requiere de la aplicación de un cuestionario para medir el clima laboral**, por ello, solicitamos atentamente que respondas las preguntas de manera personal y confidencial en el siguiente link, mismo que estará habilitado 24 horas.

[Responder Encuesta](#)

**¡Agradecemos tu participación en este ejercicio!**



**NORMA MEXICANA**  
**En Igualdad Laboral y no Discriminación**  
NMX-R-025-SCFI-2015

[https://www.e-encuesta.com/r/8u2\\_glaRVX8o982YU9jLcQ/](https://www.e-encuesta.com/r/8u2_glaRVX8o982YU9jLcQ/)

El cuestionario fue contestado por 314 personas, 146 mujeres y 168 hombres.

A manera de ejemplo, el 93.31% de las personas manifiestan conocer que existe una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y el 85% que existe un Código de Conducta.

Asimismo, el 74.84% refirió que existe un Comité de igualdad y no discriminación, y el 86.31% dijo conocer que existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

También, el 34.08% de las personas respondió que algunas veces las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas; el 32.80% que nunca y el 13.38% que siempre.

A la pregunta: ¿Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual?, el 57.64% manifestó que siempre, el 25.48% que con frecuencia, el 15.61% señaló que algunas veces y el 1.27% que nunca.

En la pregunta de si las mujeres y hombres de este centro de trabajo tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación, el 42.04% manifestó que siempre y el 28.98% que algunas veces; el 22.29% que, con frecuencia, y el 6.69% que nunca.

Respecto a la pregunta de contar con un programa de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, el 28.34% del personal del Instituto respondió que siempre se cuenta con uno; el 33.12% señaló que algunas veces, y el 10.19% que nunca.

En el tema de permanencia y ascenso se preguntó: ¿En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona? el 30.25% de las personas expresó que nunca, el 28.66% que algunas veces, el 23.25% que con frecuencia, y el 17.83% que siempre.

De igual manera, a la pregunta: ¿En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa?, el 15.29% manifestó que nunca, el 38.38% que algunas veces, el 17.83% que con frecuencia y el 28.03% que siempre.

Respecto de la percepción sobre la eficacia de los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación en el IECM, el 34.71% de personas considera que siempre lo son, mientras el 29.62% señala que, con frecuencia, el 28.03% que algunas veces y el 7.64% que nunca.

Finalmente, de las cincuenta y seis preguntas que conforman el cuestionario se advierte que el personal que labora en el IECM conoce los documentos e instancias en materia de igualdad laboral y no discriminación, sin embargo, aún es necesario realizar acciones de mejora y fortalecimiento en esos temas.

## **V. Preauditoría**

El 28 de noviembre de 2019, el Organismo de Certificación, a través de un auditor realizó la Preauditoría, en la que evaluó las condiciones laborales y las actividades institucionales implementadas al interior del IECM en materia de igualdad laboral y no discriminación, y entregó un *Informe de auditoría interna en la Norma Mexicana*.

En dicho Informe, se advierte que este IECM en la mayoría de los requisitos obtuvo el puntaje máximo, excepto en los requisitos 11 y 13, en los que el auditor indicó las oportunidades de mejora siguientes:

<b>Número</b>	<b>Requisito</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>	<b>OPORTUNIDAD DE MEJORA</b>
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	5	4	Fortalecer el uso de lenguaje accesible en el centro de trabajo
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	12	9	Fortalecer los protocolos específicos de atención para las diferentes tipos de discapacidades.

Derivado de lo anterior, y considerando que el requisito 5 (aplicación de los cuestionarios sobre clima laboral) se encontraba abierto como lo dispone la evaluación, no fue considerado el puntaje correspondiente (5 puntos), por lo que, a manera de resultado previo, se obtuvo **91 de los 100** puntos establecidos.

Asimismo, indica que el IECM cumple con 4 de las 5 medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas y que **se atendió la no conformidad** que se presentó en la certificación del 2017, **respecto de no contar con una oferta complementaria de cuidado de menores dirigido a padres y madres del Instituto.**

#### **VI. Auditoría de Vigilancia en la Norma Mexicana.**

Como se mencionó, en la Norma Mexicana, se establece que la Auditoría de Vigilancia, la cual se realiza a los centros de trabajo certificados de forma bianual para verificar que se mantiene el cumplimiento y mejora de los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.

En tal virtud, el 3 y 4 de diciembre se llevó a cabo en las instalaciones del IECM la Auditoría de Vigilancia, en la que se consideró el puntaje (5 puntos) correspondiente a la aplicación del cuestionario sobre clima laboral, y se fortalecieron algunas oportunidades de mejora identificadas en la Preauditoría, y en ese sentido se elaboró con apoyo del personal de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral y Geoestadística, diversa señalética inclusiva en braille, la cual se colocó en las áreas y espacios de reuniones del IECM. Asimismo, se difundió el directorio del Grupo de Vigilancia a través de los correos institucionales y de la RIE. Derivado de lo anterior, se obtuvo un puntaje de **96 de los 100 puntos.**

También, se acreditaron **cuatro** de las cinco **medidas de nivelación**, inclusión y acciones afirmativas y se solventó la no conformidad **respecto de no contar con una oferta complementaria de cuidado de menores dirigido a padres y madres del Instituto** presentada en la certificación de 2017.

El resumen de resultados respecto al cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, derivados de la Auditoría de Vigilancia, muestra lo siguiente:

Número	Requisito	Puntaje máximo	Puntaje obtenido	
			2017	2019
<b>1 Punto crítico</b>	<b>5.3.3.1.1</b> Contar con una Política de Igualdad Laboral y no discriminación en el centro de trabajo equivalente.	10	10	10
<b>2 Punto crítico</b>	<b>5.3.3.2.1</b> Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	5
<b>3 Punto crítico</b>	<b>5.3.3.2.2</b> Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5	5	5
<b>4 Punto crítico</b>	<b>5.3.3.2.3</b> Realizar una auditoría interna.	5	5	5
<b>5 Punto crítico</b>	<b>5.3.3.2.4</b> Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	5

Número	Requisito	Puntaje máximo	Puntaje Obtenido	
			2017	2019
6	5.3.3.3.1 Existencia de un código de ética o equivalente.	3	3	3
7	5.3.3.4.1 Garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5	5	5
8	5.3.3.4.2 Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	5	5
9	5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	5	5
10	5.3.3.4.4. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5	4	4
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5	5	5
12	5.3.3.5.1.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	23	18 <sup>4</sup>	23
13	5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	12	12	9
14	5.3.3.7.1 Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7	7	7
<b>Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación.</b>		<b>100</b>	<b>94</b>	<b>96</b>

<sup>4</sup> En el "Informe de evaluación en sitio" emitido en el año 2017, en el numeral 4 "No conformidades generadas", el Organismo de Certificación describió lo siguiente: "No se cuenta con una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, con la información desagregada por sexo".

Derivado de lo anterior, se advierte que los requisitos que el IECM debe reforzar son:

- Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del IECM
- Contar con accesibilidad en el IECM, en especial, con un lenguaje accesible.

Ahora bien, el resultado de la implementación de las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas en el IECM, fueron los siguientes:

Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas		Cumple	No cumple
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.		
2	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.		
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal.		
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.		
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.		

En conclusión, el IECM mostró un cumplimiento con **96 puntos** de los posibles 100 establecidos por la Norma, así como cuatro medidas de nivelación, por lo tanto, se mantiene el **certificado nivel oro**.

## VII. Oportunidades de mejora detectadas por ANCE.

El Organismo de Certificación asentó en el *Informe de evaluación en sitio*, oportunidades de mejora en los puntos siguientes:

Requisito		Oportunidades de mejora
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<b>Considerar que todas las listas de asistencia a los cursos, talleres, eventos, capacitaciones etc. que realice este IECM estén desagregadas por sexo.</b>
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<b>Implementar un programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, dirigido especialmente al personal de la Secretaría Administrativa, Grupo de Vigilancia, y Ombudsperson o personas consejeras.</b>
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	<b>Elaborar listas desagregadas por sexo de la oferta complementaria para el cuidado de menores.</b>
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	<b>Ajustar espacios físicos a las necesidades de toda persona;</b> por ejemplo, mejorar la inclinación de las rampas, destinar lavabos para personal con discapacidad, evitar desniveles en el piso, retirar el <i>escalón</i> de acceso a la carpa anexa al lactario.

### VIII. Comentarios emitidos por ANCE.

El Organismo de Certificación también indicó en el *Informe de evaluación en sitio*, lo siguiente:

- Identificó como fortaleza el alto involucramiento de las personas trabajadoras en todos los niveles para llevar a cabo el mantenimiento y mejora de la Norma Mexicana.
- Observó el adecuado mantenimiento y mejora en las prácticas de igualdad laboral y no discriminación que ha implementado el IECM a partir de su certificación en 2017, a la fecha de la Auditoría de Vigilancia.