



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

**INFORME DE RECERTIFICACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE
MÉXICO EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015
EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

**PUNTO 4
DÉCIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
13 DE DICIEMBRE DE 2021**

Índice

I.	Introducción.....	2
II.	Antecedentes.....	2
III.	Informe de las evaluaciones previas a la Auditoría de Recertificación, respecto del cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana 025.	3
IV.	Preauditoría	6
V.	Aplicación del <i>Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación</i> a las personas trabajadoras del IECM.....	7
VI.	Auditoría de Recertificación en la Norma Mexicana 025.	8
VII.	Oportunidades de mejora detectadas por ANCE.	10
VIII.	Comentarios emitidos por ANCE.....	10

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 ello, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) decidió en 2017 implementar de forma voluntaria la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* (Norma Mexicana 025).

Esta Norma 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 su personal.

Sus principales ejes de acción 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 laboral, familiar y personal con igualdad de trato y de oportunidades.

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.

II. Antecedentes.

Desde 2017, el IECM se encuentra certificado en la Norma Mexicana 025, en donde a través de una Auditoría de Certificación a cargo de la *Asociación de Normalización y Certificación* (ANCE), organismo certificador acreditado por la *Entidad Mexicana de Acreditación*, obtuvo un puntaje de **94 puntos** de los 100 requeridos, así como cuatro medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, haciéndose acreedor al distintivo **Oro**.

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**.

Aunado a lo anterior, ANCE identificó y asentó en el *Informe de evaluación en sitio*, oportunidades de mejora en los requisitos 9, 10, 12 y 13, por lo que, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH) elaboró el *Informe para la atención de las oportunidades de mejora que el organismo de certificación identificó en la Auditoría de Vigilancia en 2019*, con el objetivo de identificar e implementar las actividades necesarias para mejorar el puntaje obtenido.

Por otro lado, de conformidad con la Norma Mexicana 025, a los cuatro años de haber obtenido la certificación inicial, el IECM debe hacer frente a una Auditoría de Recertificación para mostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron la certificación inicial; así como la atención a las oportunidades de mejora identificadas en 2019, a fin de ratificar el compromiso, fomento y promoción de una cultura de igualdad laboral y de oportunidades en beneficio de las personas trabajadoras del IECM, y así, conservar la certificación.

Para ello, la UTGyDH solicitó la asistencia de un consultor especialista en el tema, con la finalidad de contar con una opinión técnica respecto del cumplimiento de los requisitos y las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, así como identificar las acciones pendientes de realizar para la Auditoría de Recertificación.

Finalmente, partiendo de la experiencia en las Auditorías de Certificación y de Vigilancia en 2017 y 2019, respectivamente, el organismo de certificación propuesto fue ANCE para realizar la Auditoría de Recertificación.

III. Informe de las evaluaciones previas a la Auditoría de Recertificación, respecto del cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana 025.

La UTGyDH revisó e integró las evidencias para cumplir los catorce requisitos y las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que establece la Norma Mexicana 025. Asimismo, realizó diversas actividades previas a la Auditoría de Recertificación, dentro de las cuales destacan de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes:

- En enero de 2021 se elaboró el *Plan de Acción para el mantenimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el IECM*, con el objetivo de identificar las actividades a realizar para el cumplimiento de los ejes de acción y promover una cultura que garantice la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre todas las personas trabajadoras del IECM.
- En cumplimiento al proceso de recertificación que establece la Norma Mexicana 025, el 18 de octubre de 2021, se solicitó por oficio al Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, directamente en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la emisión de las constancias de no incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (quejas procedentes).

Respecto de las acciones realizadas con las y los integrantes del *Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación* (Grupo de Vigilancia) y enlaces de género y derechos humanos, se reporta lo siguiente:

- El 6 de noviembre de 2020 se aplicó a integrantes del Grupo de Vigilancia el *Cuestionario*

Diagnóstico de conocimientos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objetivo de identificar el nivel de conocimiento en la materia, y con ello, reforzar las necesidades de asesoría y capacitación para el cumplimiento de sus funciones.

- El 22 de diciembre de 2020, en la Décima Segunda Sesión Ordinaria, se presentó el *Plan de Trabajo del Grupo de Vigilancia para la Recertificación del IECM en la Norma Mexicana 025*.
- El 3 y 4 de febrero de 2021 se impartió de manera virtual el *Taller de Actualización del Grupo de Vigilancia*, a fin de dotarles de herramientas para vincularse con el proceso de certificación en la norma referida.
- El 23 de marzo de 2021, se solicitó por oficio a las áreas del IECM designar personal como enlaces de género y derechos humanos para incorporarse a las tareas de recopilación, organización y sistematización de la información generada en sus áreas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación, con la finalidad de presentarla como evidencia en la Auditoría de Recertificación.
- El 14 de abril del año en curso, en la Primera Reunión Ordinaria del Grupo de Vigilancia se aprobó la *Propuesta de trabajo para identificar los documentos, las áreas y las personas que proveerán las evidencias para el cumplimiento de la Norma Mexicana 025*.
- El 7 de mayo siguiente, mediante correo electrónico, se solicitó a las personas integrantes del Grupo de Vigilancia elegir en qué actividades podrían participar para integrar las evidencias que se presentarían en la Auditoría de Recertificación. Asimismo, se solicitó apoyo a las personas integrantes del *Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual del IECM* y a las Personas Consejeras u *Ombudsperson* para revisar los documentos de la Norma Mexicana 025.
- El 8 y 9 de julio de 2021 con apoyo del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se impartió el *Taller sobre Igualdad y No Discriminación* a las personas adscritas a la Coordinación de Recursos Humanos, integrantes del Grupo de Vigilancia, Personas Consejeras u *Ombudsperson*, enlaces de género y derechos humanos y al personal de la UTGyDH.
- Durante el mes de septiembre del año en curso se tuvieron reuniones de trabajo con integrantes del Grupo de Vigilancia y enlaces de género y derechos humanos para recabar e integrar las evidencias para 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 se dio a conocer por correo electrónico institucional, la nueva integración del Grupo de Vigilancia.

En relación con las actividades para promover la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, se reporta lo siguiente:

- El 25 de julio se difundió la Infografía: *Procedimientos para que las madres trabajadoras del IECM ejerzan los derechos de maternidad*.
- Los 25 al 27, y el 30 y 31 de agosto se difundió el video animado: *La importancia de no*

discriminar a las mujeres u hombres que ejerzan sus derechos laborales de maternidad o paternidad, a fin de contribuir a que el personal identifique conductas contrarias a propiciar una cultura laboral inclusiva.

- El 3, 6, 8 y 10 de septiembre, se difundió la promoción educativa para el cuidado de menores en beneficio del personal del IECM.
- El 27 de septiembre se transmitió la charla: *La corresponsabilidad en la familia* para visibilizar la importancia de distribuir de manera coordinada y equitativa, entre las personas que integran la familia, las tareas domésticas y las responsabilidades.
- El 28 de septiembre se presentó en la Comisión de Igualdad 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.
- El 25 de octubre, se difundió el video *Discriminar y culpabilizar a las personas trabajadoras que ejercen sus derechos laborales de maternidad o paternidad implica violencia laboral*.
- Los días 17 y 24 de noviembre 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, con la finalidad de fomentar la convivencia entre las personas trabajadoras del IECM y sus familias, a través de la reflexión de diferentes conductas discriminatorias, con la propuesta de aplicar los valores de inclusión e igualdad de género como un estilo de vida.

Respecto de las acciones en materia de accesibilidad, se informa lo siguiente:

- El 16 de febrero de 2021 la Secretaría Administrativa comunicó, mediante oficio IECM/SA/0266/202, la realización de mejoras a los baños de mujeres y hombres ubicados en la planta baja del IECM.
- El 21 de mayo de 2021, mediante oficio IECM/UTGyDH/071/2021, se solicitó a la Directora del Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (Indiscapacidad) realizara una evaluación del estado de cumplimiento del IECM respecto del *Diagnóstico de Accesibilidad*.
- El 9 de julio, el Indiscapacidad envió al Secretario Administrativo la resolución del *Diagnóstico de Accesibilidad* para el IECM, por lo que, en respuesta, éste envió el 25 de agosto al Indiscapacidad el oficio IECM/SA/1571/2021 con un cronograma que contiene las actividades para atender las recomendaciones emitidas.

Por otra parte, durante el mes de noviembre de 2021 se difundieron los siguientes instrumentos que abonan a la promoción del respeto, la inclusión, la perspectiva de género y las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en un marco de protección a los derechos humanos:

- 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.
- Norma Mexicana 025.
- Directorio de las Personas Consejeras u *Ombudsperson*, del Grupo de Vigilancia, y del *Comité sobre casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM*.

Asimismo, del 27 de noviembre al 1° de diciembre de 2021, se difundió el Cartel: *Licencia de paternidad y para cuidados paternos*; y los días 26, 28, 29 y 30 de noviembre y 1° de diciembre se compartió por correo institucional el Cartel: *El IECM prohíbe la solicitud de certificado médico de no embarazo y de VIH*.



Además, se mantuvieron y colocaron en los espacios de mayor afluencia en el IECM, carteles referentes a los temas: Norma Mexicana 025, Código de Conducta, Licencia de Paternidad, Contratación sin discriminación y Espacios compartidos.

En el transcurso de estas actividades, la persona consultora especialista en la Norma Mexicana 025 entregó el 3 de noviembre del presente año, al personal de la UTGyDH, el *Diagnóstico de Autoevaluación* que permitió conocer el cumplimiento de **79 puntos** de los 100 establecidos y **dos** de cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.

Aunado a lo anterior y, en cumplimiento al Requisito 4 de esta Norma, se informa que el 16 de noviembre de 2021, se realizó una *Auditoría Interna* en donde se obtuvo una puntuación de **94** y se cumplieron **dos** de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.

Con estas evaluaciones se pudieron prever las actividades necesarias para afrontar la Preauditoría y la Auditoría de Recertificación, buscando incrementar el puntaje.

IV. Preauditoría

El 26 de noviembre de 2021, el organismo de certificación ANCE 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.

En el informe entregado se advierte que el IECM en la mayoría de los requisitos obtuvo el puntaje máximo, excepto en los requisitos 2, 8, 9,10 y 11 en los que la persona auditora indicó las oportunidades de mejora siguientes:

Núm.	Requisito	Puntaje	Puntaje	Oportunidad de mejora
------	-----------	---------	---------	-----------------------

		máximo	Obtenido	
2	Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	0	Si bien la organización realiza difusión de los integrantes del Grupo de vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el instituto electoral de la ciudad de México, no se realizó dicha difusión de las nuevas personas integrantes de dicho grupo.
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	4	Considerar los resultados del mecanismo de evaluación del desempeño con información desagregada por sexo.
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	4	Considerar en todas las capacitaciones mantener listas desagregadas por sexo.
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5	4	Considerar en todas las capacitaciones mantener listas desagregadas por sexo.
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible	5	4	Fortalecer el uso del lenguaje incluyente en la documentación (puestos de trabajo).

Respecto del requisito 5, relacionado con la aplicación de los cuestionarios sobre clima laboral, no fue considerado el puntaje correspondiente porque se encontraba abierto como lo dispone la Norma Mexicana 025, por lo que, el resultado previo fue de **91** de los 100 puntos establecidos; así como **cuatro** de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.

V. Aplicación del *Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación a las personas trabajadoras del IECM.*

La Norma Mexicana 025 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 de las personas trabajadoras del IECM, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

En cumplimiento, del 24 de noviembre al 1° de diciembre de 2021, se envió por correo institucional el enlace al cuestionario, para que las personas trabajadoras lo contestaran, fue remitido mediante el siguiente mensaje:

De: ADMIN-IECM <admin-iecm@iecm.mx>

Enviado el: Mié. 24/11/2021 10:30 AM

Asunto: Encuesta para medir el clima laboral

Estimada Comunidad del IECM:

Como parte de los requisitos para la recertificación del IECM en la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 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 tu apoyo para responder, de manera personal y confidencial, las preguntas que se encuentran en el siguiente enlace.

Cabe señalar que la redacción de las preguntas fue realizada por el Consejo Interinstitucional (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación).

<https://encuesta.com/s/gpFehMALZno1a35PyPaEAQ/>

¡Agradecemos tu participación en este ejercicio!



**NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015
EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

El cuestionario fue contestado por **477** personas, **232** mujeres y **245** hombres.

VI. Auditoría de Recertificación en la Norma Mexicana 025.

El 30 de noviembre y 1° de diciembre de 2021 se llevó a cabo en las instalaciones del IECM la Auditoría de Recertificación, en la que se consideró el puntaje correspondiente a la aplicación del cuestionario sobre clima laboral y se fortalecieron algunas oportunidades de mejora identificadas en la Preauditoría.

A continuación, se muestra el resumen de los resultados obtenidos en la Auditoría de Recertificación respecto del cumplimiento de la Norma Mexicana 025 y su evolución respecto de 2017 y 2019:

Número	Requisito	Puntaje máximo	Puntaje obtenido		
			2017	2019	2021
1 Punto crítico	5.3.3.1.1 Contar con una Política de Igualdad Laboral y no discriminación en el centro de trabajo equivalente.	10	10	10	10
2 Punto crítico	5.3.3.2.1 Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	5	5
3 Punto crítico	5.3.3.2.2 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5	5	5	5

Número	Requisito	Puntaje máximo	Puntaje obtenido		
			2017	2019	2021
4 Punto crítico	5.3.3.2.3 Realizar una auditoría interna.	5	5	5	5
5 Punto crítico	5.3.3.3.15.3.3.2.4 Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	5	5
6	5.3.3.3.2 Existencia de un código de ética o equivalente.	3	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	5
8	5.3.3.4.2 Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	5	5	5
9	5.3.3.4.3 Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	5	5	4
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	5
11	5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5	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	23	23
13	5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	12	12	9	12
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	7
Puntaje:		100	94	96	99

Ahora bien, el resultado de la evaluación de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas en el IECM, fue el siguiente:

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.		

Como se puede apreciar, se obtuvieron **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**.

VII. Oportunidades de mejora detectadas por ANCE.

A manera de retroalimentación, el organismo de certificación asentó en el *Informe de Evaluación en Sitio*, lo siguiente:

Número	Requisito	Puntaje máximo	Puntaje Obtenido	Oportunidad de mejora
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	4	Analizar la conveniencia de considerar a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad en los procesos de capacitación; como por ejemplo consejeras, consejeros y titulares.
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	23	23	Analizar la conveniencia de revisar los puestos y a su vez las actividades que pudieran realizarse desde casa.

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 del personal que atendió la Auditoría de Recertificación.
- Reconoció los avances en temas de accesibilidad con respecto a evaluaciones anteriores.
- Recomendó mantener el certificado con el nivel Oro.
- Sugirió impulsar la participación de la comunidad institucional en más eventos.