COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

PRESENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL *GRUPO DE VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN* PARA LA 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 3
DÉCIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
22 DE DICIEMBRE 2020

Índice

I. Introducción....3

II. Antecedentes....4

III. Objetivo general....6

IV. Objetivos específicos....6

V. Capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación. 7

VI. Cumplimiento de los requisitos y oportunidades de mejora detectadas en la Auditoría de Vigilancia de 2019. 7

VII. Coordinación con las áreas. 11

VIII. Actividades preparatorias para la Auditoría Interna. 11

IX. Cronograma. 12

I. Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligatoriedad de todas las autoridades del Estado Mexicano para que, en el ámbito de sus atribuciones, promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos. Asimismo, estipula que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas.

Asimismo, la Constitución Política de la Ciudad de México *garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa*.[1]

Además, esta Constitución local *prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivadas por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También considera discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia*[2], así como la negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos.

De acuerdo a lo establecido en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, es obligación de los entes públicos de la Ciudad promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México y en todas las disposiciones legales aplicables.

[1] Artículo 4, inciso C, numeral 1.
[2] *Ibidem*, numeral 2.

En el caso del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral), su Reglamento en Materia de Relaciones Laborales establece que se deberá promover que el personal realice sus funciones bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, equidad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de la población habitante de la Ciudad y especialmente de los grupos vulnerables. Asimismo, instrumentando en sus procedimientos la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

En el mismo sentido, la *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México*, contiene los principios generales que promueven una cultura que garantice la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre todas sus personas trabajadoras, sin distinción alguna de género o sexo, con independencia de su cargo, atribuciones, nivel de responsabilidad, relación laboral e interacciones que ocurran como consecuencia de las funciones realizadas, dentro o fuera de las instalaciones en razón de atender alguna actividad o comisión institucional.

Por todo lo anterior, es importante considerar que esta tarea debe realizarse no sólo para la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía, sino replicarse además al interior del Instituto Electoral, dada la necesidad de evitar actos de discriminación que se puedan presentar en el ámbito laboral interno, como parte de las relaciones laborales.

II. Antecedentes

La *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* (Norma Mexicana)[3], fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, entró en vigor el 18 de diciembre de ese mismo año.

Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer, mediante una certificación, 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, producto del esfuerzo

[3] 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/

de tres Instituciones del Gobierno Federal: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Tomando en cuenta el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, el Instituto Electoral en el mes de abril de 2017, mediante la otrora Comisión Provisional de Igualdad de Género y Derechos Humanos aprobó la *Ruta para la implementación de la Certificación del IECM* en la Norma Mexicana.

Dentro de las actividades que se llevaron a cabo para alcanzar la certificación, se destaca la creación e instalación del *Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación* (Grupo de Vigilancia), integrado de forma equitativa por mujeres y hombres, y con la siguiente estructura: una Presidencia, una Secretaría Técnica y doce personas trabajadoras provenientes de diversas áreas de responsabilidad del Instituto Electoral.

A fin de dotar de transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad de las actividades derivadas de la Norma Mexicana, el Grupo de Vigilancia rige su actuar en apego con lo establecido en sus *Lineamientos Operativos* y el *Código de Conducta*.

En consecuencia, en diciembre de 2017, la Asociación de Normalización y Certificación (ANCE), acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación, realizó la Auditoría de certificación al Instituto Electoral, en la que se logró el cumplimiento de 94 de los 100 puntos requeridos, por lo que el 15 de diciembre de 2017, el Instituto Electoral obtuvo la certificación en la Norma Mexicana, con el distintivo *Oro*, siendo el primer organismo público local en obtenerlo.

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

Es por ello que, el 03 y 04 de diciembre de 2019, se llevó a cabo la Auditoría de Vigilancia a cargo de ANCE, en la que el Instituto Electoral cumplió con 96 puntos de los 100 posibles establecidos por la Norma Mexicana, así como cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas; y el 12 de diciembre recibió el Dictamen de ratificación de la certificación inicial, con la máxima distinción, nivel *Oro*.

Con lo anterior, el Instituto Electoral asumió el compromiso no sólo de mantener las acciones con las que se obtuvo el certificado, sino también, atender las oportunidades de mejora y las actividades en donde no se logró el máximo puntaje.

Finalmente, la Norma Mexicana establece que, a los cuatro años de vigencia del certificado original, los centros de trabajo, en este caso, el Instituto Electoral puede obtener la recertificación, para lo cual deberá acreditar un incremento del 10% en el proceso de mejora continua con respecto a la calificación final obtenida en la auditoría anterior.

III. Objetivo general

Contar con una planeación por parte del Grupo de Vigilancia, para la realización de acciones a fin de dar cumplimiento a los requisitos, y atención a las oportunidades de mejora detectadas en la Auditoría de Vigilancia de 2019, para estar en posibilidades de que el Instituto Electoral se recertifique en la Norma Mexicana.

IV. Objetivos específicos

a. Identificar:

   i. Las necesidades de capacitación y sensibilización de las personas integrantes del Grupo de Vigilancia para el cumplimiento de sus atribuciones.
   ii. El nivel de cumplimiento del Instituto Electoral de cada uno de los requisitos de la Norma Mexicana a fin de generar las acciones que permitan mantener los puntajes más altos obtenidos y mejorar aquellos en que no se ha logrado dicho puntaje.
   iii. Las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que ha cumplido el Instituto Electoral a fin de implementar las tareas para mantener su cumplimiento y lograr aquella que se encuentra pendiente.

b. Revisar los documentos del Instituto Electoral relativos a la Norma Mexica para conocer su vigencia y oportunidad de mejora, y elaborar propuestas a las instancias pertinentes.

c. Planear acciones para la atención a las oportunidades de mejora detectadas en la Auditoría de Vigilancia de 2019.

d. Informar a la presidencia del Grupo de Vigilancia de las actividades preparatorias para la realización de la Auditoría Interna previa a la Auditoría de recertificación en la Norma Mexicana.

V. Capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación.

Considerando las atribuciones conferidas a las personas integrantes del Grupo de Vigilancia, respecto a vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de los requisitos y las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, para continuar con la certificación en la Norma Mexicana, es necesario identificar sus necesidades de capacitación.

Para ello, los resultados del cuestionario para el *Diagnóstico de conocimientos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, aplicado recientemente, serán de utilidad en esta tarea.

Es importante priorizar su participación e inscripción en las actividades, cursos, talleres y demás ofertas educativas disponibles en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, igualdad de género, inclusión, entre otras, que organiza el Instituto Electoral, para el óptimo desarrollo de sus funciones y para coadyuvar en la acreditación del incremento del porcentaje en el proceso de mejora continua requerido para la recertificación.

VI. Cumplimiento de los requisitos y oportunidades de mejora detectadas en la Auditoría de Vigilancia de 2019.

El Grupo de Vigilancia tiene entre sus funciones vigilar que se lleven a cabo todas las acciones tendientes al cumplimiento de la Norma Mexicana con el objeto de mantener la certificación, de tal manera que permanezcan vigentes los documentos en la materia, por ello, se propone la revisión, y en su caso, la elaboración de propuestas de mejora de los siguientes:

- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación;

- Código de Conducta;
- Lineamientos operativos del Grupo de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación;
- Lineamientos operativos del Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual.
- Reglas operativas del *Ombudsperson* o persona(s) consejera(s).

Respecto de la identificación del cumplimiento del Instituto Electoral de cada uno de los requisitos de la Norma Mexicana, se puede señalar lo siguiente:

a) El nivel de cumplimiento que el Instituto Electoral obtuvo en la Auditoría de Vigilancia de 2019.

Número	Requisito	Puntaje	
		Máximo	Obtenido en 2019
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
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
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
4 Punto crítico	**5.3.3.2.3** Realizar una auditoría interna.	5	5
5 Punto crítico	**5.3.3.2.4** Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5

Número	Requisito	Puntaje	
		Máximo	Obtenido en 2019
6	**5.3.3.3.1** Existencia de un código de ética o equivalente	3	3
7	**5.3.3.4.1** Garantizar la igualdad salarial y el otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5	5
8	**5.3.3.4.2** Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	5

Número	Requisito	Puntaje	
		Máximo	Obtenido en 2019
9	**5.3.3.4.3** Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	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
11	**5.3.3.4.5** Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	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	23
13	**5.3.3.6.1** Contar con accesibilidad en los centros de trabajo	12	9
14	**5.3.3.7.1** Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7	7
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación.		**100**	**96**

En relación con el resultado de la implementación de las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, se muestra lo 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.		

Por lo anterior, el Instituto Electoral cumple con 96 puntos de los 100 posibles establecidos por la Norma Mexicana, así como cuatro de las cinco medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas; por lo tanto, mantuvo el certificado nivel *Oro*.

Sin embargo, mantener ese puntaje no será suficiente, pues la Norma Mexicana señala que: *Cuando un centro de trabajo renueva su certificado es necesario que el proceso de mejora continua se refleje en un aumento del 10 % en la calificación final obtenida en la anterior auditoría*.

b) Oportunidades de mejora detectadas por ANCE.

El Organismo de Certificación asentó en el *Informe de evaluación* atender los puntos siguientes:

Requisito	Descripción	Oportunidades de mejora
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	**Considerar que todas las listas de asistencia a los cursos, talleres, eventos, capacitaciones, etc. que realice este IECM, estén 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.	**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.**
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	**Elaborar listas desagregadas por sexo** de la oferta complementaria para el cuidado de menores.
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	Ajustar **espacios físicos a las necesidades de toda persona**; por ejemplo, mejorar la inclinación de las rampas, destinar lavabos para personal con discapacidad, evitar desniveles en el

Requisito	Descripción	Oportunidades de mejora
		piso, retirar el *escalón* de acceso a la carpa anexa al lactario.

VII. Coordinación con las áreas.

Asimismo, es necesario implementar acciones para la adecuada coordinación y comunicación con las áreas, en específico con las personas designadas como enlaces de género y derechos humanos de cada área del Instituto Electoral, para identificar, recabar información y documentar la evidencia que permitirá probar el cumplimiento de las prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, así como también proponer acciones para mejorar la implementación de la *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral*.

Para ello, resulta pertinente crear grupos de trabajo que puedan enfocar el seguimiento a cada requisito de la Norma Mexicana o a sus medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

VIII. Actividades preparatorias para la Auditoría Interna.

Con el objetivo de estar en las mejores condiciones posibles al momento de realizarse la Auditoría Interna, será importante informar las actividades realizadas en las reuniones de trabajo trimestrales del Grupo de Vigilancia.

Asimismo, quienes integran el Grupo de Vigilancia deberán informar a la Secretaría Técnica, a través de constancias (copia simple), las capacitaciones en materia de derechos humanos, igualdad de género, igualdad laboral y no discriminación que hayan cursado, de forma previa a la Auditoría de recertificación.

IX. Cronograma.

No.	Actividad	2020	2021											
		Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Sept	Oct	Nov	Dic
1	Envío a la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Plan de trabajo para el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación del IECM para su recertificación.	■												
2	Capacitación a las personas integrantes del Grupo de Vigilancia respecto de sus funciones en el marco del proceso de recertificación.		■											
3	Revisión de los documentos del IECM relativos a la Norma Mexicana.		■											
4	Identificación de las acciones para mantener los puntajes más altos obtenidos en la Auditoría de Vigilancia 2019 y mejora de aquellos que no han logrado dicho puntaje y seguimiento.			■			■			■			■	
5	Identificación de las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas que ha cumplido el Instituto Electoral a fin de generar las acciones que permitan mantener su cumplimiento y lograr aquella que se encuentra pendiente.				■			■			■		■	
6	Planificación de las acciones para la atención de las oportunidades de mejora detectadas en la auditoría de vigilancia.					■			■			■	■	
7	Elaboración de informes de seguimiento				■			■			■		■	
8	Informe de Auditoría de recertificación													■