

INE/JGE112/2022

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL MEDIANTE EL CUAL SE CREA EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN Y SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS PARA SU OPERACIÓN

G L O S A R I O

CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Consejo General	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEA	Dirección Ejecutiva de Administración
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
DOF	Diario Oficial de la Federación
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
Instituto/INE	Instituto Nacional Electoral
Junta	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
LFT	Ley Federal del Trabajo
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGPD	Ley General de las Personas con Discapacidad
Lineamientos	Lineamientos de Operación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE)
Norma/Norma Mexicana	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
RIINE	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional
UTIGYND	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

A N T E C E D E N T E S

- I. El 31 de marzo de 2014, el Consejo General del entonces Instituto Federal Electoral emitió el Acuerdo CG181/2014 por el que se aprueba la realización de acciones para determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual, en el que se acordó que *“la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, el Grupo de Trabajo y la Dirección Jurídica, tendrán un plazo de 60 días hábiles a fin de efectuar las acciones necesarias*

para determinar los impactos señalados y proponer las reformas estatutarias pertinentes y un proyecto de Protocolo Integral para Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en el que se contemplen dichos impactos". Se estableció, además, que el documento generado sería presentado al Consejo General del Instituto.

- II. El 27 de junio de 2014, la Junta emitió el acuerdo INE/JGE30/2014 por el que se aprueba el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral y se realizó la presentación de los impactos para la implementación del mismo, en cumplimiento a lo mandatado en el Acuerdo CG181/2014 del Consejo General del entonces IFE.
- III. El 2 de julio de 2014, el Consejo General emitió el acuerdo INE/CG84/2014 por el que se aprueba el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del INE, así como los impactos para la implementación de este.
- IV. El 19 de octubre de 2015, la Secretaría de Economía publicó en el DOF la declaratoria de vigencia de la norma oficial mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, misma que entró en vigor sesenta días naturales después de la publicación.
- V. El 27 de enero de 2016, en sesión extraordinaria, el Consejo General aprobó, mediante acuerdo INE/CG36/2016 la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral y las Líneas Estratégicas de la UTIGyND 2016-2023.
- VI. El 20 de junio de 2019, en sesión ordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE112/2019 el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el INE.
- VII. El 31 de octubre de 2019, en sesión ordinaria, la Junta aprobó el Manual de Organización Específica de la UTIGyND.
- VIII. El 17 de octubre de 2018, en sesión extraordinaria, el Consejo General aprobó mediante acuerdo INE/CG1342/2018 los Lineamientos del Concurso

Público del SPEN del Sistema del Instituto, del cual derivaron dos convocatorias del Concurso Público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del SPEN del sistema del Instituto, las cuales incluyeron tres disposiciones para dar curso a la acción afirmativa dictada para cerrar la brecha de ocupación en dicho servicio de las mujeres.

- IX.** El 8 de julio de 2020, en sesión ordinaria, el Consejo General aprobó mediante el acuerdo INE/CG162/2020 la emisión de un nuevo Estatuto, el cual abrogó el publicado en el DOF el 15 de enero de 2016, así como todas las disposiciones que lo contraviniera.
- X.** La emisión del nuevo Estatuto, incorporó la creación de un área especializada dentro de la Dirección Jurídica para el tratamiento y seguimiento de casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, (Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral) para que a través de la misma se brindara atención y orientación al personal del Instituto, y fuera la instancia encargada de la recepción y atención integral, orientación legal y psicológica necesaria a las personas que padecen o han sufrido casos de hostigamiento o acoso laboral y sexual; de la capacitación y sensibilización para prevenir y combatir este tipo de conductas; de sustanciar el procedimiento de conciliación cuando así lo soliciten las personas en casos de acoso laboral y conflictos laborales, así como llevar a cabo diligencias previas de investigación sobre probables conductas infractoras a fin de determinar el inicio o no del procedimiento laboral sancionador.
- XI.** El 8 de julio de 2020, en sesión ordinaria, el Consejo General aprobó mediante el acuerdo INE/CG163/2020 las modificaciones al RIINE, a fin de armonizar su contenido con el nuevo Estatuto.
- XII.** El 6 de enero de 2021, la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral comenzó actividades de conformidad con las atribuciones que le fueron conferidas.
- XIII.** El 30 de junio de 2021, en sesión ordinaria, el Consejo General aprobó mediante acuerdo INE/CG625/2021 el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral.

- XIV.** En 2019, 2020 y 2021 el Instituto ha sido reconocido por el Programa Equidad MX de la Fundación Human Rights Campaign (HRC), con el distintivo “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2021”.
- XV.** El 6 de enero de 2022, en sesión extraordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE15/2022 el Manual de proceso y procedimientos de gestión de la política de igualdad de género y no discriminación.

C O N S I D E R A N D O S

Marco jurídico nacional

- I.** De conformidad con el artículo 1º, párrafo quinto de la CPEUM, en México queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su párrafo tercero dispone que es obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- II.** El artículo 4º párrafo primero, de la CPEUM, dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.
- III.** El artículo 123 de la CPEUM, fracción VII, señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- IV.** El artículo 3º de la LFT, establece que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina

política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

- V.** El artículo 56 de la LFT, señala que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esa Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.
- VI.** El artículo 4° de la LFPED, dispone que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- VII.** El artículo 9° de la LFPED, establece que son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.
- VIII.** El artículo 34 de la LGIMH, dispone que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.
- IX.** Los artículos 10 y 11 de la LGAMVLV, señalan que la violencia laboral se define como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta

contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

- X.** El artículo 9 de la LGPD, señala que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.
- XI.** Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución y 29, 30, párrafo 2 y 31, párrafo 1 de la LGIPE, disponen que el Instituto es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley, además contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades y atribuciones. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género.
- XII.** El artículo 30, párrafo 1, incisos a), f y h) de la LGIPE dispone que son fines del Instituto, contribuir al desarrollo de la vida democrática; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; así como garantizar la paridad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral.
- XIII.** El artículo 31, párrafo 4, de la LGIPE, establece que el Instituto se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y las demás aplicables; organizándose conforme al principio de desconcentración administrativa.

- XIV.** El artículo 34 de la LGIPE, dispone que la Junta es uno de los órganos centrales del Instituto.
- XV.** El artículo 47 de la LGIPE, señala que la Junta será presidida por quien presida el Consejo General y se integrará por la persona que ocupe la Secretaria Ejecutiva y por quienes funjan como titulares de las direcciones ejecutivas del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral Nacional, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Administración, así como las personas titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, de la Unidad Técnica de lo contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales. El titular del Órgano Interno de Control podrá participar, a convocatoria del Consejero Presidente, en las sesiones de la Junta.
- XVI.** El artículo 48, numeral 1, incisos b) y o) de la LGIPE, en relación con el artículo 40, párrafo 1, incisos a), b), d) y o), del RIINE, la Junta tiene, entre otras atribuciones, fijar los procedimientos administrativos, conforme a las políticas y programas generales del Instituto, cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo General; coordinar y supervisar la ejecución de las políticas y programas generales del Instituto; coordinar las actividades de las Direcciones Ejecutivas; y las demás que le encomienden dicha Ley y otras disposiciones aplicables, el Consejo General o quien ocupe su Presidencia.
- XVII.** De los artículos 49 y 51, párrafo 1, incisos f), n) y w) de la LGIPE y, 41, párrafos 1 y 2, incisos a) y l), del RIINE, se desprende que la persona titular de la Secretaria Ejecutiva coordina la Junta, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto; y tiene dentro de sus atribuciones orientar y coordinar las acciones de las direcciones ejecutivas, actuar como secretario de la Junta, coordinar y supervisar la integración de los archivos de las sesiones y acuerdos de las comisiones temporales y las demás que le confiera la LGIPE, el Consejo General, quien presida el Consejo General, la Junta y otras disposiciones aplicables.

XVIII. El artículo 50, incisos b), f), i), j) y k) del RIINE, establece que entre las atribuciones de la DEA, se encuentran establecer y aplicar las políticas generales, criterios técnicos y lineamientos a que se sujetarán los programas de administración de personal; recursos materiales y servicios generales; recursos financieros y de organización del Instituto; organizar y dirigir la administración de los recursos materiales, financieros, así como la administración del personal del Instituto; establecer los programas de capacitación permanente y especial y procedimientos para la promoción y estímulo del personal administrativo sometiendo a la consideración de la Junta.

- a. Entre las temáticas de los programas de capacitación se deberán incluir aquellas relacionadas con la prevención, atención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género, e igualdad sustantiva, con el apoyo de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y con la opinión especializada de la UTIGYND; coadyuvar con la UTIGYND en la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral; y definir e implementar, previo acuerdo con el Director Ejecutivo del SPEN, los procedimientos de selección, capacitación y promoción que permitan al personal de la rama administrativa aspirar a su ingreso al SPEN en el sistema del Instituto, en los términos que establezca el Estatuto.

XIX. El artículo 70, párrafo 1, incisos c), f), g), k), m) y t) del RIINE, señala que, entre las atribuciones de la UTIGYND, están proponer a las direcciones ejecutivas, unidades técnicas, y órganos desconcentrados, la implementación de políticas, programas y proyectos en materia de paridad de género, igualdad sustantiva, así como de prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género con base en la Política Institucional; proponer a la Junta, previo conocimiento para análisis u observaciones por parte de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, las medidas conducentes para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género, la paridad de género, la no discriminación y la prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género en los programas y proyectos de las distintas áreas del Instituto, para su presentación al Consejo; analizar los procesos

institucionales y, en su caso, proponer el rediseño de los mismos propiciando que la perspectiva de género, la paridad de género, la no discriminación, el principio de igualdad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral se integre en cualquier acción que planifique programas o proyectos, en todas las áreas y en todos los niveles; propiciar espacios laborales libres de violencia al atender las responsabilidades que correspondan del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral; divulgar al interior del Instituto la información relacionada con la perspectiva de género, no discriminación y el principio de paridad para concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos; y asesorar en la transversalización de la perspectiva de género, en las actividades de los órganos del Instituto.

- XX.** De conformidad con los incisos a), b) y h), del párrafo 1, del artículo 48, del RIINE, corresponde a la DESPEN planear, organizar, operar y evaluar el Servicio, en los términos previstos en la LGIPE, en el Estatuto y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta y el Consejo General; organizar la participación de las diversas áreas del Instituto y de los organismos públicos locales en lo relativo al SPEN de conformidad con lo establecido en el Estatuto y proponer a la Junta los lineamientos para la organización, funcionamiento y operación del Servicio Profesional Electoral Nacional, a excepción de los correspondientes a disciplina, así como las modificaciones, adiciones, o reformas a los mismos, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Marco jurídico internacional

- Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Artículos 11, 13 y 14 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

- Artículos 5, 13, 16, 17 y 18 de las Recomendaciones Generales CEDAW; 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998) de las Recomendaciones específicas CEDAW.
- Punto 3 y 17 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Artículo 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Artículos 1, 2, 4 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Así como, los párrafos de la NMX-R-025-SCFI-2015 Secretaría de Economía las observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Artículo 1, inciso b) del Convenio (100) de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Artículo 1 del Convenio (105) de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Artículos 1, inciso a) y 2 del Convenio (111) de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Motivos que sustentan la emisión del Acuerdo

- I. En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la CPEUM, la LFT, la LGIMH y la LFPED.
- II. La reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012 estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano en el ámbito laboral reafirmó su compromiso con la igualdad y el

equilibrio en las relaciones laborales, fortaleciendo la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

- III. Sin que sea el propósito realizar un análisis estadístico de la desigualdad en que se encuentran algunos grupos de población vulnerables, se citan algunos datos estadísticos para constatar la importancia de comenzar el proceso de certificación de la norma mexicana en el Instituto. De conformidad con los datos de la ENOE, para el primer trimestre de 2021, destacan los siguientes datos:

Tasa de participación económica

- La tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más es de 42.5%, mientras que para los hombres de 74.2%.¹

Nivel de escolaridad de la población económicamente activa

- El 57% de las mujeres de 15 años y más que cuentan con escolaridad de nivel medio superior y superior, así como 32.3% de las mujeres con primaria completa, son económicamente activas. Entre los hombres los porcentajes son de 78.7% y 71.3%, respectivamente.
- El promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa es de 10.1 para los hombres y 11 para las mujeres.

Posición en el trabajo

- Del total de las mujeres ocupadas, 66.9% son trabajadoras asalariadas, 23.1% trabajan por cuenta propia, 5.7% son trabajadoras sin pago, 2.7% son empleadoras, y 1.6% son trabajadoras subordinadas que reciben percepciones no salariales.

¹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021, Cuarto Trimestre.

Ingresos

- En 2021, según el índice de discriminación salarial, para lograr la igualdad salarial se requiere incrementar en promedio 2.7% el salario que se les paga a las mujeres.
- El grupo de ocupación con mayor índice de discriminación salarial es el de operación de transportes y le sigue el funcionariado y los puestos directivos, en donde el salario de las mujeres tendría que incrementar un 28.3% para igualar al de los hombres.
- El índice de discriminación salarial es favorable para las mujeres en los trabajos de servicios personales.

Duración de la jornada laboral

- Del total de mujeres ocupadas, 34.2% labora una jornada de tiempo parcial (menor de 35 horas a la semana) frente a 18.7% en el caso de los hombres.
- Asimismo, 42.8% de ellas y 46.6% de ellos laboran de 35 a 48 horas a la semana. Mientras que más de 48 horas a la semana, el 18.2% y 30.7%, respectivamente.

Prestaciones laborales

- El 28.2% de las mujeres y 36.7% de los hombres subordinados y remunerados no cuentan con prestaciones laborales.
- El 59.5% de las mujeres y 54.6% de los hombres subordinados y remunerados tienen acceso a instituciones de salud (públicas y privadas) otorgado por su centro de trabajo.
- El 15.0% de los hombres y 25.7% de las mujeres subordinadas y remuneradas cuentan con acceso a servicios de cuidado infantil por parte de su trabajo².

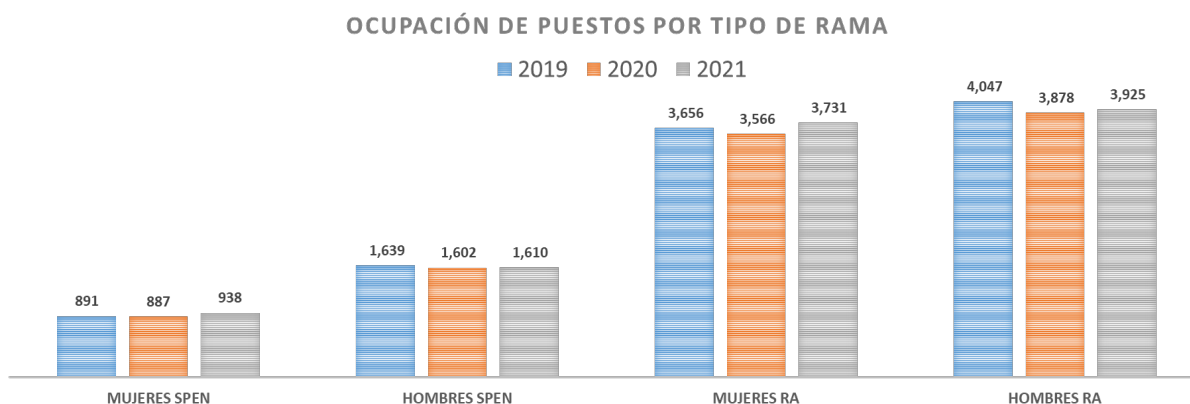
² INMUJERES, con base en INEGI, STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021. Primer trimestre. Consulta interactiva e Indicadores de Género.

Población indígena

- Según el Censo de Población y Vivienda 2020, 82.9% de los hombres indígenas y 44.1% de las mujeres indígenas se encuentran en alguna actividad económica.
- Mientras que el promedio de hijas e hijos nacidos vivos de las mujeres de 12 años y más en 2020 fue de 2.1³.

En el INE la ocupación de las mujeres ha aumentado durante los últimos tres años, conforme a las estadísticas de ocupación generales, desagregadas por sexo:

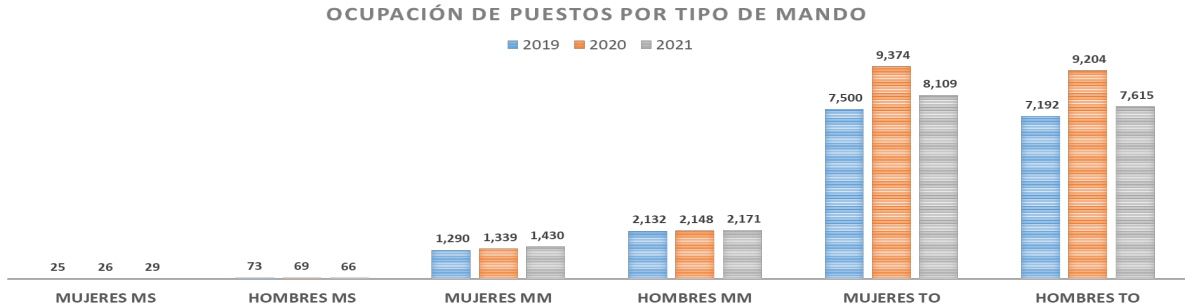
OCUPACIÓN PLAZAS PRESUPUESTALES					
Ejercicio fiscal	Mujeres	Hombres	Total	Participación Mujeres	Participación Hombres
2019	4,547	5,686	10,233	44%	56%
2020	4,453	5,480	9,933	45%	55%
2021	4,669	5,535	10,204	46%	54%



*Fuente de la información. Datos obtenidos de la última nómina de los ejercicios fiscales 2019 al 2021.
RA. Rama Administrativa.
SPEN. Servicio Profesional Electoral Nacional.

³ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

No obstante, la brecha de género se acentúa conforme incrementa el nivel de mando, como se presenta en la siguiente gráfica:



***Fuente de la información.** Datos obtenidos de la última nómina de los ejercicios fiscales 2019 al 2021.

MS. Mando Superior.

MM. Mando Medio.

TO. Técnico Operativo.

Conforme a la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional del 2020, se identifica que, por cuanto hace a la escolaridad del personal, se tienen la siguiente información:

Escolaridad

- 16.16% de las mujeres cuenta con primaria, secundaria, carrera técnica y/o bachillerato concluido, mientras el 13.5% de hombres tiene estudios en estos niveles.
- El 24.44% de las trabajadoras tiene estudios de licenciatura, por su parte, los trabajadores con este grado representan el 24.99%.
- Con nivel maestría, se cuenta con 3.04% de mujeres y 3.86% de hombres.
- Finalmente, el personal con doctorado representa el 0.29%, de los cuales 0.09% son mujeres y 0.20% de hombres.

- IV.** La STPS, INMUJERES y el CONAPRED, integrados en un Consejo Interinstitucional, con el objetivo de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres elaboraron los lineamientos y disposiciones generales para que los centros de trabajo privados y públicos, de manera voluntaria, sean certificados por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- V.** Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para su obtención, deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación
- VI.** Los principales ejes de la Norma Mexicana son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.
- VII.** En ese contexto, la Norma Mexicana tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Siendo su adopción voluntaria, resulta necesario para el INE, que los esfuerzos que realiza para generar prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación para su personal, sean documentados y se vean coronados con la obtención de la certificación.
- VIII.** El INE, como institución integrante del Estado Mexicano y promotor de los derechos político-electorales, ha impulsado incansablemente la igualdad de género en la participación política. La labor del personal que lo hace posible le ha hecho acreedor a reconocimiento internacional, no solo por la organización de procesos electorales democráticos con rigor técnico, sino también por su compromiso con el impulso de acciones en favor del ejercicio de los derechos de las mujeres. En este orden de ideas, garantizar la progresividad de los procesos y prácticas a favor igualdad laboral y la no discriminación de las personas que trabajan en él se vuelve una labor de congruencia institucional, cuya consolidación en una tarea permanente se logrará a través de la Norma Mexicana.
- IX.** El Instituto podrá obtener los beneficios siguientes con la certificación por la Norma Mexicana:
- Ratificar el compromiso del Instituto con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.

- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el Instituto por parte del personal.
 - Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
 - Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
 - Aportar mayor confianza e interés en el Instituto para atraer talentos, al promover un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión.
- X.** El Instituto ha realizado esfuerzos valiosos para lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres en la rama administrativa y en el SPEN, ha avanzado en crear un ambiente laboral sin discriminación; no obstante, resulta imperiosa la necesidad de realizar una revisión en materia de igualdad laboral y no discriminación que permita detectar las áreas de oportunidad y generalizar las buenas prácticas que han adoptado las diversas áreas del Instituto en aras de garantizar al personal del Instituto igualdad de oportunidades, así como una conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que permita el desarrollo personal de quienes integran la comunidad INE.
- XI.** La Norma Mexicana establece como el requisito crítico 5.3.3.2.1 para obtener la certificación contar con un grupo, integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad, encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, para ello deberá recabar como evidencias el acta de instalación y los lineamientos correspondientes donde estén establecidas sus funciones y responsabilidades.
- XII.** Para efectos de lo establecido en el considerando anterior, se propone crear un **Grupo de trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana del Instituto Nacional Electoral**, que tendrá como objetivo principal la implementación del proceso de certificación y el mantenimiento de la misma.
- XIII.** La representación de las personas que provengan de las áreas que conforman el INE dotará al Grupo de Trabajo de una visión multidisciplinaria,

aportando sus experiencias, que podrá generar procedimientos de mejora en las condiciones de trabajo, a partir de realizar diagnósticos que permita conocer la situación que guarda la igualdad de género y cómo mejorarla, promover una cultura de respeto a las diferencias, igualdad de trato y de oportunidades, entre otros tópicos.

XIV. El Grupo de Trabajo estará integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total y provenientes de las diversas áreas que componen el Instituto, con diferentes niveles de mando, por tanto, se conformará una persona representante y persona suplente, por designación las y los titulares de las áreas siguientes:

- Secretaría Ejecutiva
- Oficina de Presidencia del Consejo General
- DEA
- DESPEN
- Dirección Jurídica
- UTIGyND
- Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores
- Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos
- Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
- Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
- Unidad Técnica de Fiscalización
- Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral
- Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales
- Coordinación Nacional de Comunicación Social
- Coordinación de Asuntos Internacionales
- Unidad Técnica de Servicios de Informática
- Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales y
- Dirección del Secretariado.

XV. Como invitado permanente participará el Órgano Interno de Control, a través de una persona representante y una suplente, designadas por la persona titular y únicamente tendrá derecho a voz.

XVI. La Presidencia del Grupo de Trabajo recaerá en la Secretaría Ejecutiva. La Secretaría Técnica estará a cargo de la DEA y la UTIGyND, a través de la Dirección de Personal y de la Subdirección de Transversalización y Evaluación, respectivamente. En caso de ausencia de la representación y la

suplencia de la presidencia, ésta estará a cargo de la persona designada por la DEA.

- XVII.** La integración del Grupo de Trabajo deberá ser equitativa; las personas titulares de las áreas integrantes podrán fungir como integrantes el mismo, o bien, podrán designar mediante oficio a una persona representante propietaria y una suplente. La Presidencia, junto con la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo, deberán verificar la proporcionalidad que debe existir entre mujeres y hombres del grupo de trabajo y en su caso, coordinar a las áreas para que las designaciones cumplan con el requisito de proporcionalidad o paridad que se requiere para la integración del referido órgano colegiado.
- XVIII.** Ahora bien, para que el Grupo de Trabajo referido realice sus actividades, es indispensable que cuente con reglas que permitan su operación, en donde se establezcan las facultades y responsabilidades de las personas que lo integrarán, por ello se presentan para su aprobación los **Lineamientos de Operación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana.**
- XIX.** El objetivo de los Lineamientos referidos es dar seguimiento al desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación para el proceso de Certificación de la Norma Mexicana en el INE, así como el mantenimiento constante de dichas prácticas, con la finalidad de posicionar al INE como una institución incluyente libre de violencia y discriminación.

Los Lineamientos que se someten a consideración de este órgano colegiado contienen los apartados siguientes: introducción, glosario, objetivo, ámbito de aplicación, supletoriedad, interpretación y resolución de los casos no previstos y obligatoriedad de los anexos, integración de Grupo de Trabajo, facultades y responsabilidades de las personas integrantes; facultades de los invitados permanentes; funcionamiento y funciones específicas de las y los integrantes, modificaciones a los lineamientos y los anexos correspondientes.

- XX.** Finalmente, cabe precisar que, como parte de su naturaleza, los lineamientos tienen que revisarse y actualizarse constantemente, de acuerdo con las modificaciones a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación o cuando así lo requiera la pertinencia y contexto normativo e institucional, ello a efecto de garantizar la correcta alineación y coordinación del Grupo de Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba la creación del **Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral.**

SEGUNDO. Se aprueban los **Lineamientos de operación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral.** El documento aprobado, se adjunta como anexo 1 y forma parte integrante del presente acuerdo.

TERCERO. El presente acuerdo y los Lineamientos de operación mencionados en el punto segundo del presente acuerdo, entrarán en vigor a partir de su aprobación por esta Junta.

CUARTO. Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración difundir entre todo el personal del Instituto Nacional Electoral el contenido del presente acuerdo.

QUINTO. Se instruye a la **Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación** realizar las gestiones necesarias con las diversas áreas del Instituto Nacional Electoral para integrar el Grupo de Trabajo de conformidad con el anexo 1 del presente acuerdo, en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles a partir de la aprobación de este acuerdo.

SEXTO. Se autoriza a la **Dirección Ejecutiva de Administración** y a la **Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación** que tomen las medidas conducentes que garanticen la operación óptima del Grupo de Trabajo.

SÉPTIMO. Se instruye al **Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral**, para que, a través de su Presidencia, rinda un informe a la Junta General Ejecutiva en diciembre de 2022 y diciembre de 2023, sobre los avances de la implementación y proceso de certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral.

OCTAVO. Publíquese el presente acuerdo en NormalNE, en la Gaceta Electoral, en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral, así como un extracto del mismo en el Diario Oficial de la Federación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 26 de mayo de 2022, por votación unánime de las y los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto y de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de la Directora y los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestra Jacqueline Vargas Arellanes; de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA
DEL INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y
SECRETARIO DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**