



**Informe de Auditoría Interna para el proceso de
certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-
SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No
Discriminación en oficinas centrales del
Instituto Nacional Electoral.**

13 de noviembre 2023



Contenido

1. Información general	4
1.1. <i>Objetivos</i>	4
1.2. <i>Alcance</i>	5
Tabla 1: Centros laborales propuestos para certificación y su ubicación.	5
1.3. <i>Fecha de realización</i>	5
1.4. <i>Requisitos de la Norma evaluados</i>	6
2. Participantes	7
Tabla 2: Participación de las personas programadas	7
3. Actividades realizadas	8
3.1. <i>Verificación documental</i>	8
Tabla 3: Requisitos de la norma asignados a cada unidad responsable.	8
3.2. <i>Verificación física de las sedes</i>	8
4. Resultados de la evaluación	9
4.1. <i>Valoración por unidad responsable</i>	9
Tabla 4: Evaluación final DJ	9
Tabla 5: Evaluación final DEA	10
Tabla 6: Evaluación final OIC	10
Tabla 7: Evaluación final DECEyEC	10
Tabla 8: Evaluación final DESPEN	10
Tabla 9: Evaluación final UTIGyND	11
Gráfica 1: Porcentaje de cumplimiento por unidad responsable	11
4.2. <i>Valoración por sede</i>	11
Tabla 10: Evaluación final Acoxa	11
Tabla 11: Evaluación final Zafiro	12
Tabla 12: Evaluación final Moneda	12
Tabla 13: Evaluación final Insurgentes	12
Tabla 14: Evaluación final Quantum	12
Tabla 15: Evaluación final Conjunto Tlalpan	13
Tabla 16: Evaluación final CECyRD	13
Gráfica 2: Porcentaje de cumplimiento por sede	13
4.3. <i>Valoración general de acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015</i>	14
Tabla 17: Valoración por requisito de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	14
4.4. <i>Resultados generales obtenidos</i>	15
Confidencialidad:	2
El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	



Tabla 18: Puntaje general obtenido por requisito de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	16
Tabla 19: Medidas de nivelación	20
Gráfica 3: Porcentaje de cumplimiento de cada requisito	22
5. Criterio del nivel de madurez	22
Tabla 20: Criterio de nivel de madurez: tipos de certificados.	22
6. Planes de acción	23
6.1. <i>No conformidades y acciones propuestas</i>	23
Tabla 21: Lisado de no conformidades y acciones propuestas	23
7. Anexos	30
7.1. <i>Cédulas de evaluación de las áreas. Verificación documental.</i>	30
Anexo 1 DJ – DAHASL	30
Anexo 2 DEA	30
Anexo 3 OIC	30
Anexo 4 DECEyEC	30
Anexo 5 DESPEN	30
Anexo 6 UTIGyND	30
7.2. <i>Cédulas de evaluación de las sedes. Verificación física.</i>	30
Anexo 7 Edificio Acoxpa	30
Anexo 8 Edificio Zafiro	30
Anexo 9 Edificio Moneda	30
Anexo 10 Edificio Insurgentes	30
Anexo 11 Edificio Quantum	30
Anexo 12 Conjunto Tlalpan	30
Anexo 13 CECyRD	30



1. Información general

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece una serie de requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales integren, implementen y ejecuten, dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.

El Instituto Nacional Electoral (INE) inició estos trabajos en 2021, con la finalidad de realizar diversas actividades tendientes a la implementación y recopilación de evidencias sobre los requisitos del proceso de certificación en la Norma Mexicana mencionada anteriormente, con miras a que la certificación de los centros laborales, ubicados en oficinas centrales, se realice a finales de noviembre y principios de diciembre de 2023.

Los requisitos establecidos por la Norma se dividen en críticos y no críticos, siendo los primeros obligatorios para lograr la certificación y los segundos de cumplimiento gradual para alcanzar el puntaje requerido. Dentro de los requisitos críticos se establece la realización de una auditoría interna como ejercicio para evaluar el cumplimiento del resto de requisitos establecidos en la Norma.

De este modo, este informe tiene como objetivo presentar los hallazgos y resultados de la auditoría interna realizada al INE del 6 al 10 de noviembre de 2023, a través de seis unidades responsables (DEA, DJ, DESPEN, DECEYEC, OIC Y UTIGYND) que están directamente vinculadas con el proceso de certificación, en siete centros laborales ubicados en oficinas centrales del INE (Conjunto Tlalpan, Insurgentes, Moneda, Acoxta, Zafiro, Quantum y CECyRD), a fin de cumplir con el requisito cuatro de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que exige la realización de una auditoría interna.

1.1. Objetivos

General:

Realizar una auditoría interna a fin de evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación indicadas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en siete centros laborales del Instituto Nacional Electoral para lograr la certificación en el mes de diciembre de 2023.

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Específicos:

- Recabar evidencias y evaluarlas de manera objetiva, con el fin de determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- Identificar las áreas de oportunidad en las prácticas de igualdad y no discriminación de los centros de trabajo seleccionados para la certificación.

1.2. Alcance

La auditoría interna contó con la participación de las Unidades Responsables siguientes:

- 1) Dirección Ejecutiva de Administración (DEA)
- 2) Dirección Jurídica (DJ)
- 3) Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPEN)
- 4) Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Capacitación (DECEyEC)
- 5) Órgano Interno de Control (OIC)
- 6) Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND)

Y los siguientes centros laborales del Instituto Nacional Electoral:

Tabla 1: Centros laborales propuestos para certificación y su ubicación.

Sede	Dirección
Conjunto Tlalpan	Viaducto Tlalpan 100, Arenal Tepepan, Tlalpan, C.P. 14610, Ciudad de México.
Insurgentes	Av. de los Insurgentes Sur 1561, San José Insurgentes, Benito Juárez, C.P. 03900, Ciudad de México.
Moneda	Calle Moneda 64, Tlalpan Centro I, Tlalpan, C.P. 14000, Ciudad de México.
Acoxpa	Calzada Acoxpa 436, piso 7, Vergel de Coyoacán, Tlalpan, C.P. 14340, Ciudad de México.
Zafiro	Periférico Sur 4124, Jardines del Pedregal, Álvaro Obregón, C.P. 01090, Ciudad de México.
Quantum	Blvd. Adolfo López Mateos 239, Ampliación Los Alpes, Álvaro Obregón, C.P. 01710, Ciudad de México.
CECyRD	Carretera San Juan Tilcuautila Km 54 Núm. 5 Piso 1, Pueblo San Agustín Tlaxiaca C.P. 42160 San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo.

1.3. Fecha de realización

La auditoría interna se realizó del 6 al 10 de noviembre 2023.

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



1.4. Requisitos de la Norma evaluados

1. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
2. Contar con una Comisión encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
4. Realizar una auditoría interna.
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
6. Existencia de un código de ética o equivalente.
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
 - 12.1 Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.
 - 12.2 Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).
 - 12.3 Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).
 - 12.4 Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
 - 12.5 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.



- 13.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.
- 13.2 Plan de ajustes razonables de espacios físicos para toda persona.
- 13.3 Información y comunicación accesible para la totalidad del personal
- 13.4 Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.
- 14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Además de estos 14 requisitos, la Norma establece cinco medidas de nivelación que coadyuven al cumplimiento de la igualdad laboral y la no discriminación en el centro de trabajo. Las medidas de nivelación también se evaluaron y son las siguientes:

- 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 ombudsperson 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.

2. Participantes

La totalidad de las personas participantes asistieron a las tres etapas (inicio, desarrollo y cierre) de la auditoría interna.

Tabla 2: Participación de las personas programadas

Programado				Realizado
Cantidad	Rol	Nombre	UR	Cantidad participantes
1	Auditor Líder	Lic. Jorge Isaac Flores Arévalo	UTIGyND	1
6	Enlace	Enlace asignado por la UR, a través de oficio.	DEA, DJ, DESPEN, DECEyEC, UTIGyND y OIC	6

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Programado				Realizado
Cantidad	Rol	Nombre	UR	Cantidad participantes
6	Participante especialista	Personas con actividades directamente involucradas con el requisito a auditar, y que pueden participar como Testigo, en la verificación física.	DEA, DJ, DESPEN, DECEyEC, UTIGyND y OIC	6
2	Técnico/a especialista PC	Persona de Dirección de Protección Civil	DEA	1
	Técnico/a especialista Obras	Persona de Dirección de Obras y Conservación	DEA	1

3. Actividades realizadas

Se realizó una sesión de inicio, desarrollo y cierre, con la participación de las personas responsables de cada área, donde el registro de valoración de cada requisito fue en total consenso. Asimismo, y conforme a las actividades previamente establecidas en el Plan de Auditoría Interna, se realizaron dos actividades principales, la verificación documental de las unidades responsables y la verificación física de las sedes propuestas a certificar.

3.1. Verificación documental

Se revisaron los documentos probatorios de los requisitos de la norma asignados a cada unidad responsable (ver tabla 3). La verificación se hizo en las oficinas de cada unidad responsable y los resultados obtenidos se encuentran en las cédulas de auditoría anexas a este documento.

Tabla 3: Requisitos de la norma asignados a cada unidad responsable.

Unidad Responsable	Requisitos
Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	3, 7, 8, 9, 10 y 14
Dirección Ejecutiva de Administración	3, 7, 8, 9, 10, 12, 13.3, 14 + Medidas de nivelación
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	11
Dirección Jurídica	14
Órgano Interno de Control	6
Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	1, 2, 5, 10 y 11

3.2. Verificación física de las sedes

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Se realizaron recorridos en las siete sedes propuestas a certificar para verificar el nivel de cumplimiento del requisito 12.1 referente a las salas de lactancia y el requisito 13 sobre accesibilidad. La Dirección de Obras y Conservación, así como la Dirección de Protección Civil de la DEA, participaron en la verificación de las sedes citadas.

4. Resultados de la evaluación

La auditoría contó con dos procesos de valoración. Uno por unidad responsable y otro general sumando los puntos de todas las áreas evaluadas.

4.1. Valoración por unidad responsable

La evaluación al INE se hizo conforme a los requisitos y elementos de competencia en cada unidad responsable. Los 14 requisitos de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 se distribuyeron entre todas las áreas participantes. Cada unidad responsable y cada sede tuvo su propia cédula de evaluación que puede encontrarse en los documentos anexos a este informe.

La valoración por unidad responsable de cada uno de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana fue la siguiente:

Dirección Jurídica – Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
14	7	7
Total:		7 de 7
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 4: Evaluación final DJ

Dirección Ejecutiva de Administración		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
3	5	3.5
7	5	4
8	5	5
9	5	5
10	3	3
12	23	15
13.3	3	3

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



14	1	1
Total:		39.5 de 50
Porcentaje de cumplimiento		79%
Medidas de nivelación		4 de 5

Tabla 5: Evaluación final DEA

Órgano Interno de Control		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
6	3	3
Total:		3 de 3
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 6: Evaluación final OIC

Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
11	4	4
Total:		4 de 4
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 7: Evaluación final DECEyEC

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
3	5	5
7	5	5
8	5	5
9	5	5
10	2	2
14	1	1
Total:		23 de 23
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 8: Evaluación final DESPEN

Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
1	10	10
2	5	5
5	5	5
10	5	5

Confidencialidad:

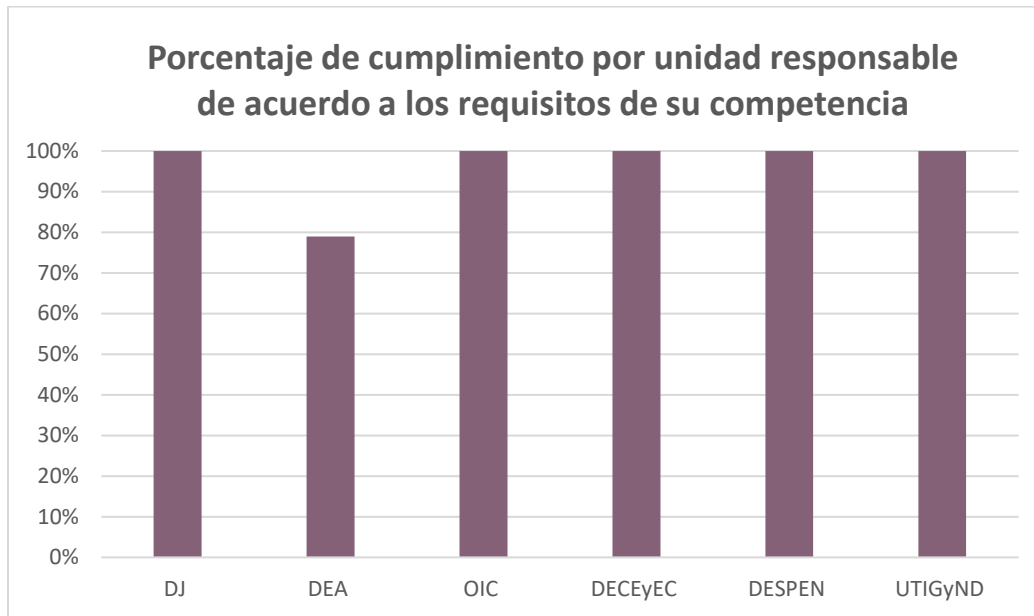
El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



11	5	5
Total:		30 de 30
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 9: Evaluación final UTIGyND

A continuación se muestra la gráfica con el porcentaje de cumplimiento de cada unidad responsable:



Gráfica 1: Porcentaje de cumplimiento por unidad responsable

4.2. Valoración por sede

La valoración por sede de cada uno de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana fue la siguiente:

Edificio Acoxa		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	2.5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	2
Total:		10.5 de 14
Porcentaje de cumplimiento		75%

Tabla 10: Evaluación final Acoxa

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Edificio Zafiro		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	3
Total:		14 de 14
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 11: Evaluación final Zafiro

Edificio Moneda		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	2.5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	2
Total:		10.5 de 14
Porcentaje de cumplimiento		75%

Tabla 12: Evaluación final Moneda

Edificio Insurgentes		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	2
Total:		13 de 14
Porcentaje de cumplimiento		92%

Tabla 13: Evaluación final Insurgentes

Edificio Quantum		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	0
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	2
Total:		8 de 14
Porcentaje de cumplimiento		57%

Tabla 14: Evaluación final Quantum

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



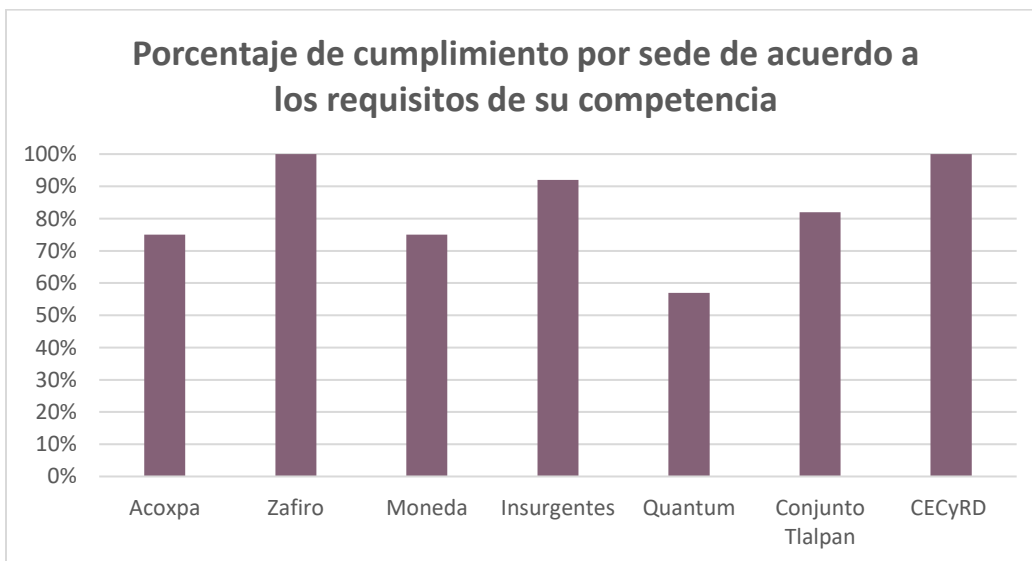
Conjunto Tlalpan		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	2.5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	3
Total:		11.5 de 14
Porcentaje de cumplimiento		82%

Tabla 15: Evaluación final Conjunto Tlalpan

CECyRD		
Evaluación final		
Número de Requisito	Valor del requisito	Puntaje alcanzado
12.1	5	5
13.1	3	3
13.2	3	3
13.4	3	3
Total:		14 de 14
Porcentaje de cumplimiento		100%

Tabla 16: Evaluación final CECyRD

A continuación se muestra la gráfica con el porcentaje de cumplimiento de cada sede:



Gráfica 2: Porcentaje de cumplimiento por sede

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



4.3. Valoración general de acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

La evaluación general se obtuvo sumando la parte proporcional que correspondía a cada unidad responsable hasta alcanzar el puntaje por requisito establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. A continuación, se presenta la tabla de ponderación utilizada en la evaluación general:

Tabla 17: Valoración por requisito de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

Valoración por requisito de acuerdo con la Norma NMX-R-025-SCFI-2015		
Requisito	Valor	Descripción
Requisito 1	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido
	10	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Requisito 2 al 5	0	ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
	5	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Requisito 6	0	Ausencia de alguno de los elementos establecidos para atender al requisito establecido.
	3	Se cuenta con evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados en el requisito.
Requisito 7 al 11	0	Ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido
	3	No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.
	4	Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.
	5	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Requisito 12 12.1 12.2 12.3	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Valoración por requisito de acuerdo con la Norma NMX-R-025-SCFI-2015		
Requisito	Valor	Descripción
	5	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
12.4	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
	3	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
12.5	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
	3	Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo
	5	Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo
Requisito 13: 13.1 13.2 13.3 13.4	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
	3	La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Requisito 14	0	Ausencia de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido.
	1	Solo se proporcionó evidencia de la aplicación de una acción para el cumplimiento del requisito.
	3	Se cuenta con evidencia de la aplicación de dos acciones para el cumplimiento del requisito.
	5	Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito.
	7	Se cuenta con evidencia de la aplicación de cuatro acciones para el cumplimiento del requisito.

4.4. Resultados generales obtenidos

Se realizó la suma de la parte proporcional obtenida de cada Unidad Responsable por requisito. Se registró el gran total añadiendo las medidas de nivelación (ver tabla 18 y 19) presentando además, el comparativo del valor del requisito vs el gran total obtenido.

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Tabla 18: Puntaje general obtenido por requisito de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

No.	Requisito	Elementos	Valor del requisito según la Norma	Puntaje	
				Desglosado por elemento	Total obtenido por las UR
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	<p>Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apariencia física • Cultura • Discapacidad • Idioma • Sexo • Género • Edad • Condición social, económica, de salud o jurídica. • Embarazo • Estado civil o conyugal • Religión • Opiniones • Origen étnico o nacional • Preferencias sexuales • Situación migratoria 	10	10	10

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



No.	Requisito	Elementos	Valor del requisito según la Norma	Puntaje	
				Desglosado por elemento	Total obtenido por las UR
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.	<p>Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.</p> <p>En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.</p>	5	5	5
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.</p> <p>Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p> <p>Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p>	5	5	5
4	Realizar una auditoría interna	<p>Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p>La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.</p> <p>Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana PROY-NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	5	5	5

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



No.	Requisito	Elementos	Valor del requisito según la Norma	Puntaje	
				Desglosado por elemento	Total obtenido por las UR
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice E	<p>Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.</p> <p>Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.</p>	5	5	5
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> • Que prohíba todo tipo de Discriminación • Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	3	3	3
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo</p>	5	4	4
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	5	5	5
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.</p>	5	5	5

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



No.	Requisito	Elementos	Valor del requisito según la Norma	Puntaje	
				Desglosado por elemento	Total obtenido por las UR
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.</p>	5	5	5
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	5	5	5
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	<p>a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.</p> <p>Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.</p> <p>b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).</p> <p>c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).</p> <p>d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p> <p>e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.</p>	23	5	15



No.	Requisito	Elementos	Valor del requisito según la Norma	Puntaje	
				Desglosado por elemento	Total obtenido por las UR
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	12	3	12
		b) Plan de ajustes razonables de espacios físicos para toda persona.		3	
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal		3	
		d) Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.		3	
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<p>Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</p> <p>Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	7	7	7
Total			100		91

Tabla 19: Medidas de nivelación

	Medidas de nivelación	Elementos	Sí	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.	x	
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	x	

Confidencialidad:

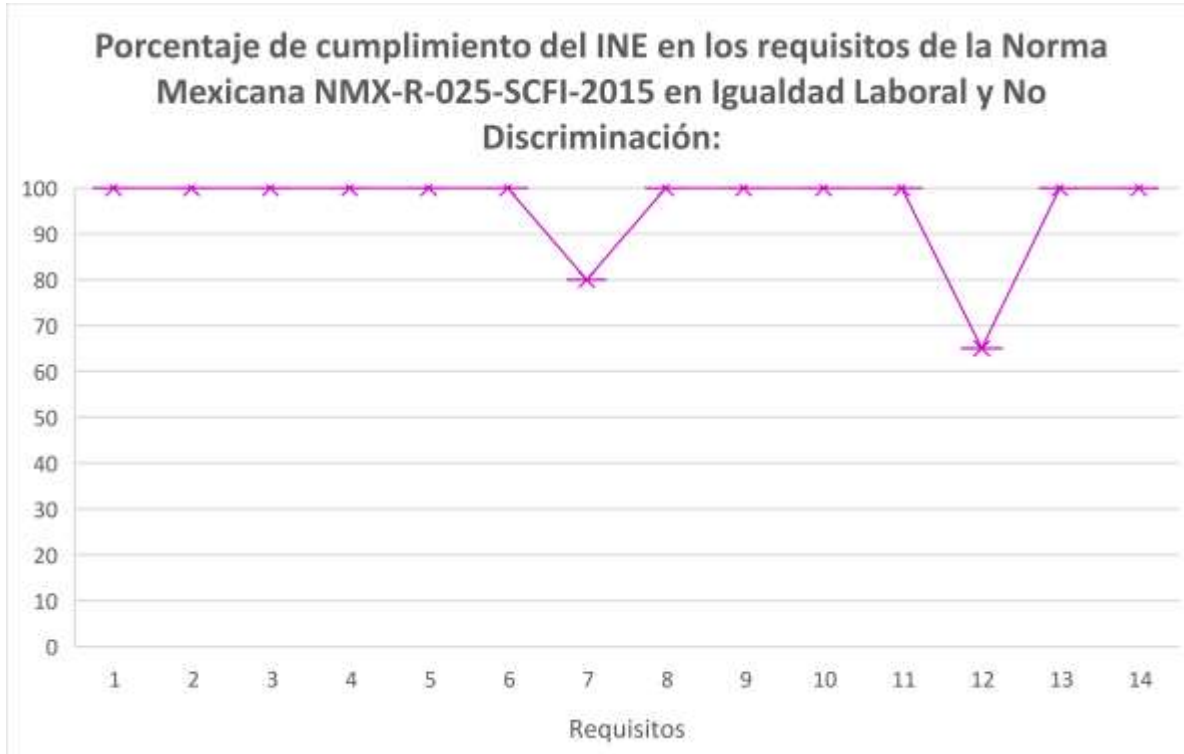
El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



	Medidas de nivelación	Elementos	Sí	No
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.		x
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.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.	x	
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.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.	x	



A continuación se muestra la gráfica con el porcentaje de cumplimiento de cada requisito:



Gráfica 3: Porcentaje de cumplimiento de cada requisito

5. Criterio del nivel de madurez

La norma establece los siguientes niveles de madurez para la certificación:

Tabla 20: Criterio de nivel de madurez: tipos de certificados.

Tipo de Certificado	Descripción
Certificado oro	Mínimo 70 puntos más cuatro medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
Certificado plata	Mínimo 70 puntos más tres medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
Certificado bronce	Mínimo 70 puntos más dos medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
Certificado	Mínimo 70 puntos sin medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Con base en lo anterior el resultado final es el siguiente: 91 puntos + 4 medidas de nivelación = **Certificado oro.**

6. Planes de acción

Existen áreas de oportunidad en donde se podrían mejorar las prácticas de igualdad y no discriminación. En esta sección se enlista una serie de no conformidades y las propuestas de acción. Si bien la calificación es favorable, el Instituto Nacional Electoral continuará vigilando la implementación de las prácticas de igualdad y no discriminación para observar posibles desviaciones y continuar mejorando el centro de trabajo en beneficio del personal.

6.1. No conformidades y acciones propuestas

Cada área y sede evaluada en esta auditoría interna cuenta con un formato de no conformidades específico que puede encontrarse en los documentos anexos.

Tabla 21: Lisado de no conformidades y acciones propuestas

No conformidades	Acción propuesta	Unidad Responsable
Requisito 3: Procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.		
1. No se encuentra la prohibición explícita de solicitud de certificados de no embarazo y VIH en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa	Incluir la prohibición explícita de solicitud de certificados de no embarazo y VIH en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa.	DEA
2. El catálogo de cargos y puestos no tiene lenguaje incluyente	Actualizar el catálogo con lenguaje incluyente.	DEA
3. Las designaciones directas no cuentan con lineamientos para lograr la paridad en los cargos y puestos.	Establecer medidas dentro del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa para lograr la paridad en la designación directa.	DEA

Confidencialidad:

El equipo de trabajo no deberá resguardar información ni divulgar la misma a otros asuntos ajenos a la auditoría interna para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Requisito 7: Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.		
4. El Manual de Remuneraciones para las y los Servidores Públicos de Mando del INE 2023 no cuenta con lenguaje incluyente.	Actualizar el catálogo con lenguaje incluyente.	DEA
5. Los incentivos son recibidos en su mayoría por hombres a pesar de que se otorgan mediante procesos transparentes establecidos en los documentos internos de operación de la DESPEN.	Realizar una investigación interna para saber si hay otros factores que estén influyendo en la disparidad en la obtención de incentivos entre hombres y mujeres. El personal es en su mayoría hombres (1418 hombres y 1111 mujeres) lo que podría explicar esta disparidad. La DESPEN lleva varios años aplicando medidas afirmativas para alcanzar la paridad en su personal, sería importante aplicar medidas afirmativas para igualar la obtención de incentivos de ser necesario.	DESPEN
Requisito 12: Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar con igualdad de oportunidades.		
6. Los siete lactarios correspondientes a las siete sedes a certificar cuentan con diferentes niveles de cumplimiento. Aunque todos a excepción del edificio Quantum cuentan con un espacio privado, es necesaria su mejora y equipamiento.	Hacer las siguientes mejoras y equipamiento a los lactarios: -Acoxpa: Reasignar el lactario a un salón más grande con el espacio suficiente para: al menos 2 sillas o sillón; mesas individuales; refrigerador; dispensador de agua potable; pizarrón blanco y plumones; etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche. -Zafiro: añadir etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche. -Moneda: Equiparlo con tarja con jabón líquido y toallas de papel; mesas individuales; pizarrón blanco y plumones; etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche.	DEA DERFE



	<p>-Insurgentes: Explorar la posibilidad de colocar una tarja en el lactario, con jabón líquido; mesas individuales; termómetro; pizarron blanco y plumones, etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche.</p> <p>-Quantum: Colocar un muro y puerta que convierta al lactario en un espacio privado. Equiparlo con tarja con jabón líquido y toallas de papel; pizarrón blanco y plumones; etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche.</p> <p>-Conjunto Tlalpan: Equiparlo con tarja con jabón líquido, toallas de papel; mesas individuales; termómetro; pizarron blanco y plumones, etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche.</p> <p>-CECyRD: Equiparlo con dispensador de agua potable; mesas individuales; termómetro; pizarrón blanco y plumones; etiquetas para marcar nombre, fecha y hora en los envases de leche; imprimir el reglamento.</p>	
<p>7. Ha habido muy poca difusión y promoción de la lactancia y de los lactarios en los centros de trabajo.</p>	<p>Impresión de carteles informativos sobre la importancia de la lactancia y los lactarios para distribuir físicamente en el edificio.</p> <p>Difusión de infografías digitales sobre los lactarios y la importancia y los beneficios de la lactancia. elaboración de carteles informativos para imprimir y creación y difusión de infografías digitales para ser distribuidas a través de un “Entérate” o del “Somos INE” para promover la lactancia y el uso de los lactarios.</p>	<p>DEA</p>



<p>8. No hay guarderías en el centro de trabajo.</p>	<p>Contemplar posibilidad de crear guarderías en el centro de trabajo o presupuestar servicios de guardería complementarios a los del ISSSTE a través de convenios con guarderías privadas cercanas a los centros de trabajo.</p> <p>Contemplar la posibilidad de instalar una ludoteca para infancias.</p>	<p>DEA</p>
<p>9. Se necesita mayor información del personal que requiere servicios de guardería para hacer el cruce con el personal que cuenta con la prestación y conocer la cobertura real.</p>	<p>Registrar al personal que requiere servicios de guardería y personal que cuenta con la prestación del ISSSTE. Realizar un análisis de la cobertura del servicio para conocer el grado de necesidad de la creación de guarderías en los centros de trabajo o convenios con guarderías cercanas.</p> <p>A través del censo del INE podría conocerse la cantidad de personal que está en necesidad del servicio de guardería.</p>	<p>DEA</p>
<p>10. No existen permisos específicos de cuidados para familiares adultos mayores o hijas e hijos: juntas escolares, festivales escolares, enfermedad.</p>	<p>Incluir en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos permisos de cuidados específicos. Existen ya permisos generales mediante previa justificación, sin embargo es necesario establecer permisos que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades de cuidados para el personal.</p>	<p>DEA</p>
<p>11. No se han realizado en el último año actividades para las infancias dependientes de las y los trabajadores.</p>	<p>Organizar actividades en los centros de trabajo que faciliten a las y los trabajadores el trabajo de cuidados con sus hijas e hijos como: ludoteca; cursos durante vacaciones escolares; talleres para infancias los viernes de consejo técnico escolar; día de llevar a tu hija/o al trabajo; cineclub.</p>	<p>DEA</p>



12. No ha habido campaña de promoción de la corresponsabilidad entre vida familiar, laboral y personal.	Organizar una campaña de promoción de la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral con temas como el autocuidado; la paternidad responsable; la corresponsabilidad de los varones con las tareas de cuidado y del hogar; respeto a los horarios laborales por ejemplo. Crear campañas de difusión de los derechos y prestaciones del personal relacionadas con la corresponsabilidad como el permiso de paternidad de 90 días.	DEA
13. El Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos establece un permiso de paternidad de 10 días aunque el Acuerdo de la Junta General Ejecutiva INE/JGE97/2023 lo haya establecido de 90 días.	Actualizar en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos el permiso de paternidad a 90 días.	DEA
Requisito 13: Contar con accesibilidad en los centros de trabajo		
14. No hay área de estacionamiento reservada exclusivamente para personas con discapacidad en Acoypa, Insurgentes y Quantum.	Asignación de un área de estacionamiento de uso exclusivo y balizamiento de al menos un cajón de estacionamiento.	DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil
15. No es posible el desplazamiento vertical para personas en silla de ruedas en los edificios A, B y D del Conjunto Tlalpan y en edificio de resguardo documental en el CECyRD porque no hay elevadores.	Explorar la posibilidad de instalación de elevadores en los edificios A, B y D del conjunto Tlalpan. Buscar la manera de facilitar el acceso en silla de ruedas a la planta baja del edificio de resguardo documental en el CECyRD.	DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil
16. Los elevadores no cuentan con información en braille al exterior e interior en las siguientes sedes: Conjunto Tlalpan edificio C; Quantum; y Zafiro.	Colocar placas con información en braille en los elevadores. En el caso de los inmuebles Quantum y Zafiro hacer la solicitud al arrendador.	DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil



<p>17. No todos los edificios cuentan con guía podotáctil para facilitar el acceso a personas con debilidad visual. Los únicos que cuentan con guía podotáctil son Conjunto Tlalpan y el edificio de Insurgentes en la entrada a los elevadores solamente.</p>	<p>Colocar guía podotáctil en zonas adecuadas en el edificio Acoxa, Zafiro, Moneda, y ampliar en el edificio Insurgentes desde el acceso.</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil</p>
<p>18. En el edificio Moneda y Quantum no hay rampa de acceso a la recepción. La entrada al edificio para personas en silla de ruedas debe hacerse en auto.</p>	<p>Realizar la solicitud de permiso al arrendador para la construcción de una rampa de acceso a recepción en el edificio Moneda y Quantum. En el caso del edificio Quantum las dimensiones de la entrada permiten la construcción de una rampa de acceso.</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil</p>
<p>19. En edificio Moneda no hay rampa de acceso al comedor para personas con silla de ruedas.</p>	<p>Realizar la solicitud de permiso al arrendador para la construcción de una rampa de acceso al comedor en edificio Moneda.</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil</p>
<p>20. En CECyRD no hay barandal en la rampa para silla de ruedas en el acceso peatonal.</p>	<p>Añadir barandal en la rampa de acceso en silla de ruedas a la entrada del CECyRD.</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil</p>
<p>21. No hay sanitarios exclusivos ni accesibles para personas en silla de ruedas en los edificios Insurgentes y Quantum. En el edificio Moneda se encuentran a partir del primer piso pero no en planta baja donde sería más fácil el acceso.</p>	<p>Solicitar la construcción de un sanitario exclusivo y accesible para personas en silla de ruedas. En edificio Insurgentes se debe buscar un sitio para colocarlo. En edificio Quantum se sugiere la sala de limpieza en planta baja al pie de las escaleras, detrás de los elevadores y reubicar la sala del personal de limpieza. En Moneda se sugiere construir uno en planta baja.</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación Dirección de Protección Civil</p>
<p>22. No hay zonas de espera para personas con discapacidad, adultas mayores o embarazadas en la</p>	<p>Colocar sillas o sillones como zonas de espera en la entradas, lobby o planta baja de los edificios Acoxa, Moneda, Zafiro,</p>	<p>DEA Dirección de Obras y Conservación</p>



<p>entrada o planta baja en los edificios Moneda, Zafiro, Acoxpa, CECyRD; Insurgentes tiene sólo una silla en el lobby; Tlalpan tiene solamente en edificio A. En Moneda hay una sala de espera grande pero para acceder a ella hay que subir escaleras. En Acoxpa, Insurgentes, Moneda, las salas o sillones para esperar se encuentran solamente afuera de las oficinas de personal directivo.</p>	<p>Insurgentes, CECyRD, o en patios exteriores del Conjunto Tlalpan y en los pisos en donde sea posible de acuerdo a las indicaciones de protección civil que no obstaculicen los accesos o rutas de evacuación.</p>	<p>Dirección de Protección Civil</p>
<p>Medidas de nivelación</p>		
<p>23. Existe un 39.4% de mujeres en puestos directivos.</p>	<p>Designar mujeres en puestos directivos para alcanzar y mantener la paridad. Existen mujeres en puestos directivos como Encargadas de Despacho que no forman parte del conteo oficial.</p>	<p>DEA</p>
<p>24. No existe un registro estadístico del personal con discapacidad.</p>	<p>Generar el registro oficial del personal con discapacidad y establecer medidas afirmativas para incurrir personal con discapacidad en puestos de trabajo. Se sugiere aprovechar el censo del INE para formalizar este registro de personal con discapacidad.</p>	<p>DEA</p>
<p>25. No existe una figura con nombramiento formal de ombudsperson pero sí hay un área encargada de mediar, prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo. Esta área se encuentra dentro del INE por lo que no actúa de manera autónoma.</p>	<p>Nombrar a una figura unipersonal, imparcial, apolítica y de participación autónoma defensora de los derechos humanos. La Dirección HASL cumple esas funciones aunque no tiene autonomía ya que depende del Instituto. Explorar la forma de otorgar cierto nivel de autonomía que fortalezca sus funciones de defensa de los derechos humanos.</p>	<p>DEA DJ</p>



7. Anexos

7.1. Cédulas de evaluación de las áreas. Verificación documental.

Anexo 1 DJ – DAHASL

Anexo 2 DEA

Anexo 3 OIC

Anexo 4 DECEyEC

Anexo 5 DESPEN

Anexo 6 UTIGyND

7.2. Cédulas de evaluación de las sedes. Verificación física.

Anexo 7 Edificio Acoxpa

Anexo 8 Edificio Zafiro

Anexo 9 Edificio Moneda

Anexo 10 Edificio Insurgentes

Anexo 11 Edificio Quantum

Anexo 12 Conjunto Tlalpan

Anexo 13 CECyRD