Instituto Nacional Electoral

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
GT-NMX-INE

Informe sobre la implementación y proceso de certificación

Enero - Noviembre 2023

29 de noviembre de 2023

Contenido

1. Introducción 3

2. Áreas participantes en los trabajos realizados. 4

3. Sedes propuestas a certificar. 5

4. Reporte de avances por requisito. 6

4.1 Resumen de las actividades realizadas por mes. 6

4.2. Descripción de los hallazgos por requisito. 8

5. Pasos siguientes 19

1. Introducción

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se reconocen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), integrados en un Consejo Interinstitucional, han sumado esfuerzos para cumplir con el marco normativo que permita a las y los trabajadores desarrollar sus actividades en espacios libres de violencia y discriminación. Es imprescindible continuar avanzando, en el marco del ejercicio de los derechos humanos, hacia una plena igualdad de género y con igualdad de oportunidades en todas las esferas sociales.

En este sentido la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece los 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 los trabajos con el apoyo 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" para la realización de diversas actividades tendientes a la implementación y recopilación de evidencias sobre los requisitos del proceso de certificación en la Norma Mexicana mencionada anteriormente.

Por lo anterior, se rinde el presente informe con el objeto de dar cuenta sobre el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación para el proceso de certificación del INE en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, en cumplimiento al acuerdo séptimo del acuerdo INE/JGE112/2022 aprobado el 26 de mayo de 2022.

2. Áreas participantes en los trabajos realizados.

El trabajo realizado para lograr la certificación de la Norma Mexicana ha sido coordinado por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, con apoyo de diversas áreas del Instituto. A través de un trabajo transversal, coordinado e institucional se ha revisado la documentación, normatividad interna e información pública para hacer un autodiagnóstico de acuerdo con lo establecido en la norma NMX-R-025-SCFI-2015 e identificar las oportunidades de mejora.

Esta revisión documental tuvo el objetivo de verificar el cumplimiento en el día a día, de cada uno de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Instituto Nacional Electoral con miras obtener la certificación en la norma referida.

DIRECCIÓN	ÁREA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL (DESPEN)	– Dirección de Profesionalización – Subdirección de Planeación y Evaluación – Subdirección de Formación – Subdirección de Capacitación – Subdirección de Evaluación del Desempeño – Subdirección de Ingreso al Servicio – Subdirección de Ascenso – Departamento de Seguimiento de Ascenso – Departamento de Coordinación del Servicio de OPL – Sistema de Información y Registro SPEN – Departamento de Registro – Departamento de Operación de Ingreso – Departamento de Titularidad y Promoción – Sistema de Información y Registro SPEN
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN (DEA)	– Dirección de Personal – Subdirección de Desarrollo Organizacional – Subdirección de Relaciones y Programas Laborales – Departamento de Capacitación – Departamento de Ingreso y Programas Laborales – Departamento de Desarrollo Organizacional – Proyectos en Materia de Salud – Coordinación de Seguridad y Protección Civil – Dirección de Obras y Conservación

DIRECCIÓN	ÁREA
DIRECCIÓN JURÍDICA (DJ)	– Dirección de Asuntos HASL – Subdirección de Sustanciación – Subdirección de Atención Integral y Sensibilización – Subdirección de Capacitación, Conciliación y Seguimiento – Subdirección de Investigación
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA (DECEyEC)	– Subdirección de Producción Editorial
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC)	– Unidad de Asuntos Jurídicos
UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN (UTIGyND)	– Subdirección de Transversalización y Evaluación – Departamento de Transversalización

3. Sedes propuestas a certificar.

La certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 está propuesta para los siguientes centros de trabajo del Instituto Nacional Electoral:

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 Tilcuautla Km 54 Núm. 5 Piso 1, Pueblo San Agustín Tlaxiaca C.P. 42160 San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo.

4. Reporte de avances por requisito.

4.1 Resumen de las actividades realizadas por mes.

MES	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES
MARZO	– Aprobación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE) en Sesión Ordinaria la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del INE. – Envío de la propuesta de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del INE para consideración de la CIGyND, con fundamento en los numeral 2, inciso c), apartado VIII.1 De las facultades y responsabilidades de los Lineamientos para la operación del Grupo de Trabajo.
ABRIL	– Atención de las observaciones recibidas por parte de las oficinas de la Mtra. Dania Paola Ravel Cuevas y del Consejero Electoral, Mtro. José Martín Fernando Faz Mora, integrantes de la CIGyND. – Notificación a las personas integrantes del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE), sobre los ajustes realizados a la Política Laboral como resultado de las observaciones de la CIGyND. – Inclusión de nuevos ajustes al texto por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) y la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND).
MAYO	– La Dirección Jurídica revisó y aprobó los aspectos legales del proyecto de acuerdo para la aprobación de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral por la Junta General Ejecutiva. – Aprobación en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral el 17 de mayo 2023. Acuerdo INE/JGE94/2023.

MES	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES
OCTUBRE	– Actualización del autodiagnóstico a través de una verificación documental con base en los requisitos de la norma. – Planeación de la auditoría interna para el cumplimiento del requisito número cuatro de la norma. – Convocatoria de la auditoría interna y solicitud a las unidades responsables participantes: DESPEN, DEA, DJ, DECEyEC y OIC de participar con la información necesaria para la solventación de los requisitos de la norma. – Elaboración del Plan de Auditoría Interna. – Elaboración y envío de una lista de requerimientos de la información faltante solicitada a las áreas responsables de cada uno de los requisitos para el proceso de auditoría interna. – Inicio de los trabajos para el proceso de contratación del organismo certificador. – Inicio de los trabajos para el registro del INE en el proceso de certificación y obtención del folio de participación.
NOVIEMBRE	– Realización de los trabajos de auditoría interna del 6 al 10 de noviembre con dos actividades principales: 1) verificación documental con información proporcionada por cada unidad responsable participante de acuerdo al requisito de su competencia; y 2) revisión física de los centros de trabajo propuestos para la certificación. – Revisión física de los centros de trabajo a certificar para observar el nivel de cumplimiento del requisito 12.1 de la norma referente a las salas de lactancia y el requisito 13 sobre la accesibilidad en las sedes: o Edificio Acoxpa o Edificio Zafiro o Edificio Moneda o Edificio Insurgentes o Edificio Quantum o Conjunto Tlalpan o Edificio CECyRD (Hidalgo) – Elaboración del 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 INE. – Cierre de la auditoría interna con la presentación de los resultados del Informe de Auditoría Interna a las unidades resposables participantes. – Identificación de las no conformidades y áreas de oportunidad de acuerdo a los requisitos de la Norma. – Reuniones de seguimiento para la elaboración de planes de acción en atención a las no conformidades. – Seguimiento al proceso de contratación del organismo certificador en conjunto con la DEA. – Registro de participación del INE al proceso de certificación y obtención del folio de participación.

MES	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES
DICIEMBRE	– Sesión 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. – Auditoría de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación por el organismo certificador.

4.2. Descripción de los hallazgos por requisito.

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
1. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación.	**Avance**	**100%** **Puntaje: 10/10**
	Se cuenta con el Acuerdo INE/JGE94/2023 de la Junta General Ejecutiva por el que se aprueba la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Electoral Nacional. Hay evidencias de una campaña de difusión de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Electoral Nacional que incluye carteles; tazas con cada numeral de la política; y termos con un QR que descarga la Política Laboral.	
2. Contar con una comisión, comité o grupo encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	**Avance**	**100%** **Puntaje: 5/5**
	Las evidencias muestran la existencia de dos grupos de trabajo en igualdad y no discriminación. El primero denominado "Grupo de Trabajo de Igualdad de Género y No Discriminación (GTIGYND)" con acuerdo de la Junta General Ejecutiva del 16 de febrero 2016; y el segundo denominado "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)" con acta de instalación, lineamientos y acuerdo de la Junta General Ejecutiva del 20 de junio 2022. De acuerdo a los documentos encontrados, el GTIGYND tiene el objetivo de favorecer la colaboración y la comunicación entre los órganos administrativos que integran el Instituto Nacional Electoral para institucionalizar la perspectiva de igualdad e género y no discriminación y ser la instancia en la que se informe sobre la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del INE, así como sobre los resultados de las actividades ejecutadas en ejercicio del Presupuesto de Egresos de la Federación, correspondiente a los programas para la igualdad entre mujeres y hombres.	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
	Por su parte, el objetivo del GT-NMX-INE 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. De acuerdo a la Norma, los lineamientos deben contar con un código de conducta que asegure la objetividad, imparcialidad y confidencialidad del grupo de trabajo. En el apartado VI del Acta de Instalación del GT-NMX-INE se hace referencia al Código de Conducta y Código de Ética con los que las personas integrantes deben conducirse en el desarrollo de sus actividades.	
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	**Avance**	**100%** **Puntaje: 5/5**
	Se revisaron los documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación: Del Servicio Profesional Electoral Nacional se identifcaron los Acuerdos de aprobación de las Convocatorias del Concurso Público del sistema INE y sistema OPLE; las convocatorias del Concurso Público 2022-2023 de ingreso al SPEN sistema INE y sistema OPLE con sus respectivos anexos; los folletos informativos, manuales y las guías de estudio para las personas aspirantes; y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, específicamente los Artículos 91; 95; 196; 207; 403 que establecen la igualdad y la no discriminación en los procesos de ingreso al servicio profesional. Esta documentación se encuentra con lenguaje incluyente, libre de sesgos sexistas o cualquier tipo de discriminación. Respecto al personal de la Rama Administrativa se obtuvieron ejemplos de convocatorias del año 2023 de plazas vacantes abiertas e internas con lenguaje inclutente libres de cualquier tipo de discriminación. **Se revisó la existencia de una 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:** De acuerdo a la evidencia del Servicio Profesional Electoral Nacional se constató que el artículo 21 de los Lineamientos del Concurso Público para el Ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral y el artículo 37 de los Lineamientos del Concurso Público	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN
	para el Ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE cuentan con la declaración explícita de la prohibición de solicitar a las personas interesadas certificados médicos de no embarazo y del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso. No se encontró evidencia de esta declaración en los documentos de la Rama Administrativa. **Se revisó la existencia de un tabulador de salarios y un catálogo y perfiles de puestos de la estructura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades:** El Servicio Profesional Electoral Nacional cuenta con el "Catálogo de Cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional" publicado en el portal del INE. El catálogo tiene lenguaje incluyente. Se cuenta también con el Tabulador para puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional 2023. Existe un Catálogo de cargos y puestos de la Rama Administrativa, sin embargo debe actualizarse con lenguaje incluyente. Se cuenta también con el Tabulador para Puestos de la Rama Administrativa 2023; y el Tabulador de Remuneraciones para las Contrataciones bajo el Régimen de Honorarios Permanentes 2023. **Se revisaron las evidencias relativas a contar con un manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades:** Se cuenta con el "Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa" que establece en sus artículos 2 y 7 la no discriminación. Respecto al Servicio Profesional Electoral Nacional se cuenta con los artículos 168 y 202 del Estatuto sobre la no discriminación en el ingreso al servicio profesional; y los Lineamientos de los Concursos Públicos. De la Rama Administrativa se encuentra el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos. - Observación: En los artículos 105 al 107 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa se establecen las disposiciones que aplican a la designación directa, sin embargo estos nombramientos quedan a discreción de la persona titular del área, lo que no garantiza la selección de personal sin discriminación y en igualdad de oportunidades.

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
	Se realizó la revisión de los formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación: El Servicio Profesional Electoral Nacional cuenta con criterios para realizar la valoración curricular y entrevista de las personas aspirantes; cédulas de entrevista y formatos de manifestación. Para la Rama Administrativa se cuenta con un documento de propuestas de Preguntas para la Entrevista Estructurada por Niveles. **No conformidades del Requisito 3.** Si bien este requisito cuenta con una calificación favorable se encontraron oportunidades de mejora: - Incluir la prohibición explícita de solicitud de certificados médicos de no embarazo y VIH en documentos para el ingreso a la Rama Administrativa. - Actualizar el Catálogo de cargos y puestos de la Rama Administrativa con lenguaje incluyente. - Establecer disposiciones claras para garantizar la no discriminación, igualdad de oportunidades y paridad en los cargos y puestos de designación directa.	
4. Realizar una auditoría interna.	**Avance**	**100%** **Puntaje: 5/5**
	La auditoría interna se realizó en colaboración con las unidades responsables mencionadas del 6 al 10 de noviembre 2023. Se hizo entrega de un informe de resultados titulado "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" que fue presentado a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación el 17 de noviembre 2023.	
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	**Avance**	**100%** **Puntaje 5/5**
	La aplicación del cuestionario de "Clima Laboral y no Discriminación" se encuentra en proceso de preparación. La Norma establece que debe aplicarse durante la auditoria de certificación.	
6. Existencia de un código de ética o equivalente.	**Avance**	**100%** **Puntaje 3/3**
	Se verificó la evidencia que comprueba la implementación y difusión de un Código de Ética y Código de Conducta que prohíbe todo tipo de discriminación.	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	**Avance**	**100%** **5/5**
	Se constató en los probatorios la existencia de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos: Se cuenta con el Acuerdo INE/JGE280/2021 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, por el que se aprueban para el ejercicio fiscal 2023, el Manual de Remuneraciones para las y los Servidores Públicos de Mando; la publicación de la estructura ocupacional en el Diario Oficial de la Federación y la actualización de los tabuladores de sueldos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, para el Personal de la Rama Administrativa y el de remuneraciones para las contrataciones bajo el régimen de honorarios permanentes. **Se cuenta con guías para la asignación de compensaciones, basados en la evaluación del desempeño:** El Servicio Profesional Electoral Nacional cuenta con "Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos a las y los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral" donde se definen los principios que rigen los procedimientos para otorgar incentivos en igualdad de oportunidades. La Rama Administrativa por su parte cuenta con el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos donde se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y los esquemas de estímulos y recompensas orientados a fortalecer el compromiso institucional, la permanencia y el reconocimiento del esfuerzo individual, conforme a los criterios establecidos. Los incentivos y reconocimientos al personal podrán otorgarse en económico o especie y estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal. Asimismo, se cuenta con el listado del nivel de ocupación por categorías, por salario por sexo de la estructura organizacional del INE de acuerdo con el "Tabulador de Sueldos". **No conformidades del Requisito 7.** Si bien este requisito cuenta con una calificación favorable, se identificó como oportunidad de mejora el Manual de Remuneraciones para las y los Servidores Públicos de Mando del Instituto Nacional Electoral para el Ejercicio Fiscal que debe realizarse con lenguaje incluyente.	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	**Avance**	**100%** **Puntaje: 5/5**
	Se realizó una revisión de manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia libre de sesgos sexistas o prácticas discriminatorias: El Servicio Profesional Electoral Nacional cuenta con lineamientos para la permanencia; el otorgamiento de la titularidad y promoción en rango; y el ascenso y certamen interno del Servicio Profesional Electoral Nacional tanto del sistema INE como del sistema OPLE. La Rama Administrativa por su parte, cuenta con el de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, Titulo Cuarto, Capítulo VI: Ascenso. **Se hizo una revisión respecto a la convocatoria, difusión y resultado del mecanismo de evaluación del desempeño con información desagregada por sexo**: El Servicio Profesional Electoral Nacional cuenta con certámenes internos de ascenso 2023 para la ocupación de plazas vacantes en cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional; circulares de notificación de la aplicación de la evaluación del desempeño; e informes de resultados de la evaluación del desempeño. La Rama Administrativa por su parte, cuenta con circulares de convocatoria de la evaluación del desempeño; informes de resultados; y evidencias de difusión.	
9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	**Avances**	**100%** **Puntaje: 5/5**
	Se revisó la existencia de documentos de capacitación libres de sesgos sexistas o discriminatorios; registro de participación del personal desagregado por sexo; y demás evidencias que demuestren la participación y difusión a todo el personal: De el Servicio Profesional Electoral Nacional se encontraron evidencias del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, su convocatoria, difusión, listas de asistencia, constancias y fotografías. De la Rama Administrativa se cuenta con el Programa Anual de Profesionalización (PAP) 2023 con la programación de los cursos y talleres; el informe de resultados de la capacitación 2022; la base de datos del personal	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
	y las capacitaciones recibidas; evidencias de difusión de la convocatoria; constancias y fotografías.	
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	**Avance**	**100%** **Puntaje 5/5**
	Se constató que dentro del Programa Anual de Profesionalización se cuentan con procesos de formación y capacitación permanente en materia de: -Derechos Humanos -Espacios laborales libres de violencia y discriminación -Lenguaje incluyente y no sexista -Políticas públicas en materia de igualdad de género y no discriminación -Hostigamiento y acoso sexual y laboral -Igualdad sustantiva -Derechos laborales -Inclusión laboral: personas con discapacidad y de la comunidad LGBTIQ+ -Atención al hostigamiento y acoso sexual y laboral -Violencia de género en el ámbito laboral -Conferencias en el marco del Día internacional de la Eliminación de la violencia a las mujeres. Además, se cuenta con el Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación a cargo de la UTIGyND. Se recabaron evidencias de difusión; cartas descriptivas; y el Informe de resultados del Programa de Capacitación Igualdad de Género y No Discriminación 2022.	
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	**Avance**	**100%** **Puntaje 5/5**
	Se realizó la revisión en la documentación, imágenes y/o fotografías que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se haya utilizado en el centro de trabajo: Se cuenta con un Manual para el uso de un Lenguaje Ciudadano e Incluyente para el Instituto Nacional Electoral; Guía práctica para el uso del lenguaje incluyente y no sexista; Manual de estilo y elementos editoriales con un apartado dedicado al uso del lenguaje incluyente; ejemplos de carteles informativos con lenguaje incluyente; y talleres de capacitación sobre el uso de lenguaje incluyente no sexista.	
12. Realizar acciones para la corresponsabili	**Avance**	**65%** **Puntaje 15/23**
	Se realizaron recorridos en las siete sedes a certificar para verificar la existencia y condiciones de las salas de lactancia. Se encontró lo siguiente:	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN
dad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	-Acoxpa: Se debe 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. -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. -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. -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. -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. Se propone estandarizar los lactarios para que cuenten al menos con: 1. Espacio privado y limpio 2. Sillas o sillones cómodos 3. Refrigerador 4. Toallas de papel y sanitizantes 5. Tarja y jabón líquido 6. Bitácora para el registro del uso del lactario 7. Cartel informativo sobre técnicas correctas para la extracción de leche 8. Etiquetas de identificación para los contenedores de leche 9. Pizarrón blanco y plumones 10. Dispensador de agua potable 11. Personal responsable de su administración y promoción **Se buscaron evidencias sobre la promoción de la lactancia materna en los centros de trabajo**: Se encontró difusión de la importancia de la lactancia materna a través de un “Entérate” en el mes de agosto 2023, sin embargo hace falta mayor difusión con carteles e infografías físicas y digitales.

REQUISITO	DESCRIPCIÓN
	Se buscó evidencia sobre la existencia de una oferta complementaria para el cuidado de menores a aquellos proporcionados por el ISSSTE y la covertura de la prestación con el personal. No hay servicios de guardería complementaria en el INE a los ya proporcionados por el ISSSTE. Hasta noviembre 2023 se tiene el dato de que 36 hombres y 130 mujeres del personal utilizan los servicios de guardería del ISSSTE. **Se verificó la evidencia de la existencia de medidas de flexibilización de horarios**. La flexibilidad de horarios está establecida en el artículo 59 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Se cuenta además con un Acuerdo de la Junta General Ejecutiva por el que se aprueban los lineamientos para la implementación del modelo de trabajo híbrido en el INE. **Se verificó la existencia de medidas para atender las necesidades del personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros**. Se cuenta con diversas prestaciones establecidas en el artículo 66 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Sin embargo no hay medidas específicas destinadas a atender las responsabilidades de cuidados del personal. **Se revisó de la evidencia sobre la difusión e informe del uso de la licencia de paternidad.** Existe el Acuerdo INE/JGE97/2023 de la Junta General Ejecutiva que establece el permiso de paternidad por 90 días, sin embargo el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos establece un permiso de paternidad de 10 días. Exsten de enero a noviembre 2023, 29 registros del otorgamiento de licencias de paternidad de 15 a 90 días. De esos 29, 15 padres han obtenido licencia por 90 días. **No conformidades del Requisito 12:** -Es necesario un mejor equipamiento de los lactarios. En el caso de Quantum es requerida la construcción de un muro que pueda hacer del espacio designado, una sala con privacidad. -Se requiere mayor difusión de la importancia de la lactancia y del uso de los lactarios. -Se debe contemplar la posibilidad de creación de guarderías en los centros de trabajo. -Es necesaria la implementación de permisos específicos de cuidados para el personal y sus familias.

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
	-Es recomendable la organización de actividades para infancias dependientes del personal. -Es recomendable una campaña de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal. -Se requiere mayor difusión del permiso de paternidad de 90 días.	
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	**Avance**	**100%** **Puntaje 12/12**
	Se hizo una verificación física de las sedes a evaluar para revisar la infraestructura y mobiliario adecuado y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. Los espacios físicos de oficinas en la mayoría de los inmuebles visitados son adecuados a toda persona. Todas las sedes cuentan con silla de ruedas. **Se verificó la existencia de un plan de accesibilidad a espacios físicos a toda persona y programa de protección civil incluyente.** Existen planes de accesibilidad en todas las sedes propuestas a certificar. Cada edificio cuenta con su propio programa de protección civil incluyente. **Se verificó la información y comunicación accesible en página web accesible (AA).** La página web tiene comandos de accesibilidad en color, audio y tamaño de letra. Asimismo, cuenta con la Declaración de Accesibilidad WCAG 2.0. **Se verificó que la infraestructura y espacios físicos estén adaptados a las necesidades de toda persona.** De los recorridos realizados se observó que es necesario llevar a cabo ajustes a las áreas de ingreso, acceso a edificios y circulación interna. El edificio Insurgentes y Quantum no cuenta con baños accesibles para personas en silla de ruedas. El edificio Moneda y Quantum requieren rampas de acceso para silla de ruedas en diversas áreas. Hace falta información en braille para los elevadores del edificio Insurgentes, el edificio C de Tlalpan y Zafiro, además de guía podotáctil en todas las sedes. Es necesaria la instalación de elevadores para los edificios A, B y D de Tlalpan para que personas en silla de ruedas puedan tener acceso a plantas altas. **No conformidades del requisito 13:** Si bien este requisito cuenta con una calificación favorable porque atiende de manera general lo solicitado por la norma, se identificaron varias oportunidad de mejora. -Es necesario asignar un área de estacionamiento para personas con discapacidad y su correspondiente balizamiento en Acoxpa, Insurgentes y Quantum.	

REQUISITO	DESCRIPCIÓN	
	- 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. - Braille al exterior e interior de los elevadores en las siguientes sedes: Conjunto Tlalpan edificio C; Quantum; y Zafiro. - No todos los edificios cuentan con guía podotáctil. - Es necesaria rampa para silla de ruedas en diferentes zonas en Moneda y Quantum. -Hacen falta sanitarios exclusivos para personas en silla de ruedas en Insurgentes y Quantum. En Moneda se requieren unos en planta baja de fácil acceso. -Hacen falta zonas de espera para personas con discapacidad, embarazadas y/o adultas mayores.	
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	**Avance**	**100%** **Puntaje 7/7**
	Se verificó la existencia de mecanismos que incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; protocolos, lineamientos o procedimientos avalados por la institución para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación; e informes de las acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral. Se presentaron los siguientes documentos: - Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional Electoral. - Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral. - Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad. - Evidencias de difusión de carteles informativos sobre prevención de violencia laboral - Informes de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.	

Nota sobre la atención a las no conformidades:

La UTIGyND en conjunto con las unidades responsables se encuentran en proceso de integración del Plan de Acción de Atención a las No Conformidades con la DEA.

5. Pasos siguientes

- Auditoría de certificación por parte del organismo certificador y seguimiento del proceso de obtención del certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- Dar seguimiento al plan de acción de las no conformidades en conjunto con las áreas responsables, especialmente lo relativo al requisito 12 de corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal de las y los trabajadores del INE.
- Posterior a la certificación, se propone celebrar reuniones de trabajo, espacios de reflexión y análisis para generar el compromiso institucional con la Norma Mexicana y la implementación de más prácticas de igualdad y no discriminación.
- Posterior a la certificación, se analizarán de manera continua y en colaboración con las unidades responsables, los diversos mecanismos y acciones implementadas recomendadas por la Norma, para reforzarlas y/o adecuarlas.
- Preparar la auditoría de vigilancia de la Norma en el año 2026.