

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015
en Igualdad Laboral y No Discriminación

Abril 2024



Siglas y abreviaturas

Siglas y Abreviaturas	Descripción
CIGyND	Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEA	Dirección Ejecutiva de Administración
DJ	Dirección Jurídica
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Grupo de Trabajo	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
INE	Instituto Nacional Electoral
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
LDPAM	Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
LFT	Ley Federal del Trabajo
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LGIPD	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
RIINE	Reglamento Interior del INE
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UTIGyND	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación
UTTyPDP	Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales

I. Introducción

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

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.

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 (UTIGyND), 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.

II. Ejecución de la Auditoría de Certificación

En diciembre de 2023, se ejecutó la auditoría de certificación en modalidad multisitio para siete centros de trabajo de oficinas centrales:

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.
Acoxta	Calzada Acoxta 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.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Sede	Dirección
CECyRD	Carretera San Juan Tilcuautila Km 54 Núm. 5 Piso 1, Pueblo San Agustín Tlaxiaca C.P. 42160 San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo.

Esta revisión documental tuvo el objetivo de verificar el cumplimiento 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.

a) Requisitos críticos

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
1	5.3.3.1.1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	10	10	N/A
2	5.3.3.2.1	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	N/A
3	5.3.3.2.2	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5	5	N/A

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
4	5.3.3.2.3	Realizar una auditoría interna. Ver Apéndice Normativo C.	5	5	N/A
5	5.3.3.2.4	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E.	5	5	N/A
Subtotal			30	30	N/A

b) Requisitos no críticos

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
6	5.3.3.3.1	Existencia de un código de ética o equivalente.	3	3	N/A
7	5.3.3.4.1	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5	4	N/A
8	5.3.3.4.2	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	4	N/A
9	5.3.3.4.3	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	5	N/A
10	5.3.3.4.4	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5	4	N/A
11	5.3.3.4.5	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5	5	N/A
12	5.3.3.5.1	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	23	15	N/A

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
13	5.3.3.6.1	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	12	3	N/A
14	5.3.3.7.1	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7	7	N/A
Subtotal			70	50	N/A

c) Resultados totales de la evaluación

Resultado de la Evaluación	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
Subtotal requisitos críticos	30	30	N/A
Subtotal requisitos no críticos	70	50	N/A
Total	100	80	N/A

El 21 de diciembre de 2023, el organismo certificador BAS INTERNATIONAL CERTIFICATION CO, notificó al INE la obtención de la certificación para los 7 inmuebles de oficinas centrales, que cuentan con una población de 4,627 personas servidoras públicas, de las cuales 2,159 son mujeres y 2,468 son hombres.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

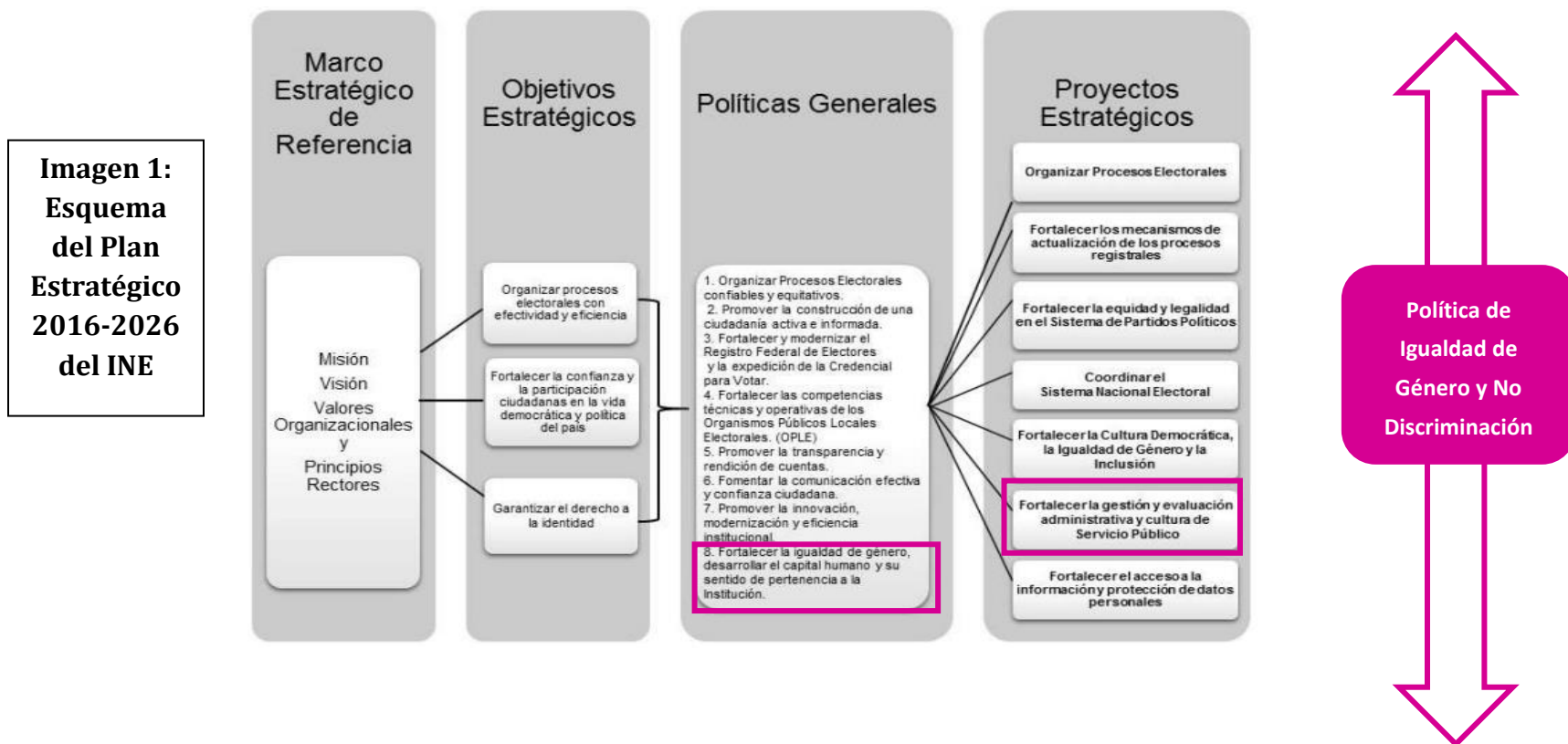
En dicho certificado, se otorgó el distintivo ORO al INE por la aplicación de 5 medidas de nivelación. Sin embargo, de los 100 puntos posibles el INE obtuvo 80, siendo los puntajes más bajos, los Requisitos *12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades* y *13 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo*.

La auditoría de vigilancia se realizará en 2025, por lo que este Programa de Trabajo, establece las acciones concretas, tiempos y áreas involucradas en la atención de las no conformidades derivadas de la Auditoría de Certificación.



III. Alineación estratégica y definiciones

De acuerdo con el Plan Estratégico 2016 - 2026 del Instituto Nacional Electoral que se conforma de la siguiente manera:



Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024



El Programa de Trabajo está alineado a visión estratégica del INE, enmarcándose en:

- El **Objetivo Estratégico: Fortalecer la confianza y la participación ciudadana en la vida democrática y política del país.**
- La **Política General 8: Fortalecer la igualdad de género, desarrollar el capital humano y su sentido de pertenencia a la Institución.**
- Y en el **Proyecto Estratégico 5: Fortalecer la Cultura Democrática, la Igualdad de Género y la Inclusión.**
- Así como en la **Política de Igualdad de Género y No Discriminación del INE.**

Asimismo, el Programa de Trabajo se acota a las siguientes definiciones:

a) Objetivo

Establecer las acciones concretas para la implementación de medidas que atiendan las áreas de oportunidad derivadas de la Auditoría de Certificación del INE en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a través de plazos, metas y responsabilidades específicas, con el fin de generar insumos para la auditoría de seguimiento.

b) Temporalidad

De abril de 2024 al 31 de octubre de 2025.



c) Áreas Involucradas

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
– Coordinación de Seguridad y Protección Civil	

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

DIRECCIÓN	ÁREA
DIRECCIÓN JURÍDICA (DJ)	- Dirección de Obras y Conservación
	- Dirección de Asuntos HASL
	- Subdirección de Sustanciación
	- Subdirección de Atención Integral y Sensibilización
	- Subdirección de Capacitación, Conciliación y Seguimiento
	- Subdirección de Investigación
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

d) Seguimiento

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación será la responsable de dar seguimiento al cumplimiento de este Programa de Trabajo. Para lo anterior, generará un tablero de seguimiento mensual, a efecto de que se reporten los avances en el cumplimiento del mismo.



IV) Programa de Trabajo

A) REQUISITOS CRÍTICOS

Requisito 1. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
1	5.3.3.1.1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	10	10	N/A

Área de oportunidad:

- Complementar la designación de la persona responsable de la implementación y seguimiento del avance de la política de igualdad laboral y no discriminación, de los objetivos establecidos y su evaluación.
- Explicitar la prohibición del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad,

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria, entre otras.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
1	5.3.3.1.1.1	Hacer una campaña de sensibilización dirigida a todas las personas que laboran en el INE a nivel nacional sobre la relevancia de la aplicación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en su ámbito laboral.	Mayo, 2024	Septiembre, 2025	UTIGyND
2	5.3.3.1.1.2	Generar un Programa de Difusión para asegurar el conocimiento y aplicación de su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación por parte del personal, en el desempeño de sus actividades cotidianas.	Mayo, 2024	Septiembre, 2025	DEA DESPEN UTIGyND
3	5.3.3.1.1.3	Gestionar la inclusión explícita de la prohibición del maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal	Mayo, 2024	Septiembre, 2025	DEA DESPEN

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024



Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
		en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y la Rama Administrativa.			UTIGyND
4	5.3.3.1.1.4	Tener un documento oficial de designación de la persona o área responsable de la implementación y seguimiento del avance de la política de igualdad laboral y no discriminación.	Julio, 2024	Septiembre, 2024	DJ SE

Requisito 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.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
2	5.3.3.2.1	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	5	5	N/A

Área de oportunidad:

- Integrar al comité de forma equitativa, tomando como referencia el total de personas por sexo que laboran en el centro de trabajo.
- Implementar otros mecanismos de difusión del grupo de trabajo para que las personas que laboran en la empresa tengan conocimiento de su conformación y atribuciones.
- Nombrar enlaces en los sitios de la institución que sean parte del alcance de la certificación para que la información de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación se distribuya en las áreas.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
5	5.3.3.2.1.1	Generar una campaña de difusión permanente a nivel nacional sobre la GT-NMX-INE y sus funciones entre todas las áreas del Instituto.	Mayo, 2024	Septiembre , 2025	UTIGyND
6	5.3.3.2.1.2	Solicitar la designación de enlaces por cada Centro de Trabajo, para la interlocución de las determinaciones con el GT-NMX-INE, así como para replicar las acciones.			UTIGyND
7	5.3.3.2.1.3	Verificar cada Sesión Ordinaria la integración del GT-NMX-INE, conforme a los datos estadísticos de la institución.	Mayo, 2024	Septiembre , 2025	UTIGyND

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024



Requisito 3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
3	5.3.3.2.2	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	5	5	N/A

Área de oportunidad:

- No hay vacantes de la Rama Administrativa exclusivas para mujeres y personas con discapacidad.
- No hay lineamientos para garantizar la paridad en los puestos de designación directa.
- La Rama Administrativa no cuenta con instrumentos que establezcan la declaración explícita de prohibición de solicitud de certificados médicos de no embarazo o VIH.
- El Catálogo de cargos y puestos de la Rama Administrativa no tiene lenguaje incluyente.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
8	5.3.3.2.2.1	Implementar acciones afirmativas en las vacantes de la Rama Administrativa para mujeres y personas con discapacidad.	Julio, 2024	Diciembre, 2024	DEA DESPEN UTIGyND
9	5.3.3.2.2.2	Gestionar la inclusión de lineamientos o mecanismos que garanticen la paridad en los puestos de designación directa.	Enero, 2025	Septiembre, 2025	DEA DESPEN UTIGyND
10	5.3.3.2.2.3	Gestionar la inclusión explícita de la prohibición de solicitud de certificados médicos de no embarazo o VIH en cada anuncio de vacante y convocatoria en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y la Rama Administrativa.	Mayo, 2024	Septiembre, 2025	DEA DESPEN UTIGyND
11	5.3.3.2.2.4	Colocar la declaración explícita de prohibición de solicitud de certificados médicos de no embarazo o	Junio, 2024	Diciembre, 2024	DEA

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
		VIH en cada anuncio de vacante y convocatoria de la Rama Administrativa.			
12	5.3.3.2.2.5	Realizar una campaña de difusión sobre 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.	Enero, 2025	Septiembre, 2025	DEA UTIGyND

Requisito 4. Realizar una auditoría interna.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
4	5.3.3.2.3	Realizar una auditoría interna.	5	5	N/A

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Área de oportunidad:

- Organizar el informe de auditoría interna por requisitos, no por áreas de participación.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
13	5.3.3.2.3.1	Ejecutar la auditoría interna de seguimiento por requisito y Centro de Trabajo.	Octubre, 2025	Octubre, 2025	UTIGyND

Requisito 5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
5	5.3.3.2.4	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E.	5	5	N/A

Área de oportunidad:

- Incorporar al informe de la aplicación del cuestionario de clima laboral y no discriminación, acciones de mejora, con base en los resultados.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
14	5.3.3.2.4.1	Se aplicará de nuevo la encuesta en junio del 2024 después de la jornada electoral.	Junio, 2024	Junio, 2024	DEA
15	5.3.3.2.4.2	Elaborar un análisis de los resultados del cuestionario de clima laboral y no discriminación 2024.	Julio, 2024	Julio, 2024	DEA
16	5.3.3.2.4.3	Elaborar un Plan de Acciones de Mejora con base en los resultados del cuestionario de clima laboral.	Agosto, 2025	Agosto, 2025	DEA



B) REQUISITOS NO CRÍTICOS

Requisito 6. Existencia de un código de ética o equivalente.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
6	5.3.3.3.1	Existencia de un código de ética o equivalente.	3	3	N/A

Área de oportunidad:

- El informe señala que algunas personas de los centros de trabajo auditados no conocen el contenido de los Código de Ética y de Conducta.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
17	5.3.3.3.1.1	Reforzar la difusión de los Códigos de Ética y de Conducta a través de una campaña de divulgación permanente.	Mayo, 2024	Septiembre , 2025	OIC

Requisito 7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
7	5.3.3.4.1	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	5	4	N/A

***Cumplimiento parcial del requisito**

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Área de oportunidad:

- El Manual de Remuneraciones para las y los Servidores Públicos de Mando del INE 2023 no cuenta con lenguaje incluyente.
- No se observa cumplimiento de seguimiento estadístico de las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley.
- 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. El personal es en su mayoría hombres (1,418 hombres y 1,111 mujeres) lo que podría explicar esta disparidad.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
18	5.3.3.4.1.1	Actualización del Manual de Remuneraciones para que tenga lenguaje incluyente.	Junio, 2024	Diciembre, 2024	DEA
19	5.3.3.4.1.2	La DESPEN y UTIGyND realizarán un análisis para identificar la existencia de otros factores que estén influyendo en la disparidad en la obtención de incentivos entre hombres y mujeres con perspectiva de género.	Enero, 2025	Marzo, 2025	DESPEN Subdirección de Transversalización y Evaluación

Requisito 8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
8	5.3.3.4.2	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	4	N/A

***Cumplimiento parcial del requisito**

Área de oportunidad:

- Dar seguimiento más cercano a los resultados de la evaluación del desempeño con información desagregada por sexo.
- El organismo certificador no observa que los mecanismos para la participación en el Certamen de Ascenso del SPEN hayan sido difundidos de forma clara y oportuna y de manera accesible para todo el personal.
- El organismo certificador recomienda integrar un expediente que les permita sustentar este requisito con apoyo de un enlace por centro de trabajo.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
20	5.3.3.4.2.1	Realizar un seguimiento estadístico de los ascensos del personal, desagregado por sexo.	Enero, 2025	Marzo, 2025	DEA DESPEN UTIGyND
21	5.3.3.4.2.3	Capacitar a las personas enlaces de cada centro de trabajo en la integración de expedientes y requisitos, previo a la ejecución de la auditoría interna.	Agosto, 2025	Agosto, 2025	UTIGyND

Requisito 9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
9	5.3.3.4.3	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	5	5	N/A

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Área de oportunidad:

- Complementar el seguimiento estadístico con los datos de las personas que acceden a la capacitación en temas técnicos como apoyo al desempeño de sus actividades, presentadas en listas desagregadas por sexo.
- Fortalecer la difusión con accesibilidad para todo el personal.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
22	5.3.3.4.3.1	Realizar un seguimiento estadístico de las personas capacitadas, desagregado por sexo.	Enero, 2025	Febrero, 2025	DEA DESPEN
23	5.3.3.4.3.2	Verificar la accesibilidad de los Programas de Formación para todo el personal.	Noviembre, 2024	Noviembre, 2024	DEA DESPEN UTIGyND

Requisito 10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
10	5.3.3.4.4	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	5	4	N/A

***Cumplimiento parcial del requisito**

Área de oportunidad:

- No se presenta evidencia de programación y realización de acciones de capacitación exclusivas para el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación ni para el personal de RRHH.
- Revisar el desempeño y los posibles errores que no son detectados en el desarrollo de los programas, aún cuando las prácticas se han estandarizado, documentado y se han difundido.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

- No se cuenta con un informe sistematizado sobre la participación del personal en los diferentes cursos de capacitación, no obstante que presentan distintos registros con información agregada que debe ser trabajada para extraer datos relevantes.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
24	5.3.3.4.4.1	Desarrollar capacitaciones específicas para los integrantes del área de RRHH y el GT-NMX-INE.	Junio, 2024	Septiembre, 2025	DEA UTIGyND
25	5.3.3.4.4.2	Desarrollar mecanismos de seguimiento específico de la participación del personal de las distintas unidades administrativas que se encuentra laborando en los distintos inmuebles de las oficinas centrales del INE.	Enero, 2025	Febrero, 2025	DEA DESPEN UTIGyND

Requisito 11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
11	5.3.3.4.5	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	5	5	N/A

Área de oportunidad:

- Mejorar la comunicación verbal entre el personal del INE para hacerla más incluyente.
- Algunos documentos administrativos como el Manual de Remuneraciones y el Catálogo de cargos y puestos de la Rama Administrativa no tienen lenguaje incluyente.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
26	5.3.3.4.5.1	Generar una estrategia de difusión a nivel nacional para fortalecer el uso de lenguaje incluyente, así como para la identificación de las herramientas institucionales disponibles.	Junio, 2024	Septiembre, 2025	UTIGyND
27	5.3.3.4.5.2	Revisión de los instrumentos normativos para asegurar que cuente con lenguaje incluyente y no sexista.	Septiembre, 2024	Marzo, 2025	DEA DESPEN UTIGyND

Requisito 12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoria Inicial	Puntos obtenidos Auditoria Vigilancia
12	5.3.3.5.1	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	23	15	N/A

***Cumplimiento parcial del requisito**

Área de oportunidad:

- 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.
- Ha habido muy poca difusión y promoción de la lactancia y de los lactarios en los centros de trabajo.
- Establecer convenios para contar con un beneficio de precios preferenciales para el cuidado de hijos e hijas.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

- Registrar al personal que requiere servicios de guardería y personal que cuenta con la prestación del ISSSTE.
- A través del censo del INE podría conocerse la cantidad de personal que está en necesidad del servicio de guardería.
- Tener mayor información sobre el personal que realiza trabajo híbrido o home office.
- Se deben diseñar medidas de cuidados para el personal y dar seguimiento de su implementación.
- 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.
- 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.
- Hace falta mayor difusión de esta prestación de paternidad por 90 días.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
28	5.3.3.5.1.1	Diagnóstico a nivel nacional de la situación sobre el estado que guardan las salas de lactancia en los inmuebles de oficinas centrales que no fueron certificados, así como en las Juntas Locales y Distritales, que incluya la identificación del número de personas que requieren el servicio.	Junio, 2024	Agosto, 2024	DEA UTIGyND
29	5.3.3.5.1.2	Generar los <i>Lineamientos normativo-administrativo que establezcan las bases para la instalación, operación y mantenimiento de los lactarios</i> , a través de un mecanismo participativo.	Junio, 2024	Octubre, 2024	DEA DESPEN UTIGyND
30	5.3.3.5.1.3	Presentar para aprobación de la JGE los <i>Lineamientos normativo-administrativo que establezcan las bases para la instalación, operación y mantenimiento de los lactarios</i> .	Noviembre, 2024	Noviembre, 2024	DEA
31	5.3.3.5.1.4	Hacer las mejoras y equipamiento a los lactarios de acuerdo a los faltantes mostrados en los resultados	Diciembre, 2024	Septiembre, 2025	DEA DESPEN

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
		de la Auditoría de Certificación y el diagnóstico nacional.			UTIGyND
32	5.3.3.5.1.5	Realizar una campaña nacional sobre la importancia de la lactancia materna, con materiales físicos que se distribuyan en las salas de lactancia.	Diciembre, 2024	Septiembre, 2025	DEA UTIGyND
33	5.3.3.5.1.6	Generar un diagnóstico para el establecimiento de CENDIs en Oficinas Centrales. Impulsar la suscripción de convenios de colaboración en con guarderías cercanas a los 7 inmuebles de oficinas centrales que se certificaron.	Julio, 2024	Octubre, 2024	DEA UTIGyND
34	5.3.3.5.1.7	Analizar la viabilidad de incluir la prestación de “Permisos de cuidado a dependientes” en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa.	Julio, 2024	Octubre, 2024	DEA DESPEN DJ UTIGyND

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
35	5.3.3.5.1.8	Implementar medidas de cuidados para el personal por ejemplo juntas escolares, festivales escolares, enfermedad.	Enero, 2025	Septiembre, 2025	DEA
36	5.3.3.5.1.9	Presentar un informe del uso de medidas para el cuidado a dependientes y terceros con información desagregada por género.	Diciembre, 2024	Diciembre, 2024	DEA
37	5.3.3.5.1.10	Organizar actividades en los centros de trabajo que faciliten a las y los trabajadores el trabajo de cuidados con sus hijas e hijos como: cursos durante vacaciones escolares; talleres para infancias los viernes de consejo técnico escolar; día de llevar a tu hija/o al trabajo; cineclub.	Octubre, 2024	Septiembre, 2025	DEA UTIGyND
38	5.3.3.5.1.11	Realizar una campaña de corresponsabilidad, que incluya la importancia del involucramiento de los padres en los cuidados, así como la importancia de ejercer el permiso de paternidad.	Agosto, 2024	Septiembre, 2025	DEA UTIGyND

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
39	5.3.3.5.1.12	Generar un Programa de Acciones en Materia de Autocuidado para el personal del INE.	Julio, 2024	Septiembre, 2025	UTIGyND

Requisito 13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoria Inicial	Puntos obtenidos Auditoria Vigilancia
13	5.3.3.6.1	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	12	3	N/A

***Cumplimiento parcial del requisito**

Área de oportunidad:

- Diseñar un plan de accesibilidad por cada centro de trabajo.
- Contar con página web accesible (AA) con las siguientes características:

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

- ✓ Que proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (Imágenes, representaciones gráficas, etc.)
 - ✓ Que se utilice el lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio
 - ✓ Que las aplicaciones de usuario se puedan leer en voz alta automáticamente o se presente una descripción auditiva.
 - ✓ Que se proporcione información de modo que los usuarios puedan recibir los documentos, según sus preferencias.
-
- En el programa de protección civil vigente, no se definen los protocolos de actuación para la atención de personas con discapacidad o adultas mayores.
 - No hay área de estacionamiento reservada exclusivamente para personas con discapacidad en Acoxa, Insurgentes y Quantum.
 - 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.
 - Los elevadores no cuentan con información en braille al exterior e interior en las siguientes sedes: Conjunto Tlalpan edificio C; Quantum; y Zafiro.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

- 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.
- 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.
- En edificio Moneda no hay rampa de acceso al comedor para personas con silla de ruedas.
- En CECyRD no hay barandal en la rampa para silla de ruedas en el acceso peatonal.
- 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.
- No hay zonas de espera para personas con discapacidad, adultas mayores o embarazadas en la 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.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
40	5.3.3.6.1.1	<p>Elaborar plan de accesibilidad que contenga los elementos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025- SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Objetivos ○ Diseños y modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios ○ Responsables de cada acción ○ Asignando recursos necesarios ○ Establecer un calendario del procedimiento y método de trabajo ○ Establecer indicadores de su cumplimiento. <p>Así como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asignación de un área de estacionamiento de uso exclusivo y balizamiento de al menos un cajón de estacionamiento en todos los inmuebles de Oficinas Centrales. 	Junio, 2024	Diciembre, 2024	DEA

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorar la posibilidad de instalación de elevadores en los edificios A, B y D del conjunto Tlalpan, buscando la manera de facilitar el acceso en silla de ruedas a la planta baja del edificio de resguardo documental en el CECyRD. ✓ Colocar placas con información en braille en los elevadores en los inmuebles de Oficinas Centrales. ✓ Colocar guía podotáctil en zonas adecuadas en el edificio Acoxta, Zafiro, Moneda, y ampliar en el edificio Insurgentes desde el acceso. ✓ 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. ✓ Realizar la solicitud de permiso al arrendador para la construcción de una rampa de acceso al comedor en edificio Moneda. 			

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
41	5.3.3.6.1.2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Añadir barandal en la rampa de acceso en silla de ruedas a la entrada del CECyRD. ✓ 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. ✓ Colocar sillas o sillones como zonas de espera en la entradas, lobby o planta baja de los edificios Acoxpa, Moneda, Zafiro, 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. 	Junio, 2024	Octubre, 2024	UTTyPDP
		Verificación y actualización de la página web y los micrositos del INE con accesibilidad AA con las características indicadas.			

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
42	5.3.3.6.1.3	Establecer criterios institucionales para el cumplimiento de la accesibilidad AA en todos los portales web del INE.	Noviembre, 2024	Enero 2025	UTTyPDP
43	5.3.3.6.1.4	Incluir protocolos de actuación específicos para la atención de personas con discapacidad o adultas mayores y capacitar al personal de seguridad y protección civil en la materia.	Junio, 2024	Diciembre, 2024	DEA UTIGyND

Requisito 14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Req.	Numeral	Descripción	Puntuación máxima posible	Puntos obtenidos Auditoría Inicial	Puntos obtenidos Auditoría Vigilancia
14	5.3.3.7.1	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	7	7	N/A

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Área de oportunidad:

- Fortalecer la difusión del Protocolo HASL los mecanismos para la atención del hostigamiento y acoso laboral y sexual.
- Elaborar informe en el que se distingan las quejas presentadas en los sitios que forman parte de la auditoría.

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
44	5.3.3.7.1.1	Reforzar la difusión que garantice que el total de las personas que laboran en el centro de trabajo sepan que existe el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral.	Junio, 2024	Septiembre , 2025	DJ
45	5.3.3.7.1.2	Elaborar un informe anual, desagregado por sede.	Junio, 2024	Septiembre , 2025	DJ



C) MEDIDAS DE NIVELACIÓN

Niv.	Descripción	Cumple	No cumple	Puntos obtenidos Auditoria Vigilancia
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal		X	N/A

Área de oportunidad:

- La información que presentan corresponde a los resultados de la aplicación de la encuesta de percepción de clima laboral.
- Representa el 3% del total de la plantilla del personal, adicionalmente, no presentan certificados médicos, tal como lo solicita la Norma.

Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación

Abril 2024

Acciones concretas:

Núm.	Actividad	Descripción	Inicio	Término	Área Responsable
46	3.1	Hacer un levantamiento de información para conocer la pertenencia de las personas trabajadoras a un grupo en situación histórica de discriminación, así como hablante de alguna lengua originaria.	Junio, 2024	Septiembre, 2025	UTIGyND