

**PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES
DEL COMITÉ DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

ANEXO 2

**CERTIFICACIÓN EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015
DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

El objetivo de la certificación, consistió en acreditar al TECDMX como una institución de primera línea al integrar, implementar y ejecutar políticas, normas, acciones afirmativas y buenas prácticas en favor de la igualdad laboral y la no discriminación, con el fin de procurar y establecer medidas para alcanzar el efectivo cumplimiento al mandato constitucional y convencional de igualdad sustantiva, establecido en el artículo 4 constitucional, así como en el artículo 218 fracción 1 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México y en el artículo 73 fracción IV del Reglamento Interior del TECDMX.

La convicción de participar de una visión progresiva de la igualdad sustantiva, como realidad histórico jurídica contemporánea, ha conducido al **TECDMX, con el impulso del Comité de Género y Derechos Humanos, a emprender y concluir exitosamente el proceso de certificación en la Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2015) de Igualdad laboral y No discriminación, constituyéndose como el primer órgano jurisdiccional electoral en el país, en alcanzar tan significativo resultado.**

Dicha acreditación se logró dando cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. Implementación de la **Política de Igualdad Laboral y No discriminación.**
2. Creación del **Comité de Género y Derechos Humanos** del Tribunal Electoral de la Ciudad De México.
 - Creación del **Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación.**
3. Que el Personal cuente con igualdad de oportunidades.
4. Realización de una Auditoría Interna.
 - a. Al inicio del proceso de Certificación, el TECDMX contaba con el 40% del 100% de los requisitos que exige la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación.
5. Medición el Clima laboral y no discriminación en el TECDMX.
 - a. Se aplicó una encuesta en la que participó el personal del TECDMX.
6. Elaboración de un Código de Ética.
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
 - a. La plantilla de puestos autorizada por el Pleno del TECDMX, garantiza el mismo salario para cualquier persona, hombre o mujer, al momento de ocupe cualquier puesto de la Planilla de Personal.
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.

**PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES
DEL COMITÉ DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
10. Contar con un plan de capacitación en igualdad laboral y no discriminación para el personal del TECDMX.
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista.
 - a. Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del TECDMX.
 - b. Campañas de difusión.
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
13. Contar con accesibilidad en el edificio del TECDMX.
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender o sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el TECDMX.
 - a. Código de Ética del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.
15. Implementar **medidas de nivelación salarial en los puestos directivos y operativos** del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.
 - a. Existe una **paridad de 50% mujeres y 50% de hombres en la plantilla laboral actual, incluyendo niveles directivos.**
16. Infraestructura, Mobiliario y Espacios de Trabajo Accesibles.
17. Asignación de espacios laborales para mujeres en condición de embarazo, personas con discapacidad y/o adultas mayores.
18. Implementación de Acciones para la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades.
 - **Sala de Lactancia.**
 - Licencias de maternidad
 - **Licencia de paternidad.**
 - Implementación de Medidas para el cuidado a dependientes y terceros, para beneficio de todo el personal.
19. Programación de actividades y eventos enfocados a fomentar la igualdad y no discriminación, dirigidos al personal del Tribunal Electoral de la Ciudad de México y sus familiares.
20. Implementación de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el TECDMX.
 - a. Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.
 - b. Programa de Protección Civil Incluyente.
 - c. Manual de operación del Comité de Género y Derechos Humanos del Tribunal Electoral de la Ciudad De México.

**PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES
DEL COMITÉ DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

- d. Lineamientos en Materia de Derechos Humanos, Género y Protección a Grupos en Situación de Vulnerabilidad del Tribunal Electoral de la Ciudad De México.
- e. Guía de atención de Personas con Discapacidad, de Personas Adultas Mayores y de Mujeres en Condición de Embarazo, con Lenguaje Incluyente.
- f. Protocolo para Atender la Violencia Política Contra las Mujeres en el Ámbito de Competencia del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

21. Contar con un portal accesible.

- a. La página del TECDMX cuenta con esta herramienta.
- b. El micrositio del Comité de Género y Derechos Humanos en la página web del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, cuenta con herramientas tecnológicas accesibles y utilización de lenguaje incluyente <http://comitegenero.tecdmx.org.mx/>

MEDIDAS DE NIVELACIÓN

(Con el cumplimiento de al menos Cuatro Medidas se obtiene Medalla de Oro).

M1. Integración de la Plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo

- Catálogo general de cargos y puestos. Personal de estructura.
- Catálogo general de cargos y puestos. Personal contratado bajo el régimen de honorarios.

M2. Existencia de un 40% de mujeres en el Total de la Plantilla de puestos Directivos.

M3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5%

M4. Contar con un/a Ombudsperson dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

M5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidas al personal y sus familias.