

03 de marzo de 2021

Grupo de Igualdad Laboral
y No Discriminación | **GILyND**

**INFORME GENERAL DE ACTIVIDADES
DICIEMBRE 2017- MARZO 2021**

ÍNDICE

I.	Introducción.....	2
II.	Marco jurídico.....	3
III.	Actividades ejecutadas por el GILyND durante el periodo de diciembre de 2017 a marzo de 2021.....	5
IV.	Informe 2018.....	7
V.	Informe 2019.....	11
VI.	Informe 2020.....	27
VII.	Informe 2021.....	42
VIII.	Conclusiones.....	41

INSTALACIÓN DEL GRUPO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

En diciembre de 2017, se creó el Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación (GILyND) como una entidad colegiada y plural que propone y atiende acciones de igualdad laboral en el ingreso y promoción; capacitación y paridad orgánica y salarial; atención del hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral; accesibilidad, mejora del clima laboral, así como las condiciones de trabajo, entre otras.

En consecuencia, se conformó el GILyND para que actúe como mecanismo representativo del Tribunal Electoral de la Ciudad de México (TECDMX) otorgando apoyo operativo necesario durante las verificaciones, auditorías, seguimiento a propuestas e iniciativas, así como el seguimiento a todas las acciones que se implementan de acuerdo a lo establecido en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma 025).

Lo anterior, con el fin de adoptar las medidas y políticas más apropiadas para asegurar de manera eficiente y progresiva, las mismas oportunidades y el mismo trato entre mujeres y hombres que laboran en esta institución, en dirección a la igualdad sustantiva.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Dentro de los compromisos asumidos por el TECDMX, se encuentra el fortalecimiento a la Igualdad Laboral y la No Discriminación, derivados de lo dispuesto por los artículos 1, 2, 4, 116, fracción IV, inciso c) y 122, apartado A, fracciones VII y IX de la Constitución Federal; 1, 3, 4, 5, 6, 7, 38, 46, y 70 de la Constitución Política de la Ciudad de México; los artículos 165 a 191, 211, fracción VI y 218 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; artículos 1, 3, 5 fracción VII y 73 del Reglamento Interior de este Tribunal.

Así como, la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación NMR-R-025-SCFI-2015, que tiene como objetivo evaluar, certificar y mantener vigentes, las practicas que en materia de igualdad laboral y no discriminación, se implementen en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad ergonomía y libertad sindical.

Con la aplicación de esta norma las entidades del sector público, privado y social darán cumplimiento a los principios y normas contenidos en los sistemas nacional, universal y regional de los derechos humanos en materia de igualdad laboral y no discriminación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, Ley General de derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En materia internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre los derechos políticos de la mujer, entre otros.

ACTIVIDADES EJECUTADAS POR EL GILyND DURANTE EL PERIODO DE DICIEMBRE DE 2017 - MARZO DE 2021.

EJERCICIO 2017

INSTALACIÓN FORMAL

(06 de diciembre de 2017)

PRESIDENCIA

Magda. M. Alejandra Chávez Camarena



VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Armando Hernández Cruz Lcda. Sandra Araceli Vivanco Morales	
Representante de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lic. Héctor Ángeles Hernández	Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Lcda. María Antonieta González Mares
Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lic. Gerardo Martínez Cruz	Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Lcda. Keila Barrera García
VOCALÍAS INTEGRANTES DE DIC. DE 2017 A SEP. DE 2019	
Secretaría Administrativa Lcda. Esther Elizabeth Albarrán Martínez	Coordinación de Archivo Lic. Marco Antonio Torres Carbajal
Coordinación de Transparencia y Datos Personales Mtra. Miriam Rodríguez Armenta	
Invitada Permanente Lcda. Iris González Vázquez Coordinadora de Derechos Humanos y Género	
Secretario Técnico Lic. Juan Antonio Mejía Ortiz Subdirector de Derechos Humanos y Género	

EJERCICIO 2018

La Primera Sesión Ordinaria del GILyND, se llevó a cabo en conformidad con el acuerdo 06/2017/CGyDH/03Ord del Comité de Género y Derechos Humanos (CGyDH), en el que se aprobó la creación del Grupo, con el fin de cumplir el requisito 2 de la Norma 025, la cual exige 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.



Durante 2018, el GILyND celebró cuatro sesiones ordinarias cuyos acuerdos se indican a continuación:

SESIÓN	ACUERDOS
Primera Sesión Ordinaria (27 de abril de 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Se tuvo por inaugurados los trabajos del Grupo. • Inducción al funcionamiento del GILyND • Calendario de sesiones ordinarias 2018.
Segunda Sesión Ordinaria 30 de mayo de 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Directorio del GILyND, así como su difusión. • Formato para la presentación ante el Grupo, de propuestas, para la atención, mejora, preventivas y/o correctivas en materia de derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación. • Difusión del Formato de propuestas mediante el correo electrónico institucional y publicación en el micrositio web del CGyDH. • Presentación del resultado del Diagnóstico de Accesibilidad del TECDMX, realizado por el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDISCAPACIDAD). • El modelo estadístico del TECDMX, en materia de iniciativa, seguimiento y resultados de las propuestas presentadas ante el Grupo. • La propuesta de la CDHyG para gestionar ante INDISCAPACIDAD, la impartición de un taller de sensibilización y trato adecuado, dirigido a todas las personas servidoras públicas del Tribunal. • La remisión al CGyDH de la propuesta presentada por la CDHyG, relativa a la reforma del último párrafo del artículo 31 del Reglamento en materia de relaciones laborales del Tribunal, a fin de

	<p>incorporar las subdirecciones de área a las disposiciones que se establecen en el mismo, referentes al registro de asistencias.</p> <p>Se aprobó, remitir al CGyDH, las propuestas de la CDHyG, relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none">• La reforma del artículo 43 del Reglamento en materia de relaciones laborales del Tribunal (RMRL), a fin de contemplar dos días de descanso obligatorio, en atención al derecho de conciliación de las personas trabajadoras de este órgano jurisdiccional.• La reforma del artículo 65 del RMRL, relativa a integrar como prestación extralegal, un estímulo económico en virtud del día de la trabajadora y del trabajador del Tribunal.
<p>Tercera Sesión Ordinaria (26 de septiembre de 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se actualizó el Directorio del GILyND, para su difusión.• Se presentó la Estadística General del TECDMX, en materia de iniciativa, seguimiento y conclusión de propuestas del GILyND.• Se aprobó, remitir al CGyDH, las propuestas de la CDHyG, relativas a:<ul style="list-style-type: none">○ La corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para promover el cuidado de la salud, el deporte y la recreación, así como la integración de las personas servidoras públicas.○ Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de medio ambiente y sustentabilidad, a la cual, se dio seguimiento en colaboración con la Secretaría. Administrativa.

Cuarta Sesión Ordinaria
(5 de diciembre de 2018)

- Se presentó el informe de gestión de las propuestas en materia de:
 - Buenas prácticas relacionadas con el derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para promover el cuidado de la salud.
 - Las acciones para actualizar el Programa para la Protección del Medio Ambiente y Recursos Naturales del TECDMX e impulsar acciones de sustentabilidad y mejora ambiental mediante la inhibición del uso y desecho del material conocido como unicel, realizado por la Secretaría Administrativa.



EJERCICIO 2019

INTEGRACIÓN DEL GILyND

(DIC. 2019 A SEP. 2020)

PRESIDENCIA

Magda. M. Alejandra Chávez Camarena



VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lcda. Itzel Correa Armenta	
Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Hernández Cruz Lcda. Mariana Vega Núñez	Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lic. Gerardo Martínez Cruz
Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Lcda. Keila Barrera García	Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Lcda. María Antonieta González Mares
VOCALÍAS INTEGRANTES DE DIC. DE 2019 A SEP. DE 2020	
Secretaría Administrativa Lcda. Esther Elizabeth Albarrán Martínez	Coordinación de Archivo Lic. Marco Antonio Torres Carbajal
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Lcda. Sandra Araceli Vivanco Morales	Instituto de Formación y Capacitación Lic. Isidro Miguel Gutiérrez
Coordinación de Transparencia y Datos Personales Mtro. Daniel León Vázquez	
Invitada Permanente Lcda. Iris González Vázquez Coordinadora de Derechos Humanos y Género	
Secretario Técnico Lic. Juan Antonio Mejía Ortiz Subdirector de Derechos Humanos y Género	

De las actividades realizadas en 2019 destacan, las siguientes:

Se llevaron a cabo cuatro Sesiones Ordinarias, en las cuales, se trataron diversos temas y se realizaron propuestas a las que se dio seguimiento, como se describe a continuación.



1. Derecho de conciliación, en la modalidad de trabajo en casa

Seguimiento a la propuesta en materia de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, relativa al **derecho de conciliación, en la modalidad de trabajo en casa**, como medida de transversalidad para la materialización de la igualdad sustantiva y su efectivo ejercicio entre las personas servidoras públicas de este Tribunal sin distinción de géneros para el óptimo balance entre sus actividades laborales y familiares, lo cual contribuye a eliminar el paradigma de que sean las mujeres quienes se encarguen exclusivamente de los cuidados de familiares.

En este sentido, se realizó la aportación de mayores elementos para un análisis integral de las implicaciones sobre el manejo de la documentación e información fuera de las instalaciones del Tribunal, así como la consideración de las cargas de trabajo en las diferentes áreas y de quienes por la naturaleza de sus funciones

en el cargo que desempeñan deben realizarlas en el centro de trabajo, el manejo de la información y datos personales fuera de las instalaciones del Tribunal y la redacción del Artículo 23, Fracción XVI, del RMRL.

Por lo anterior, una vez reforzada la propuesta, fue remitida al CGyDH, para su consideración y presentación al Pleno de este Órgano Jurisdiccional.

2. Cuidado de la salud

Asimismo, se presentó la propuesta relativa al derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para **promover el cuidado de la salud**, la cual, tiene como finalidad celebrar convenios de colaboración con instituciones o centros deportivos y este Tribunal Electoral, para que las personas servidoras públicas, así como sus familias, puedan hacer uso de sus instalaciones y servicios, sin costo alguno o a un precio preferencial, en beneficio de su salud y la recreación personal o familiar.

En relación con esta propuesta, después de su análisis y pertinencia, se aprobó y presentó ante el CGyDH, la cual, fue remitida al Pleno y actualmente se encuentra gestionándose para su efectiva implementación.



3. Acciones de sustentabilidad y mejora ambiental

Se presentó la propuesta relativa a la actualización del Programa para la Protección del Medio Ambiente y Recursos Naturales del TECDMX e **impulsar acciones de sustentabilidad y mejora ambiental** mediante la inhibición del uso y desecho del material conocido como unicele.

Lo anterior, con el fin de hacer valer el derecho humano que tienen todas las personas a un medio ambiente sano y, a la prevención y gestión integral de los residuos que dañan nuestro entorno y salud.

Se realizó una cotización previa, para la recolección y reciclado del unicele, así como los costos de adecuación y pretratamiento para este procedimiento (adquisición y aprovisionamiento de contenedores especiales para el unicele), por parte de la empresa *Rennueva* y por parte del Tribunal a través de los vehículos con los que cuenta.



En este sentido, en relación con la propuesta concreta del reciclado de unicele utilizado por las personas servidoras públicas del TECDMX, se determinó que, en razón de los inconvenientes de esta, se realizaría una campaña de sensibilización para la reducción del uso de unicele y un plan de acción interno, con la finalidad de realizar un diagnóstico y acercamiento con quienes proveen de insumos y servicios al TECDMX para proponerles la inhibición del uso de este material y otras acciones que se consideren pertinentes.

Asimismo, se propuso la actualización del Programa para la Protección del Medio Ambiente y Recursos Naturales del TECDMX, por parte de la Secretaría Administrativa, con objeto de que se contemplaran en el mismo las acciones recomendadas, al respecto.

SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PLANTEADAS E INCORPORACIÓN DE NUEVAS PROPUESTAS

Durante la Segunda Sesión Ordinaria, celebrada el treinta y uno de mayo del presente año, por el GILyND, con el propósito de dar seguimiento a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la Certificación bajo la Norma 025, se dio seguimiento a las siguientes propuestas:

4. Cuidado de hijas e hijos menores de edad

Se propuso la implementación de una acción afirmativa, referente al derecho de conciliación, que armonice la vida laboral con las responsabilidades familiares de los y las trabajadoras del TECDMX, relacionadas con el **cuidado de sus hijas e hijos menores de edad**, con el objetivo de contribuir a que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo laboral y la corresponsabilidad en el cuidado de sus hijas e hijos.



Referente a este asunto se realizó un análisis de las implicaciones del escrito de incidencias relativo a los registros de entrada y salida de las personas servidoras públicas del TECDMX, y se concluyó que al no tener repercusiones en el historial laboral, se consideró llevar a cabo una campaña de sensibilización, relativa al balance trabajo-familia, respecto de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijas e hijos menores en edad escolar, con los siguientes contenidos:

- La implementación de medidas conciliatorias entre la vida laboral y la vida familiar evita la marginación de las personas trabajadoras y sus familias.
- La conciliación laboral y familiar es eficaz cuando se realiza holísticamente porque se consideran las necesidades tanto de las personas trabajadoras como la de sus familiares.

- Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son condiciones necesarias para una recuperación económica integradora y sostenible, ya que actúan como estabilizadores sociales, crean empleos y promueven el trabajo.
- Las políticas integrales de conciliación de la vida laboral y familiar deben promover el acceso de las madres y padres a oportunidades de trabajo decente.
- La responsabilidad familiar y laboral no se pueden separar, se deben conciliar.
- En lo laboral y lo familiar, no cabe el punto y aparte.



- La conciliación de horarios favorece la responsabilidad familiar y estimula el compromiso laboral.
- La mejor manera de corresponder el apoyo de las personas que colaboran en tu área es considerando que además del trabajo, tienen otras responsabilidades igual de importantes, como su familia.

- Siendo flexible con la hora de llegada de aquellas personas que tienen que ir a dejar a sus hijos e hijas menores de edad a la escuela, se contribuye al balance entre la vida familiar y laboral, generas un clima laboral más confortable, y propicias en tus colaboradoras y colaboradores un compromiso institucional y productivo más sólido.
- Tan importante es hacerse cargo de las responsabilidades de ser madre o padre, como el darle un buen ejemplo a tus hijas e hijos, hacer uso honesto y consiente de la tolerancia en el trabajo para llevar a escuela a tus hijas/os, es una forma de aportar a estas mejoras laborales, y que se sigan implementando.



- La familia es un equipo de trabajo constante y permanente, que puede ayudarte a desarrollar todas tus responsabilidades a plenitud, platica con sus integrantes y compartan funciones y actividades como el de llevar a las hijas/os a la escuela para que esta situación, no provoque problemas en el desempeño

de una de las áreas más importantes de tu vida, como la es tu desarrollo profesional.

ACTUALIZACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DEL GILyND Y SEGUIMIENTO A LAS CAMPAÑAS DE LA SALA DE LACTANCIA Y PARTICIPACIÓN EN LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

En la Tercera Sesión Ordinaria del GILyND, realizada el doce de septiembre se dio seguimiento a las propuestas relacionadas con el cuidado de hijas e hijos menores de edad, la actualización del Programa para la Protección del Medio Ambiente y Recursos Naturales del TECDMX.



5. Campaña de difusión de la Sala de Lactancia

Asimismo, se realizó una campaña de difusión, relativa a la sala de lactancia, a través de la distribución vía correo institucional, carteles, tarjetas electrónicas y

un video relativo, en colaboración con la Coordinación de Difusión y Publicación (CDyP), con los contenidos siguientes:

- El apoyo de quienes proporcionan empleo es un factor determinante en la decisión de la mujer de continuar lactando, mediante la creación de entornos que permitan combinar la lactancia y el trabajo de una forma práctica y satisfactoria.¹
- La instalación de salas de lactancia en los centros de trabajo favorece la lactancia materna y evita que las mujeres hagan una pausa en su carrera.²



- El Estado debe promover la eliminación de los obstáculos sociales, laborales y culturales que limitan o desincentivan la lactancia materna.³

¹ Guía, fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: instalación y funcionamiento de salas de lactancia

² Idem

³https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-lactancia-materna.pdf

- La lactancia materna es clave para el desarrollo integral de las niñas y niños, su madre y la sociedad.⁴
- La implementación de una sala o espacio de lactancia genera una mayor satisfacción laboral porque mejora el estado emocional de la mujer lactante durante la jornada laboral y en su vida en general.⁵
- La leche materna es un recurso natural, renovable y sustentable, que no genera residuos y es producido sin gasto de energía ni contaminación, colaborando así con el cuidado del medio ambiente.⁶
- Las salas de lactancia son áreas exclusivas, acondicionadas y destinadas a las mujeres con el fin de amamantar, extraer, almacenar y conservar la leche materna adecuadamente.⁷



- Las salas de lactancia deben garantizar la privacidad, seguridad, disponibilidad de uso, comodidad, higiene y fácil acceso de quienes las utilicen para asegurar

⁴<http://aticounicef.org.uy/2018/salas-de-lactancia-en-el-lugar-de-trabajo/files/assets/common/downloads/INFORME%20ANUAL%20UNICEF%202017.pdf?uni=2b3a3469c2516f546a00d833440ce2cd>

⁵ Idem

⁶ Idem

⁷ Ley Uruguaya No 19.530, artículo 1. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu2021994917072.htm>

el adecuado amamantamiento, así como la extracción y conservación de la leche materna.⁸

- Para las mujeres la extracción de la leche materna en el trabajo, implica una armonización en su vida personal y profesional.⁹
- Al poder combinar el trabajo con la maternidad, las mujeres que laboran, se sentirán satisfechas, pero además reconocidas, respetadas y apoyadas en su papel de madres.¹⁰



⁸ Ley Uruguay No 19.530, artículo 1. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu2021994917072.htm>

⁹: aticounicef.org.uy/2018/salas-de-lactancia-en-el-lugar-de-trabajo/files/assets/common/downloads/INFORME%20ANUAL%20UNICEF%202017.pdf?uni=2b3a3469c2516f546a00d833440ce2cd

¹⁰ Folleto para empresarios, lactancia y trabajo. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/Lactancia-Materna-trabajo-folleto-Empresarios-2015.pdf>

Asimismo, a propuesta de la Ponencia de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez, y con la gestión de la Coordinación de Vinculación y Relaciones Internacionales (CVyRI), se concretó el diseño de un mural en la Sala de Lactancia.



Por otra parte, la CDHyG, en coordinación con la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales (DRMySG), se llevaron a cabo gestiones para el mejoramiento, mantenimiento, seguridad y limpieza del espacio.

6. Impulso y difusión para la presentación de propuestas al GILyND

Aunado a lo anterior, se envió nuevamente una invitación, mediante correo institucional, para que las áreas y las personas servidoras públicas del TECDMX presenten propuestas al GILyND que, promovidas ante el Comité y, posteriormente aprobadas por el Pleno, contribuyan a fortalecer la integridad

institucional, mejorar las condiciones y el clima de trabajo de las personas servidoras públicas que integran el Tribunal.

En este sentido, se invitó a todas las personas servidoras públicas de este Órgano Jurisdiccional a presentar propuestas en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, paridad, inclusión, así como, enfocadas en la generación de ambientes laborales libres de violencia, entre otras; a fin de fortalecer la normatividad, políticas y buenas prácticas en la materia.

7. Integración del GILyND

Se integró una representación de la Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos (DPPCyPD), derivado de que el 14 de mayo de 2019, la Lcda. Sandra A. Vivanco Morales tomó protesta, ante el Pleno del Congreso de la Ciudad de México, como la primera titular de esa Defensoría.

Con este acontecimiento, la Defensoría cobró plena vida institucional, por lo cual, la Presidencia del Comité, anuncia su integración formal como Vocal del CGyDH, en atención a lo establecido en el artículo 3 de su Manual de Operación, asimismo, en razón de la competencia y atribuciones de la DPPCyPD, el mismo Comité consideró oportuno, integrar su participación en este Grupo.

Asimismo, por parte del Instituto de Formación y Capacitación (IFyC) se recibió en la Presidencia del CGyDH el oficio TECDMX/IFC/300/2019, por el cual, el IFyC, solicitó formar parte del GILyND, en atención al acuerdo 09/2019/CGyDH/01Ord.

En relación a este tema, después del análisis de la solicitud realizada, mediante Acuerdo 03/2019/CGyDH/02Ord, adoptado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 31 de julio de 2019, se aprobó la integración formal del IFyC al GILyND.

8. Actualización y difusión del directorio del GILyND

De igual forma, se actualizó y difundió el directorio del GILyND, para que, en las designaciones de integrantes de las áreas de reciente integración, así como, las correspondientes a las Vocalías vacantes, se formularán de forma paritaria a fin de lograr un equilibrio en cuanto a los géneros, en la integración del Grupo.



EJERCICIO 2020

INTEGRACIÓN DEL GILyND

(SEP. 2020 A MAR. 2021)

PRESIDENCIA

Magda. M. Alejandra Chávez Camarena



VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lic. Julián Tomás Galindo González	
Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lcda. María Argentina Vázquez Picazo	Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dra. Barbara Anna Stepien
Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Lic. Marco Tulio Miranda Hernández	Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambriz Hernández Mtra. Lucía Hernández Chamorro
VOCALÍAS INTEGRANTES DE DIC. DE 2019 A SEP. DE 2020	
Secretaría Administrativa Lcda. Karla María Martínez González	Coordinación de Archivo Lcda. Mónica León Cruz
Coordinación de Transparencia y Datos Personales Mtro. Daniel León Vázquez	Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Lcda. Sandra Araceli Vivanco Morales
Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza	Jefatura de Servicio Médico M.C. Abigail Rivera Santiago
Invitada Permanente Lcda. Iris González Vázquez Coordinadora de Derechos Humanos y Género	
Secretario Técnico Lic. Juan Antonio Mejía Ortiz Subdirector de Derechos Humanos y Género	

Dentro de las actividades realizadas en 2020 destacan, las siguientes:

Se llevaron a cabo cuatro Sesiones Ordinarias, de las cuales, tres se celebraron en modalidad virtual, en las que se trataron diversos temas y se realizaron propuestas a las que se dio seguimiento, como se describe a continuación.



Se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria de manera presencial, celebrada el cuatro de marzo de 2020, con el objeto de dar seguimiento a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la Certificación bajo la Norma 025, así como a las siguientes propuestas:

1. Propuesta para modificar las condiciones y temporalidad de la licencia de maternidad y permiso de paternidad

Se dio seguimiento a esta propuesta, la cual, se justifica en los preceptos de que la maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia de la niña o del niño recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo.

El permiso de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender a su recién nacida/o y a la madre.

Ahora bien, de conformidad con el derecho de conciliación, ejercer el derecho de la licencia de maternidad o del permiso de paternidad, no debe ser motivo que impida la participación en el trabajo o el acceso a oportunidades de promoción y mejora en el empleo o, incluso de afectación en la percepción del salario.

Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de ascendientes, así como en los estereotipos predominantes.

En el ámbito interno del TECDMX, las condiciones y temporalidad de estos derechos previstos en su RMRL, cumple razonablemente con los estándares establecidos en el Convenio referido de la OIT y en la Ley Federal del Trabajo, con una visión de progresividad del derecho de conciliación y la promoción de la igualdad sustantiva.

Sin embargo, considerando que la Corte ha señalado que el principio de progresividad que rige en materia de los derechos humanos implica tanto gradualidad como progreso.

En este contexto, se propuso:

- 1) Que la temporalidad de la Licencia de maternidad prevista en el artículo 68 Reglamento en materia de relaciones labores del TECDMX, se armonice con el Convenio 183 de la OIT, para que contemple un periodo de 14 semanas.
- 2) Que el ejercicio de la licencia de maternidad no se restrinja a gozar de esta prestación mes y medio antes y mes y medio después del parto, o tres meses seguidos posteriores al parto, sino que la distribución del tiempo sea fijada por la propia persona servidora pública.

Lo anterior, en razón de que cada mujer experimenta la gravidez de formas particulares y diversas en su salud física y emocional, así como en las circunstancias sociales y laborales en que se encuentre.

- 3) Que el permiso de paternidad previsto en el mismo artículo 68 del RMRL, se extienda a 30 días naturales en la misma modalidad de distribución de tiempos que la señalada en el numeral anterior.

En este sentido, una vez analizada, reforzada y aprobada esta propuesta, fue remitida al CGyDH, para su consideración y presentación al Pleno de este Órgano Jurisdiccional.

2. Propuesta para la realización de una plática para integrantes del GILyND, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación

En esta sesión se presentó la propuesta de nueva integración del GILyND, de ahí que, de acuerdo con las acciones que establece el requisito 10 de la Norma: *Realizar una actividad de sensibilización en igualdad laboral, no discriminación y operatividad de la Norma, para las personas servidoras públicas que integran el Grupo*, se propuso impartir una plática de sensibilización en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.

En relación con esta propuesta, después de su análisis y pertinencia, se aprobó que la misma se llevara a cabo durante la tercera Sesión Ordinaria la cual se programó el 23 de septiembre del año en curso.

3. Acciones de sustentabilidad y mejora ambiental

Por otro lado, se presentó el Informe de la Secretaría Administrativa (SA) referente a la actualización del Programa para la Protección del Medio Ambiente y Recursos Naturales del TECDMX, así como las acciones en materia de

sustentabilidad y mejora ambiental mediante la inhibición del uso y desecho de plásticos y uniceL.

En este sentido se dieron por cumplidos los acuerdos 03/2019/GILyND/02ORD y 02/2019/GILyND/03ORD, que originaron esta propuesta, por lo que la misma fue remitida al CGyDH junto con el programa de campaña de concientización: *“Menos plástico, más vida ¡El cambio empieza por mí!”*, la cual, se realizó en colaboración con la Coordinación de Difusión y Publicación, como una estrategia ambiental, enfocada a buscar opciones para solicitar alimentos en el TECDMX siguiendo la política de disminución de uniceL y desechables.

Al respecto, estos proyectos fueron aprobados por el Comité y consecutivamente remitidos al Pleno, actualmente se encuentran en proceso de aprobación para su implementación.



4. Impulso y difusión para la presentación de propuestas al GILyND

La Presidencia del GILyND, exhortó a las áreas integrantes del GILyND para que presenten propuestas en materia de igualdad laboral y no discriminación para la mejora constante del clima laboral y las condiciones de trabajo en la institución.

Infografía sobre el Procedimiento para la presentación de propuestas ante el Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación

Se aprobó la propuesta de la Presidencia del GILyND, para la realización de una campaña relativa al funcionamiento del Grupo y del procedimiento para la presentación de propuestas en materia de igualdad laboral y no discriminación, la cual se realizó conjuntamente por la CDHyG y la CDyP.

Con relación a este proyecto se informa que se sigue trabajando en las últimas observaciones por parte del Pleno para contar la versión definitiva de la misma y proceder a su difusión.

SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PLANTEADAS E INCORPORACIÓN DE NUEVAS PROPUESTAS



Durante la Segunda Sesión Ordinaria en modalidad virtual, celebrada el dieciséis de junio de 2020, por el GILyND, con el objeto de dar seguimiento a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la Certificación bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, se presentaron las siguientes propuestas:

5. Propuestas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

• Permiso por fallecimiento de familiares

Se presentó, por parte de la Contraloría Interna (CI), la propuesta en materia de derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la cual propone adecuar la normativa interna en materia de relaciones laborales a fin de que todas las personas servidoras públicas gocen de un permiso por fallecimiento de familiares ascendientes o descendientes hasta en cuarto grado, por tres días hábiles, a fin de atender los trámites administrativos y/o judiciales que se presentan o puedan presentarse a causa del deceso y, asimismo, contar con un apropiado periodo de duelo y contención del riesgo psicosocial que provoca una pérdida de esta naturaleza y, de esta forma preservar la salud física y emocional de las personas servidoras públicas que se encuentre en esa circunstancia, así como, salvaguardar el adecuado desempeño de las responsabilidades laborales.

• Permiso para atender los asuntos médicos o administrativos de sus madres o padres mayores de 60 años

Asimismo, se presentó la propuesta para adecuar la normativa interna en materia de relaciones laborales a fin de que todas las personas servidoras públicas gocen de permisos para atender los asuntos médicos o administrativos de sus madres o padres mayores de 60 años, en atención a los deberes de cuidado que puedan tener.

En consecuencia, se acordó consultar a la SA y a la Dirección General Jurídica (DGJ), a fin de que emitieran su opinión respecto de estas propuestas de reforma

y, de esta manera, se remitió al CGyDH quien también la aprobó, subsecuentemente se presentó a consideración del Pleno, finalmente fue aprobada por este último, para su implementación.

6. Propuesta relativa a los derechos laborales de las personas servidoras públicas del TECDMX contempladas por el artículo 230 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales y 22 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales de este Tribunal

Se presentó la propuesta para análisis en el GILyND, la cual, esencialmente plantea la consideración de los derechos laborales reconocidos como derechos de todas las personas servidoras públicas del TECDMX, establecidos en los artículos 230 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México y; 22, fracciones VII y VIII del RMRL.

En este sentido, la propuesta partió de solicitar a la DGJ y a la SA un dictamen técnico conjunto a fin de encontrar una ruta que permita el restablecimiento del derecho a las prestaciones que se tratan, equilibrando el goce de este derecho con las disposiciones de la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México.

De esta forma, el GILyND consideró, remitir esta propuesta y el dictamen técnico, ante el CGyDH, el cual, determinó su viabilidad para presentarla a consideración del Pleno.

ACTUALIZACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DEL GILyND Y SEGUIMIENTO A LAS CAMPAÑAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL TECDMX Y SU PARTICIPACIÓN EN LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

En la Tercera Sesión Ordinaria del Grupo, en modalidad virtual, realizada el veintitrés de septiembre de 2020, se dio seguimiento a los proyectos relacionados

con la presentación e instalación de la nueva integración del GILyND y se llevó a cabo la plática en el marco de la Norma 025 de Igualdad Laboral y No Discriminación.



7. Integración del GILyND

Durante esta Sesión se declaró la formal instalación de la nueva integración del GILyND, para el periodo 2020-2022, de acuerdo con lo aprobado por el Pleno en sesión Privada del 22 de septiembre de 2020, para quedar de la siguiente forma:

PRESIDENCIA Magda. M. Alejandra Chávez Camarena	
VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lic. Julián Tomás Galindo González	
Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lcda. María Argentina Vázquez Picazo	Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dra. Barbara Anna Stepien
Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Lic. Marco Tulio Miranda Hernández	Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambriz Hernández Mtra. Lucía Hernández Chamorro
VOCALÍAS INTEGRANTES DURANTE EL PERIODO DE 2 AÑOS 2020-2022	
Jefatura de Servicio Médico M.C. Abigail Rivera Santiago	Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Lcda. Sandra Araceli Vivanco Morales	
Invitada Permanente Lcda. Iris González Vázquez Coordinadora de Derechos Humanos y Género	
Secretario Técnico Lic. Juan Antonio Mejía Ortiz Subdirector de Derechos Humanos y Género	

Asimismo, se hizo reconocimiento al invaluable apoyo y compromiso, así como, la importante contribución de la Secretaría Administrativa, la Coordinación de Archivo y la Coordinación de Transparencia, en todas las actividades realizadas al interior de esta entidad colegiada, y se les invitó a que sigan impulsando los objetivos del grupo en su actividad laboral cotidiana.

8. Plática para las personas integrantes del GILyND, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación

Se llevó a cabo la plática para las personas integrantes, la cual se aprobó en la Primera Sesión Ordinaria de 2020, esta actividad se desarrolló al final de esta Sesión, proporcionando la normativa interna para fortalecer conocimientos y herramientas en cuanto al desarrollo y seguimiento de las propuestas.

Asimismo, se proporcionó orientación relativa a los mecanismos enfocados a la igualdad laboral y la no discriminación, la implementación y mantenimiento de la Certificación, mejoramiento del clima laboral y las condiciones de trabajo, la paridad en toda la estructura organizacional de la institución, acompañamiento en asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral a través de la figura de Ombudsperson y apoyo en auditorías de seguimiento.

Así como, su participación en las diversas acciones preventivas y correctivas para el cumplimiento de la Norma. En la respectiva plática se abordaron los siguientes puntos:

Plática en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación

Temario para la actividad de sensibilización:

- ✓ *Política de igualdad laboral y no discriminación*
- ✓ *Implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.*
- ✓ *Integración, operatividad y fines del GILyND.*

- ✓ *Reclutamiento y selección, ascenso y permanencia de las y los trabajadores sin discriminación y con igualdad de oportunidades*
- ✓ *Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones.*
- ✓ *Formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.*
- ✓ *Uso del lenguaje neutro, incluyente y no sexista.*
- ✓ *Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.*
- ✓ *Accesibilidad universal y protección civil.*
- ✓ *Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y/o sexual en el centro de trabajo.*

9. Propuesta para la difusión institucional de una infografía sobre la figura de Ombudsperson

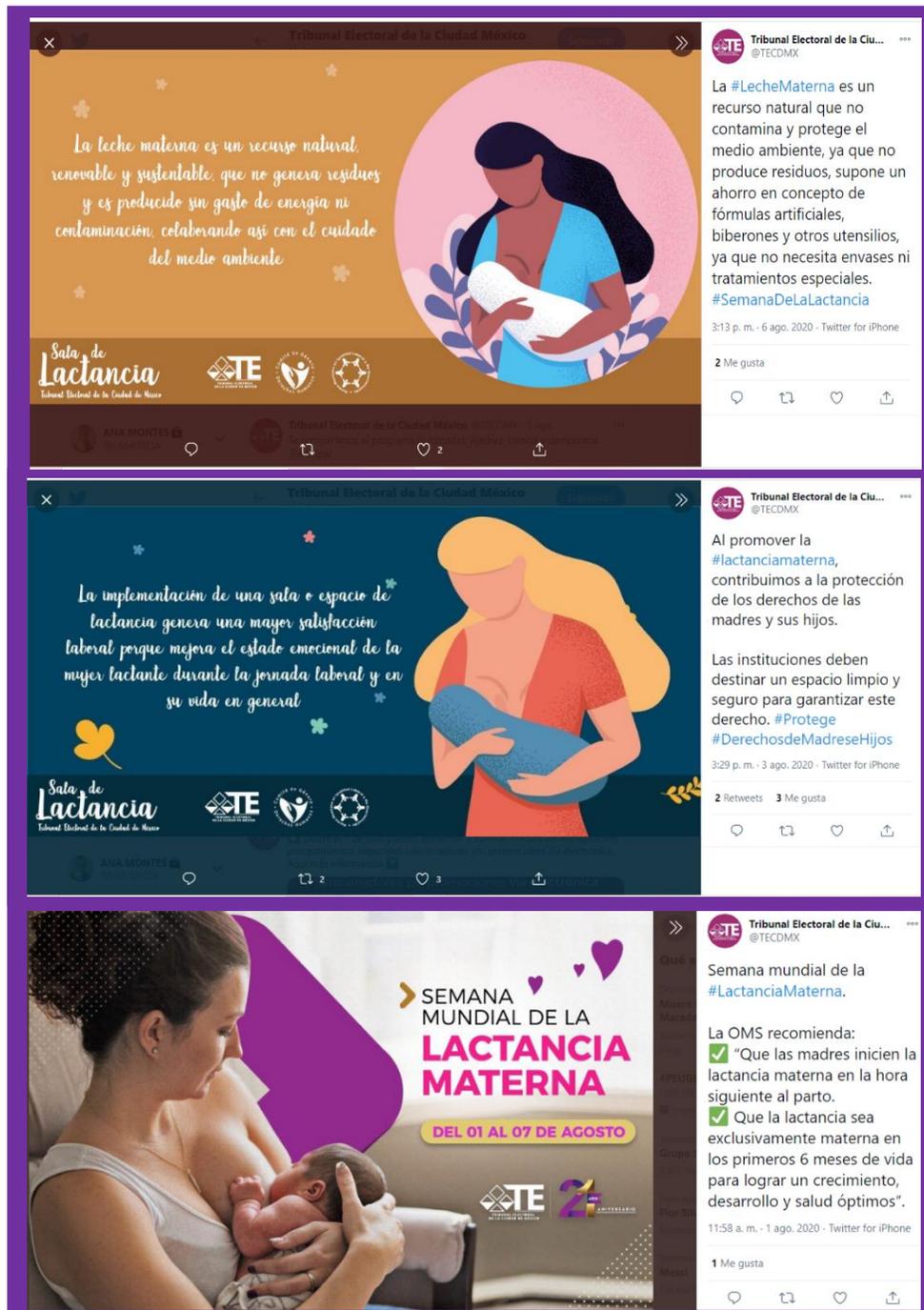
Se presentó la propuesta para la difusión institucional de una infografía sobre la figura de Ombudsperson de conformidad con la normatividad vigente contenida en los artículos 8, 9, 10 y 11 de los Lineamientos en Materia de Derechos Humanos, Género y Protección a Grupos de Atención Prioritaria, y para efectos de la certificación de este Órgano Jurisdiccional en la Norma 025, por la cual se implementó esta figura.

En seguimiento a este proyecto, se elaboró la propuesta de contenidos para la realización de la infografía, misma que fue remitida al Pleno, el cual, acordó que se incorporaran las observaciones formuladas para su reformulación y nuevamente se presente a consideración del Pleno.

Al respecto se realizó la difusión de la infografía mediante correo electrónico institucional, así como en el portal web del TECDMX, en el micrositio del CGyDH, así como en las propiedades digitales del TECDMX.

10. Seguimiento a la campaña para la difusión de la sala de lactancia

Asimismo, se dio seguimiento a la campaña de difusión relativa a la sala de lactancia, a través de la publicación en redes sociales de los contenidos propuestos.



Tribunal Electoral de la Ciudad de México
@TECDMX

El 46% de las mujeres que dan a sus hijos lactancia mixta (combinando leche materna y artificial) lo hacen por la obligación de reincorporarse al trabajo, ya que algunos establecimientos no cuentan con [#SalasDeLactancia...](#)

Las salas de lactancia son áreas exclusivas, acondicionadas y destinadas a las mujeres con el fin de amamantar, extraer, almacenar y conservar la leche materna adecuadamente

Sala de Lactancia
Tribunal Electoral de la Ciudad de México

EJERCICIO 2021

INTEGRACIÓN DEL GILyND

(ENE. A MAR. 2021)

PRESIDENCIA

Magda. M. Alejandra Chávez Camarena



VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lcda. Itzel Correa Armenta	
Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lic. Gerardo Martínez Cruz	Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dra. Barbara Anna Stepien
Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Lcda. María Antonieta González Mares	Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambriz Hernández Lcda. Nicole Klerian Rodríguez
VOCALÍAS INTEGRANTES DURANTE EL PERIODO DE 2 AÑOS 2020-2022	
Jefatura de Servicio Médico M.C. Abigail Rivera Santiago	Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Lcda. Sandra Araceli Vivanco Morales	
Invitada Permanente Lcda. Iris González Vázquez Coordinadora de Derechos Humanos y Género	
Secretario Técnico Lic. Juan Antonio Mejía Ortiz Subdirector de Derechos Humanos y Género	

Dentro de las actividades realizadas de enero a marzo de 2021 destacan, las siguientes:

Se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria en modalidad virtual, celebrada el tres de marzo de 2021, con el objeto de dar seguimiento a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la Certificación bajo la Norma 025, así como a las siguientes actividades:



Se dio por recibida la instrucción por parte de la Presidencia del TECDMX, para colaborar con la SA en el cumplimiento a la política institucional para el desarrollo de actividades en el contexto de la pandemia y se instruyó a la Secretaría Técnica para que informe a la SA la plena disposición del Grupo para contribuir en estas acciones y para comunicar oportunamente a quienes integran el GILyND.

Asimismo, se presentó, analizó y se realizó la formulación de observaciones por parte de integrantes de Grupo, de la propuesta denominada Programa de Fortalecimiento para la Igualdad Laboral en Puestos Estratégicos de área de la

Dirección General Jurídica, presentada por el servidor público Lic. Luis Sánchez Baltazar, Subdirector de lo Contencioso y Consultivo.

Al respecto, se acordó remitir dicha propuesta, así como el planteamiento formulado por el Magistrado Armando Ambriz Hernández, por medio de la Mtra. Lucía Hernández Chamorro, relativo a que esta propuesta se haga extensiva a toda la estructura orgánica del TECDMX, considerando sus alcances en materia presupuestal y de austeridad a la SA y a la DGJ.

Lo anterior, a fin de que emitan una opinión técnica, considerando su aplicación a toda la estructura de cargos y puestos del TECDMX, así como, los alcances presupuestales y las medidas de austeridad que debe observar este Órgano Jurisdiccional, a fin obtener mayores elementos de análisis por parte de las personas integrantes del GILyND, para su presentación en la sesión próxima inmediata.

Finalmente, se anunció la transferencia de la Presidencia del Grupo de Igualdad y No Discriminación, en atención a la nueva integración del Comité de Género y Derechos Humanos, así como la presentación del Informe de Gestión por parte de esta Presidencia, correspondiente al periodo de diciembre 2017 a marzo 2021.

CONCLUSIONES

Durante los ejercicios de diciembre de 2017 a marzo de 2021 se ejecutaron acciones, con el propósito de impulsar el buen clima laboral, así como prevenir y, en su caso, atender posibles conflictos, en concordancia con la Certificación de este Órgano Jurisdiccional bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este sentido, desde este Grupo, se presentaron 12 propuestas en materia de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal para la mejora en el ámbito laboral, mismas que fueron aprobadas por el CGyDH y que una vez, presentadas a consideración del Pleno, este determinó la integración y vigencia en el sistema normativo interno del TECDMX de 10 de las 12 propuestas señaladas, quedando sólo 1 en proceso de análisis y revisión por parte del Pleno y **1 en proceso de análisis y fortalecimiento por parte del Grupo para su posterior presentación al CGyDH.**

Por lo que el presente informe, refleja el resultado de las acciones realizadas durante este periodo, mismas que contaron con la participación, el apoyo y las valiosas contribuciones de las Vocalías, la Secretaría Técnica del Grupo, así como el invaluable acompañamiento, esfuerzo y la disponibilidad de la Coordinación de Derechos Humanos y Género y de las personas que aportaron su trabajo a través de la presentación y el seguimiento de las propuestas del GILyND, de las cuales, la mayoría han sido respaldadas, complementadas y aprobadas por el CGyDH y el Pleno de este Tribunal, y actualmente las personas servidoras públicas ya gozan de estos beneficios.

Finalmente, se agradece el apoyo del Pleno para el impulso de la Igualdad Sustantiva, la Igualdad Laboral y la No Discriminación en el TECDMX, y se reconoce el esfuerzo y dedicación de las personas trabajadoras de todas y cada una de las áreas que integran el Tribunal Electoral de la Ciudad de México, ya que, sin duda sumando esfuerzos se han logrado resultados positivos, que potencializan y fortalecen la estructura orgánica y la cultura democrática institucional que promueve con enfoque de progresividad la igualdad sustantiva para mujeres y hombres desde el interior de este Órgano Jurisdiccional.