



INFORME DE  
AUTOEVALUACIÓN EN  
IGUALDAD LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN

SENADO DE LA REPÚBLICA

2019



## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
Desarrollo .....	6
REQUISITOS CRÍTICOS (1-5).....	6
<b>MEDIDAS DE NIVELACIÓN, MEDIDAS DE INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS</b> .....	21
<b>Conclusiones.</b> .....	22
ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN .....	24
TABLA DE PUNTUACIÓN DE REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN .....	28

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN 2019

### INTRODUCCIÓN

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) nace como una herramienta que busca establecer una serie de mecanismos que garanticen la eliminación de prácticas discriminatorias entre mujeres y hombres al interior de los centros de trabajo. Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, que en su artículo primero prohíbe la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. En este marco, la implementación de la norma se vuelve un mecanismo útil que brinda certeza y garantía de enmarcar el quehacer institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación.

El Senado de la República, en cumplimiento de su compromiso por la promoción, respeto, protección y garantía de los Derechos Humanos, la igualdad de género y la no discriminación se ha sumado a las instituciones públicas certificadas en igualdad laboral y no discriminación con el cumplimiento de los requisitos y medidas de nivelación establecidos en la Norma Mexicana NMX- 025 – SCFI- R - 2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de institucionalizar prácticas basadas en los principios de igualdad y no discriminación e ir contribuyendo a concretar una cultura de igualdad de género.

En este sentido, se realiza un ejercicio de identificación del avance en los requisitos con la finalidad de contar con un AUTOEVALUACIÓN rumbo a la auditoría interna y a la auditoría de verificación previstas para el año 2020.

## CARACTERÍSTICAS DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Vigencia	• 4 años
Certificación inicial	• Recibir auditoría en sitio (se aplica muestreo para cuestionario y para multisitios)
Vigilancia	• A dos años de la certificación
Recertificación	• Antes de que transcurran cuatro años de vigencia de la certificación obtenida

Este ejercicio busca identificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma, con el fin de establecer las acciones y recursos necesarios para mejorar las prácticas en igualdad laboral y no discriminación al interior del Senado de la República y retroalimentar el Plan de Acción de seguimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.

3

Este ejercicio surge toda vez que se ha dado un cambio en la conformación de la Legislatura con un impacto en la integración de personal y el sostenimiento de los avances normativos e institucionales que ya fueron alcanzados en la certificación de 2018.

Si bien el contar con el cumplimiento de los requisitos normativos, es un elemento importante e indispensable para sostener la “Certificación en igualdad laboral y no discriminación” que permita la mejora de la gestión de los recursos humanos, sin embargo, éste es un avance para adoptar una serie de cambios y procesos institucionales que permitan concretar una cultura de la igualdad laboral y erradicar cualquier tipo de acciones o conductas discriminatorias en el Senado de la República.

El **periodo** de revisión en la evidencia documental abarca del 16 de agosto de 2018 al 30 de agosto de 2019 para el cumplimiento de los 14 requisitos y las 5 medidas de nivelación

establecidas en la norma para la igualdad laboral y no discriminación. Para cada requisito se integra una semaforización y el puntaje obtenido, de acuerdo a la valoración numérica y los criterios que se señalan en cada uno de los requisitos en el documento de la NMX-R-025-SCFI-2015.

El **objetivo** de este ejercicio de AUTOEVALUACIÓN es contar con una evaluación del grado de conformidad con las prácticas de igualdad laboral y no discriminación de acuerdo con la norma NMX-R-025-SCFI-2015 que establece 14 requisitos (5 requisitos críticos y 9 no críticos) en diferentes ámbitos, lo cual consiste en complementar el diagnóstico de autoevaluación (Apéndice Normativo C), identificar acciones implementadas, áreas susceptibles de mejora, previo al proceso de auditoría de verificación en la materia prevista en 2020.

4

Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación críticos	1. Política de igualdad laboral y no discriminación	10	30
	2. Comité para la igualdad y no discriminación	5	
	3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación	5	
	4. Auditoría interna	5	
	5. Medición del clima laboral	5	
Requisitos de certificación no críticos	6. Código de ética	3	70
	7. Igualdad salarial (incluye prestaciones y compensaciones)	5	
	8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	5	
	9. Capacitación con igualdad de oportunidades	5	
	10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación	5	
	11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible	5	
	12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	23	
	13. Accesibilidad en el centro de trabajo	12	
14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral	7		
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de todos los requisitos			100

Fuente: Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación-

El **alcance** de la auditoria es de carácter global, cubriendo un total de cuatro edificios ubicados en la Ciudad de México, donde el Senado de la República desarrolla su actividad.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2019

Las oficinas están ubicadas en:

- Avenida Paseo de la Reforma número 135 colonia Tabacalera;
- Calle Madrid número 62, colonia Tabacalera;
- Calle Donceles número 14, colonia Centro; y
- Calle Allende número 23, colonia Centro.

Cabe Señalar que no se tomó en cuenta la metodología de aplicación del Apéndice Normativo E “Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación”, toda vez que al ser una nueva legislatura, se buscó que todo el personal sin importar su tipo de contratación pudiera participar en este diagnóstico. Por lo cual, dicha Encuesta fue enviada a la totalidad de la plantilla mediante correo electrónico, incluyendo a las senadoras y senadores.

## Desarrollo

### REQUISITOS CRÍTICOS (1-5)

#### **Requisito 1: 5.3.3.1.1**

**Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 10 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	10

### **Hallazgos**

En el Senado de la República se cuenta con un Programa para la Igualdad de Género que integra en sus elementos un apartado denominado “Política de Igualdad de Género y No Discriminación”. Esta política ha sido aprobada por la Mesa Directiva, máxima autoridad del Senado y publicada en la gaceta oficial del recinto legislativo. Asimismo, fue difundida a todo el personal (incluidos las y los Senadores de la República) a través de correos electrónicos, el microsítio de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG) y su difusión en las capacitaciones realizadas por la Unidad.

En esta Política se hace explícito el rechazo y la prohibición a cualquier tipo de violencia, maltrato y segregación por parte de las autoridades del centro de trabajo. El compromiso adquirido por la Mesa Directiva, órgano máximo de dirección, tiene alcance a todo el personal que labora de manera directa e indirecta con la institución. La UTIG dentro de sus atribuciones, es la encargada de diseñar las estrategias y actividades para la institucionalización de la perspectiva de género, y desde este órgano técnico se le dio el encargo de dar seguimiento a dicha Certificación.



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2019

Se cuenta con Lineamientos para la integración de un comité para la implementación, seguimiento y evaluación de la política.

Los resultados del cuestionario aplicado vía electrónica en diciembre de 2018 y en el periodo de enero a abril de 2019 a las trabajadoras y los trabajadores, muestran que la mayoría de las mujeres y hombres que trabajan en el Senado, desconocen su existencia.

Aun cuando la Unidad Técnica para la Igualdad de Género elaboró un Plan de Acción, bajo el principio del ciclo de planear, hacer, verificar y actuar con la finalidad de dar cumplimiento y lograr los objetivos planteados en la NMX-R-025-SCFI-2015; que consideró las áreas de oportunidad derivadas de la Auditoria de Certificación; los elementos que se establecen en la política; y acciones correctivas para solucionar las no conformidades o incumplimientos de los requisitos, dicho documento no se ha actualizado.

### Requisito 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.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

### Hallazgos

Como parte de la Política de Igualdad, se contempla la existencia de un comité que se encargará del medir los avances y la evaluación del Programa, dicho documento, establece las áreas administrativas que integraran el grupo de trabajo.

La UTIG presentó los lineamientos para la operación del Comité, mismos que especifican las funciones de cada integrante, grado de autoridad y los principios de actuación bajo los cuales se deben regir quienes integran dicho Comité (objetividad, imparcialidad y confidencialidad).

Derivado del cambio de Legislatura, es necesario revisar la integración por puestos y el sexo de quienes se encuentran en los mismos, toda vez que ya no se cuenta con la integración equitativa que señala la Norma y el requisito. Por tanto, el Grupo de Seguimiento no se encuentra integrado, instalado ni funcionando.

**Requisito 3: 5.3.3.2.2**

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

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

**Hallazgos**

El personal que labora en el Senado de la República se clasifica en: personal de base, operativo de confianza, de servicio técnico de carrera, de mando y honorarios.

En este sentido, el personal denominado como base, sindicalizado, se distingue por tener un proceso de reclutamiento y selección formal con igualdad de oportunidades. Las demás contrataciones que corresponden al personal operativo de confianza, mandos medios y honorarios, no cuentan con lineamientos específicos y se realizan bajo la autorización de la Secretaría General de Servicios Administrativos, a petición del área administrativa respectiva y sus necesidades.

## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2019

Con respecto al personal de base, se revisó el proceso de reclutamiento y en él se constata que el Reglamento de la Comisión mixta de Escalafón se encuentra firmado por el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Senado de la República, existe evidencia de que las convocatorias se difunden por tres vías, de manera impresa, vía electrónica y en la página del sindicato. Se puede observar que las convocatorias abiertas se emiten sin discriminación por sexo, con lenguaje incluyente, se dan a conocer requisitos, pruebas de conocimientos, así como fecha respectiva del examen.

Existe un catálogo de puestos que se divide en mandos medio, servicio técnico de confianza, operativo de confianza y honorarios. El cual se ha integrado lenguaje incluyente y no sexista.

Uno de los criterios que señala la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación señala que en el caso de las convocatorias debe integrar una declaración explícita que prohíba cualquier solicitud de certificados de no embarazo, y virus de inmunodeficiencia humana (VIH), como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Misma que debe ser difundida en los diferentes espacios de comunicación así como para los candidatos y candidatas internas o externas.

**Requisito 4: 5.3.3.2.3**

**Realizar una auditoria interna. Apéndice normativo C.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

No se ha realizado auditoria interna en 2019.

**Requisito 5: 5.3.3.2.4**

**Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de la trabajo. Apéndice normativo E.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

Se realizó la aplicación del cuestionario que establece la norma como herramienta para cumplir con el requisito, misma que estuvo disponible hasta el mes.

REQUISITOS NO CRÍTICOS (6-14)

**Requisito 6: 5.3.3.3.1**

**Existencia de un código de ética o equivalente.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 3 Se cuenta con evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados en el requisito
Puntaje obtenido	3

**Hallazgos**

En el Senado de la República existe un Código de Ética y un Código de Conducta vigente y armonizado con lo que se establece en Secretaria de la Función Pública. Indirectamente retoma los elementos de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en la cual se prohíbe de forma explícita todo tipo de discriminación y/o violencia. Cabe señalar el uso del término “equidad de género”, el cual responde a las Reglas de Integridad de la Secretaria de la Función Pública. Toda vez que el Estado mexicano cuenta con recomendación para la utilización del término “igualdad de género” puesto que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en la práctica, oportunidades y ejercicio de derechos.

Como mecanismos de difusión de dichos Códigos se ubica el Micro Sitio del Senado de la República.

**Requisito 7: 5.3.3.4.1**

**Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal**

Valoración Numérica	<p>0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido.</p> <p>3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.</p> <p>4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.</p> <p>5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.</p>
Puntaje obtenido	4

**Hallazgos**

De acuerdo a las categorías de contratación del personal, se identifican documentos que demuestran la asignación de prestaciones y compensaciones al personal en condición de igualdad. En el caso del personal de base se muestran en las condiciones generales de trabajo (artículos 36 y 37), salarios fijados con base en la categoría del personal garantizando condiciones de igualdad.

En las Reglas para el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores operativos de confianza del Senado de la República, se identifica en la fracción IV y V, la extensión y otorgamiento de algunas de las prestaciones que tiene para su disfrute el personal de base.

Para el personal de Mando, existe un manual de percepciones para los senadores y senadoras; así como para las y los servidores públicos de mandos medios y superiores, publicado en 2017 en el Diario Oficial de la Federación. En dicho documento se identifican otras compensaciones adicionales, de acuerdo a lo establecido en el anexo número 3. Para tal propósito, existen lineamientos para la asignación y pago de estímulos, en el que se definen criterios transparentes para su desarrollo y sin ningún tipo de distinción práctica discriminatoria. Para el caso del personal de servicio técnico de carrera y de honorarios, no

existe evidencia que demuestre el proceso para la asignación de compensaciones adicionales.

**Requisito 8: 5.3.3.4.2**

**Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores. 4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	3

**Hallazgos**

Existen documentos que regulan los procesos de ascenso diseñados específicamente para ciertas categorías de contratación. Para el personal de base, se identifica el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón. Respecto al personal del servicio técnico de carrera, así como el personal de mandos medios y superiores, se aplica el Estatuto y los Lineamientos del Servicio Profesional de Carrera del Senado de la República.

No se contó con evidencia de los procesos de movilidad vertical y horizontal en el Senado de la República.

**Requisito 9: 5.3.3.4.3**

**Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades**

Valoración Numérica	<p>0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido.</p> <p>3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.</p> <p>4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.</p> <p>5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.</p>
Puntaje obtenido	3

**Hallazgos**

Se verifica que el Senado de la República cuenta con evidencia de capacitación que se dividen principalmente en dos grupos: la capacitación al personal de base, confianza y libre designación, en dónde el área responsable es la Dirección General de Recursos Humanos; por otra parte, la capacitación dirigida al personal de servicio técnico y civil de carrera, que se encuentra bajo responsabilidad del Centro de Capacitación y Formación Permanente (CECAFP). En ambos casos se suma la capacitación impartida por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Existe evidencia clara que la difusión los cursos y talleres de capacitación, se realiza mediante carteles de internet, el portal de intranet, así como correos electrónicos. En el caso específico del personal de base, la difusión también se realiza a través de la página de internet del Sindicato.

En ambos grupos, se verifican carpetas de evidencias que contienen entre otras cosas: listas de asistencia, información de los cursos y talleres, registros de quienes participan, las evaluaciones; así como constancias de participación y evaluaciones de retroalimentación al diseño y calidad de los cursos. Aunque no se presenta evidencia de informes estadísticos de participación y asistencia a los cursos con diversidad de las personas.



**Requisito 10: 5.3.3.4.4**

**Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el centro de trabajo.**

Valoración Numérica	<p>0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido.</p> <p>3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.</p> <p>4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.</p> <p>5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.</p>
Puntaje obtenido	4

**Hallazgos**

En el Senado de la República existe evidencia que permite identificar la existencia de un plan de capacitación y sensibilización en materia de Igualdad laboral y no discriminación. Existe un Programa Anual de Capacitación que aborda temáticas de igualdad de género, lenguaje incluyente, perspectiva de género, entre otros. En cursos relacionados con la temática de diversidad y no discriminación, la institución facilita cursos de capacitación en línea elaborados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a través de la Plataforma “Conéctate” en los cuales, aunque se revisa el desempeño con calificaciones específicas, sin embargo no se cuenta con evidencia para la verificación de la aplicación de los conocimientos obtenidos.

En las carpetas de evidencias se puede identificar, la difusión de la capacitación a través de carteles y medios electrónicos; se corroboraron listas de participación desagregadas por sexo; así como constancias y documentación fotográfica que valida la impartición de dichos cursos. En las evidencias presentadas, la UTIG identifica un apartado específico para el área de recursos humanos, así como para las personas integrantes del Comité encargado del seguimiento a la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación. Sin embargo, no se han desarrollado los cursos dirigidos a esta población exclusivamente.

**Requisito 11: 5.3.3.4.5**

**Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.**

Valoración Numérica	<p>0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido.</p> <p>3 No se cuenta con evidencia de la aplicación del requisito, sin embargo, se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica y existe la posibilidad de errores.</p> <p>4 Se ha estandarizado y documentado la práctica, y se ha difundido y/o capacitado al personal en su aplicación, sin embargo, no se revisa su desempeño y es probable que los errores no sean detectados.</p> <p>5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.</p>
Puntaje obtenido	4

**Hallazgos**

El Senado cuenta con evidencias audiovisuales, comunicados; así como la existencia de la “Instrucción para el uso de lenguaje incluyente”, misma que es difundida en el micro sitio de la UTIG. De la misma forma, en el mes de marzo y en agosto se realizaron tres emisiones del Curso básico “Lenguaje incluyente y no sexista”. Cabe señalar que la UTIG cuenta con manuales para el uso del lenguaje incluyente, mismo que está disponible a través del portal de internet.

En cuanto a la accesibilidad, en el Canal del Congreso se traducen los eventos de manera simultánea con lenguaje de señas. El micro sitio cuenta con herramientas para la accesibilidad.

**Requisito 12: 5.3.3.5**

**5.3.3.5.1 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades**

**Hallazgos**

**5.3.3.5.1.1.1 Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	5

Es posible validar a través de un recorrido en el edificio central en el que labora la mayoría de las mujeres de la institución, que se cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico, dedicado a la lactancia y/o extracción de leche. Cabe señalar que es administrado por la Comisión de Salud, las usuarias deben asistir directamente con dicha Comisión para su acceso.

La UTIG desarrolló y difundió infografías para la promoción de la lactancia materna y sus beneficios para las madres y la niñez.

**5.3.3.5.1.1.2 Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

Se muestra evidencia documental de los lineamientos que regulan la prestación para servicios de guardería, educación especial y cuidados de personas menores de edad, con alcance al personal que labora en la institución sin importar la categoría o tipo de contrato.

No es posible identificar su aplicación.

**5.3.3.5.1.1.3 Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 5 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	0

Se verifica la existencia de normas para regular la jornada de trabajo y el horario de labores en el Senado de la República, mismas que actualmente contempla el servicio en turnos o guardias rotativas.

No se cuenta con otro tipo de medidas de flexibilización.

**5.3.3.5.1.2.1 Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 3 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	

No se muestra evidencia alguna de la implementación de acciones o medidas que atiendan a terceros o dependientes económicos del personal.

**5.3.3.5.1.3.1 Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborales.**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 3 Se cumple con los 5 días estipulados en la Ley Federal del Trabajo. 5 Se otorgan más días de los estipulados en la Ley Federal del Trabajo
Puntaje obtenido	3

El Senado de la República otorga cinco días, de conformidad con lo establecido en la Legislación Federal. En este sentido, se presenta evidencia de su difusión a través de diversos medios electrónicos e impresos, particularmente la UTIG promovió información sobre el ejercicio de la paternidad libre de estereotipos.

**Requisito 13: 5.3.3.6.1 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 3 La organización ha implementado el requisito establecido y lo aplica de forma sistemática, de tal manera que es posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.
Puntaje obtenido	3

Para la validación de este requisito, se realizó principalmente una inspección física por los centros de trabajo en los cuales se desarrolla la actividad del Senado de la República, de los cuales se desprenden las siguientes conclusiones:

**5.3.3.6.1.1 Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas**

Se verifica que el edificio central del Senado cuenta con accesibilidad para personas con discapacidad, personas adultas y/o mujeres embarazadas. Sin embargo, no son condiciones generalizadas en el resto de los edificios.

**5.3.3.6.1.2 Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona**

No existen evidencias documentales de la existencia de un plan de accesibilidad.

**5.3.3.6.1.3 Información y comunicación accesible para la totalidad del personal**

La página web del Senado de la República está diseñada de forma accesible. Por su parte, el programa de protección civil no cuenta con la incorporación de forma explícita de las medidas de atención a los adultos mayores y a las personas con discapacidad.

**5.3.3.6.1.4 Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.**

Se valida a través de una inspección física, que existen espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona en los que es posible encontrar: cajones de estacionamiento para personas con discapacidad, rampas de acceso a las instalaciones, baños para mujeres embarazadas, baños universales, elevadores con señalamientos en braille, así como auditorios y salas que se adaptan a requerimientos especiales. Cabe mencionar que se encuentra en proceso la adquisición de cambiadores.

**Requisito 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**

Valoración Numérica	0 Ausencia de cualquier elementos reconocible para atender al requisito establecido. 1 Sólo se proporcionó evidencia de la aplicación de una acción para el cumplimiento del requisito. 3 Se cuenta con evidencia de la aplicación de dos acciones para el cumplimiento del requisito. 5 Se cuenta con evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del requisito. 7 Se cuenta con evidencia de la aplicación de cuatro acciones para el cumplimiento del requisito.
Puntaje obtenido	3

**Hallazgos**

I. De conformidad con las atribuciones de la UTIG, se presenta la existencia de un Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual al interior del Senado

de la República, que tiene alcance a todo el personal, independientemente de cual sea su forma de contratación. En este sentido, los lineamientos se encuentran armonizados en términos de lo que establece la fracción III del artículo 1° de la LFPED.

II. El protocolo, se encuentra publicado y disponible para su consulta, en la página de internet y micrositio de la UTIG. Se menciona su difusión en 2015 a través de distintos medios, sin embargo, no es posible validar la información.

III. Se identifica en el Informe del año legislativo de la UTIG evidencias de la ejecución de acciones que acrediten prácticas de prevención en materia de discriminación y violencia laboral. Se identifica el desarrollo de una reunión de trabajo para la actualización del Protocolo.

#### MEDIDAS DE NIVELACIÓN, MEDIDAS DE INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Con el objetivo de fomentar la mejora en los procesos que la norma establece, se incluyen medidas de nivelación e inclusión, así como acciones afirmativas que deberán ser aplicadas al interior de los centros de trabajo, y que permitirán una distinción especial en el certificado obtenido, resultando la clasificación bronce, plata y oro. Mismos que dependen de la cantidad de medidas o acciones implementadas en el centro de trabajo.

Certificado: Mínimo 70 puntos sin medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas		
		
Mínimo 70 puntos + 4 Medidas	Mínimo 70 puntos + 3 Medidas	Mínimo 70 puntos + 2 Medidas

En el caso del Senado de la República, se observa la siguiente relación:

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Valoración
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.	Sí Cumple
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	Cumplimiento parcial
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.	No Cumple
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.	No Cumple
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación.  Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.	No cumple

### Conclusiones.

El Senado de la República, de acuerdo a los requisitos y evidencias que marca la Norma para la Igualdad Laboral, obtuvo 92/100 puntos y un certificado con distintivo “Plata”, con un alcance al personal de base. El ideal es que en la auditoria de verificación 2020 para el Senado de la República, se obtenga un puntaje igual o mayor con el mismo alcance que el obtenido en la certificación, o bien que se amplíe el alcance de la mismo; es decir, con la misma población objetivo o ampliar el alcance de la población.



## INFORME DE AUTOEVALUACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2019

En este sentido, se observa un **retroceso** en los elementos y evidencias de los requisitos, por lo que se deben reforzar las acciones e incrementar la articulación con las diferentes áreas operativas y sustantivas que permitan garantizar el cumplimiento de los requisitos, y en consecuencia, la obtención del certificado, particularmente en lo que respecta a los **requisitos críticos** de la norma.

De esta manera, es necesario dar atención específica a los primeros tres puntos que se detallan en los requerimientos de la norma, con el fin de subsanar las deficiencias identificadas en este proceso de AUTOEVALUACIÓN, con el objetivo de garantizar su cumplimiento, toda vez que, al ser requerimientos críticos, son indispensables para la valoración de los demás requisitos; así como para la obtención del certificado.

Por último, es importante mencionar, que si bien, las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, no son indispensables para la obtención de la certificación, su garantía permite acceder a una categoría distinguida del mismo, por lo cual es necesario implementar al menos dos o más medidas adicionales a las que ya se implementan, con el objetivo de lograr el mantenimiento del distintivo o ascender en alguna de estas categorías.

ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

El siguiente diagnóstico de autoevaluación se realiza en cumplimiento al requisito crítico número 4 de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual mandata la utilización del Apéndice Normativo C de la misma.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	<p>Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia física</li> <li>• Cultura</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Idioma</li> <li>• Sexo</li> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Condición social, económica, de salud o jurídica.</li> <li>• Embarazo</li> <li>• Estado civil o conyugal</li> <li>• Religión</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Origen étnico o nacional</li> <li>• Preferencias sexuales</li> <li>• Situación migratoria</li> </ul>	10
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la	Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto	0



	vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades. En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación. Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	0
4	Realizar una auditoría interna	Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana PROY-NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	0
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice E	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	0
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que prohíba todo tipo de Discriminación</li> </ul>	3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.</li> </ul>	
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación. Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo</p>	4
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	3
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.</p>	3
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.</p>	4



11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	4
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
		Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	0
		Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	0
		Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	0
		Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	3
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		Plan de ajustes razonables de espacios físicos para toda persona.	0
		Información y comunicación accesible para la totalidad del personal Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	0
		Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas. Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con	3

		la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.	
--	--	---	--

TABLA DE PUNTUACIÓN DE REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN

Tipo de requisito	Número del requisito	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido
<b>Requisitos Críticos</b>	1	10	<b>10</b>
	2	5	
	3	5	
	4	5	
	5	5	
<b>Requisitos No Críticos</b>	6	3	<b>38</b>
	7	5	
	8	5	
	9	5	
	10	5	
	11	5	
	12	23	
	13	12	
	14	7	
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>48</b>