



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ZARAGOZA**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**APORTES PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO  
ORGANIZACIONAL A LA IGUALDAD LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA  
DEL EJECUTIVO FEDERAL.**

**INFORME FINAL DE  
SERVICIO SOCIAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:**

**SORIA MENDIOLA ESMERALDA BELEM**



**DIRECTOR (A): DRA. ALCANTARA CARDENAS  
LILIA**

**SINODALES:**

**LIC. DELGADILLO CARRASCO DONANIN**

**ESP. TORRES LOPEZ IXCHEL**

**DRA. VILLAGOMEZ GARCIA NANCY SONIA**

**LIC. HERNANDEZ ALCALA SERGIO**

**CD. MX. 2024**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Índice:

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Capítulo I. Psicología Organizacional.....	6
1.1. Antecedentes Históricos.....	6
1.2. Definiciones.....	8
1.3. El rol del Psicólogo en las Organizaciones. ....	9
Capítulo II. Buenas Prácticas Laborales.....	13
2.1. Definición. ....	13
2.2. Beneficios de las Buenas Prácticas Laborales (BPL). ....	14
2.3. Aplicación de las Buenas Prácticas Laborales (BPL).....	15
2.3.1. Antecedentes de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015. ....	21
2.3.2. Discriminación.....	22
2.3.3. Género, Perspectiva de Género e Inclusión: Aspectos Generales. ....	27
2.3.4. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.....	29
Capítulo III. Institución Receptora CJEF.....	41
Capítulo IV. Actividades Realizadas.....	44
4.1. Actividades complementarias de formación.....	44
4.2. Diseño de materiales de difusión (Blindaje electoral, Recertificación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y apoyo administrativo). ....	45
4.3. Recertificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.....	48
Capítulo V. Análisis y Conclusiones. ....	61
Referencias. ....	68
Apéndice A “Constancias de Cursos”.....	77
Apéndice B “Estrategia Nacional de Blindaje Electoral”.: ....	80
Apéndice C “Infografías elaboradas”.....	93
Apéndice D. “Evidencia Fotográfica de Infraestructura de Palacio Nacional”.....	115
Apéndice F. “Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF”. ....	141

## Resumen.

La auditoría de Recursos Humanos es el análisis de las políticas y prácticas del personal y la valoración de su actividad, ya sea para corregir las desviaciones o para mejorarlas. El presente informe tiene como objetivo exponer el trabajo realizado en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal como prestadora de servicio social en el Programa “Administración de Recursos Humanos”. Se realizó el proyecto de auditoría interna para la recertificación de la Norma Oficial Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, esta incluyó la revisión de la infraestructura para la accesibilidad de las personas con discapacidad, elaboración de material para una campaña de la promoción de la lactancia materna, entre otras actividades. Sin embargo, algunas limitaciones fueron la escasez de recursos materiales, ausencia de presupuesto, supervisión y comunicación inadecuados, entre otras. No obstante, la estancia en la institución fue productiva por la capacitación recibida con valor curricular (en temas de equidad de género, acoso sexual, entre otros), el conocimiento adquirido sobre algunos procesos administrativos (vacaciones, altas y bajas de permisos para atender asuntos familiares, hora de entrada y salida, etc.). Algunas propuestas de mejora son optimizar la comunicación líder – prestadoras de servicio social, así como entre los distintos departamentos, fomentar el respeto en la interacción cotidiana, adquirir más equipo de cómputo y habilitar espacios físicos para trabajar.

Palabras clave: Auditoría de RRHH, NMX-R-025-SCFI-2015, Norma Oficial Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, Buenas Prácticas Laborales, Lactancia materna, Administración de Recursos Humanos, Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

## Introducción.

El presente trabajo tiene como objetivo describir las actividades realizadas durante la prestación del servicio social en el programa “Administración de Recursos Humanos 2018”, realizado de mayo a noviembre del 2018 en el departamento de Dirección de Desarrollo Humano y Organización (DDHO), con las y los servidores públicos de dicha área de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF), ubicada en Palacio Nacional S/N, Centro, Ciudad de México. C.P.: 06020.

El reporte se conforma de 5 apartados, en el Capítulo I, se realiza una descripción de la historia de la Psicología Organizacional y una breve conceptualización de esta.

En el Capítulo II, se aborda el concepto de las Buenas Prácticas Laborales (BPL), se muestra también, la manera en que los Psicólogos Organizacionales intervienen en el interior de las empresas y las problemáticas que pueden atender, no solo se ocupan de temas relacionados con la Administración de Recursos Humanos, del Reclutamiento o de la Selección del Personal, sino que su área de intervención abarca mucho más. En México, los temas del derecho a la igualdad laboral y no discriminación, se han trabajado en diferentes dependencias como, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); gracias a estas instituciones se generó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se hace una revisión histórica de la norma, así como una explicación de sus principales ejes de acción y de los puntos que aborda para considerar a un centro de trabajo con un ambiente laboral de respeto, inclusión e igualdad y los requisitos para que la empresa obtenga el reconocimiento del Emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se muestran los beneficios, aplicación de las BPL (BPL) desde el punto de vista legislativo en México,

Por último, se hace una revisión conceptual sobre lo que es la Discriminación y la Discriminación Laboral, así como el análisis general de género, perspectiva de género e inclusión.

Se presenta en el Capítulo III a la Institución Receptora del Servicio Social, es decir, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF), se presentan los objetivos del programa, así como una mención histórica de la Consejería, su misión, visión y su organigrama.

En el Capítulo IV, se exponen las actividades realizadas dentro del Programa de Servicio Social, mostrándose en primer lugar las acciones de Blindaje Electoral y al pasar las elecciones presidenciales se trabajó con el Proyecto de la Recertificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, se muestran los resultados de la primera certificación en el 2016, donde se encontraron algunos puntos a atender y modificar; con esta primera certificación se sentaron las bases para lograr la recertificación en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Además, como parte de las actividades, tuve la oportunidad de recibir capacitación en diferentes temas como “Introducción al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”, “Integridad y Conflicto de Intereses” y “Equidad de Género”; y se asistió a un “Taller especializado en Integridad y Denuncias” en la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Por último, en el Capítulo V se muestra la relevancia del programa de servicio social, se abordan las limitaciones, propuestas de mejora y sus alcances. Así como la importancia de los conocimientos adquiridos en el Área de Psicología del Trabajo y Las Organizaciones de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, permitieron un mejor desarrollo en el campo del servicio social.

## Capítulo I. Psicología Organizacional.

En este capítulo se muestra la historia de la Psicología Organizacional y algunos autores que la definen.

### 1.1. Antecedentes Históricos.

La Psicología Industrial/Organizacional (I/O) tiene como propósito aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos en los entornos laborales, así como de las organizaciones para las que se están desempeñando. (Rucci, 2008).

Existen dos enfoques en los que se pueden obtener estos resultados, el enfoque Industrial se dirige a la determinación de las competencias necesarias para realizar un trabajo, dotando a las empresas con empleados que tengan tales competencias y desarrollarlas con la capacitación. Por otro lado, el enfoque organizacional crea una estructura y una cultura organizacional que motiva al personal a desempeñarse bien, dándoles la información necesaria para hacer su trabajo y proporcionar condiciones que sean seguras y resulten en un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio.

Los psicólogos organizacionales trabajan temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo de conflictos, cambio organizacional entre otros; así mismo realizan encuestas de actitudes de los empleados para obtener ideas sobre lo que pueden ser las fortalezas y debilidades de la compañía; desempeñan la función de un consultor ya que en gran medida dan recomendaciones en áreas que pueden ser mejoradas y tener un óptimo funcionamiento.

La historia de la Psicología ha sido breve por lo que, los antecedentes de la Psicología Organizacional sean aún más recientes; realmente no se tiene una fecha clara en la que dio inicio, en general se piensa que con el trabajo de Walter Dill Scott en The Theory of Advertising en 1903, se aprecia que la psicología fue aplicada por primera vez en los negocios. Se destaca el trabajo de Hugo Münsterberg en Psychology and Industrial

Efficiency en 1913, aunque no se tenga una fecha exacta, la Psicología Organizacional nació a principios de 1900.

El primer gran Impacto que hizo la Psicología Organizacional, fue durante la Segunda Guerra Mundial, dado el gran número de soldados asignados a diferentes unidades en las fuerzas armadas, los Psicólogos I/O fueron los primeros en inspeccionar a los reclutas y después ubicarlos en puestos apropiados. Utilizando las pruebas de Army Alfa, utilizada en reclutas que sabían leer y Army Beta, usada en aquellos reclutas que no sabían leer, ambos instrumentos eran pruebas de destreza mental; de esta manera algunos reclutas fueron asignados a oficinas de capacitación y otros eran enviados a infantería (Gundlach, 1999).

Más tarde, Frank Gilbreth y Lillian Moller, en 1915 fueron los primeros en mejorar la productividad y reducir la fatiga en la industria de la construcción, al estudiar el número de movimientos necesarios de un albañil para colocar una pared, al darse cuenta que cada obrero tenía una forma diferente de hacer el trabajo y que algunos resultaban más eficientes que otros, al analizar los movimientos del trabajo de los albañiles redujeron el realizar 18 movimientos para poner un solo ladrillo a 4 y medio, cuando Frank murió su esposa Lillian con Doctorado de la Universidad de Brown continuó con su consultoría con las Industrias, dado que la Gran Depresión las forzó a reducir costos y aumentar la productividad.

Olson et al. (2004) refieren que, en 1930 los Estudios Hawthorne realizados en la planta Hawthorne de la Western Electric en Chicago, se investigó los efectos de las condiciones de la planta (niveles de iluminación, horarios laborales, retribución económica. etc.) en los trabajadores. Se demostró que al tener un mayor enfoque en las relaciones humanas en el lugar de trabajo se obtiene una mejor productividad; las condiciones de trabajo reales no afectaron la productividad ya que existieron tiempos en los que mejoró después de que las condiciones de trabajo empeoran; al entrevistar a los empleados se dieron cuenta que estos cambiaban su comportamiento y se volvían más



productivos debido a que estaban siendo estudiados, esto ahora se conoce como efecto Hawthorne.

Los 60's se caracterizaron por la legislación de los derechos civiles, los profesionales de Recursos Humanos desarrollaron técnicas de selección imparciales, además se destaca el uso de capacitación de sensibilidad para los gerentes de Organizaciones (Carson et al., 2000).

Para los 70's se empezaron a investigar temas como la satisfacción y la motivación de los trabajadores, así como su comportamiento en las organizaciones. En los 80's y 90's se incrementó el uso de estudios estadísticos, así como la valoración de los empleados por parte de los gerentes de las empresas, para las últimas dos décadas, el estrés de los empleados recibió atención y crece el interés de los efectos del trabajo de los empleados en sus vidas familiares y sus actividades de entretenimiento (Mc Carthy, 1998).

En la actualidad hay una creciente atención en temas de diversidad y género, desarrollo organizacional, administración de calidad total y el empoderamiento de los empleados (Aamodt, 2010). Desde el año 2000 hay un marcado avance en la tecnología, ahora la gestión del reclutamiento y selección de personal son administradas por plataformas en Internet y los trabajadores son capacitados en cursos en línea.

## 1.2. Definiciones.

La Psicología Organizacional ha sido definida por Spector (2002) como el desarrollo y aplicación de principios científicos de la Psicología en el escenario laboral.

Por su parte, Furnham (2001, citado en Atlantic International University, 2019) menciona que es el estudio de los procedimientos de reclutamiento y selección de las personas, analiza la manera en que son recompensadas y motivadas, estudia cómo es que las empresas influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de

quienes las conforman. Por otro lado, Saal y Knight (1988, citado en Atlantic International University, 2019) la definen como el estudio del comportamiento, pensamientos y sentimientos de las y los trabajadores, cómo se adaptan y desarrollan en lo laboral aumentando su bienestar económico y psicológico.

Como se observa, cada uno de los autores, tienen diferentes conceptos acerca de la Psicología Organizacional, la misma Psicología a lo largo de la historia ha tenido cambios, la rama de la Psicología Organizacional no es la excepción, se entiende al empleo o trabajo como una entidad, que está en constante cambio, por lo anterior, se puede concluir que la Psicología Organizacional es la aplicación de diferentes conceptos, conocimientos, así como técnicas y metodologías en el contexto laboral, con el objetivo de producir bienestar económico, social y mental, es decir el cuidado de la salud de las personas en el ámbito laboral, incluyendo a cada uno de los miembros que componen a las organizaciones desde los dueños de las mismas, hasta los empleados o trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) menciona que, proporcionar un clima organizacional saludable a los empleados es un factor clave para impulsar el crecimiento de la productividad y el desempeño de la empresa.

### 1.3. El rol del Psicólogo en las Organizaciones.

El rol del Psicólogo en las organizaciones se ha enriquecido con el tiempo, a continuación, se muestra la diversidad de sus funciones según diferentes autores.

En primer lugar, Alonso (2012) menciona que los Psicólogos abordan temáticas relacionadas con las dificultades de carácter social e individual. Sin embargo, en el área de atención de la Psicología Organizacional afronta el ámbito y contexto laboral, es decir, atiende los fenómenos (causa y efecto) que muestran los individuos en su relación con el trabajo.

Por su parte, Orozco et al. (2013) mencionan que uno de los principales objetivos del psicólogo organizacional, es encargarse de cuidar el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento a la conducta y actitudes de las personas.

Mientras que, Chiavenato (2005) indica que el Psicólogo Organizacional es un profesional enfocado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones.

Por tanto, se puede entender que el trabajo del Psicólogo Organizacional, es conocer y desarrollar la satisfacción en los empleados en relación a la actividad que desempeñan dentro de las empresas; impulsar y sugerir prácticas para propiciar el trabajo en equipo, proponiendo y estableciendo mejores protocolos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal; apoyar en el incremento de la productividad por medio de una apropiada integración entre el trabajador, su equipo de trabajo y la organización.

El Clima Organizacional implica el tratar a un grupo de elementos que en su conjunto ofrecen una visión global de la organización, muy a menudo se consideran el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social, características personales de cada trabajador y el comportamiento organizacional; la totalidad de estos determinantes conforman el clima de una organización, de esta forma, va a ejercer una significativa influencia en la cultura de ésta, que entiende el patrón general de conductas, creencias y valores que son compartidos por los miembros de la organización (Salazar, et. al. 2009).

Mediante encuestas, entrevistas y otras técnicas, el Psicólogo Organizacional puede recopilar datos para identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en el ambiente de trabajo, con base a los datos recabados puede colaborar en la creación de programas y estrategias para mejorar el clima y la cultura organizacional.

Los tópicos que se trabajan dentro del departamento de Talento Humano o Recursos Humanos son los relacionados a los procesos de selección, capacitación de personal, el mejoramiento de la productividad por parte de las personas y las condiciones de trabajo (Morris y Maisto, 2005).

Cada empresa tiene diferentes formas de trabajo, por lo que sus objetivos, valores, misión y visión serán distintos; así, los intereses de los jefes de las empresas y los trabajadores en ocasiones pueden ser contrarios, por lo que su relación es compleja y está influenciada por múltiples factores. Por el lado de los empleadores buscan extender los beneficios y crecimiento de la empresa, lo que puede llevar a tomar decisiones que a veces no son favorables para los trabajadores, como recortar gastos en salarios, beneficios y recursos para capacitación y desarrollo.

Por otro lado, los trabajadores pueden estar más enfocados en obtener una remuneración justa, condiciones laborales adecuadas, oportunidades de crecimiento. Estos intereses pueden estar en desacuerdo con los de los jefes de la empresa, lo que puede generar conflictos y tensiones (Trebilcoc, 2012).

Es importante recordar que una empresa necesita tanto de los jefes como de los trabajadores para funcionar de manera efectiva. Por lo tanto, es fundamental que los Psicólogos Organizacionales sean conciliadores de ambas partes para encontrar soluciones y equilibrar los intereses de ambas partes.

Otra de las actividades que llevan a cabo los psicólogos organizacionales, se encaminan a generar acciones en pro de la Salud Ocupacional, lo cual garantiza el bienestar y la calidad de vida de las y los trabajadores, según la Organización Panamericana de la Salud (PAHO, 2009) menciona que la Salud Ocupacional es aquella que trata de promover y mantener el mayor nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, prevenir todo daño causado a la salud por las condiciones de su trabajo, así como garantizar la protección de riesgos por la presencia de agentes perjudiciales a la salud.

Por otro lado, Vintinner (1957, citado en Gastañaga, 2012) la define como la ciencia y arte de salvaguardar la salud mediante el reconocimiento, evaluación y control de las causas del medio ambiente, que originan las enfermedades en la industria.

La salud ocupacional estudia las enfermedades ocupacionales basándose en el diagnóstico y el tratamiento pertinente. Asimismo, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional (Arias, 2012).

En conclusión, el área de intervención del Psicólogo Laboral, Organizacional o Industrial, no solo abarca temas relacionados a los Recursos Humanos, del Reclutamiento o de la Selección del Personal, sino que además, puede intervenir en áreas como las Buenas Prácticas Laborales y al tener los psicólogos organizacionales el conocimiento en principios y herramientas (como entrevistas, pruebas de psicometría, dinámicas grupales, entre otras) necesarias para analizar e identificar diversas problemáticas en la empresa, realizan múltiples funciones dentro de las organizaciones, por lo que pueden intervenir en el balance trabajo-familia de los trabajadores, igualdad de género, paternidad responsable, trabajo desde casa, solo por mencionar algunos; temas de igualdad de oportunidades en el centro de trabajo, igualdad salarial, inclusión laboral, prevención de violencia, no discriminación, capacitación, lenguaje Incluyente, sensibilización y prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, prevención del acoso, prevención del hostigamiento, clima laboral, mecanismos de denuncia ante cualquier forma de violencia o acoso, riesgos psicosociales entre otros.

## Capítulo II. Buenas Prácticas Laborales.

En este capítulo se trata el concepto de las Buenas Prácticas Laborales, las diversas áreas de intervención de los Psicólogos Organizacionales dentro de las empresas; y cómo es que gracias al trabajo de diferentes organizaciones públicas como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED) dieron pie a la creación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### 2.1. Definición.

Al tener en claro que la Psicología Organizacional es la rama de la psicología que se encarga de la aplicación de diferentes metodologías en el contexto laboral, para producir un bienestar económico, social, mental y de salud en cada uno de sus miembros, se aborda ahora el concepto de Buenas Prácticas Laborales (BPL) que, de acuerdo con Rueda y Vega (2005) son aquellas acciones que permiten el desarrollo social, en un ámbito de protección de los trabajadores, garantizando el progreso económico.

Torres (2012) menciona que son un conjunto de relaciones laborales favorables de las que se desglosan el desarrollo social, movilizado desde el ámbito de la protección al trabajador, con permanencia del progreso económico vinculado por los Recursos Humanos.

Rueda y Vega 2009 (citado en Torres, 2012) mencionan que es una experiencia guiada por principios, objetivos y procedimientos adecuados a parámetros consensuados que arrojan efectos positivos, señalando su eficacia y utilidad porque contribuyen al bienestar de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto directo en su motivación, compromiso y productividad, algunos de esos beneficios se ven reflejados en la retención de los empleados, en la atracción de talento, una mejora en el clima laboral, aumento a la productividad, mejorando de esta forma la imagen de la empresa.

Previamente, Rueda y Vega (2005) establecen que, una buena práctica laboral es entendida como aquella experiencia de carácter grupal que, en el marco de respeto a los principios y derechos primordiales en el trabajo, es calificada como exitosa cuando garantiza el bienestar de los trabajadores, junto con el progreso de las empresas, mejora las relaciones internas, garantiza entornos adecuados de trabajo, facilitando el aumento de la productividad y del salario.

## 2.2. Beneficios de las Buenas Prácticas Laborales (BPL).

Berg (2003) señala que el forjar buenas prácticas laborales no es un gasto por parte de las empresas sino, una inversión que forma un mejor clima en la empresa y que es beneficiosa desde la aplicación legal hasta lo económico, desde un ámbito legal porque se acatan normativas que pueden tener una infracción económica por parte de las autoridades correspondientes; menciona también que habrá una clara oposición por parte de los empleadores hacia las buenas prácticas laborales, hay quienes las consideran como un gasto, por las que existirá una mayor posibilidad de que no se cumplan o hacerlas sólo por obligación y muchas veces después de que hubo una sanción o una multa; por otra parte, hay quienes consideran que las buenas prácticas laborales son una inversión dado que están convencidos de los beneficios que las BPL traen a las empresas.

Las BPL son útiles para el empleado ya que no solo se respetan sus derechos, sino que les dan la posibilidad de aprender y desarrollarse profesionalmente, de aportar sus conocimientos, esfuerzos y aptitudes que son beneficiosos para las empresas, dado que su desarrollo e implementación, permite tener una gestión más ordenada, una administración eficiente, un mejor aprovechamiento de recursos teniendo de esta manera una deducción de costos.

De igual forma, las BPL favorecen a los trabajadores de diferentes formas, como mejorar el bienestar físico, emocional y social, que se deben incluir dentro de las políticas de salud y seguridad en el trabajo, programas de bienestar emocional, ambiente laboral

saludable, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal para los trabajadores, pueden incluirse en programas de capacitación, promoción interna, planes de carrera, etc.; ayudan a los trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y personales, que pueden incluirse en horarios flexibles, home office o teletrabajo, permisos de paternidad y maternidad; pueden incluir una compensación justa y equitativa para los trabajadores es decir salarios competitivos, beneficios sociales, incentivos o bonificaciones.

Flores (et. al. 2009) mencionan un marcado beneficio tanto para los empleadores como para los trabajadores, las empresas incrementan su productividad cuando los empleados se sienten valorados, respetados y motivados, ellos a su vez, están dispuestos a colaborar y comprometerse con la empresa; hay una reducción de costos, disminuyendo la tasa de rotación de los empleados y de igual forma al minimizar costos de compensación por accidentes laborales o enfermedades ocupacionales; mejoran la imagen corporativa de la organización por lo que genera mayor confianza y lealtad de los clientes y de proveedores, esa buena imagen a su vez atrae nuevos empleados talentosos aumentando el valor de la marca; son un factor decisivo para atraer y retener a los mejores empleados, ya que las empresas que ofrecen un ambiente laboral saludable, con oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son más atractivas para los empleados, ayudando a la retención de talento y ahorro en costos de reclutamiento; de igual forma ayudan a las empresas a cumplir con regulaciones y leyes laborales vigentes, lo que reduce el riesgo de multas y demandas legales.

### 2.3. Aplicación de las Buenas Prácticas Laborales (BPL).

A continuación, se citan algunos antecedentes referentes al cumplimiento y aplicación de las BPL por parte de las empresas. Por ejemplo, en Chile, Berg (2003) establece cuatro situaciones muy precisas que son consideradas como buenas prácticas laborales.

La primera es la Escrituración de los Contratos de Trabajo, cuando hay una ausencia de un contrato escrito, genera en el trabajador una incertidumbre y



preocupación, inquietando su concentración y su dedicación al trabajo y esto a su vez, afectará a su desempeño, habrá una menor eficiencia y productividad teniendo un impacto negativo en la empresa. Sin mencionar que el no tener un contrato legal trae consecuencias con sanciones económicas al empleador que incurre en esta práctica.

La segunda es el Registro y control de Asistencia, el no llevar un registro o no manejarlo correctamente puede hacer que la empresa cometa una infracción y que sea acreedora de una multa por lo que la rentabilidad por desarrollar esta práctica es mayor que el costo de no hacerlo. El mayor beneficio de esta práctica está en el valor que se tiene para disponer de información tan relevante como la que proporciona un registro y control ordenado, claro y al día de los empleados que asisten al trabajo y del número de horas que permanecen en él; esta información es indispensable para determinar y calcular y luego pagar las horas extras efectivamente realizadas por los trabajadores.

El tercer punto son las horas extraordinarias, entendida como la jornada laboral que excede del máximo legal o de la pactada en el contrato, se debe tener en claro que, el mayor tiempo dedicado al trabajo no se traduce necesariamente en mejores índices de productividad. Esta práctica es insana desde el punto de vista del trabajador y poco rentable para las firmas que incurren en ella.

El Producto Marginal de Trabajo es la producción adicional obtenida cuando se utiliza una mayor inversión de trabajo de la que normalmente se usa para generar un resultado, si bien el desempeño del empleado aumenta tiende a disminuir por cada hora adicional que se esté trabajando.

Esto sería causante por ejemplo de errores o insuficiencias en una línea de producción industrial, de productos dañados y sobre todo de accidentes de trabajo, por lo tanto, provocará que la empresa termine pagando recursos económicos por el aumento de horas extraordinarias.

El último punto son los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que constituyen un mecanismo de participación eficaz, por este medio los trabajadores aportan y se comprometen con un objetivo común donde son beneficiados tanto ellos como la empresa donde se desempeñan.

Es importante destacar que estas situaciones o prácticas al ser respaldadas por la legislación chilena tienen una sanción gubernamental por lo que es importante que las empresas las acaten en su totalidad para evitar una multa.

Por otro lado, el Artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T., 1970) establece que el contrato individual de trabajo es aquel que mediante el pago de un sueldo una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado; también establece que, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir el contrato individual de trabajo. (Ley Federal del Trabajo [L.F.T.], 1970. Artículo 804).

Berg (2003) menciona que algunos empleadores prefieren no escriturar el contrato creyendo que pueden tener beneficios al margen de la ley como cambiar los acuerdos establecidos con el trabajador a su criterio y todo lo relacionado a las prestaciones laborales o incluso no respetar el salario acordado, por lo que, es necesario cumplir con la escrituración del contrato, ya que, es una garantía de trabajo y de seguridad al empleado.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo (L.F.T., 1970) estipula que la Jornada de Trabajo es entendida como el tiempo del trabajador que está a disposición del patrón para proporcionar su trabajo; en el Artículo 59 menciona que la duración de la jornada de trabajo tiene que estar acordada con el trabajador y el patrón, el tiempo se puede repartir en las horas de trabajo de tal modo que se establezcan días de descanso. Y para tener un control de estas jornadas, el Artículo 804 establece que el patrón tiene que conservar y exhibir controles de asistencia.

Tener un control ordenado, claro y actualizado diariamente es indispensable para tener una revisión concreta al calcular y pagar las horas extras que se realizan por los trabajadores.

En relación con las Horas Extraordinarias, en la L.F.T (1970) en el Artículo 66 establece que la jornada de trabajo puede extenderse solo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; estas serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, como lo establece el Artículo 67.

Aún con estas estipulaciones, el Artículo 68 de la L.F.T (1970) indica que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor a lo establecido previamente. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que le corresponde.

Por último, el Artículo 475 Bis de la L.F.T. (1970) establece en relación con los Comités Paritarios encargados de la Salud en el Trabajo, que el patrón es el responsable de la seguridad e higiene, así como la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones establecidas. De igual manera, el Artículo 483 instituye que las indemnizaciones por riesgos en el trabajo que produzcan alguna incapacidad se tienen que pagar directamente al trabajador.

El acatamiento de estas BPL que están vinculadas al cumplimiento de la ley reporta beneficios concretos para la empresa y estos se manifiestan en la operación administrativa de personal o el área de Recursos Humanos como en ahorros reales de costos en cuanto a sanciones hacia los empleadores.

Continuando con la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales, se destaca que el Clima Organizacional influye en el bienestar de los empleados, así como en su satisfacción laboral, motivación y su compromiso con la empresa.

Schneider, et. al. (2013) definen el clima organizacional como las percepciones que los trabajadores comparten respecto a las prácticas, procedimientos y políticas que experimentan dentro de su entorno laboral. Se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en la empresa, afectando el comportamiento y el desempeño de los empleados.

De acuerdo con García (2009) plantea que es la percepción y apreciación de los empleados en relación a los aspectos estructurales (procedimientos) las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura, factores ergonómicos y todas aquellas medidas de seguridad y salud) que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados (positiva y negativamente) por tanto modifican el desarrollo productivo del trabajo y de la organización.

Según Zenteno y Durán (2016) indican que para mantener un buen clima laboral no solo requiere un alto salario, sino que la remuneración se asocie al trabajo en equipo como un todo y que este sea lo más transparente e informado posible para la totalidad de los empleados. Mencionan que la empresa juega un papel importante con sus empleados al mantener un nivel de comunicación apropiada para proporcionar información relevante para su gestión y motivación, esto a su vez, generará motivación en los trabajadores asegurando su participación y compromiso hacia la empresa.

El manejo de un Buen Clima Organizacional es un factor importante que determina entre otros la apropiada aplicación de las Buenas Prácticas Laborales dentro de las Organizaciones.

Siguiendo la misma línea, se entiende al Salario Emocional como las recompensas no financieras que los empleados reciben de sus trabajos y que contribuyen a su bienestar emocional y satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, Rubio, et al. (2020) lo definen como los elementos extrínsecos (aquellos que provienen del entorno laboral como el salario, reconocimiento y aprecio por parte de los superiores o compañeros, oportunidades de desarrollo, un clima organizacional positivo y saludable, prestaciones laborales y equilibrio entre trabajo y vida personal) e intrínsecos (aquellos relacionados con las tareas y responsabilidades en sí mismos como el sentimiento de logro al completar una tarea desafiante, interés por el trabajo, autonomía y control sobre las tareas, oportunidades de aprendizaje, sentimiento de contribución, entre otros) del trabajo que generan emociones positivas en los empleados.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2019) menciona que el concepto de Salario Emocional se ha vinculado con el concepto de entornos organizacionales favorables, como una estrategia para revertir los efectos de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Montalvo (2018) menciona que es el grupo de utilidades o beneficios inmateriales que proporciona una empresa a sus empleados reforzando la remuneración económica, complementando ese salario generando una fidelidad y compromiso a la organización.

Para Rocco (2009) el salario emocional hace referencia a los factores que no están relacionados con el sueldo económico, sino con aquellos factores que contribuyen a aumentar la satisfacción de los trabajadores y que aseguran su permanencia en la empresa.

Se puede entender que un apropiado clima organizacional y una adecuada aplicación del salario emocional en los trabajadores de las empresas, está relacionado

con aplicación de las Buenas Prácticas Laborales sin embargo hace falta investigación en cuanto a otras Buenas Prácticas Laborales que están ligadas a la sana administración del personal al interior de las empresas.

### 2.3.1. Antecedentes de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

El Psicólogo Organizacional tiene una buena intervención en el mejoramiento y aplicación de las BPL, porque se enfocan en comprender y abordar aspectos humanos que influyen en el comportamiento y la cultura en la empresa, como lo son los valores y las creencias, motivación, comunicación, entre otros. En nuestro país instituciones como la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED, han trabajado conjuntamente para la creación de la NOM-R-025-SCFI-2015.

La STPS a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma es evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, efectuadas 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. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado la NMX-R-025-SCFI-2015.

Asimismo, la STPS busca promover una cultura laboral libre de discriminación, donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral y la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

El INMUJERES, realizó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las

organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y apoyar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Por su parte, el CONAPRED tiene como principal objetivo promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Estas instituciones han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral numerosas formas de discriminación, las cuales representan dificultades para el pleno goce de los derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

### 2.3.2. Discriminación.

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2018) define a la discriminación como la distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objetivo el obstaculizar, menoscabar o anular el reconocimiento de los derechos humanos y libertades por origen étnico, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, religión, entre otras; la homofobia, misoginia, cualquier expresión de xenofobia, segregación racial, antisemitismo son consideradas como discriminación.

También, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (L.F.P.E.D, 2003) la describe como la distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, lengua, religión, opiniones,

preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, teniendo como consecuencia impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de las personas.

En este sentido, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2018) menciona que discriminar es dar un trato distinto a las personas que en esencia siendo iguales y gozan de los mismos derechos, genera una desventaja o restringe uno o varios derechos a quien lo recibe.

Se puede determinar que la discriminación es la distinción de trato entre personas por motivos arbitrarios que entorpecen el goce total de los derechos humanos a las víctimas; desafortunadamente esta distinción existe dentro de los centros de trabajo y es conocida como Discriminación Laboral.

Esta, se ha planteado en torno a un tratamiento diferencial de un grupo debido a características que no son relevantes en el ciclo del empleo (Veenman, 2010).

Por otro lado, Castro (2004) indica que consiste en toda distinción de trato que, ocurrida en una relación de trabajo, se basa en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicalización, opinión pública y que tenga por consecuencia alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación en el mercado laboral, según Horbath (2016) se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales.

Persisten diferentes formas de discriminación en el trabajo, como la discriminación por género, que se produce cuando hay un trato diferente a un trabajador por motivos como el sexo o género y se ve reflejado por ejemplo como en la discriminación salarial, falta de oportunidades de ascenso. Según Ortiz, et. al. (2017) este tipo de discriminación condiciona el futuro de las personas, por el establecimiento de roles ya que determina los



patrones sociales asociados a cada género, es decir, la asignación de roles de trabajo de manera estereotipada en función al género, por ejemplo la ocupación de hombres en posiciones de alta dirección debido a la percepción errónea de que las mujeres no son adecuadas para liderar o que los hombres son naturalmente mejores líderes; de nuevo la mayor ocupación de hombres en campos de la Ciencia y la Tecnología, así como en Ingenierías y Matemáticas, lo que puede desalentar a las mujeres a seguir un desarrollo profesional en esas áreas.

Se espera muy a menudo que las mujeres ocupen roles en el cuidado de la salud, como enfermeras o asistentes de atención médica, mientras que a los hombres se les puede desalentar o estigmatizar si eligen esas profesiones; otro claro ejemplo de esa situación es el campo de la Educación, las maestras de preescolar y de primaria son eminentemente mujeres, mientras que los roles de dirección a menudo están ocupados por hombres.

En las áreas de Ventas y Marketing se perciben a las mujeres adecuadas, de nuevo basándose en estereotipos por ser empáticas o comunicativas.

Otros ejemplos son los trabajos de cuidado, como niñeras o cuidadores de personas mayores de edad, a menudo se asocian con mujeres, lo que puede limitar las oportunidades para los hombres en estos campos; por último los roles de trabajo manual y en la construcción han estado tradicionalmente dominados por hombres, excluyendo a las mujeres o enfrentando discriminación en estos campos.

Existe discriminación por discapacidad cuando hay un trato diferente a una persona con alguna discapacidad, esta puede verse reflejada en la falta de accesibilidad en el lugar de trabajo, adaptaciones razonables y oportunidades de empleo debido a la discapacidad. De acuerdo con la OIT (2007) las personas con discapacidad experimentan formas de discriminación como altas tasas de desempleo, conceptos erróneos sobre su productividad o exclusión de la fuerza laboral. Existe el estereotipo y prejuicio sobre las

personas con discapacidad, asumiendo que son menos capaces o menos productivos en comparación con las personas sin discapacidad, estos estereotipos pueden llevar a que las personas con discapacidad internalicen la idea de que no son tan productivas. Experiencias previas de discriminación pueden llevarlos a la creencia de que no serán valorados ante una empresa.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI, 2020), en México hay 7,168,178 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 5.7% de la población total del país, en ese mismo año la Población Económicamente Activa expresa mediante la tasa de participación económica de las personas con discapacidad y o con algún problema o condición mental de 15 años es de 6 259 277.

Anguis y Vera (2016) mencionan que la discriminación racial es el trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural respecto a hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado incluyendo las características físicas de las personas como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc. Como resultado, se anula o menoscaba el goce pleno de ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas; en el ámbito laboral se ve incluida en la negación de oportunidades en el empleo, la asignación de tareas injustas basándose en estereotipos raciales, asumiendo que ciertos grupos étnicos son más apropiados para ciertas labores o menos capaces de otras, acoso verbal o físico, incluso el despido injustificado basado en la raza de la persona.

Por su parte, la discriminación por orientación sexual se produce cuando se trata a alguien de manera diferente debido a su orientación sexual donde, existe cualquier tipo de trato desigual o injusto que una persona recibe debido a su orientación sexual o identidad de género, está incluida la discriminación en la contratación, falta de promoción, acoso, exclusión social, violencia, rechazo, entre otros.

Jiménez et al. (2017) mencionan que la discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénero; está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En el ámbito laboral, la discriminación por orientación sexual nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual.

De esta forma, las Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la discriminación racial, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI, 2020) menciona que alrededor de 20.02% de los 84 millones de personas encuestadas informaron haber experimentado algún tipo de discriminación el año anterior.

En la Ciudad de México, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), elaborada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED, 2021) reveló que una de cada cuatro personas encuestadas en la capital había experimentado algún tipo de discriminación el año anterior.

En relación a estos datos, la *“Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017”* (INEGI, 2017) menciona que seis de cada diez trabajadores en México han sufrido algún tipo de discriminación en su empleo, siendo la edad, la apariencia física e imagen las principales causas de discriminación.

En cuanto a las denuncias las cifras a nivel nacional de los “Informes Anuales del CONAPRED 2004-2020” en el 2019 (CONAPRED, 2019) muestran que se concluyeron 561 expedientes o quejas calificados como presunto acto de discriminación y 1204 se encontraban en trámite; para el cierre del 2020 (CONAPRED, 2020) fueron concluidos 164 expedientes o quejas calificados como presunto acto de discriminación, contra las 940 quejas que estaban en trámite y por último, en el 2021 (CONAPRED, 2021) fueron concluidos 222 expedientes con respecto a 1024 quejas que estaban en trámite.

Por su parte, en el “Informe de Actividades del COPRED 2021”, (COPRED, 2021) se menciona que se brindó atención a 1387 presuntas víctimas que denunciaron situaciones en la que sus derechos humanos fueron violentados en la Ciudad de México; de manera presencial, por atención telefónica, por la App COPRED, correo electrónico, por canalizaciones de parte de otras instituciones, entre otros; cabe destacar que del total de las denuncias recibidas, 733 fueron realizadas por mujeres, 88 de las denuncias levantadas se calificaron como presuntos actos de discriminación. Las cinco primeras causales de discriminación fueron condiciones de salud con 22 casos, seguido por género con 12 casos, embarazo con 11 casos y discapacidad así como con orientación o preferencia sexual con 9 casos respectivamente. Por último, de las 77 quejas que se documentaron 62 ocurrieron en el ámbito laboral, 4 en establecimientos mercantiles, en un ámbito público y educativo fueron 3 respectivamente y 2 en un ámbito privado.

De acuerdo con Vela (2017), hay un grave problema relacionado a la Discriminación en el Empleo, debido a la amplitud de los factores que caracterizan a las personas (género, color de piel, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, estatus migratorio, origen socio económico, entre otros) que acceden a un empleo, la discriminación determina en gran medida quien puede entrar a una empresa, los trabajadores que salen de ella, los que ascienden, quienes viven violencia, aquellos que gozan de buena salud o los que tienen prestaciones laborales, entre otros.

Así se determina que la discriminación laboral es cualquier distinción de trato entre personas que pertenecen a un centro de trabajo basado en criterios ilógicos como alguna característica física de una persona, género, creencia religiosa, su nivel socioeconómico, que repercute en el libre acceso a los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### 2.3.3. Género, Perspectiva de Género e Inclusión: Aspectos Generales.

Es necesario destacar la importancia del concepto de género, para Kuehnast y Robertson (2018) es comprendido como un principio dinámico dentro de una sociedad. Va más allá del sexo biológico de una persona (masculino o femenino), es decir establece un patrón de comportamiento aprendido que impregna todo lo que hacemos a nivel individual, social e institucional, incluyendo las expectativas y roles que la sociedad considera más valiosos e inherentes a un individuo: hombres, mujeres, niños, adolescentes y adultos jóvenes, etc. La concepción de género de una persona puede cambiar como resultado del cambio social dependiendo de los valores, costumbres y expectativas de una nueva comunidad.

Por su parte, Hendel (2017) menciona que es la combinación de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que diversas organizaciones asignan a personas de diferentes orígenes, ya sea como varones o mujeres. En otras palabras, es una construcción sociocultural que varía a lo largo de la historia y se refiere a estereotipos psicológicos y culturales, así como a las particularidades que la sociedad asocia con lo que se considera "masculino" o "femenino".

Por último para la Cámara de Diputados LIX Legislatura (2006) establece que el género, no es un concepto aislado; más bien, se trata de una perspectiva teórica que permite un análisis integral y multidisciplinario de las diferencias entre hombres y mujeres.

Para Lamas (s.f) La perspectiva de género reconoce y exige la eliminación de la discriminación de las mujeres por ser mujeres y los hombres por ser hombres; distribuye las responsabilidades familiares e introduce un cambio en las prioridades sociales; requiere de un proceso de comunicación que llegue al corazón de la discriminación, que es la familia.

Por otro lado Serret (2008) menciona que es un punto de vista donde se visualizan distintos fenómenos de la realidad y que tiene en cuenta implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre géneros masculino y femenino en distintos niveles.

Adicionalmente Guzmán (s.f) señala que es una herramienta que busca mostrar las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Por otra parte, la Inclusión es entendida, para Acción contra el Hambre (s.f.) como el proceso de incorporar a las personas, grupos o elementos que podrían ser excluidos o marginados por diferentes motivos. Busca garantizar la participación equitativa y justa de todos en diversos aspectos de la sociedad, como la educación, el trabajo, la cultura entre otro; implica reconocer y valorar la diversidad, trabajando en la eliminación de barreras que impiden la plena cooperación de todas las personas en diferentes áreas.

A su vez la Inclusión de Género para Johnsson-Latham et. al. (2004) mencionan que se refiere a reconocer y abordar las desigualdades basadas en el género, promoviendo la participación activa y equitativa de hombres, mujeres y personas de identidades de género diversas en todos los ámbitos de la sociedad.

En cuanto a Stimulus (s.f.) menciona que la inclusión laboral con perspectiva de género es la implementación de políticas y prácticas en el ámbito laboral que tienen en cuenta las diferencias de género, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Sin embargo aun con todos estos conceptos hace falta información referente a la inclusión y no discriminación como parte de aplicación de Buenas Prácticas Laborales.

#### 2.3.4. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de una tercera parte, para comprobar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Los principales ejes de acción de la Norma son incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. (Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2018)

La norma consta de 14 puntos que los centros de trabajo deben de cumplir para poder certificarse, los cinco primeros requisitos o puntos son críticos es decir que su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación y tiene un valor del 30% de la calificación y los últimos 9 requisitos o puntos son no críticos es decir, una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos los últimos son para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse, esto tiene un valor agregado del 70% de la calificación. Además de estos 14 puntos, existen medidas de nivelación que son observaciones que la norma evalúa para obtener un mejor nivel de certificación (Certificación Oro, Plata o Bronce).

En la Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015*, se presentan los puntos o aspectos que desarrolla la norma:

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Punto #1	Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de Trabajo, debe existir en forma escrita y debe ser del conocimiento de todos los trabajadores.	Debe ser firmado en cuanto al cumplimiento de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal.	La ausencia de cualquier evidencia reconocible para atender el punto, tiene un valor de 0. Cuando la empresa implemento las acciones pertinentes y las aplica de forma sistemática, posibilitando la detección de desviaciones y tomar acciones preventivas o en su caso correctivas, tiene una puntuación de 10.
		Determinar el departamento encargado de su ejecución y evaluación.	
		Tener en cuenta a todos los empleados del centro de trabajo.	
		Que incluya la prohibición expresa de maltrato, violencia y segregación por parte de las autoridades hacia el personal y entre los empleados por razones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o legal, embarazo estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y/o estatus migratorio.	
Punto #2	Contar con un grupo, comisión o comité encargado de vigilar el desarrollo e	Contar con un grupo, comisión o comité para la igualdad laboral y no discriminación compuesto equitativamente por hombres y mujeres en relación a la población general de trabajadores.	La calificación del punto o aspecto 2 al punto o aspecto número 5, tienen las siguientes valoraciones, la ausencia de cualquier evidencia reconocible para atender



	implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Asignar al menos a dos personas para supervisar las funciones y tareas encomendadas al comité en centros de trabajo con 20 personas o menos.	el punto, tiene un valor de 0. Cuando la empresa implemento las acciones pertinentes y las aplica de forma sistemática, posibilitando la detección de desviaciones y tomar acciones preventivas o en su caso correctivas, tiene una puntuación de 5.
--	--	--	--

Nota: Primeros dos requisitos de certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con valores correspondientes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Requisito #3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Tener ofertas de empleo o vacantes descritas en un lenguaje inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación.	La calificación del punto o aspecto 2 al punto o aspecto 5 tienen las siguientes valoraciones, la ausencia de cualquier evidencia reconocible para atender el punto tiene un valor de 0. Cuando la empresa implementa las acciones pertinentes y las aplica de forma sistemática, posibilitando la detección de desviaciones y tomar acciones preventivas o en su caso correctivas tiene una puntuación de 5.
		Reconocimiento explícito de la prohibición de solicitudes o certificados médicos de no embarazo y VIH como requisitos para el ingreso, permanencia o promoción en el empleo.	
		Existencia de una lista de puestos disponibles, un tabulador de salarios mínimos y máximos para diferentes niveles de contratación, una lista de puestos disponibles y documentación libre de sexismo o cualquier otra forma de discriminación para entrevistas estructuradas, pruebas o evaluaciones de trabajo.	
Requisito #4	Realizar una Auditoria Interna.	Realizar una auditoria interna para evaluar la eficacia de las políticas y procedimientos de igualdad laboral y no discriminación.	
		Debe realizarse antes de la auditoria de vigilancia y cumplir	

		con todas las especificaciones de la norma.	
Requisito #5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Aplicar un cuestionario para medir la percepción de los empleados sobre el entorno laboral y la igualdad en el lugar de trabajo.	
		Aplicación durante el proceso de certificación y la inspección posterior.	

Nota: Se muestran los requisitos 3, 4 y 5 para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con valores correspondientes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Punto #6	Demostrar la existencia de un Código de Ética.	Código de Ética que prohíba todo tipo de discriminación.	La ausencia de alguno de los elementos establecidos para atender el requisito 6 tiene un puntaje de 0. Si se cuenta con la evidencia de la aplicación de todos los elementos solicitados tiene un puntaje de 3.
		Armonizado con la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Organización o Institución.	
Punto #7	Avalar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	Crear criterios para la evaluación de puestos de trabajo para fijar y aumentar los salarios y evidenciar que estos criterios se implementan.	La valoración del punto 7 al punto 11 es la siguiente; La ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido tiene un puntaje de 0, el no contar con evidencia de la aplicación de cada punto pero se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica, existiendo la posibilidad de errores tiene un puntaje de 3. Si se ha estandarizado y documentado la práctica, así como difusión y capacitación del personal, aunque no haya una revisión del desempeño
		Contar con un listado de los puestos, categorías y salarios por género. Asignar compensaciones y otros incentivos económicos además de los exigidos por la ley, con base en procedimientos justos y determinados por el lugar de trabajo.	
Punto #8	Contar con procesos de ascenso y permanencia	Ausencia de sesgos sexistas o discriminación en los procesos que rigen la movilidad horizontal y vertical.	

	con igualdad de oportunidades.	Distribuir herramientas de evaluaciones de desempeño, transparentes, oportunas y objetivas a todo el personal, teniendo en cuenta una convocatoria previa a su participación.	corriendo el riesgo de que los errores no sean detectados tiene un puntaje de 4. Cuando la organización implemente los puntos y se aplica de forma sistematizada posibilitando la detección de desviaciones, tomando acciones correctivas o preventivas tiene un puntaje de 5.
--	--------------------------------	---	--

*Nota:* Se muestran los requisitos 6, 7 y 8 para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con valores correspondientes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Punto #9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Tener procesos justos y abiertos sin sexismo u otros sesgos.	La valoración del punto 7 al punto 11 es la siguiente; La ausencia total de cualquier elemento reconocible para atender al requisito establecido tiene un puntaje de 0, el no contar con evidencia de la aplicación de cada punto pero se sustenta en el conocimiento del personal que lo aplica, existiendo la posibilidad de errores tiene un puntaje de 3. Si se ha estandarizado y documentado la práctica, así como difusión y capacitación del personal, aunque no haya una revisión del desempeño corriendo el riesgo de que los errores no sean detectados tiene un puntaje de 4. Cuando la organización implemente
		Para el acceso a la formación y capacitación del personal durante la jornada laboral, se debe tener en cuenta a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género.	
Punto #10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Contar con una campaña para crear conciencia sobre la igualdad laboral y no discriminación.	
		Practica de sensibilización, del reconocimiento y respeto de la diversidad, así como su difusión y promoción.	
		Programa específico de formación centrado en la perspectiva de género, los derechos humanos, igualdad y no discriminación laboral, con	

		un apartado dedicado a los recursos humanos y al comité de igualdad laboral y no discriminación.	los puntos y se aplica de forma sistematizada posibilitando la detección de desviaciones, tomando acciones correctivas o preventivas tiene un puntaje de 5.
Punto #11	Utilizar un lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Documentar pruebas en todas las formas de comunicación interna y externa en el trabajo que se utilice un lenguaje inclusivo, no sexista y accesible.	

Nota: Se muestran los requisitos 9, 10 y 11 para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con valores correspondientes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Punto #12	Realizar acciones para la corresponsabilidad	Fomentar la lactancia materna en el trabajo proporcionando un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	Para estas tres primeras acciones del punto 12, la ausencia de cualquier elemento identificable para atender estas acciones tiene un puntaje de 0. Si la organización ha implementado el punto establecido y se aplica sistemáticamente, haciendo posible la detección de posibles desviaciones para prevenirlas o en su caso corregirlas, tendrá un máximo puntaje de 5 en cada una de estas tres primeras acciones.
		Ofrecer a los padres o tutores una oferta complementaria de cuidado de menores para sus empleados que estén proporcionados por servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE, etc)	
		Existencia de medidas para permitir la flexibilización de horarios de trabajo (horarios extendidos o flexibles, semanas de trabajo comprimidas, trabajo en casa, licencias pagadas y no pagadas).	
		Existencia de medidas para reconocer la diversidad de familias y hogares, adaptándose a las necesidades del personal que brinda atención a las	Si se tiene la ausencia de cualquier elemento reconocible para atender el punto tendrá un puntaje de 0, si la organización ha implementado el punto

		personas dependientes y terceros.	establecido tendrá un puntaje de 3.
		Proporcionar al menos cinco días hábiles de licencia por paternidad.	La ausencia de cualquier elemento o evidencia reconocible para la evaluación de esta acción tiene un puntaje de 0, si se cumplen con los 5 días establecidos en la Ley Federal del Trabajo tiene un puntaje de 3 y si se otorgan más de los días estipulados ante la ley se obtiene un puntaje de 5.

*Nota:* Se muestra el requisito 12 para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con sus valores correspondientes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: *Requisitos de Certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.*

Requisito	Descripción	Acciones	Valor
Punto #13	Centro de Trabajo con Accesibilidad en Infraestructura.	Contar con mobiliario y equipo con modificaciones razonables para personas de la tercera edad, personas con discapacidad y/o mujeres embarazadas.	La ausencia de cualquier evidencia para atender este punto tiene un valor de 0; Si la organización ha implementado estas acciones detectando posibles desviaciones y toma acciones para corregir y prevenir, tendrá un puntaje de 3 por cada una de las acciones establecidas en el punto 13.
		Contar con un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	
		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.	
Punto #14	Contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral	Comprobar la adopción del compromiso explícito del combate de la violencia laboral en todas sus formas.	Si hay ausencia de cualquier evidencia en el punto 14 para atender alguna acción establecida tiene un puntaje de 0, si solo se proporciona la evidencia de la aplicación de una acción para el cumplimiento del requisito
		Aplicación de mecanismos que incluyan la prevención de discriminación y violencia laboral, estrategias de atención o canalización de	

	en el centro de trabajo.	acuerdo a la naturaleza del caso, acciones para sancionar esas prácticas e información sobre instancias externas.	tendrá el puntaje de 1, si se cuenta con evidencia de aplicación de dos o la totalidad de acciones para el cumplimiento del punto se tendrá el puntaje de 3, si la empresa cuenta con la evidencia de la aplicación de tres acciones para el cumplimiento del punto se tendrá un puntaje de 5
		En caso de no haber existido denuncias por discriminación y/o violencia laboral, demostrar el número de casos resueltos.	

*Nota:* Se muestran los requisitos 13 y 14 para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, con sus valores correspondientes. Fuente: elaboración propia. Adaptada de Tabla 3 –Requisitos de Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, p. 29-46 (2015).

En cuanto a las medidas de nivelación son cinco observaciones que la norma evalúa para determinar el nivel de certificación (Oro, Plata y Bronce) cada una con sus elementos a cumplir; en primer lugar, la norma menciona que la integración de la plantilla del personal tiene que contar con al menos un 40% del mismo sexo; el elemento de esta medida es que se efectúen acciones de reclutamiento y promoción para aumentar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40%.

En segundo lugar, tiene que haber un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos, el elemento de esta medida es que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.

En tercer lugar, la norma menciona que se debe contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal, el elemento de esta medida es que las y los trabajadores deberán de tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se tendrá que comprobar con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Un cuarto aspecto implica que el centro de trabajo debe 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 de 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.

Por último, es necesario llevar a cabo acciones o eventos enfocados únicamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias. Dichas actividades deben contemplarse dentro de la planeación, la promoción, difusión y en su caso, sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación, de igual manera, se tienen que difundir con antelación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo por los medios que el centro de trabajo elija.

Por lo anterior, se puede determinar que la norma, busca transformar la cultura organizacional, promoviendo cambios, al incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos internos. Impulsa prácticas laborales innovadoras incluyentes para favorecer el acceso y permanencia de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación en el trabajo y por último, fomenta espacios laborales con accesibilidad, con corresponsabilidad vida laboral-vida personal y con mecanismos para prevenir la violencia y la discriminación.

Para que cualquier empresa pueda certificarse en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación se tiene que seguir una serie de pasos para acreditar:

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana y realizar una Auto evaluación.



- a. Se pueden certificar los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren dentro de la República Mexicana.
- b. El centro de trabajo tiene que facilitar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que dé cumplimiento a los requisitos, por medio de documentación, procesos e infraestructura que corresponda.

Los requisitos son tres, la empresa tiene que contar con la constancia oficial de no tener un incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; requisitos críticos que como se ha mencionado previamente son indispensables para obtener la certificación, por último, los requisitos generales de certificación.

El Centro de Trabajo debe realizar una autoevaluación para conocer el contexto en el que se encuentra respecto al cumplimiento de los requisitos, con este diagnóstico se llevan a cabo los procesos y prácticas necesarias para certificarse.

## 2. Implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos.

- a. Diseño, implementación y documentación de procesos y prácticas en igualdad laboral y no discriminación. Tras el ejercicio de autoevaluación se conocerá entonces si se tienen que hacer cambios en la operación de ciertos procedimientos dentro de la organización; estas prácticas deben de ser concretas para ser auditadas por un organismo de certificación, el cual solicitará evidencias de su ejecución y del conocimiento que el personal posee de ellas.
- b. Auditoría Interna. Cuando el centro de trabajo ha implementado y documentado las prácticas necesarias, se llevará a cabo una auditoría interna en donde el propio personal de la empresa evaluará el cumplimiento



de todos los requisitos y elaborará un informe que debe ser firmado por la máxima autoridad de la organización. Es un ejercicio importante dado que sentará las bases para que el organismo certificador tenga un panorama sobre la situación de la empresa.

3. Registrar la participación del Centro de Trabajo en el Consejo Interinstitucional.

El centro de trabajo llenará su registro y lo enviará al Consejo Interinstitucional conformado por la STPS, INMUJERES y el CONAPRED, para ser notificado sobre alguna iniciativa relacionada con la norma que pueda ser promovida. Tendrá que entregar una carta compromiso membretada y firmada por la máxima autoridad o representante legal en cada proceso de certificación.

4. Certificarse en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- a. La empresa tiene que consultar en la Entidad Mexicana de Acreditación el listado de Organismos de certificación avalados para certificar en la NMX-R-025-SCFI-2015, con los que puede solicitar una cotización del servicio para la evaluación de la conformidad. Cuando se ha seleccionado al organismo certificador de preferencia, la empresa a certificarse deberá acordar los términos y condiciones del contrato de este servicio.
- b. Se lleva a cabo la auditoría en las fechas acordadas con el personal auditor, en la cual, el equipo auditor confirma el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación. Al término de la auditoría el encargado del equipo auditor entrega a la organización un informe que contendrá los puntos obtenidos en cada requisito junto con las observaciones correspondientes.
- c. Al obtener la calificación mínima de 70. el organismo certificador emitirá y entregará el certificado de acreditación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, que tendrá una vigencia de cuatro años, al

cabo del cual será necesario pasar nuevamente por el proceso de certificación.

5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional.

El centro de trabajo tiene que enviar una copia del certificado obtenido en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación que ha sido emitido por el organismo de certificación al Consejo Interinstitucional para que sea agregado al padrón nacional de organizaciones certificadas. De esta manera, se entregará un permiso a la empresa certificada para el uso de la marca.

6. Acciones de mejora continua.

Con las observaciones obtenidas en el informe de la auditoría, el centro de trabajo puede ver las fortalezas y debilidades en el cumplimiento de los requisitos e iniciar acciones necesarias hacia una mejora continua demostrando el mantenimiento de condiciones que propiciaron su certificación. A los dos años de que el órgano certificador emitió tal reconocimiento, hará una visita de vigilancia para mantener la vigencia de la norma e informar al Consejo Interinstitucional para que se renueve el derecho al uso de la marca.

### Capítulo III. Institución Receptora CJEF.

El Programa de Servicio Social “Administración de Recursos Humanos 2018” de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF) se desarrolló en el Departamento de Dirección de Desarrollo Humano y Organización, dentro de las Oficinas de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, ubicadas en Palacio Nacional S/N, Colonia Centro, Ciudad de México, C.P.: 06020.

El Objetivo General del programa es “Apoyar en el proceso interno y las actividades que se desarrollan en Recursos Humanos para el cumplimiento de los objetivos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal”; los Objetivos Específicos son brindar apoyo en:

- Las actividades relacionadas con Recursos Humanos.
- Lo referente a procesos que se estén realizando en el seguimiento y captura de información requerida por el área.
- La organización y ensamblaje de expedientes.
- El seguimiento de programas que se estén realizando.

El responsable a cargo del programa de Servicio Social fue el Licenciado Oscar Abel López Islas, quien se desempeñaba como director del Departamento de Desarrollo Humano y Organización (DDHO); sin embargo, en mi supervisión estuvo el Ing. Israel Quesada Castillo.

La Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF) se creó el 15 de mayo de 1996 como una Dependencia de la Administración Pública Federal, teniendo entre otras facultades, revisar los proyectos y reglamentos, decretos, acuerdos, nombramientos, resoluciones presidenciales y demás instrumentos de carácter jurídico, a efecto de someterlos a consideración y en su caso, firma del Presidente de la República.

La misión de la CJEF es “revisar y validar los decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos que se someten a consideración del Presidente de la República, así como los proyectos de iniciativas de ley que el Titular del Ejecutivo presenta al Congreso de la Unión” (CJEF, 2016, p. 5).

A su vez, su visión es “consolidarse como una instancia que garantice la constitucionalidad y legalidad de los actos jurídicos del Presidente de la República, así

como de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal” (CJEF, 2016, p. 5).

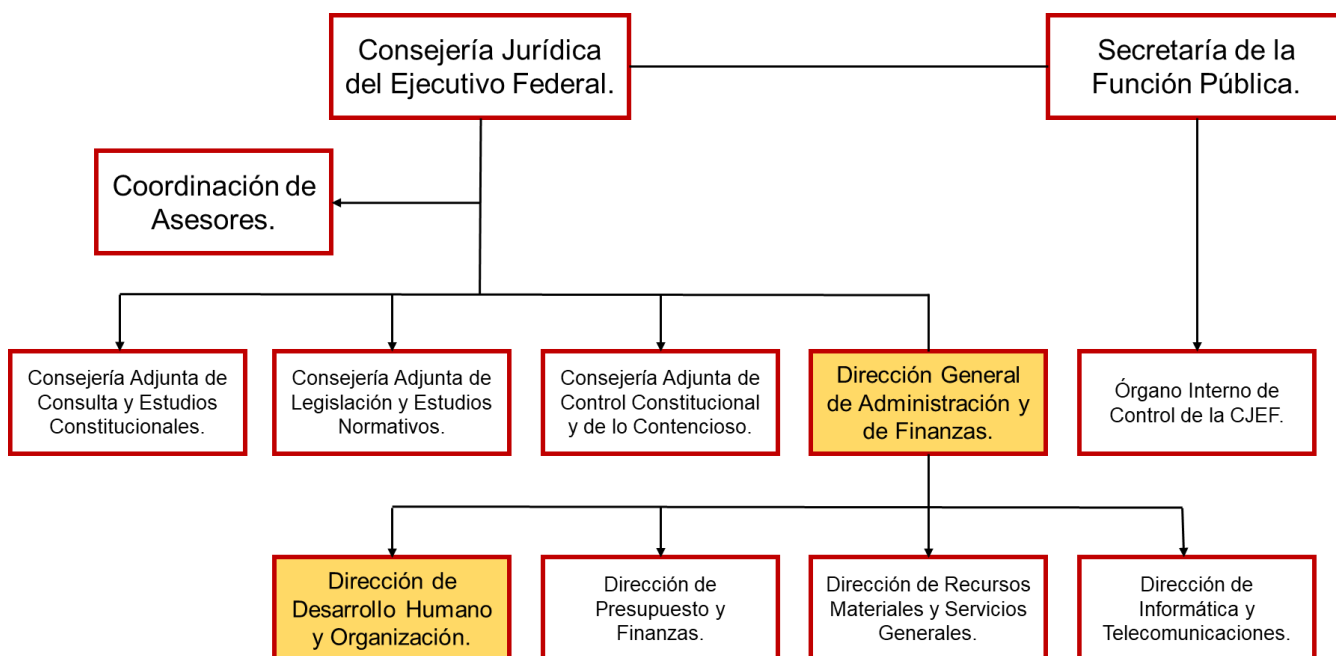
Es preciso señalar que el 17 de noviembre del 2005 la estructura de la consejería cambia y se crearon diferentes departamentos, los cuales son:

1. Oficina del consejero Jurídico del Ejecutivo Federal.
2. Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.
3. Consejería Adjunta de Legislación y Estudios Normativos.
4. Consejería Adjunta de Control Constitucional y de lo Contencioso.
5. Dirección General Administración y de Finanzas.
6. Coordinación de Asesores, y
7. Órgano Interno de Control.

La Dirección General Administración y Finanzas (DGAF) en donde se realizó el servicio social tiene como objetivo establecer y dirigir la aplicación del sistema de administración y desarrollo de personal, de los recursos materiales, informáticos y financieros, con el propósito de apoyar la operación eficiente, eficaz y en estricto apego a la normatividad vigente de la consejería jurídica para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas constitucionales de la dependencia.

En la Figura 1. *Organigrama de la CJEF*, se muestran los departamentos que conforman a la CJEF.

Figura 1. *Organigrama de la CJEF*.



*Nota:* Se observa que la DGAF tiene cuatro sub departamentos y en la DDHO es donde se llevó a cabo el servicio social. Fuente: Adaptada de “Organigrama”, p. 8 (CJEF, 2016).

Así mismo, dentro de las actividades propias de la CJEF se realiza el seguimiento de la certificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### Capítulo IV. Actividades Realizadas

En este capítulo, se describen las actividades realizadas dentro del Programa de Servicio Social, dividiéndolas en las acciones de Blindaje Electoral, el Proyecto de la Recertificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como la asistencia a cursos de capacitación.

##### 4.1. Actividades complementarias de formación.

Durante mi estancia en la CJEF participé en los siguientes cursos de capacitación en línea:

- 1) “Introducción al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”.

Conformado por tres temas:

- a) El “Marco conceptual del hostigamiento sexual y acoso sexual”,
- b) “Marco Normativo y su Aplicación” y
- c) “Casos Prácticos”, el curso explica temas como el acoso laboral, los tipos de mobbing y temas relacionados al HAS; con una duración de 15 horas en modalidad en línea obteniendo un resultado de 85 en la evaluación.

2) “Integridad y Conflicto de Intereses”.

El objetivo de este curso fue abordar lo referente a la integridad y sus tipos, así como los conflictos de intereses que pueden desarrollarse en diferentes áreas y conocer de manera breve las acciones que se realizan al interior de la CJEF; éste tuvo una duración de cinco horas en la modalidad en línea con un resultado de 80.

3) “Equidad de Género”.

Este curso se conformó por tres temas: “Equidad de Género”, “Perspectiva de Género en las Políticas Públicas” y “Sensibilización de género” con una duración de 16 horas en modalidad en línea, con un resultado de 100.

Cada uno de estos cursos están certificados (Véase Apéndice A “Constancias de Cursos”) y cabe destacar que además de mi asistencia a estos cursos se asistió al “Taller especializado en Integridad y Denuncias” del 31 de julio al 2 de agosto del 2018 impartido dentro de las instalaciones de la Secretaría de la Función Pública (SFP), en el que se brindó información acerca de cómo se tiene que proceder ante casos de denuncias dentro de los Órganos Internos de Control de cada una de las dependencias gubernamentales, la invitación a estos cursos se extendió por parte de los responsables del servicio social para una formación complementaria.

4.2. Diseño de materiales de difusión (Blindaje electoral, Recertificación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y apoyo administrativo).

Como forma de Inducción al Programa de Servicio Social se nos dio la oportunidad de conocer y trabajar programas para realizar Infografías como Canva, Easel y Piktochart, esta última plataforma es donde se realizó la mayor parte del material para cada programa de difusión y/o campaña que estuviese en vigencia.

El año de prestación de Servicio Social (2018) estuvo marcado por ser año de elecciones presidenciales, por lo que, a nivel nacional, por parte de la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE) diseñó e implementó una Estrategia Nacional de Blindaje Electoral (ENBE), la cual se difundió en todas las Instituciones Gubernamentales Federales y Locales el Programa Nacional de Blindaje Electoral, para prevenir la comisión de delitos electorales por parte de las y los servidores públicos.

La ENBE consistió en una serie de acciones preventivas, que tenían como objetivo dar a conocer a las y los servidores públicos sus derechos y obligaciones relacionadas con las elecciones, así como prevenir delitos electorales como:

- Solicitar a los subordinados aportaciones de dinero para apoyar a un candidato o partido político.
- Amenazar a colaboradores para asistir a eventos proselitistas y voten o no por alguien en específico.
- Retener durante la Jornada Electoral, sin causa justificada por una “ley”, una o más credenciales para votar.
- Acarrear a votantes el día de la Jornada Electoral con el propósito de influir en el Sentido del Voto.
- Obstaculizar el traslado y la entrega de paquetes y documentos públicos electorales.
- Condicionar la prestación de un Servicio Público a la Emisión del Sufragio en Favor de alguien en específico.
- Proporcionar apoyo a un partido político, coalición o candidato, en sus horarios laborales.

- Destinar ilegalmente fondos, bienes o servicios de apoyo o perjuicio de un candidato o partido político.
- Entorpecer el desarrollo de las votaciones.
- Solicitar evidencia respecto al sentido del voto a través de fotos o con una declaración firmada.

Las acciones que la ENBE estableció realizar fueron:

- Difusión: La FEPADE otorgó a la CJEF, materiales impresos, leyendas en talones de pago, correos electrónicos y papel tapiz para computadora, los lineamientos básicos de la estrategia para las y los servidores públicos.

Por nuestra parte, se trabajó en dar difusión al material otorgado por la FEPADE como lo fue la Cartilla de Blindaje Electoral, Cartel de Blindaje Electoral, Guía de Delitos Electorales de los Servidores Públicos y Lineamientos de Blindaje Electoral (Ver el Apéndice B “Estrategia Nacional de Blindaje Electoral”), se elaboró la Infografía 2. “Invitación a Consulta de Material de Blindaje Electoral” (Ver el Apéndice C) donde se invitaba a las y los servidores públicos a revisar este material; también se nos proporcionó Papel Tapiz o Fondos de Pantalla para los equipos de cómputo de las y los servidores públicos, que cada semana fueron modificados automáticamente por el Departamento de Sistemas para que las computadoras tuvieran esa información. (Ver Apéndice B “Estrategia Nacional de Blindaje Electoral”, punto E) Papel Tapiz ENBE), cabe destacar que toda la información que se necesitó para la elaboración de las infografías fue proporcionada por la misma CJEF y se elaboraron en la plataforma digital de diseño de Piktochart.

- Prevención: Durante el fin de semana de la jornada electoral, se resguardó el inmueble y los vehículos de las dependencias públicas, para garantizar que no se ocupasen para fines proselitistas.



En este punto sólo se nos mencionó que los vehículos ya habían sido resguardados y que el inmueble iba a ser sellado ese fin de semana. Asimismo se trabajó en la difusión de Leyendas en Talones de Pago impresos o electrónicos proporcionando breves mensajes sobre el Blindaje Electoral (Véase Apéndice B. “Estrategia Nacional de Blindaje Electoral”, punto F) Leyendas en Talones de Pago”), de los que de igual forma solo se me mostró un Talón de Pago donde venía en mensaje relacionado al Blindaje Electoral.

Independientemente del trabajo ordenado por la FEPADE, la Dirección de Desarrollo Humano y Organización (DDHO) elaboró un curso relacionado al Blindaje Electoral, llamado “Prevención en Materia de Delitos Electorales y Equidad en la Contienda” donde las y los servidores públicos del área conocieron sus responsabilidades y obligaciones durante el Periodo de Elecciones Presidenciales, una vez que el curso concluyó se trabajó en la elaboración de Infografía 1. “Aviso de Constancia de Curso” (Véase Apéndice C) para solicitar a las y los servidores públicos las constancias de acreditación para la DDHO, la información fue proporcionada por la CJEF y el aviso se realizó en Piktochart.

Es necesario cumplir con estos principios y con sus funciones, ya que refrenda el compromiso con la institución donde se desempeñan, así como evitar cualquier acción que ponga en riesgo la imparcialidad en la contienda o que propicie la comisión de un delito electoral, entendido como una acción u omisión que lesiona o pone en peligro el adecuado desarrollo de la función electoral y atenta contra las características del voto, que debe de ser universal, libre, directo, personal, secreto e intransferible. Las conductas que se consideran delitos electorales están descritas en la Ley General en Materia de Delitos Electorales (2014) y en la misma se contemplan también las sanciones para el caso de ser cometidas.

4.3. Recertificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

En el 2016, la Dirección General de Administración y de Finanzas (DGAF), de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, realizó un informe de Seguimiento derivado de la Primera Auditoría que se llevó a cabo para obtener la primera certificación; en el 2018 se llevó a cabo el proceso de recertificación, en donde participé atendiendo tres puntos a desarrollar de la norma, el punto nueve “Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades”, el punto diez “Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo” y el punto trece “Contar con accesibilidad en los centros de trabajo” de esta manera se presentan los resultados obtenidos en la primera certificación.

De acuerdo con el reporte de la Primera Auditoría Interna que se realizó, en el punto nueve se presentó un registro estadístico de la participación de las y los servidores públicos en diferentes cursos de capacitación, destacó que en el periodo de capacitación que comprende de enero a septiembre del 2016 las jefas de los diferentes departamentos fueron el grupo que más participó, durante ese periodo se contó con una participación de 46% (58) de mujeres en los cursos de capacitación contra un 54% (69) de hombres.

A partir de las evidencias mostradas en el mismo reporte, se muestra que el personal era capacitado de manera imparcial, ya que en la plataforma donde se invitaba a las y los servidores públicos a todos se les realizaba la invitación a capacitarse en diferentes temas y que los cursos que se ofrecieron a las y los servidores públicos, están relacionados solo en temas de igualdad laboral y no discriminación.

Por su parte, el punto diez menciona que se tiene que contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo; en este punto en la primera auditoría se reportó que se cuenta con un plan de capacitación transversal que incluye cursos de capacitación en temas de equidad de género, cultura de legalidad, calidad en el servicio entre otros, cada uno de los cuales tenía una duración de tres hasta veinte horas y la mayoría se impartía en línea.

Sin embargo, se detectó que no se cuenta con una campaña específica de sensibilización en respeto a la diversidad. De igual manera, el personal que conforma la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación no cuenta con capacitación referente a temas relacionados con derechos humanos o perspectiva de género, ya que los miembros que componían dicho comité no tenían ningún curso acreditado referente a estos temas.

Por último, el punto trece “Contar con accesibilidad en los centros de Trabajo”, se informó que la CJEF pertenece al Programa de Protección Civil de la Presidencia de la República, no obstante, carece de evidencia documental que avale tal pertenencia.

Gracias a esta primera certificación y al resultado de la primera auditoría, se sentaron las bases para darle seguimiento y a partir de ello lograr la recertificación.

Una vez pasado el mes de elecciones presidenciales, se trabajó con el proyecto de la Recertificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) de la CJEF. La consejería ya contaba con una certificación previa, pero, debido a la vigencia de cuatro años, era necesario realizar una recertificación.

El objetivo de la Recertificación es verificar y evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la Consejería, teniendo como alcance la Dirección de Desarrollo Humano y Organización.

Dentro de los puntos críticos una actividad a realizarse era la auditoría interna, que fue realizada en su momento por el personal de servicio social, se hizo una revisión de los puntos a evaluar y se dividió en tres partes. Se avisó al personal de la DGAF por medio de una junta y los responsables de cada área a auditar fueron avisados con tiempo para que dispusieran el material o evidencias correspondientes durante la entrevista que se les realizaría.

Las actividades se desarrollaron de acuerdo a Tabla 2. “Programa de Auditoría Interna”.

Tabla 2. Programa de Auditoría Interna.

Programa de Auditoría Interna				
Nº.	Proceso.	Personas Auditadas.	Fecha y Hora.	Auditor.
1	“Clima Laboral”, “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación”, “Código de Ética”, “Lenguaje Incluyente”, “Medición de Clima Laboral y No Discriminación”, “Mecanismos o regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral”.	Lic. Oscar Abel López Islas.	30 mayo 2018, 11:00 a 13:00 h.	Daniela Galindo.
2	“Reclutamiento y Selección”	Lic. Alma Rosalía Escalona García y Lic. Liliana Angélica Monroy Mendoza.	01 junio 2018, 10:00 a 12:00 h.	Ingrid Mondragón.
3	“Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación”	Lic. Oscar Abel López Islas.	30 mayo 2018, 13:00 a 15:00 h.	Ingrid Mondragón.
4	“Prestaciones”, “Igualdad Salarial y otorgamiento de prestaciones y	Lic. Juan José Orozco Ponce, C. Tonatiuh Efraín	04 junio 2018, 11:00 a 13:00 h.	Ingrid Mondragón.

	compensaciones al personal” y “Corresponsabilidad en la vida laboral”	Pérez de la O y Lic. Francisco Garduño.		
5	“Ascenso y Permanencia con Igualdad de Oportunidades”	Lic. Alma Rosalía Escalona García.	01 junio 2018, 12:00 a 13:00 h.	Daniela Galindo.
6	“Capacitación”, “Formación Capacitación, Adiestramiento y con Igualdad de Oportunidades” y “Capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal”	Lic. Alma Rosalía Escalona García y Lic. Liliana Angélica Monroy Mendoza.	04 junio 2018, 13:00 a 15:00 h.	Esmeralda Soria.
7	“Infraestructura y Accesibilidad”	Lic. Oscar Abel López Islas.	30 mayo 2018, 15:00 a 17:00 h.	Esmeralda Soria.

*Nota:* Esta tabla muestra el orden en el que se llevó a cabo la auditoria interna de acuerdo a los puntos que la norma establece, los responsables del área correspondiente, la fecha y hora de auditoria, así como el auditor encargado. Fuente: elaboración propia.

En este programa, los aspectos en los que participé fue el aspecto de “Capacitación” que corresponde dentro de la Norma a los puntos número 9° que es el “Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades”, el punto número 10° “Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo”, y la parte 7° que corresponde a Infraestructura y Accesibilidad, dentro de la norma abarca el punto 13° “Contar con Accesibilidad en los centros de Trabajo”.

Para desarrollar cada uno de los puntos a evaluar se entrevistó en su momento a los encargados de las Áreas a auditar, para desarrollar el parte 6° y 7° se entrevista a la Lic. Liliana Monroy quien en su momento proporcionó toda la información que a continuación se describe.

Era necesario recabar la información correspondiente, por lo que se aplicó en una entrevista estructurada el “Informe de Levantamiento” o de “Autodiagnóstico” a la encargada del área la Lic. Liliana Monroy, el instrumento fue elaborado por la Dirección

de Desarrollo Humano y Organización, ya que la Norma Mexicana de Igualdad Laboral establece que se tiene que hacer un ejercicio de Autoevaluación del centro de trabajo, tal documento debe ser elaborado en una hoja membretada y/o por la papelería oficial del centro de Trabajo.

Para cada punto de la Norma, la DDHO elaboró una serie de preguntas con una escala de valoración del 1 a 5 donde 1 es “Inexistente”, 2 es “Informal”, 3 se “Aplica Parcialmente”, 4 corresponde a “Parcialmente” y 5 “Está Normado” (Ver el Anexo F. “Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF”), la escala numérica fue generada en una hoja de cálculo de Excel, asignando así un valor numérico a cada uno de los aspectos que determinaba la Norma para su autoevaluación, de manera automática y con los datos recopilados, se generó una gráfica de resumen de brechas para su valoración.

Al ser un instrumento previamente elaborado por la misma DDHO, nuestro trabajo era el aplicar la entrevista a los encargados de las áreas correspondientes.

Respecto al, punto número 9° la Formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de Oportunidades se tiene que cumplir con lo siguiente:

- Contar con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.
- Considerar a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.
- Tener mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.

Para la evaluación de este punto, se entrevistó por aproximadamente dos horas a la Lic. Liliana Monroy de acuerdo al “Informe de Levantamiento” o de “Autodiagnóstico”, la

pregunta fue “¿Se considera a todo el personal que labora en el centro de trabajo, sin importar los niveles de responsabilidad, en los procesos de capacitación y adiestramiento?” por lo que la Lic. Monroy presentó la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) correspondiente a los ejercicios fiscales 2017 y 2018, pues en ésta, se muestran los procedimientos que se habían trabajado de acuerdo con la formación, capacitación y adiestramiento de las y los servidores públicos.

En la DNC del ejercicio fiscal 2017, se mostró la relación de las y los servidores públicos capacitados de acuerdo al siguiente orden: nombre del servidor público, sexo, nombre del puesto, carácter ocupacional, necesidades de capacitación individuales (Dado que se evalúan las capacitaciones brindadas al personal), necesidades de capacitación institucionales detectadas, incluía el nombre de la acción de capacitación, la modalidad del curso (presencial o en línea), duración en horas, etc. De los cursos que se destacan fueron “¿Cómo entender el presupuesto?”, “Visión estratégica”, “Trabajo en equipo”, todos los temas eran meramente en temas “administrativos”.

Se presentó el Programa Anual de Capacitación (PAC) de Ejercicios fiscales correspondientes al año 2017 y 2018, libre de sesgos sexistas o discriminatorios.

Además, expuso un informe con cursos vinculados con la igualdad, equidad y valores (2017 – 2018). Es importante resaltar que durante el periodo de capacitación que comprende el año 2017, el puesto de jefe de departamento fue el grupo que más participó con 48 mujeres en comparación a los 32 hombres que participaron.

Así mismo, se contó con un 43% (112) de mujeres en los cursos “Ética en la Función Pública ¿Una cuestión de moda o de actualidad?”, “¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el protocolo de la APF”, “Integridad y conflicto de intereses, Prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual ¡Conoce el protocolo!” y “Sistema Nacional Anticorrupción”; contra un 57% (147) de hombres, todos estos cursos fueron proporcionados por la SFP.

Se trabajaron correos electrónicos en los cuales se invita al servidor público a capacitarse con cursos del Centro de Capacitación de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal con diversos programas como “Visión Estratégica”, “Integridad y Conflicto de intereses”, dentro de las cuales también se enviaron fotografías a las y los servidores públicos invitando a certificarse en los cursos disponibles dentro de la Intranet de la CJEF.

En lo que respecta al año 2018, las jefaturas de área fueron el grupo que más ha participado con 16 mujeres en comparación con los 11 hombres que han participado. Adicionalmente, se informó que, en el año 2018, se cuenta con un 42% (32) de mujeres en los cursos de capacitación contra un 58% (44) de hombres.

Por las evidencias mostradas se determina que la CJEF cuenta con toda la documentación requerida por la norma para el cumplimiento de este punto.

En cuanto al punto número 10° “Capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal”, la norma establece que se tiene que cumplir con lo siguiente:

- Contar 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.
- 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.

Dentro del tiempo de entrevista a la Lic. Monroy y de acuerdo al “Informe de Levantamiento” o de “Autodiagnostico” se realizaron las siguientes preguntas “¿Se



cuenta con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación?” y “¿Existe un programa de capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género, con un apartado específico para el personal de Recursos Humanos y para el Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación?”, ante estas preguntas la licenciada presentó el Programa el Programa de Capacitación Transversal, el cual incluye cursos de: Equidad de Género, Cultura de la Legalidad, Calidad en el servicio, Administración del tiempo, Ética Pública, Sensibilización para la transparencia y rendición de cuentas.

Además, se presentó evidencia de los Cursos Impartidos vinculados a temas de Igualdad, No Discriminación y Ética correspondientes a los ejercicios fiscales 2017–2018, con ello, se determina que la CJEF en la Dirección de Desarrollo Humano y Organización, está al tanto de la capacitación de las y los servidores públicos en materia de Igualdad y Equidad de Género.

Aun con todas las evidencias mostradas, se identificó que en la Consejería no se contaba con un Programa de Capacitación específico en Materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, Derechos Humanos, Perspectiva de Género, por lo que se hace la observación preventiva con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por la norma.

Para desarrollar la parte 7° Infraestructura y Accesibilidad que corresponde dentro de la norma al punto número 13° Contar con accesibilidad en los centros de trabajo, la Norma establecía que:

- Contar con un mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.
- Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.
- Información y comunicación accesible para la totalidad del personal.
- Poseer un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.

Se entrevistó aproximadamente por dos horas, al director de la Dirección de Desarrollo Humano y Organización, Lic. Oscar Abel López Islas, realizando las siguientes preguntas de acuerdo con el “Informe de Levantamiento”: “¿Se cuenta con mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas?” y “¿Existe un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad?”, ante estas cuestiones el Licenciado informa que la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal está cubierta por el Programa de Protección Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pero no se muestra evidencia documental, ya que no se tenía copia de dicho programa.

Además, se presentó evidencia fotográfica de la infraestructura de los espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona, para este punto, me dieron la instrucción de tomar la evidencia correspondiente, como lo muestra el Apéndice D “Evidencia Fotográfica de Infraestructura de Palacio Nacional”; sin embargo como podemos observar las rampas y espacios que se supone tienen que ser de libre acceso para toda persona son inadecuados e inseguros, ya que en su mayoría son rampas semifijas elaboradas de madera y al ser semifijas no proporcionan seguridad para su uso.

También comentó que no existe un único plan de accesibilidad de espacios físicos para las personas con discapacidad, adultos mayores y embarazadas de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal ya que, al realizar sus labores en Palacio Nacional, este forma parte del Patrimonio de la humanidad desde 1987, y el encargado de dicha comunicación de accesibilidad es la Conservaduría de Palacio Nacional, aunado a esto, no se proporciona información alguna sobre la cantidad de personal con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas que pertenecen a la CJEF.

Los sitios calificados como Patrimonio de la Humanidad en México, son lugares que han cumplido los requisitos necesarios marcados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y que han sido nominados

para el programa internacional Patrimonio de la Humanidad debido a su importancia excepcional cultural o natural, por lo tanto, al pertenecer a este programa, la infraestructura de Palacio Nacional no se debe alterar, en consecuencia los accesos a personas con discapacidad, espacios adaptados para personas de la tercera edad y embarazadas, sólo se encuentran en el primer piso, las señalizaciones son adecuadas para la localización de los lugares, como baños para damas y caballeros, así como, la adecuación de rampas en escaleras y señalizaciones en el elevador.

Ante lo presentado por parte del Licenciado López, se determina en este punto, que no se cuenta con un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona dentro de la CJEF; de igual forma no se cuenta con una copia del programa de Protección Civil que incluya la accesibilidad de espacios físicos para toda persona y como medida preventiva, se solicita contar con esta documentación para el cumplimiento de este punto en la Norma.

Independientemente del desarrollo de estos puntos, también se apoyó en el desarrollo del punto número 12° de la Norma que establece “Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades” Específicamente en el elemento que establece:

- Contar con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.
- Promover la lactancia materna en el centro de trabajo.

Para el desarrollo de este punto era necesario realizar una difusión de información y promoción de la lactancia materna por lo que fue necesario la creación de la Infografía 3. “Importancia de la Lactancia Materna en el Trabajo” cuya difusión sería tarea del departamento de sistemas, sin embargo no se tiene la certeza de dicha difusión, dado que el periodo de servicio social estaba por concluir.

La infografía que elabore, muestra la importancia de la lactancia materna, los beneficios que conlleva, además, disminuye el riesgo de enfermedades prevalentes en la infancia como infecciones gastrointestinales, asma, alergias e infecciones de vías respiratorias, también previene afecciones a futuro como enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 1 y 2, leucemia, entre otras.

La Lactancia materna no solo beneficia a la empleada, si no a la institución donde se realiza esta práctica ya que, al mejorar la salud de la madre y del bebé, se disminuye hasta en un 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer de año de vida, por lo que reduce el ausentismo por parte de la madre así como la rotación contribuyendo un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal y sobre todo, mejora la satisfacción laboral de la empleada mejorando el estado emocional, creando una mayor fidelidad y sentido de pertenencia de parte de la empleada a la organización aumentando así el rendimiento durante la jornada laboral. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF] México e Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], s.f.).

No obstante al encontrarse dentro de un recinto considerado Patrimonio Cultural de la Humanidad por la UNESCO no se puede realizar ninguna modificación a sus instalaciones, aun así se hizo hincapié en la necesidad de asignar un espacio físico para desempeñar tal actividad.

Concluida la aplicación del “Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF”, así como la evidencia de cada responsable de las áreas correspondientes, se analizó la información derivada de la auditoría interna y se presentó en una junta donde se dieron a conocer las fortalezas y las limitaciones de la CJEF para obtener la recertificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Paralelo a las actividades ya descritas, diariamente y hasta finalizar la prestación del servicio social, se realizaron labores administrativas, correspondientes al registro de incidentes de personal como vacaciones, permisos, etc., donde se elaboraron notas

informativas dentro del Sistema de Control Interno o Sistema Integral para la Gestión Administrativa del Personal (SIGAP) de la CJEF, solicitando al responsable del área pertinente la atención de estas peticiones.

De acuerdo a los puntos trabajados en la auditoria interna, para la recertificación de la CJEF en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación y en apego al instrumento de autoevaluación diseñado por la misma Consejería, se detectó la aplicación de Buenas Prácticas Laborales como la Capacitación en temas de Igualdad y No Discriminación; fomentar de un buen Clima Organizacional al invitar a los Servidores Públicos a conocer los Valores, los Códigos de Ética y de Conducta a acatar, formando entre los Servidores Públicos un compromiso con su trabajo, de igual forma se les motiva por medio de reconocimientos al cumplimiento y acreditación de diferentes cursos. Se destaca la comunicación entre los miembros de la organización ya que es clara y efectiva, aun en las juntas en las que se estuvo en contacto con encargados de diferentes áreas y en las entrevistas que se llevaron a cabo, se notó el grado de apertura a las opiniones y sugerencias para mejorar la implementación de acciones para fomentar la aplicación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se destaca la escrituración de los contratos de parte de la CJEF al personal, ya que desde el reclutamiento y selección de personal se procede con imparcialidad y el servidor público al firmar su contrato crea seguridad porque obtiene diferentes prestaciones; otra buena práctica que se recalca es la flexibilidad que existe de parte de la Institución a los Servidores Públicos al atender y otorgar permisos de ausencia por motivos personales o familiares, otorgando a las y los servidores públicos permisos por paternidad.

Se realizaron además otros contenidos para difusión como la Infografía 6. “Valores de la CJEF” donde se les mostró a las y los servidores públicos a grandes rasgos los valores que se fomentan en la CJEF, se trabajó de igual forma en Infografía 5. “Código de Ética y Código de Conducta de la CJEF” cuya finalidad era presentar las reglas generales de conducta de las y los servidores públicos. Se realizó Infografía 7. “Invitación a Curso

Integridad y Conflicto de Intereses”, así como Infografía 8. “Invitación a Curso de Negociación” (Ver Apéndice C. “Infografías elaboradas”). Cabe destacar que estas infografías se realizaron con materiales proporcionados por la misma consejería (Como el Código de Ética, el Código de Conducta y los Valores de la CJEF), por lo que se sintetizó dicha información y se elaboró la infografía o invitaciones correspondientes.

## Capítulo V. Análisis y Conclusiones.

El programa de Servicio Social “Recursos Humanos 2018” pretende incluir dentro del área laboral al psicólogo organizacional, con el propósito de brindar la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la carrera, el trabajo del profesional de psicología en el ámbito laboral, puede abarcar más áreas que el Reclutamiento y Selección de Personal, como las Buenas Prácticas Laborales , donde su labor puede ser más enriquecedora, ya que cuenta con las herramientas y conocimientos necesarios para trabajar estas temáticas, como habilidades de búsqueda de Información Documental e Investigación, la Detección de Necesidades de Capacitación, Evaluaciones de Clima Laboral, Diseño de Programas de Capacitación así como el diseñar e implementar Talleres en temas de Control de estrés, Habilidades de comunicación, Diseño de Políticas dentro de la Organización, entre otros.

Este programa permite que el psicólogo se desempeñe en un escenario laboral óptimo en donde puede atender las funciones que el sistema requiera y atender dichas actividades en tiempo y forma, cabe señalar que los objetivos que el programa de servicio social establece, se cumplieron satisfactoriamente, el trabajo que se desarrollo estuvo apegado a los objetivos preestablecidos; el objetivo general del Servicio Social en la CJEF era el apoyar al proceso interno y las actividades que se desarrollan en Recursos

Humanos, desarrollando todas las actividades que los superiores fueron solicitando, por ejemplo la planeación y diseño de infografías para campañas de difusión, así como llevar acciones encaminadas a la recertificación de la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Para lo cual, logré adquirir conocimientos sobre temas específicos y fortalecer algunos que no tuve la oportunidad de revisar durante la carrera de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES Z).

En cuanto a los conocimientos adquiridos durante la carrera, los siguientes me resultaron de gran utilidad:

- Detección de Necesidades de Capacitación.
- Violencia en el lugar de trabajo.
- Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Organismos Internacionales.
- Organizaciones e Instituciones en México.

Específicamente el contar con conocimientos acerca de la Detección de Necesidades de Capacitación, tema revisado en la Unidad de Aprendizaje “Desarrollo Organizacional y Relaciones Intergrupales” en la modalidad de Seminario del Área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, me permitió tener claridad respecto al procedimiento y aplicación en un escenario real, si bien la DNC fue desarrollada en su totalidad por la DDHO de la CJEF para respaldar los datos que solicitaba la Norma, como reportar el porcentaje de servidores y servidoras públicas que estaban tomando cursos de capacitación, con el objetivo de que los temas fueron impartidos de forma imparcial entre otros, el tener este conocimiento previo me resultó de gran ayuda.

A partir de la intervención que tuve en la auditoría interna para la recertificación de la Norma, el conocimiento que obtuve me permitió identificar los temas específicos relacionados con la Igualdad Laboral y No Discriminación, los elementos que son importantes para que una empresa pueda contar con dicha certificación y la importancia de atender cada una de las observaciones que se solicitan para que los trabajadores tengan mayores niveles de satisfacción en su actividad laboral.

En relación con lo anterior, en la unidad de aprendizaje “Impactos en la Integridad Mental, Diseño y Aplicación de Programas de Prevención e Intervención” modalidad de Práctica Supervisada del Módulo de Psicología y Trabajo se revisan temas de Violencia en el lugar de trabajo, Hostigamiento y Acoso Sexual, estos conocimientos previos me permitieron estar familiarizada con estos conceptos, pues en la prestación del servicio social se revisaron en el curso “Introducción al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”. En la asignatura “Política Laboral, Procesos, Globalización y trabajo” (modalidad de curso), se revisaron temas como Los Organismos Internacionales, las Organizaciones e Instituciones en México, la Ley Federal del Trabajo y sobre todo, el tema de Género. en conjunto sentaron las bases para aplicar dichos aprendizajes en un escenario donde se requirió.

La CJEF me dio la oportunidad de aprender más sobre la función que tienen las legislaciones gubernamentales hacía las empresas y sus empleados, así mismo se identificó que la aplicación de la norma dentro de las organizaciones es importante porque al tener acciones muy concretas se puede garantizar el bienestar físico, mental, social y familiar del trabajador permitiendo a la empresa tener un óptimo desempeño, la norma es muy completa al incluir temas desde Violencia, Conciliación de vida laboral y familiar, Género hasta la Infraestructura de la Organización, cabe destacar que dentro de la Consejería aún hace falta la aplicación en su totalidad de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación.



Recordemos que la aplicación de la Norma es de carácter voluntario a las empresas y la CJEF al tener órdenes directamente de la Presidencia tenía que acatar esa orden.

Particularmente en los aspectos en los que participé dentro de la auditoría interna en la recertificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, considero que toda empresa que desee certificarse en la norma, debe atender los puntos clave para tener en cuenta las necesidades de su personal.

Por ejemplo, en el punto 9 de la norma se menciona que se tiene que contar con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género para el acceso a la formación, capacitación y adiestramiento del personal en la jornada de trabajo; independientemente de si una empresa desea certificarse en la norma, esta debe contar con programas de en materia de inclusión y con perspectiva de género; de igual forma, en el punto 10 se menciona que es necesario contar con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, que va relacionado con tener acciones de sensibilización, difusión y promoción en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad, de igual forma, aunque las empresas no deseen certificarse en la Norma tienen que respetar la diversidad de genero dentro de su personal, así como trabajar la no discriminación en el centro de trabajo.

Aún hace falta trabajar en legislaciones apropiadas para fomentar en las empresas la aplicación de Buenas Prácticas Laborales.

Como se revisó en el Apartado 2.2 (Beneficios de las BPL), muchos empleadores consideran la aplicación de las Buenas Prácticas Laborales como un gasto económico por lo que existirá probabilidad de no cumplirlas o hacerlo por obligación, si bien la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación es de adopción voluntaria para las empresas, hay prácticas (como las antes mencionadas) que son indispensables para tener un sano clima organizacional entre otros beneficios; las empresas deben considerar

a sus empleados aun por encima del permiso de usos de marcas o de reconocimientos; la igualdad de oportunidades y la no discriminación, son derechos humanos fundamentales plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, en el punto 13, las observaciones de contar con un mobiliario adecuado para personas con discapacidad, personas adultas mayores, así como personas embarazadas y contar con un plan de accesibilidad de estos espacios físicos atendiendo las necesidades propias de estas personas, son importantes porque fomentan la inclusión de todo el personal.

Toda empresa debe contar con acciones que atiendan a todo su personal, de esta forma los empleados desarrollan sentido de pertenencia hacia la empresa donde laboran

Al haber apoyado en el punto 12, comprendí que tener una corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y específicamente en contar con espacios privados, adecuados e higiénicos para la lactancia y la extracción de leche para las trabajadoras, beneficia en gran manera a los empleadores, ya que al realizar estas prácticas, empoderan a sus trabajadoras a tener una mayor confianza y atención por parte de sus líderes por lo que en ellas se reflejará un mejor desempeño laboral; favoreciéndolas con mayores niveles de satisfacción, de productividad y menor ausentismo.

La CJEF al ser dependiente del Gobierno Federal, tiene el compromiso de cumplir con diferentes normas por lo que la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación no es la excepción, aun cuando hay observaciones a trabajar y puntos que son incompletos o no se cumplen, se destaca el trabajo que ya se está haciendo permitiendo la mejora continua de la Institución en el cumplimiento total de la Norma; aun así ¿Qué hay de aquellas empresas que son de Carácter Privado?; La aplicación de las Normas es un tema totalmente diferente ya que , en su mayoría al ser de adopción voluntaria, las empresas no están obligadas a cumplirlas, es de suma importancia seguir trabajando para que estas normas sean de cumplimiento obligatorio en todas las

organizaciones para desarrollar un clima laboral sano y sobre todo, salvaguardar y garantizar las buenas prácticas laborales y los Derechos Humanos.

Una de las principales limitaciones del programa fue que, en el área destinada para servicio social, no hay suficiente espacio ni equipos para desarrollar apropiadamente las actividades, teniendo sólo un equipo de cómputo para tres prestadoras (en su momento) de servicio social, llegando incluso a acumularse el trabajo y no tenerlo a tiempo.

Un área de oportunidad observada en el plan de estudios de la carrera de Psicología de la FES Zaragoza es que en el Área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, se revisen temas complementarios, desde el punto de vista legal sobre temas relacionados a la Violencia, el Acoso Sexual y la Discriminación Laboral ya que el contar con esa información nos permite conocer cómo se debe proceder ante esas situaciones.

Los Psicólogos Organizacionales están familiarizados con diferentes Síndromes que se desarrollan en los Centros de trabajo como el estrés, burnout, fatiga, karoshi, violencia en el lugar de trabajo, mobbing, acoso sexual y psicológico, por lo que poseen la capacidad de identificar y abordar las barreras de prejuicios que pueden existir en una organización desde sus trabajadores hasta sus líderes, promoviendo prácticas de respeto y políticas inclusivas en los centros de trabajo; son expertos en la evaluación del clima laboral y en la recopilación de datos sobre la satisfacción de los empleados, actitudes hacia la igualdad y la diversidad, así como formas de discriminación en los centros de trabajo, realizando investigaciones y análisis de datos para identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones específicas.

De igual forma, facilitan la gestión de cambio en una organización siendo crucial para la implementación de prácticas y políticas de igualdad laboral y no discriminación, desarrollando programas de capacitación para sensibilizar a los empleados en estos

temas causando una mayor comprensión y respeto hacia la diversidad; al tener experiencia en promover el bienestar y la salud laboral de los empleados, pueden abordar las consecuencias que la discriminación o la desigualdad pueden tener en la salud mental y emocional de los trabajadores, ofreciendo estrategias de prevención y manejo adecuado de estos problemas.

Sería ideal que se den cursos complementarios dentro de la Facultad a los Psicólogos en formación, sobre el abordaje desde un marco legal en temas como Violencia Laboral, Discriminación, Hostigamiento, Acoso Sexual, porque daría la oportunidad de contar con esos conocimientos y al salir a campo laboral se pueda orientar a las personas a saber como proceder.

Por la formación profesional del Psicólogo, no tiene la facultad legal como un Abogado (por ejemplo) para ejecutar de manera adecuada el proceder ante estas problemáticas, sin embargo se puede capacitar para saber a grandes rasgos cómo proceder ante ellas.

Los logros alcanzados en cuanto al desarrollo y aplicación de aprendizajes es el conocimiento adquirido con respecto a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación, al analizar y comprender temas en materia de capacitación con igualdad de oportunidades, sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, conocimientos en la importancia de la accesibilidad de la infraestructura en los centros de trabajo y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de los trabajadores, de igual forma se destaca el trabajo realizado por diferentes ONG's, como la ONU, la OIT entre otras y en el marco de la legislación mexicana, así como lo que nuestra constitución establece respecto a estas áreas.

De igual forma, desarrollé la habilidad de analizar y sintetizar contenidos teóricos de temas, planeando y diseñando infografías con el objetivo de brindar información apropiada, referente a temas como Blindaje Electoral, la importancia de la Lactancia en

el Centro de Trabajo, los Valores que se incluyen en el Código de Ética y Conducta de las y los Servidores públicos de la CJEF.

Los Psicólogos Organizacionales desempeñan un papel fundamental en la promoción de Buenas Prácticas Laborales dentro de las organizaciones al colaborar en el desarrollo de políticas que fomenten prácticas laborales justas, equitativas y respetuosas más incluyentes, como políticas de diversidad, prevención de acoso laboral, discriminación laboral entre otros.

Al tener experiencia en el estudio del comportamiento humano y los procesos organizacionales los convierte en profesionales clave para fomentar un ambiente laboral saludable, productivo y satisfactorio para todos los colaboradores.

#### Referencias.

Aamodt, M. (2010) *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. (Sexta Edición). México: Cengage Learning. p.p. 5-12.

Acción contra el Hambre (s.f.) ¿Qué es la inclusión social? Preguntas y respuestas para entenderlo. <https://www.accioncontraelhambre.org/es/que-es-inclusion-social>

Alonso, J. (2012). *Psicología* (2a ed.). Punta Santa Fe: Mc Graw Hill Educación citado en Álvarez, L., Marín, B., & Rosas, S. (2018). *Role of the Organizational Psychologist in the management of Human Talent*. marzo 15, 2023, de Universidad Espíritu Santo - UEES Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6741904.pdf>

Anguis, R., y Vera, C. (2016) *Trato diferenciado en el consumo. Diagnóstico situacional*. Ministerio de Cultura. Lima. Recuperado de <https://centroderecursos.cultura.pe/es/registrobibliografico/trato-diferenciado-en-el-consumo-diagn%C3%B3stico-situacional>

- Arias, W. (2012) *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13, p. 46. Sitio Web: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Atlantic International University (2019) *Psicología Organizacional: Materiales de Lectura y Estudio*. Open Courses, Atlantic International University. Recuperado de <https://cursos.aiu.edu/Psicologia%20Organizacional.html>
- Berg, H. (2003). *Rentabilidad de las Buenas Prácticas Laborales*. Julio, 2023, de Oficina Internacional del Trabajo. Sitio web: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09\\_436\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_436_span.pdf)
- Cámara de Diputados LIX Legislatura (2006). *Avances de la Perspectiva de Género en las Acciones Legislativas*. Compendio. Editorial Santillana, México. 338. ISBN: 970-29-1642-9.
- Carson, P., Lanier, P., Carson, K. y Guidry, B. (2000). *Clearing a path through the management fashion jungle: Some preliminary trailblazing*. *Academy of Management Journal*, 43(6), pp. 1143-1158
- Castro, J. (2004). *Discriminación en las Relaciones Laborales: Algunos Casos Particulares*. marzo, 2021, de Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile Sitio web: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hil. citado en Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). *Rol del psicólogo en las organizaciones*. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. julio 24, 2021, de Comisión Nacional de los Derechos

Humanos Sitio web: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/foll-Ley-Federal.pdf>

CONAPRED. (2018). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Diciembre, 2020, de CONAPRED Sitio web: [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686)

CONAPRED. (2019). Informe Anual 2019. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/InformeAnual2019.pdf>

CONAPRED. (2020). Informe Anual 2020. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/InformeAnual2020.pdf>

CONAPRED. (2021). Informe Anual 2021. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/InformeAnual2021%281%29.pdf>

Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (2016) B. La Consejería Jurídica en la Actualidad. Recuperado de Consejería Jurídica Del Ejecutivo Federal, Cultura Institucional de La Consejería Jurídica. Ciudad de México. México.

Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (2016) *Figura 1. Organigrama*. Recuperado de Consejería Jurídica Del Ejecutivo Federal, Cultura Institucional de La Consejería Jurídica. Ciudad de México. México.

COPRED (2021) *COPRED presenta resultados de la EDIS 2021*. COPRED. Recuperado de <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-presenta-resultados-de-la-edis-2021>

COPRED (2021) *Informe de Actividades del COPRED 2021*. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/62c/f19/73a/62cf1973a285d728301924.pdf>

Flores, P., Fuentes, D. y Mujica, S. (2009) *Los beneficios de las buenas practicas laborales en las empresas*. (Tesis de Ingeniería Comercial). Universidad de Chile. Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144683/Seminario%20de%20Titulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) México e Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (s.f.). *Guía Práctica Lactancia Materna en el lugar de trabajo. Para empresas en Instituciones Medianas y Grandes*. Recuperado de [http://www.cobaev.edu.mx/unidaddegenero/descargas/guia\\_lactancia\\_materna.pdf](http://www.cobaev.edu.mx/unidaddegenero/descargas/guia_lactancia_materna.pdf)

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.

García, M., (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gastañaga, M. (2012). *Salud ocupacional: historia y retos del futuro*. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 29, 177-178. Sitio Web: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/177-178/es>

Gundlach, H. (1999). *El Factor Humano y el Ingreso de la Psicología y de la Psicotécnica en la Guerra*. abril 26, 2021, de Universidad de Passau Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2883673>

Guzmán, A (s.f) *Perspectiva de Género*. Instituto Nacional de Desarrollo Social, 19. URL: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/673212/PeG\\_Indesol\\_UAT\\_compressed.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/673212/PeG_Indesol_UAT_compressed.pdf)

Hendel, L. (2017). *Comunicación, Infancia y Adolescencia. Guía Para Periodistas. Perspectiva De Género*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Argentina, 13. ISBN: 978-92-806-4892-8.



- Horbath, J. E. (2016). *Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México*. marzo 15, 2021, de *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* Sitio web: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a27.pdf>
- INEGI (2017) *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/#Documentacion>
- INEGI (2020) *Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la discriminación racial*. INEGI. Sitio Web: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINACION\\_NAL.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINACION_NAL.pdf)
- Jiménez, C. J., Cardona, A. M. y Sánchez, M. M. (2017) *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. *Hemeroteca Digital, Universidad Autónoma del Estado de México*. Vol. 23 Núm. 93. p. 232-234. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9112>
- Johnsson-Latham, G; Win, E; Sandler, J y Williams, M (2004) *La inclusión de la Perspectiva de Género: ¿Es útil para los Derechos de las Mujeres?* AWID. [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/en\\_la\\_mira\\_-\\_la\\_inclusion\\_de\\_la\\_perspectiva\\_de\\_genero.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/en_la_mira_-_la_inclusion_de_la_perspectiva_de_genero.pdf)
- Kuehnast, K. y Robertson, D. (2018). *Marco y teoría de la inclusión de género. Guía para poner en práctica la teoría*. Instituto de Paz de los Estados Unidos, 4. ISBN: 978-1-60127-732-9
- Lamas, M. (s.f) *La Perspectiva de Género*. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 8. URL: [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16\\_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4\\_Marta\\_Lamas\\_Perspectivadegenero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/4_Marta_Lamas_Perspectivadegenero.pdf)

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 01 de abril de 1970, (México). Sitio Web: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, [L.F.P.E.D], Reformado, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 19 de enero de 2003, (México). Sitio Web: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Ley General en Materia de Delitos Electorales (2014) Diario Oficial de la Federación, 23 de mayo. Recuperado de [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMDE\\_200521.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMDE_200521.pdf)

McCarthy, P. M. (1998). *Brief outline of the history of I/O psychology*. [www.mtsu.edu/Hpmccarth/io\\_hist.htm](http://www.mtsu.edu/Hpmccarth/io_hist.htm)

Montalvo, M. (2018) *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax*. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/14520/1/T-UCE-0007-PIO44-2018.pdf>

Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología* (12ª Edición). México: Pearson Educación.

Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación. 2015. Tabla 3 –Requisitos de Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, p. 29-46.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: En Igualdad Laboral y No Discriminación (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), 2015. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Olson, R., Verley, J., Santos, L. y Salas, C. (2004). *What we teach students about the Hawthorne Studies: A review of content within a sample of introductory I-O and OB textbooks*. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41(3), pp. 23-39.

Organización Internacional del Trabajo (2007) Discriminación por razones de discapacidad. Recuperado de [https://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS\\_DECL\\_FS\\_110\\_ES/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_110_ES/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2020). Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_759690.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf)

Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez, B. & Páez, A. (2013). *Function of the psychologist in organizations*. Marzo 15, 2021, de Institución Universitaria de Envigado Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>

Ortiz Román, H. D., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). *La Discriminación Laboral Por Género en el Sector Servicios de Ambato*. *Revista Científica Hermes*, 277-291. Sitio Web: <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/477653290005.pdf>

Pan American Health Organization. *Salud de los Trabajadores: Recursos*. (2009) agosto, 2021, de Organización Mundial de la Salud. Sitio web: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)

Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Rubio, M., Aranda, C., González, R. y Gómez, V. (2020). *El concepto de salario emocional*. Retos de la Ciencia. 4(8), pp. 15-24. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/EL\\_CONCEPTO\\_DE\\_SALARIO\\_EMOCIONAL.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/EL_CONCEPTO_DE_SALARIO_EMOCIONAL.pdf)
- Rucci, A. J. (2008). *I-O psychology's "core purpose"*: Where science and practice meet. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 46(1), pp. 17-34.
- Rueda, M. y Vega, M. (2005). *Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas*. marzo 16, 2021, de Oficina Internacional del Trabajo Sitio web: [https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993848443402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma993848443402676/41ILO_INST:41ILO_V2)
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Abril 16, 2023, de Scientific Electronic Library Online. Sitio Web: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es).
- Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2013) *Organizational Climate and Culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2019) *Conferencia Norma Oficial Mexicana NOM035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. URL: <https://prevencionar.com.mx/media/sites/3/2019/06/NOM-035-STPS-2018-PRESENTACION-CONFERENCIA-STPS-PPT.pdf>
- Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la Perspectiva de Género*. Libro de Texto para la asignatura: *Perspectiva de Género en Educación Superior*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, 15. URL: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional/Spector Paul; traducción Arturo Aparicio*. México: Editorial Manual Moderno.
- Stimulus (s.f.) *La importancia y necesidad de aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral*. <https://stimulus-consultoria.com/importancia-necesidad-perspectiva-genero-laboral/>

Torres, J. (2012). *Las buenas prácticas laborales, un modelo comparativo entre Chile y Colombia*. Marzo 16, 2021, de Universidad de Bogota Jorge Tadeo Lozano Sitio web:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3815/ENSAYO-ESPECIALIZACION-EXPERIENCIA-CHILE114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trebilcoc, A. (2012). *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general*. En Parte III Gestión y Política. Volumen I de Enciclopedia de salud y seguridad en el Trabajo. Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado el 24 de abril del 2023, de:

<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>

Veenman, J. (2010). *Measuring Labor Market Discrimination: An Overview of Methods and Their Characteristics*. American Behavioral Scientist, 53(12), pp. 1806-1823.

Vela, E. (2017) *La discriminación en el empleo en México*. Ediciones CONAPRED. Recuperado de [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=365&id\\_opcion=147](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=365&id_opcion=147)

Zenteno, Á., y Durán, C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso*. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 26(59), 119-135. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

Apéndice A “Constancias de Cursos”.

A) Constancia “Equidad de Género”.





B) Constancia “Hostigamiento y Acoso Sexual”.



C) Constancia “Integridad y Conflicto de Intereses”





## Apéndice B “Estrategia Nacional de Blindaje Electoral” .:

A continuación, se muestran los diferentes materiales que por parte de la FEPADE fueron entregados a la CJEF para hacer una difusión de estos, previos a la jornada electoral.

### A) Cartilla de Blindaje Electoral.

**PROPAGANDA GUBERNAMENTAL<sup>1</sup>**

a) Prohibición de propaganda personalizada  
La propaganda gubernamental en todo tiempo, debe tener carácter Institucional, fines Informativos, educativos o de orientación social, y no contener nombres, imágenes, voces o símbolos que impliquen la promoción personalizada de cualquier servidor público.<sup>2</sup>

b) Prohibición temporal de difusión  
Durante el tiempo que comprendan las campañas electorales y hasta la conclusión de la jornada electoral, deberá suspenderse la difusión en los medios de comunicación social de la propaganda gubernamental de los tres niveles de gobierno.

Las únicas excepciones serán las campañas de información de las autoridades electorales, las relativas a servicios educativos y de salud, o las necesarias para la protección civil en casos de emergencia.

**REDES SOCIALES**

Las cuentas oficiales de las dependencias deben tener carácter Institucional, fines Informativos, educativos o de orientación social.

Para evitar que se cometa alguna infracción a los principios y normas que rigen el servicio público, SE SUGIERE:

- No acceder a las cuentas personales utilizando recursos Institucionales, como equipos de cómputo, Internet, dispositivos móviles, tabletas electrónicas, etcétera.
- Utilizar las cuentas personales fuera del horario laboral.
- Evitar cualquier mensaje que pueda afectar la imagen de imparcialidad y objetividad Institucional.

2. Para más información consulta [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx).  
3. Párrafo octavo del artículo 134 de la CPEUM.

**MEDIOS DE CONTACTO**

La FEPADE pone a su disposición **para orientación o #denuncia** los medios de contacto:

**FEPADÉMÓVIL**

**FEPADE TEL**  
**CONÉCTATE**  
01 800 8 33 72 33  
Los 240 días del año  
#INFORMARSE para estar al día en materia electoral

[www.fepadenet.gob.mx](http://www.fepadenet.gob.mx)  
Los delitos electorales deben ser denunciados  
F e p a d e n e t

gCFADL\_Mex | Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

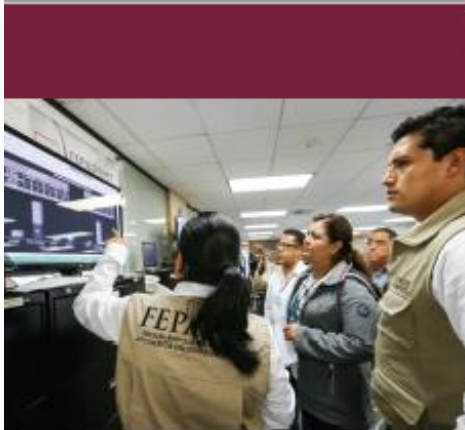
**FEPADE**  
FISCALÍA ESPECIALIZADA PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES

**Cartilla de Blindaje Electoral**

Las personas que prestamos servicios públicos debemos conocer y dar cabal cumplimiento a las leyes vigentes en el marco de los procesos electorales.

**Conócelas y evita COMETER UN #DelitoElectoral o falta administrativa.**

**PROGRAMA NACIONAL DE BLINDAJE ELECTORAL**



### EL SERVICIO PÚBLICO Y LAS ELECCIONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las y los servidores públicos, tienen la obligación de aplicar con imparcialidad los recursos públicos y no influir en la equidad de la contienda electoral.

### ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

Durante los procesos electorales, puede darse continuidad a los programas gubernamentales y actividades institucionales, observando las restricciones legales en la materia.<sup>1</sup>

1. Para más información consulta [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)

### ASISTENCIA A ACTOS PROSELITISTAS

Como parte de tus derechos político - electorales, las y los servidores públicos pueden asistir en días inhábiles a eventos de proselitismo electoral.

El personal que decida ejercer el derecho de asistir a eventos proselitistas durante los días inhábiles, no deberá transportarse en vehículos oficiales, ni portar vestimenta o distintivos con logotipos de la dependencia o institución.

### DELITOS ELECTORALES

La Ley General en Materia de Delitos Electorales establece las conductas que se consideran delitos electorales cometidos por quienes prestan un servicio público:

- Coaccionar o amenazar a sus subordinados para que participen en eventos proselitistas, para que voten o se abstengan de votar por un candidato(a), partido político o coalición.
- Condicionar cualquier servicio público, trámite o programa gubernamental con fines electorales. Si el programa es de naturaleza social, la pena alcanza hasta 12 años de prisión.
- Destinar, utilizar, o permitir la utilización de recursos públicos con fines electorales.
- Utilizar su horario laboral para fines proselitistas.
- Solicitar a sus subordinados, por cualquier medio, aportaciones en dinero o en especie para fines proselitistas.
- Abstenerse de entregar o negar, sin causa justificada, la información solicitada por las autoridades electorales.

La Ley General en Materia de Delitos Electorales, establece diversas sanciones para quienes cometan estos delitos, que van desde la destitución e inhabilitación de 2 a 6 años, hasta la multa de 200 a 400 días y prisión de 2 a 9 años.



## B) Cartel de Blindaje Electoral



# PROGRAMA NACIONAL DE BLINDAJE ELECTORAL


Como persona que presta un **servicio público**, evita cometer un **#DelitoElectoral**.

## ¿QUÉ NO DEBO HACER?

- **Obligar** al **personal** subordinado a asistir a eventos proselitistas.
- **Obligar** al personal subordinado a **votar** o abstenerse de **votar** por alguna opción electoral.
- **Condicionar** cualquier servicio o **programa gubernamental** con fines político - electorales.
- **Utilizar** los recursos o instalaciones públicas con fines político - electorales.
- **Apoyar** alguna opción electoral durante el **horario laboral**.
- **Solicitar** a las personas subordinadas aportaciones para **apoyar** alguna opción electoral.
- **Negarse** a proporcionar la **información** solicitada por las autoridades electorales.

Estas conductas son sancionadas con **destitución, inhabilitación de 2 a 6 años** para ejercer cargos públicos, multa de 200 a 400 días y **prisión de 2 a 9 años**

## #DENUNCIA los delitos electorales



Boulevard Adolfo López Mateos • 2836 Colonia Tizapán San Ángel, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01090, Ciudad de México.  
[www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)

C) Guía de Delitos Electorales Servidores Públicos

Recuerda que como persona que presta un servicio público conservas tus derechos político - electorales.

**¿QUIERES SABER MÁS?**  
Comunícate con nosotros

**FEPADEMÓVIL**

**FEPADETEL**  
**CONÉCTATE**  
01 800 8 33 72 33  
Los 218 días del año  
#FEPADATEL con los delitos electorales

[www.fepadenet.gob.mx](http://www.fepadenet.gob.mx)  
Los delitos electorales deben ser denunciados  
**Fepadenet**

Boulevard Adolfo López Mateos # 2836  
Colonia Tizapán San Ángel, Delegación  
Álvaro Obregón, C.P. 01090, Ciudad de México.  
[www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)

**PGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Como persona que presta un servicio público,  
evita cometer un **#DelitoElectoral.**

**BLINDAJE ELECTORAL**

Guía de Delitos Electorales para Servidores Públicos

**PROGRAMA NACIONAL DE BLINDAJE ELECTORAL**

**FEPADE**  
FISCALÍA ESPECIALIZADA PARA LA  
ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES



**Este año viviremos la  
elección más grande en la  
historia de nuestro país.**

**Como servidora y servidor público,**  
debemos conocer y respetar  
la normatividad que nos rige.

**La FEPADE te presenta  
esta Guía de Delitos Electorales**  
en la que encontrarás las conductas que no debes realizar,  
ya que son sancionadas con **destitución, inhabilitación de 2 a 6  
años para ejercer cargos públicos, multa de 200 a 400 días  
y prisión de 2 a 9 años**

**FEPADE**  
FISCALÍA ESPECIALIZADA PARA LA  
ATENCIÓN DE DELITOS ELECTORALES

**Como persona que presta un servicio público,  
evita cometer un #DelitoElectoral.**

### **¿QUÉ NO DEBO HACER?**

- **Obligar** al **personal** subordinado a asistir a eventos proselitistas.
- **Obligar** al personal subordinado a **votar** o abstenerse de **votar** por alguna opción electoral.
- **Condicionar** cualquier servicio o **programa gubernamental** con fines político - electorales.
- **Utilizar** los recursos o instalaciones públicas con fines político - electorales.
- **Apoyar** alguna opción electoral durante el **horario laboral**.
- **Solicitar** a las personas subordinadas aportaciones para apoyar alguna opción electoral.
- **Negarse** a proporcionar la información solicitada por las autoridades electorales.

## D) Lineamientos del Blindaje Electoral.

### LINEAMIENTOS BLINDAJE ELECTORAL

En 2018 viviremos el proceso electoral más grande en la historia de nuestro país, esto representa un gran reto para todas y todos los que formamos parte del servicio público, ya que debemos conocer y respetar las leyes que rigen nuestro actuar.

La Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales, en ejercicio de su facultad preventiva redactó los presentes "Lineamientos de Blindaje Electoral", que contienen cuestiones básicas sobre la actuación de las y los servidores públicos en el marco de los procesos electorales federal y locales 2017-2018.

Las y los servidores públicos, conservamos nuestros derechos político - electorales, sin embargo, debemos respetar los límites que las diversas leyes en la materia establecen, por ello te exhortamos a tener en cuenta lo siguiente:

- Puedes continuar con el desempeño de tus funciones, siendo necesario que en todo momento respetes los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad y cumplas con las restricciones legales.
- Debes suspender la difusión de propaganda gubernamental, a partir del inicio de las campañas electorales y hasta la conclusión de la jornada electoral.<sup>1</sup>
- No difundas propaganda personalizada.
- Es #Delito Electoral:
  - Coaccionar o amenazar al personal subordinado para que vote o se abstenga de votar por alguna opción electoral o asista a un evento proselitista.
  - Condicionar la prestación de servicios públicos o programas gubernamentales con fines electorales.
  - Destinar, utilizar o permitir la utilización de recursos públicos con fines electorales.
  - Realizar actos proselitistas en horario laboral.
  - Solicitar aportaciones con fines electorales al personal subordinado.
  - No entregar la información solicitada por las autoridades electorales.

Denuncia los delitos electorales, en FEPADE estamos para servirte, comunícate con nosotros.



<sup>1</sup> Las únicas excepciones son las campañas de información de las autoridades electorales, las relativas a servicios educativos, de salud, o de protección civil en caso de emergencia.

## E) Papel Tapiz ENBE



The poster features a central image of a hand holding a white cup with the text "por tu apoyo a GANAR!". A hand is shown pouring money into the cup. The background is white with a faint geometric pattern.

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

**FEPADE**  
FEDERACIÓN REPUBLICANA PARA LA  
ATENCIÓN DE CRIMENES SUBORDINADOS

### #EsUnDelitoElectoral

**SOLICITAR** al personal subordinado aportaciones para apoyar a alguna precandidata(o), candidata(o), partido político o coalición.

Si eres víctima o testigo

## ¡DENÚNCIALO!

¿Tienes dudas?...

conéctate a nuestros sistemas de atención

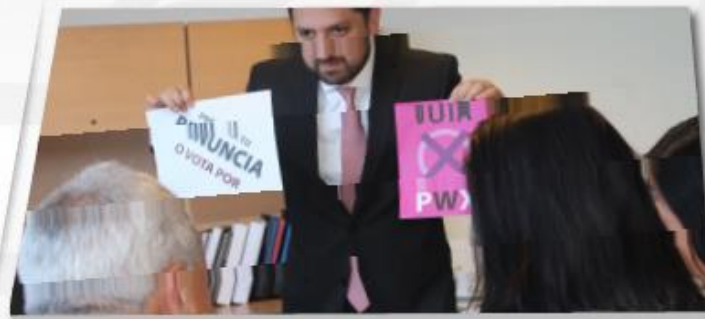
llámanos o escríbenos

**CONÉCTATE**  
FEPADETEL  
01 800 8 33 72 33  
¡INFORMATE sobre los delitos electorales!

**FEPADEMÓVIL**

[www.fepadenet.gob.mx](http://www.fepadenet.gob.mx)  
Los delitos electorales  
deben ser denunciados  
Fepadenet

Conoce más en <http://www.fepade.gob.mx>



## #EsUnDelitoElectoral COACCIONAR O AMENAZAR

al personal subordinado para que voten o se abstengan de votar por alguna candidata(o), partido político o coalición.

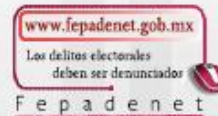
Si eres víctima o testigo

### ¡DENÚNCIALO!

### ¿Tienes dudas?...

conéctate a nuestros sistemas de atención

### llámanos o escríbenos



Conoce más en <http://www.fepade.gob.mx>





## #EsUnDelitoElectoral

**OBLIGAR** a las personas **subordinadas**  
a asistir a eventos **proselitistas**

Si eres víctima o testigo

**¡DENÚNCIALO!**

¿Tienes dudas?...

conéctate a nuestros sistemas de atención

llámanos o escríbenos

FEPADETEL  
**CONÉCTATE**  
01 800 8 33 72 33  
INFORMATE EN LOS DÍAS DE SERVICIO



[www.fepadenet.gob.mx](http://www.fepadenet.gob.mx)  
Los delitos electorales  
deben ser denunciados  
Fepadenet

Conoce más en <http://www.fepade.gob.mx>

## #EsUnDelitoElectoral

UTILIZAR los recursos públicos con fines político - electorales.

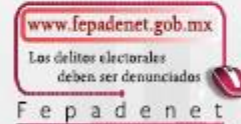
Si eres víctima o testigo

### ¡DENÚNCIALO!

¿Tienes dudas?...

conéctate a nuestros sistemas de atención

llámanos o escríbenos



Conoce más en <http://www.fepade.gob.mx>

## #EsUnDelitoElectoral

**APOYAR** a alguna precandidata(o), candidata(o), partido político o coalición, durante el horario de labores.



Si eres víctima o testigo

### ¡DENÚNCIALO!

¿Tienes dudas?...

conéctate a nuestros sistemas de atención

llámanos o escríbenos

FEPADETEL  
**CONÉCTATE**  
01 800 8 3372 33

FEPADEMÓVIL

[www.fepadenet.gob.mx](http://www.fepadenet.gob.mx)

Los delitos electorales  
deben ser denunciados

Fepadenet

Conoce más en <http://www.fepade.gob.mx>

F) Leyendas en Talones de Pago.

## LEYENDAS EN TALONES DE PAGO

### TALONES IMPRESOS

1.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un delito electoral utilizar recursos públicos con fines electorales. No lo hagas y si eres testigo denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

2.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un delito electoral condicionar programas gubernamentales o la prestación de un servicio público con fines político – electorales. No lo hagas y si eres testigo denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

3.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un delito electoral coaccionar al personal subordinado, para que voten o se abstengan de votar por una opción política o para que asistan a un evento proselitista. No lo hagas y si eres víctima o testigo denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

4.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un delito electoral realizar actos de proselitismo durante tu horario laboral. No lo hagas y si eres testigo denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

5.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un delito electoral solicitar al personal subordinado, aportaciones para apoyar a una opción política. No lo hagas y si eres víctima o testigo denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

### TALONES ELECTRÓNICOS

1.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un #DelitoElectoral utilizar recursos públicos con fines electorales. No lo hagas y si eres testigo #Denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

2.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un #DelitoElectoral condicionar programas gubernamentales o la prestación de un servicio público con fines político - electorales. No lo hagas y si eres testigo #Denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

3.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un #DelitoElectoral coaccionar al personal subordinado, para que voten o se abstenga de votar por una opción política o para que vayan a un evento proselitista. No lo hagas y si eres víctima o testigo #Denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".



4.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un #DelitoElectoral realizar actos de proselitismo durante tu horario laboral. No lo hagas y si eres testigo #Denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

5.- "Programa Nacional de Blindaje Electoral. Es un #DelitoElectoral solicitar al personal subordinado, aportaciones para apoyar a una opción política. No lo hagas y si eres víctima o testigo #Denuncia en la FEPADE al 01-800-833-7233 y en [www.fepade.gob.mx](http://www.fepade.gob.mx)".

Apéndice C “Infografías elaboradas”.  
Infografía 1. “Aviso de Constancia de Curso”.



# ¡Aviso Importante!


A las y los servidores públicos, que concluyeron y acreditaron el curso de **Prevención en materia de delitos electorales y equidad en la contienda** se les solicita enviar la constancia a la Dirección de Desarrollo Humano y Organización.



**i Informes...**

**Lic. Liliana Angélica Monroy**

 [lmonroy@cjef.gob.mx](mailto:lmonroy@cjef.gob.mx)

 3688-4456

Infografía 2. “Invitación a Consulta de Material de Blindaje Electoral”.

## BLINDAJE Electoral

**Recuerda que ...**

Los siguientes documentos se encuentran disponibles en la INTRANET, te invitamos a que los consultes.

- Cartilla de blindaje electoral
- Guía de delitos electorales
- Cartel de blindaje electoral
- Lineamientos de blindaje electoral

Infografía 3. “Importancia de la Lactancia Materna en el Trabajo”.





Continuación de Infografía 3. "Importancia de la Lactancia Materna en el Trabajo.

## ¿Que beneficios tiene?



**PARA LOS BEBÉS, LA LECHE MATERNA ES EL MEJOR ALIMENTO**

De forma exclusiva durante los primeros seis meses de edad, y combinada con otros alimentos, hasta los dos años o más.

 **LA LACTANCIA ES LA FORMA MÁS NATURAL Y ACCESIBLE** de contribuir a la salud y supervivencia de las niñas y los niños porque la leche materna:

- Tiene anticuerpos que protegen de infecciones y alergias.
- Es de fácil digestión, lo que disminuye los cólicos del bebé.
- Tiene los líquidos y electrolitos suficientes para su hidratación.
- Contiene los nutrientes necesarios para su óptimo crecimiento.
- Es rica en vitamina A y factor de crecimiento que reduce la severidad de algunas infecciones como sarampión y diarreas.
- Tiene la mejor biodisponibilidad de hierro, calcio, magnesio y zinc.
- Reduce de 1.5 a 5 veces el riesgo de muerte súbita.
- Favorece el desarrollo emocional e intelectual y previene problemas de salud mental a futuro.
- Ayuda a desarrollar un lenguaje claro tempranamente.
- Protege contra caries dental y reduce el riesgo de realizar ortodoncia en la infancia y la adolescencia.

## **Disminuye el Riesgo de Enfermedades Prevalentes en la Infancia**

- Otitis media aguda
- Dermatitis atópica
- Infecciones Gastrointestinales
- Asma y alergias
- Infecciones de vías respiratorias

## **Previene Enfermedades a Futuro**

- Sobrepeso y obesidad
- Enfermedades cardiovasculares
- Diabetes tipo 1 y tipo 2
- Leucemia
- Hipercolesterolemia

## Las niñas y niños Amamantados son más sanos:

Además de que dicha práctica contribuye al desarrollo de su inteligencia y a futuro favorece su pleno crecimiento.

La lactancia contribuye a mejorar la salud de la madre:



- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento.
- Ayuda a la rápida recuperación después del nacimiento.
- Previene la depresión post-parto.
- Ayuda a recuperar el peso previo al embarazo.
- Previene osteoporosis, Cáncer de mama y de Ovario.
- Mejora el Perfil metabólico, así como el colesterol.

## La lactancia...

ALIMENTA al bebé en cualquier momento ya que siempre se encuentra disponible y al alcance de cualquier economía. No se tiene que comprar, ni necesita preparación, ni almacenamiento.



 FAVORECE EL AHORRO FAMILIAR al no tener que gastar en sucedáneos de leche materna, en utensilios para prepararla y en gastos de atención médica del bebé.

ES ECOLÓGICA ya que evita la generación de desechos (recipientes y envolturas) y la contaminación del medio ambiente.



 CREA UN VÍNCULO AFECTIVO MADRE-BEBÉ, el cual favorece el desarrollo de la autoestima, personalidad saludable y niveles altos de inteligencia en edades siguientes.

Continuación de Infografía 3. "Importancia de la Lactancia Materna en el Trabajo.





Ultima parte de Infografía 3. "Importancia de la Lactancia Materna en el Trabajo.

## Satisfacción Laboral

 Mejora el estado emocional general, de la trabajadora durante la jornada y en su vida personal.

Mayor fidelidad y sentido de pertenencia de las trabajadoras al brindarles facilidades para continuar alimentando a su hija o hijo. 

 Aumenta el rendimiento de la trabajadora durante la jornada laboral al sentirse motivada para desempeñar sus actividades.

Favorece la reincorporación al trabajo al término de la incapacidad post-natal y disminuye las licencias extraordinarias para el cuidado del bebé. 

 Facilita la combinación de la responsabilidad materna con su empleo a largo plazo.

Infografía 4. “Lactancia Materna en el Trabajo”.



Infografía 5. “Código de Ética y Código de Conducta de la CJEF”.





Continuación de Infografía 5. “Código de Ética y Código de Conducta de la CJEF”.

Teniendo en cuenta estos valores:

- Igualdad y no discriminación
- Interés público
- Equidad de Género
- Respeto a los Derechos
- Cooperación
- Integridad
- Liderazgo
- Entorno Cultural y Ecológico
- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Respeto
- Comportamiento Digno



---

**Código de Conducta**

**DEL PERSONAL DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL.**

Este expresa el compromiso ético del personal consciente de que las actitudes morales se basan en los principios y valores de los individuos y de la dependencia.



**EL OBJETIVO** es orientar la toma de decisiones frente a los problemas y situaciones que impliquen un conflicto de valores.



Continuación de Infografía 5. “Código de Ética y Código de Conducta de la CJEF”.

**RECUERDA QUE...**

A partir del día 20 de febrero del año 2018 entró en vigor la última versión del Código de Conducta del Personal de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

---

## **MISIÓN Y VISIÓN**

**Misión:** Brindar asesoría y apoyo técnico jurídico al C. Presidente de la República. Procurar la congruencia de los criterios jurídicos entre dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.



**Visión:** Consolidar a la Consejería Jurídica como una instancia garante de la constitucionalidad y legalidad de los actos jurídicos del Presidente de la República, así como respaldo para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal en la actualización y mejora del marco jurídico aplicable a la administración pública.

## Como parte del personal de la Consejería Jurídica tienes como deber ...

		
Conocer, respetar y cumplir con la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales suscritos por México las leyes, reglamentos y normatividad relacionados con las atribuciones del cargo.	Utilizar los bienes instalaciones o recursos humanos, materiales, financieros para el destino que legal y presupuestalmente les corresponde adoptando criterios de productividad, racionalidad y ahorro.	Observar las obligaciones previstas por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos a fin de salvaguardar los principios.

**Tienes la obligación de abstenerte de utilizar tu cargo para obtener algún beneficio personal, de tipo económico, privilegios, favores sexuales o de cualquier tipo o para beneficiar o perjudicar a terceros.**

		
Al desempeñar tus funciones debes de tener como prioridad el interés de la Consejería Jurídica y no el beneficio personal.	Las decisiones deben de apegarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como en normas, leyes y valores.  Evitaras tomar decisiones riesgosas si cumples con las normas, si se consultan o se pide autorización. Evitaras equivocarte si actúas de forma responsable.	Coadyudar a la creación de una cultura responsable de quejas y denuncias.



Continuación de Infografía 5. “Código de Ética y Código de Conducta de la CJEF”.

## RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LA CONSEJERIA JURIDICA

**Tus deberes son...**



**Respetar a todas mis compañeras y compañeros de trabajo y conducirme con dignidad,** promoviendo un trato amable y cordial, con independencia de las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos o libertades de las personas.

**Evitar hacer uso indebido de mi posición jerárquica para faltar al respeto, hostigar, amenazar y acosar, o ofrecer un trato injustificado a mis compañeros y compañeras**

Ofrecer a mis compañeros y compañeras de trabajo un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía, la equidad sin importar la jerarquía, evitando conductas, actitudes ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.





**Fomentar un trato carente de hostigamiento, acoso y discriminación, en el que campee la igualdad y la solidaridad, sustentadas en las tareas comunes.**

Reconocer los méritos por las colaboraciones de mis compañeras y compañeros de trabajo

**Al relacionarte con proveedores debes...**

Establecer relaciones ganar-ganar, basadas en la integridad, la formalidad, la buena voluntad y un trato respetuoso o digno.

Establecer relaciones con los proveedores en la honestidad y respeto mutuo en donde el beneficiario de dicha relación es la Consejería Jurídica.



**LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE COMPROMETE A :**

Garantizar la seguridad, la salud, y salvaguardar la integridad física de las personas.

Crear un ambiente que facilite el diálogo, creatividad y trabajo en equipo y crear las condiciones que permitan la obtención de resultados.

Establecer relaciones ganar-ganar marcadas en el respeto y la dignidad personal.

Brindar un trato digno, justo y amable.

Proveer al personal de recursos para realizar sus funciones.



**¿Quieres conocer más?**

Te invitamos a consultar la **intranet** en la sección...



Infografía 6. “Valores de la CJEF”.





Continuación de Infografía 6. "Valores de la CJEF".



*Si quieres saber mas sobre estos documentos, te invitamos a entrar a la...*

**Intranet**

Oscar López Islas



36884438  
olopez@cjef.gob.mx





Infografía 7. "Invitación a Curso Integridad y Conflicto de Intereses".



La Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal por medio de la pagina del Centro de Capacitación, pone a tu disposición el CURSO...

### "Integridad y Conflicto de Intereses"

Donde nos explica que una persona íntegra es honesta con los demás y consigo misma, se conoce y es fiel a sí misma.

¿Sabias que...

...Existen tres Clases de Integridad?

Integridad Física  
Integridad Psíquica  
Integridad Moral

**PARA SABER MÁS  
TE INVITAMOS A ACCESAR A LA**

**INTRANET**

EN EL APARTADO SERVICIOS - CURSOS CJEF

**CJEF**  
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL  
EJECUTIVO FEDERAL



## Infografía 8. "Invitación Curso de Negociación".



La Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal por medio de la página del Centro de Capacitación, pone a tu disposición el CURSO...

### "Negociación"

Donde nos explica que la negociación es un proceso de interacción por el que dos o mas partes buscan mejorar a través de acciones decididas conjuntas.

¿Sabias que...

...la Negociación Integrativa procura definir el problema a través de un intercambio de intereses para lograr ampliar los resultados positivos para ambas partes?

¡Infórmate!

TE INVITAMOS A ACCESAR A LA

INTRANET

EN EL APARTADO SERVICIOS - CURSOS CJEF

CJEF  
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL  
EJECUTIVO FEDERAL



Infografía 9. “Invitación a Revisión de Valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal”.



Como sabes, en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, establece los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:



Segunda Opción de Infografía 9. "Invitación a Revisión de Valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal".



Como sabes, en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, establece los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:



Apéndice D. “Evidencia Fotográfica de Infraestructura de Palacio Nacional”.



Fotografía 1. Se muestra rampa para acceso de personas en sillas de ruedas.





Fotografía 2. En ese mismo pasillo se muestra que a pesar de contar con esa rampa existen coladeras con tapas de metal semifijas que representan un factor de riesgo para un accidente.



Fotografía 3. Se muestra el acceso al baño de hombres. No tiene las condiciones adecuadas para recibir a personas en sillas de ruedas.





Fotografía 4. Se muestra señalización de baño.



Fotografía 5. Se muestra señalización de baño.



Fotografía 6. En uno de los baños de mujeres se muestra que la puerta no es adecuada para su uso a personas con sillas de ruedas.



Fotografía 7. Baño de hombres con escalón y sillas de madera que obstaculizan su accesibilidad.



Fotografía 8. Algunos accesos a los pasillos no cuentan con las condiciones necesarias para el acceso de toda persona.





Fotografía 9. Rampa con escalera de piedra.



Fotografía 10. Otro ángulo de fotografía de rampa sobre escalera.





Fotografía 11. Mostrando que algunos accesos a espacios bloquean entradas a puertas, que aunque permanezcan cerradas en una situación de emergencia podrían abrirse.



Fotografía 12 Otro ángulo del escenario anterior donde claramente podemos ver la inaccesibilidad para personas en silla de ruedas



Fotografía 13. Se muestra como aún en las escaleras, la estructura para sostenerse es inadecuada.



Fotografía 14. El espacio que se tiene para acceso en silla de ruedas puede ser complicado.



Fotografía 15. Se muestra otro ángulo de la rampa anterior.





Fotografía 16. La estructura para sostenerse es inadecuada tanto en la rampa como en la escalera.



Fotografía 17. En algunos edificios teniendo una rampa adecuada se puede dificultar el acceso a los mismos por los cordones.





Fotografía 18. Podemos observar en el jardín central como hay rampas semifijas para su uso sin embargo estas no son seguras.



Fotografía 19. Teniendo aun en algunos edificios rampas semifijas estas no son seguras.



Fotografía 20. Otro ángulo del ejemplo anterior.





Fotografía 21. Sin una señalización adecuada las rampas no son exclusivas para uso de personas en sillas de ruedas.



Fotografía 22. Se muestra una rampa fija con un barandal adecuado para su uso.



Fotografía 23. Esta rampa tiene un adecuado barandal en donde las personas que lo necesiten pueden usarlo.





Fotografía 24. Se muestra la señalización de otros baños en el primer piso del edificio de la CJEF.



Fotografía 25. Se muestra la entrada al sanitario de mujeres con su señalización.



Fotografía 26. Dentro del baño de mujeres hay cambiadores para bebé.

Apéndice F. "Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF".

		Consejo Jurídico del Ejecutivo Federal Lista de Verificación Informe levantamiento / (auto)diagnóstico								
<b>Modo de empleo:</b>  Con el texto de la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en mano y para cada punto normativo, responda con total honestidad si cumple totalmente o parcialmente el requisito y dar una <u>nota de 1 a 5</u> a cada uno. Puede agregar un comentario para justificar su evaluación. En la hoja de cálculo "Gráfica" se mostrara la brecha en forma visual.										
<b>Identificación de la Dependencia:</b>										
Nota de 1 a 5: 1=Inexistente, 2=Informal, 3=Aplica parcialmente, 4=Existe, 5=Está normado										
Diagnóstico de brechas NMX-R-025-SCFI-2015 y CJEF										
Criterio Crítico	Requisito	Pregunta	Documentos y/o registros	Nota	Evaluación			Comentarios	Promedios	
					Si	No	Parcial			
5.3.3.1.1	Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente	¿Existe en forma escrita?								
		¿Está armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED?								
		¿Prohíbe explícitamente el maltrato, violencia y segregación del personal?								
		¿Hay un área responsable de su implementación y evaluación?								
5.3.3.2.1	Comité para la igualdad y no discriminación	¿Existe un comité integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, provenientes de diversas áreas?								
5.3.3.2.2	Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación	¿Las vacantes utilizan lenguaje incluyente según lo que establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED?								
		¿Existen perfiles/descripciones de puesto, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes de ingreso, libres de sesgos sexistas y discriminación?								
5.3.3.2.3	Auditoría interna	¿Se ha realizado la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación?								
5.3.3.2.4	Medición del clima laboral	¿Durante la auditoría, se aplicó el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal?							<b>0.0</b>	

Continuación de “Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF”.

Criterio No Crítico	Requisito	Pregunta	Documentos y/o registros	Nota	Apreciación			Comentarios	Promedios
					Si	No	Parcial		
5.3.3.3.1	Código de ética	¿Existe un código de ética armonizado con la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación?							
5.3.3.4.1	Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal	¿Se cuenta con un listado de puestos, categorías, y salarios por sexo?							
		¿Se asignan las compensaciones adicionales a lo establecido en la ley, con base en procedimientos transparentes?							
5.3.3.4.2	Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	¿Se cuenta con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios?							
		¿Se cuenta con mecanismos objetivos de evaluación del desempeño del personal que consideren una convocatoria previa para su participación?							
		¿Los mecanismos antes mencionados son difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna?							
5.3.3.4.3	Capacitación con igualdad de oportunidades.	¿Se considera a todo el personal que labora en el centro de trabajo, sin importar los niveles de responsabilidad, en los procesos de capacitación y adiestramiento?							
5.3.3.4.4	Capacitación en igualdad laboral y no discriminación	¿Se cuenta con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación?							
		¿Existe un programa de capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género, con un apartado específico para el personal de RH y para el Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación?							
5.3.3.4.5	Lenguaje incluyente, no sexista y accesible	¿Se utiliza 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?							
		¿Se cuenta con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia/extracción de leche?							0.0

Ultima Parte de “Informe Levantamiento o Autodiagnóstico de la CJEF”.

5.3.3.5.1.1	<b>Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades</b>	¿Se proporciona una oferta complementaria de cuidado de menores, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social?							
		¿Existen medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles/escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo)?							
		¿Se cuenta con una campaña o información referente a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y licencia de paternidad?							
		¿Se otorga la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables?							
5.3.3.6.1	<b>Accesibilidad en los centros de trabajo.</b>	¿Se cuenta con mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas?							
		¿Existe un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad?							0.0
5.3.3.7.1	<b>Regulaciones para prevenir, atender y sancionar la discriminación y violencia laboral</b>	¿Se cuenta con la adopción de un compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas?							
		¿Los mecanismos prevén la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal), así como acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de queja?							
		En caso de existir denuncias de discriminación y/o violencia laboral, ¿es demostrable el número de casos resueltos?							
									0