

**INE/JGE28/2014**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL QUE MODIFICA EL ACUERDO INE/JGE06/2014 POR EL QUE SE APRUEBA EL CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL PARA 2014 DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL**

**A N T E C E D E N T E S**

- I. El 20 de febrero de 1975 México ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio de 1975, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, y que en su artículo 5, párrafo 1, dispone que los estados parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico.
- II. El 23 de marzo de 1981 México ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
- III. El 12 de noviembre de 1998 México ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
- IV. El 25 de enero de 2001 México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.

- V.** El 17 de diciembre de 2007 México ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.
- VI.** En sesión extraordinaria celebrada el 27 de junio de 2008, mediante Acuerdo CG291/2008, se creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral; publicado el 16 de julio de 2008 en el Diario Oficial de la Federación.
- VII.** En sesión ordinaria del 31 de marzo de 2009 el Consejo General aprobó el Acuerdo CG110/2009 por el que se aprueba el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto y su correspondiente aplicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2009.
- VIII.** En sesión ordinaria del 28 de abril del 2010, en sesión ordinaria el Consejo General conoció el Informe del Secretario Ejecutivo en relación con las actividades realizadas para el desarrollo del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto; mediante el cual se da cuenta de las diversas acciones afirmativas y operativas que se establecieron en el referido Programa.
- IX.** En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.
- X.** En sesión extraordinaria del 2 de febrero de 2011 el Consejo General aprobó, mediante el Acuerdo CG13/2011, la Estrategia Nacional de Educación Cívica para el Desarrollo de la Cultura Política Democrática en México 2011-2015, uno de cuyos principios orientadores es la equidad; reconoce que es necesario incorporar el enfoque de género y el de

interculturalidad de manera transversal en toda la Estrategia con el propósito de prevenir el riesgo de aplicar los mismos medios a sectores que, por la situación de exclusión o discriminación que les afecta, requieren de medidas afirmativas que contribuyan a cerrar esas brechas de inequidad que limitan su participación en condiciones de igualdad.

- XI.** En sesión ordinaria del 21 de diciembre de 2011, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG454/2011 a través del cual se establece que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. De igual manera se creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, cuya finalidad fue coadyuvar, supervisar y monitorear, durante su vigencia, las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
- XII.** En sesión extraordinaria del 14 de noviembre de 2012, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG713/2012 sobre las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015. La Política General identificada con el numeral siete denominada "Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación", establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
- XIII.** En sesión ordinaria del 31 de enero de 2013 mediante Acuerdo JGE12/2013, la Junta General Ejecutiva aprobó la modificación de la denominación del Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No discriminación a Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Igualmente se modificó su integración y funcionamiento teniendo, entre otros, los siguientes objetivos: coordinar la implementación del Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral; proponer a la Junta General

Ejecutiva, y en su momento a aprobación del Consejo General, modificaciones al Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral, para un mejor funcionamiento y con base en los diagnósticos y análisis implementados; y, aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa, someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.

- XIV.** En sesión ordinaria del 24 de mayo de 2013, mediante el Acuerdo JGE79/2013 la Junta General Ejecutiva aprobó el cronograma de trabajo 2013 en materia de género, no discriminación y cultura laboral del Instituto Federal Electoral.
- XV.** En sesión extraordinaria del 29 de enero de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG44/2014 por el que se acuerda un régimen transitorio para el funcionamiento de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General, derivado de la reforma político-electoral.
- XVI.** El 31 de enero de 2014, en uso de las facultades que le otorga la Constitución federal, el Presidente de la República promulgó la Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014.

En el Transitorio Segundo establece que el Congreso de la Unión deberá expedir las leyes generales en materia de delitos electorales, así como las que distribuyan competencias entre la Federación y las entidades federativas en materias de partidos políticos; organismos electorales y procesos electorales, de conformidad con lo previsto en el inciso a) de la fracción XXI, y de la fracción XXIX-U del artículo 73 de la Constitución, a más tardar el 30 de abril de 2014.

El transitorio Quinto, dispone que el Instituto Nacional Electoral deberá integrarse dentro de los ciento veinte días naturales siguientes a la entrada en vigor del Decreto y comenzará a ejercer sus atribuciones a partir de que entren en vigor las normas previstas en el Transitorio Segundo antes referido. En caso de que a la fecha de integración del Instituto Nacional Electoral no hubieren entrado en vigor las normas previstas en el transitorio

Segundo, dicho Instituto ejercerá las atribuciones que las leyes vigentes otorgan al Instituto Federal Electoral.

En razón de lo anterior y de conformidad con el Acuerdo de la Junta de Coordinación Política por el que se propuso al Pleno el proceso para la integración del Comité Técnico de Evaluación y la Convocatoria para la elección del Consejero Presidente y los Consejeros Electorales del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, aprobado el 18 de febrero por la Cámara de Diputados y publicado el 19 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación; el 3 de abril de 2014 la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, designó al Consejero Presidente y Consejeras y Consejeros Electorales que integrarán el Consejo General del Instituto Nacional Electoral; Decreto publicado el 4 del mismo mes y año.

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 110, numeral 7 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el 4 de abril de 2014, se convocó a sesión en la que rindieron protesta el Consejero Presidente y las y los Consejeros Electorales, por lo que a partir de esta fecha quedó instalado el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE), el cual, de conformidad con el transitorio Quinto del mencionado Decreto, ejercerá las atribuciones que las leyes vigentes otorgan al Instituto Federal Electoral.

**XVII.** En sesión ordinaria del 24 de febrero de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG86/2014 que modifica el Acuerdo CG241/2013 por el cual se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General; que a través de sus Puntos de Acuerdo Primero y Segundo deroga el Punto de Acuerdo Quinto del Acuerdo CG241/2013 y confirma que la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación deberá integrar, bajo la supervisión de la Presidencia, los informes trimestrales y anual, mismos que deberán presentarse a la Junta General Ejecutiva y al Consejo General, respectivamente.

**XVIII.** En sesión ordinaria del 25 de marzo de 2014, mediante el Acuerdo JGE30/2014, la Junta General Ejecutiva aprobó modificar el Acuerdo JGE12/2013 por el cual se modifica la denominación, integración y funcionamiento del “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, como instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no

discriminación en su Punto Segundo de Acuerdo, apartado relativo a los objetivos del Grupo de trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, inciso d), a fin de establecer que el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral deberá informar trimestralmente a la Junta General Ejecutiva, y a través de ella al Consejo General, sobre los avances en el cumplimiento de sus objetivos con base en su propia programación.

- XIX.** En sesión extraordinaria del 31 de marzo de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG181/2014 por el que se aprueba la realización de acciones para determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.
  
- XX.** En sesión de ordinaria del 24 de abril de 2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo INE/JGE06/2014 por el cual se aprueba el Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014 del Instituto Nacional Electoral.
  
- XXI.** En sesión de extraordinaria del 24 de abril de 2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo INE/JGE08/2014 por el cual se aprueba la modificación a los proyectos IN02100-2014 denominados “Impulso a la igualdad de género en el Servicio Profesional”, y IN02000-2014 “Equidad de género, no discriminación y cultura laboral” mismos que forman parte de la planeación táctica (cartera institucional de proyectos) del Instituto Nacional Electoral, para el ejercicio fiscal 2014.
  
- XXII.** En cumplimiento al Decreto de Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral; el 14 de mayo del año en curso, el pleno de la Cámara de Senadores aprobó el Dictamen de la minuta con Proyecto de Decreto que expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y ordenó la remisión correspondiente a la Cámara de Diputados, para los efectos del artículo 72, fracción A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El 15 de mayo del año en curso, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de la LXII Legislatura aprobó la minuta con Proyecto de Decreto que

expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y lo turnó al Ejecutivo para su correspondiente publicación.

El 23 de mayo de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en cuyo transitorio Sexto se establece que el Consejo General del Instituto Nacional Electoral dictará los Acuerdos necesarios para hacer efectivas las disposiciones de la Ley y deberá expedir los Reglamentos que se deriven de la misma a más tardar en 180 días a partir de su entrada en vigor. Asimismo, señala que las disposiciones generales emitidas por el otrora Instituto Federal Electoral o por el Instituto Nacional Electoral, con antelación a la entrada en vigor del Decreto señalado, seguirán vigentes en lo que no se contrapongan a la Constitución y a la Ley, hasta en tanto el Consejo General del Instituto Nacional Electoral no emita aquellas que deban sustituirlas.

## **C O N S I D E R A N D O**

1. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así mismo, en su párrafo tercero dispone que es obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
2. Que de conformidad con el artículo 4º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
3. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, Párrafo Segundo, Base V, Apartado A, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Instituto Nacional Electoral es un organismo

público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad serán principios rectores.

4. Que en consonancia con lo anterior y lo dispuesto en el artículo 29, numeral 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales el Instituto Nacional Electoral es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos.
5. Que la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, según lo determinado por el artículo 47, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, es presidida por el Presidente del Consejo, y se integra con el Secretario Ejecutivo y con los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, y de Administración, así como los titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales.
6. Que de acuerdo con el artículo 48, numeral 1, incisos b) y o) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Junta General Ejecutiva del Instituto tiene, entre otras atribuciones, fijar los procedimientos administrativos, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto, y las demás que le encomienden dicho Código, el Consejo General o su Presidente.
7. Que en términos de lo dispuesto en el artículo 49, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Secretario Ejecutivo coordina la Junta General Ejecutiva, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.
8. Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala en su artículo 2 que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Que los



poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.

9. Que el artículo 39, párrafo 2, incisos b) e i) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, señala que le corresponde al Secretario Ejecutivo ejecutar y supervisar el adecuado cumplimiento de los Acuerdos del Consejo General y de la Junta General Ejecutiva, así como establecer los mecanismos para la adecuada coordinación de las acciones de la Junta General Ejecutiva, las Direcciones Ejecutivas y las Unidades Técnicas, con las Juntas Ejecutivas Locales y Distritales.
10. Que una de las condiciones que hacen posible el desarrollo de la cultura democrática es la prevención y erradicación de los actos y conductas que generan discriminación e inequidad laboral al interior del Instituto.
11. Que de conformidad con el Acuerdo JGE12/2013, aprobado el 31 de enero de 2013, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, tiene entre otras, la función de aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa para someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.
12. Que en reunión de trabajo del 7 marzo de 2014, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral acordó incluir en el cronograma 2014 sólo los proyectos específicos que las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas desarrollarán en materia de igualdad de género y no discriminación durante el 2014, en espera de tener mayor certeza respecto a la definición de las tareas que se desarrollarán una vez concluida la transición del IFE al INE para incluir el resto de actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el Cronograma 2014.
13. Que en sesión ordinaria del 31 de marzo de 2014, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral aprobó del Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014 y el Proyecto de Acuerdo de la Junta General Ejecutiva por el que se aprueba el Cronograma anual de trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014.

14. Que la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, mediante el Oficio Núm. INE/UTIGyND/007/2014 de fecha 25 de abril de 2014, solicitó modificar el Cronograma Anual de Trabajo en materia de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral para 2014 del Instituto Nacional Electoral, en lo relativo a los proyectos "Equidad de género, no discriminación y cultura laboral" e "Impulso a la igualdad de género en el Servicio Profesional", para ajustarlos a lo dispuesto en el Acuerdo INE/JGE08/2014, el cual establece, respectivamente, a los titulares de la Dirección Ejecutiva de Administración y de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral como líderes de los proyectos; y, en ambos casos, al Enlace Administrativo de la Presidencia como ejecutor del gasto.

En virtud de lo anteriormente señalado y con fundamento en lo previsto en los artículos 1º, 4º y 41, párrafo segundo, Base V, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Transitorio Quinto del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia político-electoral; 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; 104, numeral 1; 106, numeral 1; 121, numeral 1; 122, numeral 1, incisos b) y o); 49, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 39, párrafo 2, incisos b) y i) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, la Junta General Ejecutiva emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**Primero.-** Se aprueba la modificación del Acuerdo INE/JGE06/2014 por el que se aprueba el Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014 del Instituto Nacional Electoral, el cual se presenta como Anexo 1 del presente Acuerdo y que forma parte integral del mismo.

**Segundo.-** Se instruye al Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, realice la difusión del Cronograma Anual de Trabajo 2014 en materia de Género, No discriminación y Cultura Laboral del Instituto Nacional Electoral entre las y los integrantes del Consejo General, y las diversas áreas del Instituto.

**Tercero.-** El presente Acuerdo deberá publicarse en la Gaceta Electoral del Instituto Nacional Electoral y entrará en vigor a partir de su aprobación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 27 de junio de 2014, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciado Alfredo Ríos Camarena Rodríguez; de Organización Electoral, Profesor Miguel Ángel Solís Rivas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Luis Javier Vaquero Ochoa, de Administración, Licenciado Román Torres Huato, del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL  
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE  
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
DEL INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y  
SECRETARIO DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA  
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO  
MOLINA**

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Acción Pendiente del PIEGyND	Vinculación con Planeación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo
1	Impulso a la Igualdad del Género en el Servicio Profesional Electoral	DESPE	Capacitación al personal	<p>Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.</p> <p>Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.</p> <p>Generar un curso dirigido específicamente a mandos superiores en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos, para eliminar todo vicio de discriminación que pudiera existir en el trato con sus trabajadores/as. En dicho curso se deberá dar una sensibilización sobre igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Encauzar el sistema permanente de sensibilización presencial en materia de no discriminación en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, particularmente en los Módulos de Atención Ciudadana.</p>	IN02100 Impulso a la Igualdad de Género en el Servicio Profesional Electoral	03/02/2014	31/12/2014	MSPE
2	Dirección y Apoyo Administrativo	DEA	Capacitación al personal	<p>Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.</p>	IN02000 Equidad de género, no discriminación y cultura laboral	01/01/2014	31/12/2014	Personal de la Rama Administrativa
3	Vinculación con la sociedad	CDD	Difusión	<p>Elaborar un proyecto didáctico sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad; para que las y los trabajadores cuenten con material informativo e interactivo que les permita acercarse a estos temas, de una manera didáctica y entretenida. (Los trabajos relacionados con el Proyecto didáctico, están siendo desarrollados por el Centro para el Desarrollo Democrático).</p>	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	15/01/2014	31/10/2014	Funcionarias/os públicas/os, militantes de partidos políticos, integrantes de asociaciones civiles, académicas y público en general

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Acción Pendiente del PIEGyND	Vinculación con Planeación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo
4	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UFRPP	Diagnóstico periódicos	Aplicación periódica de cuestionarios sobre discriminación al personal en general y/o por áreas, con la finalidad de familiarizar a las y los trabajadores con este tipo de instrumentos que permiten a la institución medir la percepción del personal sobre el tema. La aplicación de estos instrumentos debe realizarse al menos una vez por año, en tanto se logran erradicar este tipo de actos.	IN10100-2014 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral, FEBAL	02/06/2014	31/07/2014	Personas de la UFRPP
5	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UFRPP	Capacitación al personal	Generar un curso dirigido específicamente a mandos superiores en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos, para eliminar todo vicio de discriminación que pudiera existir en el trato con sus trabajadores/as. En dicho curso se deberá dar una sensibilización sobre igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	IN10100-2014 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral, FEBAL	01/05/2014	31/07/2014	Personas de la UFRPP
6	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UFRPP	Capacitación al personal	Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.	IN10100-2014 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral, FEBAL	01/05/2014	30/09/2014	Personas de la UFRPP
7	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UFRPP	Programa de mejora laboral	Evaluar la situación actual del servicio de guarderías como prestación laboral a las y los trabajadores del "IFE" y estudiar la forma de mejorar dicha prestación y/o mejorar su calidad. Lo anterior, derivado de los resultados expuestos en el Diagnóstico en lo referente al tema de conciliación vida-trabajo y a la importancia de facilitar a las/los trabajadores, cumplir con sus responsabilidades familiares, entre ellas, la educación y cuidado de sus hijas/os.	IN10100-2014 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral, FEBAL	01/10/2014	31/10/2014	Personas de la UFRPP
8	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UFRPP	Difusión	Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje; así como evitar las acciones que generen un ambiente de trabajo desagradable.	IN10100-2014 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral, FEBAL	01/05/2014	31/07/2014	Personas de la UFRPP
9	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	01/05/2014	31/07/2014	Partidos políticos
10	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	01/05/2014	31/07/2014	Partidos políticos

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Acción Pendiente del PIEGyND	Vinculación con Planeación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo
11	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	01/04/2014	31/05/2014	Personas de la UFRPP
12	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Capacitación al personal	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	02/06/2014	30/06/2014	Personas de la UFRPP
13	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	03/11/2014	28/11/2014	Partidos políticos
14	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	01/09/2014	31/10/2014	Partidos políticos
15	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Diagnóstico periódicos	Realizar Auditorías de género con asesoría de organismos especializados, que de manera práctica y eficaz permitan emitir observaciones para institucionalizar la perspectiva de género, la igualdad y la no discriminación en todas las áreas del Instituto.	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	02/06/2014	30/09/2014	personas de la UFRPP
16	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Capacitación al personal	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tengan esta atribución.	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	02/06/2014	30/06/2014	Personas de la UFRPP

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Acción Pendiente del PIEGyND	Vinculación con Planeación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo
17	Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	UFRPP	Capacitación al personal	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.	IN40200-2014 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización	01/08/2014	29/08/2014	Personas de la UFRPP
18	Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN02200-2014 Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	02/06/2014	29/08/2014	Partidos políticos
19	Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN02200-2014 Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	01/07/2014	29/08/2014	Partidos políticos
20	Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN02200-2014 Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	02/06/2014	30/09/2014	Partidos políticos y ciudadanía
21	Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN02200-2014 Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	01/08/2014	31/10/2014	Partidos políticos
22	Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	UFRPP	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	IN02200-2014 Plan de Incidencia para el Fortalecimiento de la Fiscalización	02/06/2014	31/10/2014	Partidos políticos
23	Concurso Nacional de OSC	DECEyEC	Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014	Otro	VD10300 Educación Cívica para la participación ciudadana	01/03/2014	31/12/2014	Mujeres mayores de 18 años con características de liderazgo

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

Objetivos específicos para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad sustantiva	\$4, 225. 000.00	1. Cursos de Desarrollo Humano: Liderazgo inspiracional: Comunicación asertiva y negociación 2. Curso de Género y No Discriminación: Igualdad de Género y No Discriminación 3. Formadores con enfoque de Igualdad y No Discriminación	(Personal del Servicio Profesional Electoral en activo sensibilizado en materia de género / Personal del Servicio Profesional Electoral en activo)*100 (PSPESG/PSPEA)* 100	Por disposición de la entonces Consejera Electoral Macarita Elizondo Gasperín se deberán de incluir en la actualización permanente de las y los MSPE, los cursos de desarrollo humano. Se realizará con recursos del Anexo 12
Para el impulso de una nueva cultura laboral se requiere del Protocolo Integral en materia de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral (PIMAHSL) propuesto por el Subgrupo de Trabajo para el desarrollo del Protocolo Integral en Materia de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral. Dar seguimiento y actualización a los cursos de capacitación, difusión y extensión en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos programados para el 2014. Así como elaborar e implementar al interior del Instituto aquellas acciones afirmativas que permitan de manera progresiva una conciliación entre la responsabilidad laboral y la vida familiar del personal de la rama administrativa del IFE.	\$1, 198,892.00	Cursos presenciales, capacitación, talleres y conferencias.	Personal de la rama administrativa capacitado y sensibilizado en materia de género/Total de personal de la Rama Administrativa *100	Se realizará con recursos del Anexo 12
Recuperar la historia de la participación política de las mujeres en México a fin de entender de forma más completa el nacimiento de las instituciones electorales y la democracia actual.	\$250,000.00	Una obra documental impresa y electrónica denominada: "25 años de lucha por la democracia"	Cumplimiento de las actividades para la producción y difusión de la publicación. Los avances del proyecto están expresados por el porcentaje del cumplimiento de las actividades, su distribución y difusión. El reporte sobre los avances será trimestral	Se realizará con recursos del Anexo 12



**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

Objetivos específicos para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
* Observar cómo el personal interioriza la igualdad que trasciende en el desempeño de la fiscalización al financiamiento de los partidos políticos. * Medir la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano del personal.	\$110,000.00	Reactivos, documento diagnóstico y de recomendaciones de la interiorización de la PEG en el personal de la UFRPP	Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal [FCP = ((FL2014) / (FL2013)) *100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
*Fomentar que los mandos medios y superiores realicen las actividades de fiscalización mediante el ejercicio de un liderazgo efectivo, en un clima laboral sano, de trabajo digno y sin violencia.	\$270,399.00	Constancias de acreditación, listas de asistencia, informe de actividades, cuestionario de entrada y salida, cuestionario de evaluación del curso.	Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal [FCP = ((FL2014) / (FL2013)) *100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
*Mejorar la calidad de comunicación entre el personal de la Unidad de Fiscalización.	\$396,600.00	Constancias de acreditación, listas de asistencia, informe de actividades, cuestionario de entrada y salida, cuestionario de evaluación del curso.	Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal [FCP = ((FL2014) / (FL2013)) *100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Evaluar las prácticas y procedimientos que procuren condiciones para el trabajo digno al interior de la UFRPP, atendiendo las recomendaciones de la OIT en materia de seguridad laboral, no discriminación, trabajo sano y compatible entre la vida personal y laboral; así como la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.	\$454,199.00	1. Documento que compile las iniciativas para el Comité Febal. 2. Documento de evaluación de prácticas y procedimientos de las actividades que realiza el Comité FEBAL.	Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal [FCP = ((FL2014) / (FL2013)) *100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Obtener un fondo que permita implementar acciones participativas con base en las necesidades institucionales y los resolutive del Comité FEBAL	\$309,199.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collarín ortopédico, maletín médico.</li> <li>• Mesa exploración.</li> <li>• Gabinete médico y vitrina instrumental.</li> <li>• Materiales impresos sobre autocuidado (salud, ejercicio y alimentación).</li> <li>• Estenográficas FEBAL.</li> </ul>	Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal [FCP = ((FL2014) / (FL2013)) *100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Análisis de la reglamentación para implementar la perspectiva de género a las actividades que realiza la UFRPP.	\$230,001.00	Documento con el análisis jurídico sobre las bases legales de la incorporación de la perspectiva de género en el gasto de los partidos políticos y en la fiscalización que lleva a cabo el Instituto.	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Transversalizar la perspectiva de género al interior de la Unidad de Fiscalización. Se realizará con recursos del Anexo 12
Diseño, seguimiento y evaluación de las pautas para el cumplimiento de la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012, DOF: 23/11/2012.	\$110,000.00	Plan para la certificación conforme a la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012, DOF: 23/11/2012.	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Transversalizar la perspectiva de género al interior de la Unidad de Fiscalización. Se realizará con recursos del Anexo 12

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACION Y CULTURA LABORAL**

Objetivos específicos para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
Estructurar estratégicamente la capacitación que se brinda a las y los integrantes de la Unidad de Fiscalización, ello con base en la detección de necesidades de capacitación (DNC).	\$110,000.00	Plan de competencias en materia de fiscalización	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Transversalizar la perspectiva de género al interior de la Unidad de Fiscalización. Se realizará con recursos del Anexo 12
Que las personas de la UFRPP adquieran los conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de fiscalización del gasto programado y una inducción a normatividad necesaria para analizar las causas sistémicas que impiden o desincentivan la participación, visibilización y el avance político de las mujeres respecto de la importancia de generar acciones concretas.	\$392,000.00	Constancia de acreditación por 80 horas, 20 presenciales y 60 horas en plataforma.	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Acompañar el ejercicio del Programa Anual de Trabajo de los Partidos Políticos Nacionales, a fin de identificar errores, omisiones y puntos de mejora.	\$150,000.00	Informes de seguimiento de los PPAATT	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Promover la rendición de cuentas con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Observará los resultados del gasto programado en la población beneficiada, las diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación del Programa Anual de Trabajo de los partidos políticos nacionales	\$350,000.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación cualitativa de los PAATT presentados en 2014.</li> <li>• Cuadros de matrices de sistematización con los resultados de la investigación de gabinete.</li> <li>• Documento con las especificaciones metodológicas. El contenido deberá tener un tratamiento didáctico.</li> </ul>	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Promover la rendición de cuentas con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Promover la igualdad y la no discriminación institucional.	\$230,000.00	Documento que evalué los perfiles de puestos laborales, a su vez dicho documento identificará la brecha de género entre el personal.	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Cada participante adquirirá herramientas, técnicas y metodológicas para la instrumentación de la Fiscalización del Gasto Programado.	\$98,000.00	Constancia de acreditación del diplomado	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Se realizará con recursos del Anexo 12

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2014 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

Objetivos específicos para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
Contar con personal calificado por una institución académica como apto para la realización de las funciones especializadas de auditoría, resolución y verificación de actividades.	\$110,000.00	Constancia de certificación	Financiamiento público ordinario con perspectiva de género  [FPOG = ((FLPM+FEG)/FPO)*100]	Se realizará con recursos del Anexo 12
Análisis y desarrollo con base en los resultados obtenidos en las actividades desempeñadas entre 2009 y 2013.	\$420,000.00	Guía de entrevista, grabación y transcripción de grupos focales. - Cuadros de matrices de sistematización con los resultados de la investigación de gabinete. - Documento diagnóstico que contenga el análisis del contexto de la rendición de cuentas y la fiscalización a los partidos políticos. El contenido deberá tener un tratamiento didáctico.	Porcentaje de incidencia en los procesos de fiscalización  [PI = (PFG/PF)*100]	Promover la rendición de cuentas horizontal (ciudadana) con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Identificar las estrategias de influencia para promover la perspectiva de género en la aplicación del financiamiento público.	\$180,000.00	Plan de Incidencia para la Fiscalización Efectiva - Guía de entrevista, grabación y transcripción de grupos focales. - Cuadros de matrices de sistematización con los resultados de la investigación de gabinete. - Documento diagnóstico que contenga el análisis del contexto de la rendición de cuentas y la fiscalización a los partidos políticos. El contenido deberá tener un tratamiento didáctico y presentar el diseño editorial de la guía.	Porcentaje de incidencia en los procesos de fiscalización  [PI = (PFG/PF)*100]	Promover la rendición de cuentas horizontal (ciudadana) con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Vincular a la ciudadanía no militante con la rendición de cuentas que realizan los partidos políticos, correspondiente a sus informes de ingresos y gastos.	\$470,000.00	1. Guía metodológica de control social. 2. Realización de 3 grupos focales: ciudadanía, agrupaciones políticas, dirigentes de los partidos políticos.	Porcentaje de incidencia en los procesos de fiscalización  [PI = (PFG/PF)*100]	Promover la rendición de cuentas horizontal (ciudadana) con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Revisión de tres procesos sustantivos con base en las facultades de la UFRPP.	\$270,000.00	• Inventario de bases de datos, productos e índices. • Mejora del sistema de gestión de información (indicadores y eliminación de retrabajos). • Mapear tres procesos sustantivos de la UFRPP mediante la metodología de Género. • Realizar un flujo de trabajo para la transversalización, a partir de la evaluación de capacidades y circunstancias que privan en la UFRPP.	Porcentaje de incidencia en los procesos de fiscalización  [PI = (PFG/PF)*100]	Promover la rendición de cuentas horizontal (ciudadana) con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Desarrollar un modelo de comunicación externo que permita atender los requerimientos de acompañamiento, asesoría y atención de los partidos políticos.	\$460,000.00	1. Documento que integre: - Análisis de la confianza ciudadana respecto de la fiscalización que realiza el IFE. - Identificación de riesgos. - Construyan escenarios: temido, el deseable y el factible. - Propongan estrategias. 2. Plan de comunicación para la fiscalización.	Porcentaje de incidencia en los procesos de fiscalización  [PI = (PFG/PF)*100]	Promover la rendición de cuentas horizontal (ciudadana) con perspectiva de género. Se realizará con recursos del Anexo 12
Promover y fortalecer la participación de las mujeres en asuntos de interés público, mediante el desarrollo de proyectos de capacitación y participación ciudadana, en colaboración con OSC.	\$10,200,000	Convenios de colaboración para impulsar la participación de las mujeres	Porcentaje de avance de realización de las actividades de la acción "Convenios de colaboración con OSC para impulsar la participación de las mujeres"	Es importante tener en cuenta que este proyecto, si bien se realiza con recursos financieros incluidos en el Anexo 12 del PEF, se realiza en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Cívica 2011-2015, aprobada por Acuerdo del Consejo General GC13/2011, cuyas acciones se dirigen a la ciudadanía en general, por lo tanto, no forma parte de las acciones dirigidas al personal del Instituto.

**Instituto Nacional Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2014**

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIG/ND	Objetivo Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
1	Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación.	DECEYEC	Otro	Objetivo Estratégico DECEYEC LAOI Optimizar los Servicios Administrativos	07/01/2014	31/12/2014	Personal del Instituto Nacional Electoral	Presidir el GTGNDYCL y fungir como Secretaría Técnica del mismo. Atender los asuntos encomendados por las instancias de Dirección del Instituto en materia de igualdad de género y no discriminación.	Gasto ordinario	Minutas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del GTGNDYCL Base de datos, informes y documentos derivados de las actividades atendidas en materia de igualdad de género y no discriminación	La acción corresponde al tema 8: Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014; a saber: "Atender las actividades encomendadas en materia de igualdad de género y no discriminación".
2	Atender las recomendaciones en materia de accesibilidad	DEA	Crear accesos, espacios y facilidades para las personas con discapacidad en Juntas Locales y Distritales ejecutivas.	Objetivo Estratégico DEA LAOI Centrar con una infraestructura adecuada para el cumplimiento de los objetivos del Instituto	Inició en 2013	Diciembre de 2015	Servidoras(es) públicas(os) que laboran en las oficinas delegacionales y público en general que visitan el edificio para hacer uso de los servicios que presta el Instituto.	Ofrecer un ambiente de libre acceso y no discriminación.	Fondo para el cumplimiento del Programa de Infraestructura Inmobiliaria del Instituto Federal Electoral (aún no cambia de nombre el fideicomiso)	Infraestructura adecuada en materia de accesibilidad en las instalaciones de las Juntas Locales de 1) Baja California Sur, 2) Guanajuato, 3) Coahuila, 4) Sonora, 5) Hidalgo, 6) Jalisco, 7) Guerrero y 8) Durango	Acciones adicionales de la DEA para el Programa Integral de Género No Discriminación y Cultura Laboral 2014; a saber: "Atender las actividades encomendadas en materia de igualdad de género y no discriminación".
3	Atender las recomendaciones en materia de cultura laboral	DEA	Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.	Objetivo Estratégico DEA PS05 Impulsar estrategias y acciones orientadas a una nueva cultura laboral	Enero de 2014	Diciembre de 2014	Servidoras(es) públicas(os) que laboran en las oficinas centrales y delegacionales del Instituto.	Implementar un programa de eventos que propicien una mayor interacción entre el personal (mujeres y hombres) del Instituto.	Ordinario	Eventos diversos sin fecha específica	Acciones adicionales de la DEA para el Programa Integral de Género No Discriminación y Cultura Laboral 2014; a saber: "Atender las actividades encomendadas en materia de igualdad de género y no discriminación".
4	Módulo IV del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación. Curso "Violencia: El Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia".	DESPE	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tengan esta atribución.	DESPE PS03.01 Desarrollar e incorporar actividades de Actualización Permanente al Catálogo	24/02/2014	24/03/2014	Personal de Carrera, Personal de Carrera de Nuevo Ingreso	Continuar con la impartición de los módulos del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación	Gasto ordinario	Cursos(s) impartido(s)	La DESPE contempla en el Catálogo de Actualización Permanente cursos de Género y No Discriminación

Instituto Nacional Electoral

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral  
Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIG/IND	ODA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
5	Impartir curso de inducción al Servicio Profesional Electoral con Perspectiva de Género	DESPE	Implementar la realización de Prácticas de inducción a las y los empleados de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación.	DESPE PS02.01 Impartir curso de inducción al INE al cargo/puesto al personal de carrera de nuevo ingreso al Servicio Profesional Electoral	15/05/2014	31/12/2014	Personal de carrera de nuevo ingreso	Impartir el Curso de Inducción al Servicio Profesional Electoral con Perspectiva de Género una vez que se integren las nuevas Funcionarias del Servicio Profesional Electoral	Gasto ordinario	Cursos(s) impartido(s)	Se trata de una acción condicionada a los procesos de ingreso, formación, actualización permanente y evaluación del Servicio Profesional Electoral
6	Capacitar en materia de Género y No Discriminación	DESPE	Implementar un Programa de capacitación especializada en materia de no discriminación y equidad de género dirigido a las y los responsables de la contratación del personal, con la finalidad de que los criterios para la asignación de puestos no sean discriminatorios en ningún sentido.	DESPE PS06.02 Ocupar las vacantes del Servicio Profesional Electoral con base en el mérito e igualdad de oportunidades	11/02/2014	31/10/2014	Personal de la rama administrativa, Personal de carrera	Implementar en el Concurso Público 2013-2014, concretamente en la fase de entrevistas la capsa que proporcionará a las y los entrevistadas/es ayudas para evitar la Discriminación de Género	Gasto ordinario	Entrevistados/as capacitados/as	Se trata de una acción condicionada a las decisiones de las autoridades del INE, para el desarrollo del Concurso Público 2013-2014
7	Curso de Capacitación denominada "Inclusión y discapacidad"	DERFE/CONAPRED	Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.	DERFE: P15 Programa Estratégico de Vinculación	17/03/2014	30/11/2014	Funcionarias/os de los Módulos de Atención Ciudadana	Sensibilizar al personal de Módulo en el tema de la igualdad y la no discriminación	Gasto ordinario	Informe Final	Los cursos se impartirán a través de la plataforma con la que para este efecto tiene CONAPRED
8	Investigación documental sobre los 25 años de lucha por la democracia	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	15/01/2014	30/04/2014	Funcionarias/os públicos/os militantes de partidos políticos, integrantes de asociaciones civiles, académicas, público en general	Realizar una recopilación documental de la historia de la participación política de las mujeres en México a fin de entender de forma más completa el nacimiento de las instituciones electorales y la democracia actual.	\$100,000.00	Un reporte de investigación	El resultado de esta investigación será el insumo para la publicación "25 años de lucha por la democracia" a imprimir en septiembre de 2014. Esta acción corresponde al Tema 8: Acciones adicionales para el Programa Integrar para 2014, puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunas temas sobre discriminación y equidad.

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral  
Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PfoyND	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
9	Libro Democracia Intercultural	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	15/01/2014	31/10/2014	Funcionarios/públicos, militantes de partidos políticos, integrantes de asociaciones civiles, académicos, juventud universitaria, público en general	Concentrar reflexiones y contribuciones teóricas en torno al concepto de <i>democracia intercultural</i> que, por su especialización en la materia, ha desarrollado la comunidad académica de las universidades interculturales de nuestro país.	\$150,000.00	Una obra impresa	Se trata del 5to libro de la serie <i>Visión universitaria de la democracia</i> . Esta acción corresponde al Tema 8: <i>Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014</i> , puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad.
10	Tercer Foro Comunicación sin discriminación	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	01/09/2014	31/10/2014	Funcionarios/públicos, militantes de partidos políticos, integrantes de asociaciones civiles, académicas, público en general.	Este evento tiene el propósito de dar seguimiento a la propuesta planteada en la primera y segunda emisiones, acerca de la creación de un observatorio en el que se hagan evidentes las prácticas de discriminación que persisten en los medios de comunicación y las razones por las cuales no pueden ser toleradas.	\$45,000.00	Un foro	El Foro Comunicación sin discriminación es una actividad realizada en el marco del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México, del que el INE forma parte desde 2012. Esta acción corresponde al Tema 8: <i>Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014</i> , puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad.
11	Micrositio Democracia Intercultural	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	01/01/2014	31/12/2014	Ciudadanía interesada en promover la democracia intercultural, integrantes de asociaciones civiles, académicas, público en general.	El Micrositio tiene como objetivo dar a conocer qué hace el INE para atender a la diversidad cultural del país, así como promover la discusión sobre temas relativos a la democracia intercultural. De la misma forma se gestionan las redes sociales del Programa de Acompañamiento Ciudadano para difundir todo lo relacionado con estos temas.	\$42,000.00	Seis artículos especializados	Cada bimestre se publica un artículo académico de algún experto o experta en la materia. Esta acción corresponde al Tema 8: <i>Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014</i> , puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad.

Instituto Nacional Electoral

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral  
Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIG y MD	ODA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
12	Eventos de vinculación académica	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	27/05/2014	30/11/2014	Académicas/os y estudiantes de las universidades interculturales pertenecientes a las regiones en las cuales se llevarán a cabo los eventos de vinculación académica de 2014.	Incorporar a esta población objetivo a la discusión y el intercambio de ideas entre la comunidad académica y las autoridades electorales en las diversas regiones de nuestro país.	\$100,000.00	Cinco foros	Derivado de los ajustes solicitados por el Consejo General a la estrategia de foros académicos a realizar por esta UIE, no se llevará a cabo uno de los foros en una de las universidades interculturales. Sin embargo, en las regiones en las que haya universidades interculturales se convocará a las y los académicos de esas instituciones a participar en los seminarios de discusión con las autoridades electorales. A este efecto, se destinará aproximadamente el 10% del presupuesto total de la realización de los foros. Esta acción corresponde al Tema 8: <i>Acciones ordinarias para el Programa Integral para 2014</i> , puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad.
13	Guía Práctica para el Ejercicio de los Derechos de Ciudadanía	CDD	Otro	PE00100 Programa Estratégico de Vinculación	01/01/2014	30/04/2014	Mujeres de contextos comunitarios, asociaciones interesadas en la promoción de los derechos políticos de distintos grupos en situación de vulnerabilidad.	Brindar herramientas prácticas para el ejercicio de los derechos políticos de la ciudadanía.	\$50,000.00	Material impreso	Este material se suma a los esfuerzos realizados en 2012 y 2013 mediante la Estrategia Integral para el fortalecimiento de los derechos políticos de las mujeres. Esta acción corresponde al Tema 8: <i>Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014</i> , puesto que se orienta hacia la difusión externa de un proyecto sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad.
14	Actualizar y difundir el contenido del sitio de Género, Igualdad y Democracia	CDD	Otro	CDD-PS04.02 Ampliar consulta del sitio de Género del Instituto	07/01/2014	31/12/2014	Ciudadanía, funcionarias/os electorales y personas interesadas en el tema electoral.	Aumentar la consulta del sitio de género del Instituto para garantizar que tenga una mejor difusión entre la ciudadanía.	Gasto ordinario	Estadística de las consultas del sitio de Género, Igualdad y Democracia	La acción corresponde al tema 5: <i>Difusión</i> , entendido como "Difundir las acciones que realiza el Instituto y otras autoridades en materia de género, igualdad y no discriminación".

Instituto Nacional Electoral

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral  
Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIGYD	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
15	Incorporar en los documentos de investigación y análisis que coordina el Centro para el Desarrollo Democrático el enfoque de género y no discriminación	CDD	Otro	Ampliar el acervo de información útil para la toma de decisiones.	12/05/2014	31/12/2014	Funcionarias/os del Instituto Nacional Electoral, investigadores, estudiantes y público en general	Elaborar los lineamientos que deberán seguir los documentos de investigación y análisis que coordina el CDD para incluir el enfoque de género y no discriminación. Verificar que dichos lineamientos se incluyan en el Anexo Técnico de los convenios o contratos y que las investigaciones los incorporen de manera explícita.	Proyecto específico (colaboración académica para incrementar el conocimiento en materia política y electoral) \$850,000.00	"Compilación de artículos sobre temas políticos electorales en el marco de la reforma constitucional y legal de 2014" y documento de investigación "De la credencial para votar con fotografía a la cédula de identidad".	No se trata de una acción específica de equidad de género y no discriminación sino de la inclusión de esta perspectiva en los trabajos de investigación y análisis que coordina el CDD.
16	Capacitar al personal del INE mediante el tutorial <i>Igualdad de género, principio para la democracia</i>	CDD	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tengan esta atribución.	OOA CDD.P505	23/04/2014	16/07/2014	Personal de la rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral	Sensibilizar a las y los participantes acerca de la igualdad de género y su rol en la democracia sustantiva, por otra parte se pretende que conozcan las acciones institucionales emprendidas para eliminar la desigualdad de género. Adicionalmente se busca la satisfacción de las y los participantes relacionada con los contenidos y lograr que asuman compromisos personales a favor de la igualdad de género y por la no discriminación.	Gasto ordinario	Informes trimestrales	
17	Difundir los materiales con enfoque de género que se produzcan en el INE	CDD	Otro	n/a	01-ene-14	31-dic-14	Personal del INE, autoridades electorales (TEPJF y Fepade), Institutos electorales estatales, público interesado en los temas político-electorales y ciudadanía en general	Difundir los materiales del INE con perspectiva de igualdad de género hacia dentro y fuera de la Institución, con este propósito se han desarrollado catálogos e índices temáticos que muestran estos materiales para facilitar la consulta. De la misma forma se gestionan las redes sociales vinculadas con el proyecto de Género, no discriminación y cultura laboral (twitter.com/@GeneroINE y facebook.com/GeneroINE), para difundir todo lo relacionado con estos temas.	Gasto ordinario	Informes trimestrales	La acción corresponde al tema 5: Difusión; sin embargo se trata de difundir materiales con perspectiva de igualdad de género hacia dentro y fuera de la Institución.



Instituto Nacional Electoral

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral  
Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PICO/ND	Objetivo Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
18	Vinculación para promover la igualdad en materia de género y no discriminación	CDD	Difusión	Programa Estratégico de Vinculación PE00100 Elaborar un proyecto didáctico sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad; para que las y los trabajadores cuenten con materia introductorio en la materia de cultura democrática y acceso a estos temas de una manera didáctica y entendida, los trabajos entregados, los trabajos relacionados con el proyecto didáctico, están siendo desarrollados por el Centro Democrático).	15/01/2014	31/12/2014	Funcionarias/os públicas/os, militantes de partidos políticos, integrantes de asociaciones civiles, académicas, juventud universitaria, ciudadanía interesada en promover la democracia intercultural y público en general	Realizar acciones con el objetivo de promover y ahondar el conocimiento sobre los derechos de las minorías, algunas herramientas básicas para ejercerlos, y la importancia de promover una democracia incluyente e intercultural.	\$637,000.00	*Investigación documental Mujeres en Lucha por la Democracia *Libro Democracia Intercultural *Tercer Foro Comunicación sin discriminación *Micrositio Democracia Intercultural *Foro del Programa de Acompañamiento Ciudadano *Guía Práctica para el Ejercicio de los Derechos de Ciudadanía	Cumplimiento de las actividades necesarias para cada uno de los entregables
19	Capacitación de Factor Humano en Oficinas Centrales	DEPPP	Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.	Objetivo Estratégico DEPPP.I.H. CAPITAL HUMANO. Impulsar la capacitación del personal en función de su ámbito de competencia	01/06/2014	31/12/2014	Personal del Instituto Nacional Electoral adscrito a la Dirección de Verificación y Monitoreo de la DEPPP	Promover programas de formación y capacitación que propicien un pensamiento analítico; así como, actitudes y posturas frente a la perspectiva de género.	Gasto ordinario	1. Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación 2. Plan de Capacitación 3. Constancias de participación firmadas por el Director Ejecutivo y el Director de área	La integración del material a proporcionar durante la capacitación será elaborado por el personal adscrito a la DVM, con el seguimiento por parte de la Enlace de la DEPPP ante el Grupo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral
20	Actividades de integración laboral en Oficinas Centrales	DEPPP	Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.	Objetivo Estratégico DEPPP.I.C.1.CULTURA. Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/06/2014	31/12/2014	Personal del Instituto Nacional Electoral adscrito a la Dirección de Verificación y Monitoreo de la DEPPP	Proporcionar oportunidades de integración entre el personal de la DVM, que apoyen al reconocimiento y la aceptación de los mismos y sus equipos de trabajo.	Gasto ordinario	Plan de Integración del personal	Para esta actividad se requiere presupuesto que no se tiene contemplado, por lo que se identificará un ahorro que permita desarrollarlo. De no ser posible contar con el monto requerido, no se podrán llevar a cabo estas actividades durante el presente año.

Instituto Nacional Electoral  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
 Cronograma de actividades 2014

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIG/IND	ODA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2014	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
21.	Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal en Oficinas Centrales y de los CEVEM para reducir la brecha de género	DEPPP	Establecer en los procedimientos para ocupación de vacantes, que en igualdad de circunstancias, se prefiera la contratación del género menor representado en el Área.	Objetivo Estratégico DEPPP.J.H.I. CAPITAL HUMANO. Impulsaría capacitación del personal en función de su ámbito de competencia	01/05/2014	31/12/2014	Personas que pretendan ingresar al Instituto Nacional Electoral adscrito a la Dirección de Verificación y Monitoreo de la DEPPP	Promover dentro del Procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal de la DVM, una recomendación especial y temporal para que en igualdad de circunstancias, se prefiera la contratación del género menor representado en el área.	Gasto ordinario	Procedimiento de Reclutamiento y Selección para Oficinas Centrales y Personal de los CEVEM, que incluya la recomendación especial de carácter temporal relacionada con el propósito de disminuir la brecha de género	La integración del material a proporcionar durante la capacitación será elaborado por el personal adscrito a la DVM, con el seguimiento por parte de la Enlace de la DEPPP ante el Grupo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral
22.	Medición de Clima Organizacional	DEPPP	Aplicación periódica de cuestionarios sobre discriminación al personal en general y/o por áreas, con la finalidad de familiarizar a las y los trabajadores con este tipo de instrumentos que permiten a la institución medir la percepción de éstos sobre el tema. La aplicación de estos instrumentos debe realizarse al menos una vez por año, en tanto se logran erradicar este tipo de actos.	Objetivo Estratégico DEPPP.J.C.I.CULTURA. Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/05/2014	30/06/2014	cantidad muestral del personal adscrito ala DEPPP	Medir el Clima Organizacional como herramienta que permita DEPPP, conocer la opinión del personal con relación a los factores que influyen en la satisfacción de su trabajo, incluyendo elementos de género y no discriminación	Gasto ordinario	Encuesta de Clima Organizacional DVM 2014	Esta encuesta contendrá elementos sobre discriminación al personal, para identificar áreas de oportunidad y, en su caso, contar con la posibilidad de elaborar indicadores que permitan medir su avance en subsecuentes herramientas.
23.	Sensibilización del personal en materia de Género, a través de los cursos en línea proporcionados por INMujeres	DEPPP	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tengan esta atribución.	Objetivo Estratégico DEPPP.J.C.I.CULTURA. Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/05/2014	31/12/2014	Personal de la DEPPP de distintas áreas, así como el personal encargado de promover la inserción de acciones con perspectiva de género	Sensibilizar en materia de género, al mayor número de personal que sea posible con la finalidad de crear un factor de cambio en el actuar cotidiano dentro del ámbito laboral	Gasto ordinario	Correo electrónico de solicitud de inscripción y en su caso, constancia emitida por el INmujeres	Para esta actividad se requiere de la intervención de la UFG/ND en su carácter de Enlace Institucional ante el INmujeres, así como de la disponibilidad de cursos
24.	Promoción del uso del lenguaje no sexista e incluyente en la generación de comunicados internos y externos	DEPPP	Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje; así como evitar las acciones que generen un ambiente de trabajo desagradable.	Objetivo Estratégico DEPPP.J.C.I.CULTURA. Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/05/2014	31/12/2014	Personal de la DEPPP que labore toda clase de documentos o emita correos electrónicos	Sensibilizar al personal que labore toda clase de documentos o emita correos electrónicos en el uso de lenguaje no sexista e incluyente	Gasto ordinario	Correo electrónico y/o oficio de instrucción a las y los Titulares de área	Resultaría de suma relevancia contar con una directriz institucional que permita contar con indicaciones precisas al respecto