

**INE/JGE50/2015**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL PARA 2015 DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL**

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

- I. El 6 de diciembre de 1973, 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 el 27 de septiembre de 2007.
- 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 del 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, 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 el 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. 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 26 de septiembre de 2013, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG241/2013, mediante el cual se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General.
- XVI.** 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.
- XVII.** 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.

- XVIII.** 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.
- XIX.** 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.
- XX.** 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 prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.
- XXI.** El 3 de abril de 2014 la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, designó al Consejero Presidente y a los Consejeros Electorales del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, por lo que a partir de esa fecha quedó instalado el Consejo General del Instituto Nacional Electoral.

- XXII.** En sesión ordinaria del 24 de abril de 2014, mediante el Acuerdo INE/JGE06/2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el Cronograma anual de trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014 del Instituto Nacional Electoral.
- XXIII.** En sesión 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.
- XXIV.** En cumplimiento al Decreto de Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral, el 14 de mayo de 2014, 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 de 2014 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.

- XXV.** En sesión ordinaria del 27 de junio de 2014, mediante el Acuerdo INE/JGE28/2014, la Junta General Ejecutiva aprobó modificar 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, con el propósito de incluir aquellas actividades en la materia que se desarrollarían con recursos distintos a los del Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación de 2014, luego de concluida la transición del Instituto Federal Electoral al Instituto Nacional Electoral.
- XXVI.** En sesión ordinaria del 27 de junio de 2014, mediante el Acuerdo INE/JGE30/2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el Proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral.
- XXVII.** En sesión ordinaria del 2 de julio de 2014, mediante el Acuerdo INE/CG84/2014 el Consejo General aprobó el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral, y los impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral.
- XXVIII.** En sesión extraordinaria del 19 de noviembre de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo INE/CG268/2014 por el que se expide el Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, en cumplimiento al Transitorio Sexto de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- XXIX.** En sesión ordinaria del 30 de marzo de 2015, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto Nacional Electoral aprobó el Proyecto de Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueba el Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2015 del Instituto Nacional Electoral.

## **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. Asimismo, 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; 29 y 30, numeral 2, 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, 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 la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, según lo determinado por el artículo 47 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. El Contralor General podrá participar, a convocatoria del Consejero Presidente, en las sesiones de la Junta General Ejecutiva.

5. 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 dicha Ley, el Consejo General o su Presidente.
6. Que en términos de lo dispuesto en el artículo 49 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.
7. 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.
8. Que el artículo 41, párrafo 2, incisos b) y h) del Reglamento Interior del Instituto Nacional 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.

9. 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.
10. Que de conformidad con el Punto Segundo del Acuerdo JGE12/2013, aprobado el 31 de enero de 2013, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, tiene entre sus objetivos: inciso c) aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación para someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.

En virtud de lo anteriormente señalado y con fundamento en lo previsto en los artículos 1º, párrafo quinto, 4º, párrafo primero, y 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 29, 30, numeral 2, 47 y 48, numeral 1, incisos b) y o); 49, numeral 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 41, párrafo 2, incisos b) y h) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, la Junta General Ejecutiva emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**Primero.-** Se aprueba el Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2015 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 2015 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 abril de 2015, por votación unánime de los Directores Ejecutivos de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Profesor Miguel Ángel Solís Rivas; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Luis Javier Vaquero Ochoa, de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; de los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Contador Público Eduardo Gurza Curiel; de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciada Olga Alicia Castro Ramírez; 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, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes y del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón.

**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**

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de Inicio	Fecha de término	Podación objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programado(s)	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acceso Sexual o Laboral.	
2	Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE	UTIGyND	Encauzar el sistema permanente de sensibilización presencial en materia de no discriminación en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.  Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje.  Impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional.  Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas.	IN70900-2015 Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE.	17/03/2015	10/12/2015	Personal de la Rama Administrativa (honorarios eventuales y permanentes) y del Servicio Profesional Electoral del INE.	1. Identificación de brechas de género y de obstáculos para el acceso a cargos medios y superiores. 2. Elaboración del esquema de capacidades institucionales para las competencias relativas al Plan de Igualdad Institucional. 3. Aplicación del Lenguaje Incluyente en la comunicación institucional.	\$2,200,000.00	1. Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección. 2. Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de Igualdad Institucional. 3. Manual de Lenguaje Incluyente para el INE.	1. Detección de obstáculos 2. Definición de competencias clave en el desarrollo de la capacitación para todo el personal de INE. 3. Número de mujeres y hombres que han consultado el Manual.	

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL  
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de esta personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
3	Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la igualdad desde la Fiscalización	UTF	Otro	IN40200-2015 Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Fiscalización	04/05/2015	30/11/2015	Partidos Políticos, Personal de la Unidad Técnica de Fiscalización y Organizaciones de la Sociedad Civil	Se busca que los partidos políticos apliquen el presupuesto por objeto de gasto y orientado a resultados, con una perspectiva de igualdad para generar que más mujeres accedan a cargos de decisión política. Asimismo que las y los servidores público visibilicen la condición, humanidad y circunstancias de las mujeres y hombres en los procesos técnicos, contables y financieros ejecutados para la revisión del financiamiento que reciben los partidos políticos.	2,520,200.00	IN40201 Diplomado fiscalización con perspectiva de género IN40202 Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y liderazgo político de las mujeres IN40203 Modelo de análisis con perspectiva de género del gasto de los partidos políticos en el PEF 2014-2015 IN40204 Contraloría Social	Nombre del indicador: Financiamiento público ordinario con perspectiva de género. Determina el porcentaje de gasto destinado por partidos políticos al desarrollo del liderazgo político de las mujeres y/o de actividades específicas con perspectiva de género.	
4	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UTF	Otro	IN10100-2015 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	25/04/2015	04/12/2015	Personal de la Unidad Técnica de Fiscalización	Que los procedimientos de Fiscalización procuren condiciones para el trabajo digno, entendido como la igualdad entre hombres y mujeres, seguridad, erradicación de prácticas de discriminación, trabajo sano y compatible entre la vida personal y laboral. Promover el mejoramiento laboral y la potenciación del capital humano para la fiscalización efectiva en buen ambiente laboral.	\$1,465,000.00	IN10101 Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género. IN10102 Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF IN10103 Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL IN10104 Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género IN10105 Materiales Médicos	Nombre del indicador: Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal. Determina la implementación de buenas prácticas laborales como son el horario laboral compatible con la vida personal, estrategias de autoayuda y la contención emocional. El fin es que las buenas prácticas potencien el capital humano para la fiscalización efectiva.	

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL  
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
5	Programa de capacitación con enfoque de género para funcionarias y funcionarios públicos del INE	DEA	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco técnico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución. Implementar talleres y cursos de sensibilización dirigidos a todo el personal, en materia de hostigamiento sexual y acoso moral.	Se tiene como un proyecto interno de la DEA. Se espera la autorización para que se integre como proyecto estratégico.	03/08/2015	31/12/2015	Personal de la Rama Administrativa	Dar continuidad al programa de sensibilización y capacitación, para el personal de la Rama Administrativa, buscando reforzar el cambio de paradigmas que mejore los esquemas de convivencia, laboral, familiar y social.	\$900,000.00	Diplomado que permita el desarrollo de competencias indispensables para la atención del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral. Cursos con temas de Género, No Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral, que apoyen la sensibilización y capacitación del personal de la Rama Administrativa. Capaci-teatro con temas de Género, No Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral, que apoyen el reforzamiento de los conceptos y temas revisados en los cursos de sensibilización y capacitación.	Servicios para capacitación a servidores públicos Rama Administrativa. Sensibilizar y capacitar al 20% del personal de la rama administrativa de Oficinas Centrales y Órganos Delegacionales. 1) Número de funcionarias y funcionarios de la rama administrativa sensibilizados y capacitados en temas de género No Discriminación/ Total de las funcionarias y funcionarios de la rama administrativa del INE *100	El indicador se determinó tomando en consideración los factores: a) Que conforme a lo establecido en el Estatuto en su art. 336 "Durante el proceso electoral se suspenderán los cursos de capacitación, pudiendo exceptuarse los relacionados directamente con dicho proceso". b) Considerando que el programa iniciará una vez que concluya el proceso electoral, solo se contará con un periodo de tres meses para desarrollar el programa de capacitación y sensibilización.

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
6	Programa de acciones implementadas para mejorar las condiciones físicas de trabajo para funcionarias y funcionarios del INE: Víctimas de HASL, Mujeres en condición de lactancia, y personal con discapacidad	DEA	Crear acceso, espacio y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.  Otro	Se tiene como un proyecto interno de la DEA.  Se espera la autorización para que se integre como proyecto estratégico.	03/08/2015	31/12/2015	Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional Electoral.	Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.  Acondicionar el espacio de atención para víctimas de HASL.	\$6,100,000.00	Creación de espacios laborales adecuados para funcionarias y funcionarios del INE con discapacidad.  Acondicionamiento del área designada para la atención a víctimas de hostigamiento, acoso sexual o laboral.	Inicio del programa de condiciones adecuadas para mujeres funcionarias del INE con discapacidad.  Establecer las condiciones necesarias para la atención a víctimas del HASL.	Se entiende por acciones o las tareas y/o actividades programadas a realizarse en el ejercicio 2015, en favor de Mujeres en condición de lactancia, Víctimas de HASL y personal con discapacidad que trabaja en el INE.
7	Programa de mejora laboral	DEA	Establecer Convenios de colaboración con Instituciones afines a los temas de equidad laboral.  Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.	Se tiene como un proyecto interno de la DEA.	03/08/2015	31/12/2015	Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional Electoral.	Mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores del INE	\$3,700,000.00	Crear las condiciones adecuadas para la promoción de la lactancia materna, adecuación del espacio para atención a víctimas del HASL y personal del INE con discapacidad, en oficinas centrales y órganos delegacionales.  Programa 2015, para actividades de conciliación de la vida laboral y familiar.  Actualización del Diagnóstico sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática del Instituto Federal Electoral, IFE 2008.  Realizar un convenio de colaboración con Instituciones afines a temas de equidad laboral.	Conciliación de la vida laboral y familiar. Realizar Acciones en favor de una vida de conciliación laboral, familiar y de recreación para funcionarias y funcionarios del INE.	En cuanto se defina si el programa anual se establece como proyecto específico, cambiará la denominación del proyecto.

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**  
**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015**

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
8	Impacto y prospectiva de la aplicación de la paridad de género en el registro de candidaturas durante el Proceso Electoral Federal 2014-2015	DEA	Otro		01/05/2015	15/12/2015	Ciudadanía, así como a las funcionarias y funcionarios del Instituto y de los demás órganos electorales estatales interesados en impacto de la reforma política electoral en el registro paritario de candidaturas	Elaborar, elaborar y difundir una Memoria documental a partir de la visión de especialistas en la materia, que contenga un estudio someramente de la implicación de la reforma política electoral de 2014 en cuanto a la paridad de género en el registro de candidaturas a cargos de diputaciones por ambos principios, así como su efectividad en la conformación de la Cámara de Diputados. Contar con elementos para definir una estrategia o iniciativas por diversas áreas del Instituto para el Proceso Electoral Federal de 2017-2018, a efecto de mantener o mejorar cada uno de los objetivos alcanzados durante el presente Proceso, en torno al registro paritario de candidaturas en el ámbito federal.	\$1,300,000.00	Invitación virtual a los foros de discusión de resultados. Memoria documental	La suma de los elementos desarrollados respecto de los programados para garantizar el cumplimiento del proyecto $(ED+MD)/TAP \times 100$ ED= Estudio y diagnóstico programados (2) F= Foro de discusión (1) MD= Memoria documental (1) TAP= Total de acciones programados	El presupuesto está a cargo de la DEA, pero será la DEPPP quien desarrollará el proyecto.

**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**

**Cronograma de actividades 2015**

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIGyND	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
1	Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación	DECEyEC	Otro	DECEyEC I.A01 Optimizar los Servicios Administrativos	07/01/2015	31/12/2015	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.  Informe sobre las actividades encomendadas por el Presidente del Grupo Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral (GTGNDyCL) a la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas, en su calidad de Secretaría Técnica de dicho órgano colegiado.	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	Elecciones sin discriminación	UTIGyND	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	PE70100-2015 Elecciones sin discriminación	12/01/2015	31/08/2015	Público en general, y personas con discapacidad en particular.	Que la ciudadanía en general y específicamente la ciudadanía con alguna discapacidad, conozca las acciones que el INE realiza para garantizar la emisión del voto en las elecciones federales de personas que tienen alguna discapacidad.	Proyecto Específico 525,000.00	1. Videoconferencias para unas elecciones sin discriminación. 2. Folletos Elecciones sin discriminación. 3. Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC.	La acción corresponde al tema 4: Programa para atender personas con discapacidad.
3	Propuesta para la definición de Liderazgo y gobernabilidad en materia de Género y No Discriminación	UTIGyND	No aplica	OOA "Incorporar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género a la normatividad y en la cultura organizacional"	23/03/2015	15/04/2015	No aplica	Elaborar la propuesta para dilucidar el área que debe comandar la Política de Igualdad de Género en el INE.	Gasto ordinario	Propuesta para ser presentada a la oficina de la Presidencia del Consejo General.	Documento con la propuesta para resolver la situación de Liderazgo y Gobernabilidad en materia de Igualdad de Género y No Discriminación en el INE con la revisión de la UTP.
4	Sensibilización del personal en materia de no Discriminación	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.	Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/06/2015	31/06/2015	Personal adscrito a la DEPPP	Promover la sensibilización del personal al interior de la DEPPP en materia de no discriminación, con la finalidad de propiciar un clima incluyente.	Gasto ordinario	1. Correo(s) electrónico(s) de solicitud de inscripción y, 2. Constancia(s) emitida(s) por Conapred.	La capacitación será en línea, para la cual se requerirá del apoyo de CONAPRED. Para acceder a estos cursos, se gestiona a través del Enlace de la DEPPP para tal efecto y depende del cupo y calendario de capacitación de la Institución apoyo.

**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**

**Cronograma de actividades 2015**

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIGyND	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
5	Encuesta del índice de percepción del clima laboral	DEPPP	Aplicación periódica de cuestionarios sobre discriminación al personal en general y/o por áreas, con la finalidad de familiarizar a 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.	Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/07/2015	31/12/2015	Personal adscrito a la DEPPP	Lograr que el índice de percepción del personal de la DEPPP respecto al clima laboral en el 2015, supere la línea base identificada en 2014.	Gasto ordinario	<p><b>1.</b> Proyecto de Encuesta de clima laboral entre el personal de la DEPPP;</p> <p><b>2.</b> Nota que contenga el resultado de la encuesta.</p>	<p>Esta encuesta contendrá factores como:</p> <p><b>a)</b> Satisfacción con el trabajo;</p> <p><b>b)</b> Calidad de vida;</p> <p><b>c)</b> Capacitación y desarrollo;</p> <p><b>d)</b> Comunicación, trabajo en equipo;</p> <p><b>e)</b> Igualdad de oportunidades, Tolerancia y Respeto;</p> <p><b>f)</b> Disponibilidad y aprovechamiento de los recursos;</p> <p><b>g)</b> Relación con los superiores y</p> <p><b>h)</b> Reconocimiento de elementos sobre discriminación al personal.</p> <p>Lo anterior, con la finalidad de medir la efectividad de las acciones implementadas (si el índice de percepción supera la línea base), así como identificar áreas de oportunidad.</p>
6	Programa 2015 de detección y prevención de enfermedades	DEA	Otro	DEA.PS03.01	03/08/2015	31/12/2015	Personal del Instituto Nacional Electoral	Continuar con el programa de salud, detección y prevención de enfermedades.	Presupuesto ordinario	Informe de cierre del número de mujeres y hombres atendidas	<p>El derecho a la salud está consagrado en tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de países de todo el mundo. También se considera en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.</p> <p>La clave del proyecto, corresponde al 2014. Se espera que en el 2015 se utilice la misma pero esto se conocerá hasta que los indicadores estratégicos y de gestión correspondientes al ejercicio 2015 sean aprobados en Consejo General, asunto que aún no ocurre.</p>
7	Programa anual para atender a personal y personas con discapacidad en edificios del INE	DEA	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	Atender las recomendaciones en materia de accesibilidad	05/07/2013	31/12/2015	Personal con discapacidad y visitantes con discapacidad que acuden a las oficinas del INE	Construir un inmueble 100% accesible en las junta local de Coahuila	Fondo para el cumplimiento del Programa de Infraestructura inmobiliaria del Instituto Federal Electoral ( aún no cambia de nombre el fideicomiso)	Avance de la construcción del edificio 100% accesible en la junta local de Coahuila.	Ofrecer en los edificios nuevos propiedad del INE un ambiente de libre acceso y no discriminación.