

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO
DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

**SEGUNDO INFORME TRIMESTRAL DE
ACTIVIDADES**

Julio de 2015

Segundo informe trimestral 2015 de actividades del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral

En cumplimiento al segundo punto del Acuerdo JG12/2013, aprobado por la Junta General Ejecutiva en la sesión ordinaria del 31 de enero de 2013, y el Acuerdo JG30/2014 por el que se modifica el inciso d) del primer acuerdo referido para establecer la obligación de informar trimestralmente a la Junta General Ejecutiva, y a través de ella al Consejo General, el avance en el cumplimiento de los objetivos del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura laboral con base en su propia programación, el presente informe da cuenta de la ejecución de las actividades programadas por los órganos del Instituto en la materia al segundo trimestre de 2015.

I. Informe de avances al segundo trimestre (Proyectos con recursos del Anexo 13 del PEF 2015)

Unidad Responsable Unidad Técnica Igualdad de Género y No Discriminación	Fecha de inicio: 12/01/2015	Fecha de término: 10/12/2015
Proyecto específico: La clave es la prevención	Objetivo(s): Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para personas que prestan su servicio de manera temporal para participar en el PEF. Propiciar espacios delibres de violencia al prevenir actos de violencia laboral con mandos medios y superiores.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: 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. Promover una cultura de denuncia de acciones discriminatorias a través de la realización de campañas informativas internas.		
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u> Monto asignado: \$1,800,000.00 Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$295,483.32		

<p>Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$1,500,000.00</p>	
<p>Entregable(s) programados:</p> <p>PE70201. Campaña de difusión con personal de proceso electoral.</p> <p>Extender la campaña de prevención del HASL y de difusión del Protocolo con personal temporal del PEF 2014-2015.</p> <p>PE70202. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral.</p> <p>Evaluar la utilidad del Protocolo HASL con el personal temporal del PEF 2014-2015 por ser considerado en mayor vulnerabilidad de sufrir HASL.</p> <p>PE70203. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.</p> <p>Intervenir con mandos superiores y mandos medios para sensibilizarlos en la materia y darles herramientas de liderazgo no violento, dado que se ha encontrado que son los principales acusados de cometer HASL.</p>	
<p>Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:</p> <p>El entregable <i>Campaña de difusión con personal de proceso electoral</i> se ha concluido. Se hizo la impresión y difusión de cuadrípticos y postales de la campaña, mismos que fueron repartidos entre el personal temporal del PEF 2014-20105.</p> <p>A partir del inicio de la campaña, el porcentaje de quejas y denuncias que han llegado tanto a las áreas correspondientes, en la DEA y DESPEN, como al buzón de quejas y denuncias para su atención, ha tenido un incremento significativo: durante el primer semestre de 2014 se presentaron 16 casos, mientras que en el segundo semestre del mismo año, 31 personas fueron atendidas por estas denuncias. Se considera que dicho aumento es debido a que el personal cuenta con información que le ayuda a detectar las acciones que pueden corresponder con HASL e incentiva la cultura de la denuncia.</p> <p>El entregable <i>Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral</i> se encuentra en un 50% de avance, que consiste en el diseño del requerimiento y la tramitación administrativa correspondiente. El objetivo es identificar las buenas prácticas que resulten de la implementación del Protocolo, así como las omisiones procedimentales que deberán corregirse para prever y dar una adecuada atención al personal que pueda sufrir de HASL.</p> <p>El entregable <i>Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores</i> tiene un avance de 5%, dado que su fecha de inicio fue el 1 de mayo de este año. Este 5% corresponde al inicio del diseño del servicio que se requiere para esta campaña.</p>	

Los resultados obtenidos al momento permiten confirmar que el Instituto requería de un mecanismo integral para la prevención, atención y sanción de estos casos y que a partir de ello se tiene una ventana de oportunidad en el Protocolo, que deberá mejorar los procedimientos de prevención, atención y sanción de conductas violentas en climas e instalaciones laborales.

Las acciones llevadas a cabo en esta materia se relacionan con el apartado específico de Quejas del Programa vigente en la materia, así como el del promover espacios libres de violencia, indicado en el inciso k) del artículo 70 del Reglamento Interior.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Por el tiempo en el que se presta esta información y los tiempos de los reportes que revisará el Inmujeres, no se tienen al momento información sobre observaciones al reporte que se presentará sobre presupuesto etiquetado.

<p>Unidad Responsable</p> <p>Unidad Técnica Igualdad de Género y No Discriminación</p>	<p>Fecha de inicio:</p> <p>01/05/2015</p>	<p>Fecha de término:</p> <p>15/12/2015</p>
<p>Proyecto específico:</p> <p>Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE</p> <p>Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:</p> <p>Encauzar el sistema permanente de sensibilización presencial en materia de no discriminación en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.</p> <p>Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje.</p> <p>Impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional.</p> <p>Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas.</p>	<p>Objetivo(s):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	

<p>Presupuesto:</p> <p><u>Proyecto de Anexo 13.</u></p> <p>Monto asignado: \$ 2,200,000.00</p> <p>Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$0</p> <p>Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$2,200,000.00</p>	
<p>Entregable(s) programados:</p> <p>IN70901. Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección.</p> <p>Investigación que deberá integrar la perspectiva de género como una herramienta de análisis que permita identificar las faltas que la normatividad interna reproduce, e incluso sigue reforzando, para que las mujeres no puedan acceder a puestos de toma de decisiones en el INE bajo condiciones de igualdad con respecto a los hombres.</p> <p>IN70902. Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de Igualdad Institucional.</p> <p>Se trata de una evaluación diagnóstica de la capacitación que ha tomado el personal del Instituto desde 2012 a la fecha, con objeto de planear, proyectar y diseñar las actividades necesarias en la formación de temas derivados del conocimiento de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación.</p> <p>IN70903. Manual de Lenguaje Incluyente para el INE.</p> <p>Este será un Manual de lenguaje ciudadano e incluyente para el Instituto Nacional Electoral, que contemple una revisión jurídica que garantice la legalidad y certeza de las decisiones de la autoridad y que facilite la comunicación con la ciudadanía y los diferentes actores de la contienda política electoral.</p>	
<p>Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:</p> <p>El entregable <i>Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección</i> tiene un avance de 5%, lo que representa el diseño del requerimiento especializado, así como el inicio de gestiones administrativas. Es pertinente informar que esta actividad tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015.</p> <p>El entregable <i>Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de igualdad Institucional</i> que tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015, tiene actualmente un avance de 5%. Este porcentaje de avance representa el diseño especializado del requerimiento, así como el inicio de gestiones administrativas.</p>	

Este entregable pretende ordenar la sensibilización y capacitación a la que refiere el Programa en la materia vigente, con el propósito de dotar de lógica que permita una mayor eficiencia y eficacia a los recursos que se invierten, y a largo plazo, asegurar la transversalización e institucionalización del derecho a la no discriminación y la perspectiva de género.

El entregable **Manual de Lenguaje Incluyente para el INE** tiene actualmente un avance de 5%, lo que representa el diseño del requerimiento especializado, así como el inicio de gestiones administrativas. Dicho entregable tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015. Se pretende trabajar de manera conjunta con la Dirección Jurídica y la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales para la integración de lenguaje ciudadano, incluyente y nuevos modelos de documentación institucional.

Este entregable aporta directamente en la actividad indicada como “Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje...” parte del programa vigente en la materia del INE.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Por el tiempo en el que se presta esta información y los tiempos de los reportes que revisará el Inmujeres, no se tienen al momento información sobre observaciones al reporte que se presentará sobre presupuesto etiquetado.

<p>Unidad Responsable</p> <p>Unidad Técnica de Fiscalización</p>	<p>Fecha de inicio:</p> <p>04/05/2015</p>	<p>Fecha de término:</p> <p>30/11/2015</p>
<p>Proyecto específico:</p> <p>Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización</p>	<p>Objetivo(s):</p> <p>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.</p>	
<p>Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:</p> <p>Otro.</p>		
<p>Presupuesto:</p> <p><u>Proyecto de Anexo 13.</u></p> <p>Monto asignado: \$ 2,520,200.00</p> <p>Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$0</p> <p>Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$1,362,400.00</p>		

Entregable(s) programados:

1. IN40201 Diplomado fiscalización con perspectiva de género
2. IN40202 Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y liderazgo político de las mujeres
3. IN40203 Modelo de análisis con perspectiva de género del gasto de los partidos políticos en el PEF 2014-2015
4. IN40204 Contraloría Social.

Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

Se han realizado los trámites administrativos entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Dirección Ejecutiva de Administración para la contratación de asesorías especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización.

Con la obtención de las contrataciones se cumplirá con el objetivo y el desarrollo de las actividades del proyecto, obteniendo como resultado la identificación de errores, omisiones y puntos de mejora a través de un acompañamiento de los Programas Anuales de Trabajo de los Partidos Políticos, se identificarán los sesgos de género en el ejercicio del gasto programado de los partidos en sus aspectos sustantivos y procurando que se avance a una igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a cargos públicos, avance político de las mujeres y de los recursos.

Asimismo crear competencias en materia de fiscalización con perspectiva de género al personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización, adquiriendo conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de fiscalización del gasto programado.

Se da cumplimiento con el Presupuesto de Egresos de la Federación sobre el recurso etiquetado del Anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres”.

No se ha ejercido el presupuesto programado de este trimestre debido a las cargas de trabajo que tiene el personal de la Unidad Técnica de Fiscalización derivado del el Proceso Electoral 2015.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Por el tiempo en el que se presta esta información y los tiempos de los reportes que revisará el Inmujeres, no se tienen al momento información sobre observaciones al reporte que se presentará sobre presupuesto etiquetado.

Unidad Responsable Unidad Técnica de Fiscalización	Fecha de inicio: 25/04/2015	Fecha de término: 4/12/2015
Proyecto específico: Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	Objetivo(s): 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. Propiciar el mejoramiento laboral y la potenciación del capital humano para la fiscalización efectiva en buen ambiente laboral	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Otro		
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u> Monto asignado: \$ 1,465,000.00 Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$0 Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$182,600.00		
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 1. IN10101 Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género 2. IN10102 Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF 3. IN10103 Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL 4. IN10104 Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género 5. IN10105 Materiales Médicos 		
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: <p>Se han realizado los trámites administrativos entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Dirección Ejecutiva de Administración para la contratación de asesorías especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral.</p>		

Con la obtención de las contrataciones se cumplirá con el objetivo y el desarrollo de las actividades del proyecto, obteniendo como resultado propiciar el mejoramiento laboral, un trabajo equitativo y organizado para el logro de los objetivos de la Unidad, trabajo sano y compatible con la vida personal y laboral, Además a través de un análisis los especialistas valorarán que las prácticas y procedimientos que lleva a cabo la Unidad procuren condiciones para el trabajo digno y atendiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Se da cumplimiento con el Presupuesto de Egresos de la Federación sobre el recurso etiquetado del Anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres”.

No se ha ejercido el presupuesto programado de este trimestre debido a las cargas de trabajo que tiene el personal de la Unidad Técnica de Fiscalización derivado del el Proceso Electoral 2015. En este sentido es importante mencionar que otra situación que ha influido en el retraso para el procedimiento del desarrollo de las actividades y del ejercicio del presupuesto es que aún no se tiene firmado el acuerdo de autorización.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Por el tiempo en el que se presta esta información y los tiempos de los reportes que revisará el Inmujeres, no se tienen al momento información sobre observaciones al reporte que se presentará sobre presupuesto etiquetado.

<p>Unidad Responsable</p> <p>Dirección Ejecutiva de Administración</p>	<p>Fecha de inicio:</p> <p>01/05/2015</p>	<p>Fecha de término:</p> <p>15/12/2015</p>
<p>Proyecto específico:</p> <p>Impacto y prospectiva de la aplicación de la paridad de género en el registro de candidaturas durante el Proceso Electoral Federal 2014-2015.</p>	<p>Objetivo(s):</p> <p>Diseñar, elaborar y difundir una Memoria documental a partir de la visión de especialistas en la materia, que contenga un estudio pormenorizado de la implicación de la reforma político 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.</p>	
<p>Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:</p> <p>Otro</p>	<p>en el registro de candidaturas a cargos de diputaciones por ambos principios, así como su efectividad en la conformación de la Cámara de Diputados.</p>	
<p>Presupuesto:</p> <p><u>Proyecto de Anexo 13.</u></p> <p>Monto asignado: \$ 1,300,000.00</p>	<p>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</p>	

<p>Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$0</p> <p>Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$0</p>	<p>Proceso, en torno al registro paritario de candidaturas en el ámbito federal.</p>
<p>Entregable(s) programados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Invitación virtual a los foros de discusión de resultados. 2. Memoria documental 	
<p>Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:</p> <p>El pasado 30 de marzo, tuvo lugar la segunda sesión ordinaria del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, en la cual se puso a consideración de sus integrantes, entre otros asuntos, la presentación y, en su caso, aprobación del Cronograma de Trabajo 2015, que en este momento se presenta a consideración de este órgano colegiado. Así, en la sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el pasado 27 de abril, se aprobó el Cronograma Anual de Trabajo en Materia de Género, No Discriminación y Cultura Laboral para 2015 del Instituto, en el que se incorporó el presente proyecto.</p> <p>Parte de las acciones que permitirán la integración de la memoria documental, son la elaboración de un estudio especializado respecto la evolución y establecimiento de cuotas en el registro de las candidaturas al Congreso de la Unión en México desde su implementación a la fecha, así como un diagnóstico respecto de las causas de excepción aplicadas por los partidos políticos a las cuotas de género para candidaturas al Congreso de la Unión, desde su implementación y hasta el Proceso Electoral Federal 2015.</p> <p>Así, la Dirección Ejecutiva además de presentar el alcance del Proyecto, como coadyuvante en el cumplimiento de los objetivos del Grupo de Trabajo de Paridad de Género del Proceso Electoral Federal 2014-2015, ha iniciado con los trámites administrativos que requiere la contratación de tales servicios.</p> <p>A la fecha no ha sido necesario ejercer el recurso para el desarrollo de los entregables programados.</p>	
<p>En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:</p> <p>Por el tiempo en el que se presta esta información y los tiempos de los reportes que revisará el Inmujeres, no se tienen al momento información sobre observaciones al reporte que se presentará sobre presupuesto etiquetado.</p>	

II. Informe de avances al segundo trimestre (Actividades con gasto ordinario o proyectos con recursos diferentes al Anexo 13)

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Fecha de inicio: 07/01/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Actividad: Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación	Objetivo(s): 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Otro.		
Presupuesto: Gasto ordinario		
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 1. Minutas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del GTGNDyCL 2. Base de datos, informes y documentos derivados de las actividades atendidas en materia de igualdad de género y no discriminación. 3. 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. 		
Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: Con base en el calendario anual de sesiones del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, aprobado en la primera sesión ordinaria de 2015 por esta instancia, se ha cumplido al 100% con los entregables programados, a saber: <ul style="list-style-type: none"> • Organización y conducción de la tercera sesión ordinaria del GTGNDyCL, el 18 de mayo de 2015, para lo cual fue preparada la documentación correspondiente: oficios-convocatoria, orden del día, seguimiento de acuerdos y compromisos, minuta de la sesión precedente, listas de asistencia, personificadores, documentos para desahogar los puntos específicos del orden del día. 		

Asimismo fue elaborado y enviado a integrantes e invitadas(os) del Grupo de Trabajo el documento denominado "Contribución del INE a la igualdad de género 2013-2014".

Unidad Responsable Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	Fecha de inicio: 12/01/2015	Fecha de término: 31/08/2015
Proyecto específico: Elecciones sin discriminación	Objetivo(s): 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.		
Presupuesto: Monto asignado: \$525,000.00 Monto modificado: \$747,750.00 Monto ejercido al 30 de junio de 2015: \$304,268.00 Monto comprometido al 30 de junio de 2015: \$375,000.00		
Entregable(s) programados: PE70101. Cápsulas informativas para unas elecciones sin discriminación. Grabaciones a cargo de funcionarios y funcionarias para visibilizar las acciones institucionales que garantizan la emisión del voto sin discriminación. PE70102. Folletos Elecciones sin discriminación. Folletos con información institucional que promueven el voto de personas con discapacidad, particularmente debilidad visual y discapacidad intelectual. PE70103. Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC.		

Investigación que analizará si los procedimientos institucionales de capacitación tienen elementos que impiden una mayor participación como funcionarios y funcionarias de casilla de personas que tienen alguna discapacidad.

Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

Las videoconferencias tuvieron un ajuste en su formato, por lo que finalmente el entregable fue una serie de 10 **Cápsulas informativas** que pueden consultarse en la siguiente liga:

[http://www.ine.mx/archivos2/portal/Elecciones/Proceso Electoral Federal 2014-2015/EleccionessinDiscriminacion/](http://www.ine.mx/archivos2/portal/Elecciones/Proceso_Electoral_Federal_2014-2015/EleccionessinDiscriminacion/).

Esta actividad está realizada al 100%.

El entregable **Folletos Elecciones sin discriminación** está concluido al 97%. De este folleto se mandaron imprimir 80 mil ejemplares en tinta, y 4800 en tinta y Braille, distribuidos entre 11 Juntas Locales y 61 Juntas Distritales Ejecutivas y tres instituciones del Gobierno Federal que atienden a público con alguna discapacidad. Al momento, se esperan los informes de difusión de este folleto por parte de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas para elaborar el informe final de esta actividad. Dichos informes ya se han solicitado al área del INE correspondiente.

El entregable **Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC** se encuentra actualmente en curso, y lleva un porcentaje de avance de 59% que implica el diseño especializado del requerimiento para realizar esta investigación; dar seguimiento a los procedimientos administrativos; proporcionar la información institucional que requiere el grupo de investigadores. Por parte de la UNAM, ha llevado a cabo ya la revisión de la normativa respectiva, ha realizado 3 grupos de enfoque con personas que han fungido como CAE, y hecho entrevistas a informantes especializados.

Los dos primeros entregables en materia de no discriminación han permitido visibilizar las acciones institucionales que están vigentes, y que han sido pensadas para que la ciudadanía en general, y particularmente quienes tienen alguna discapacidad, puedan ejercer sus derechos políticos en igualdad de condiciones.

La investigación se inserta en el cumplimiento de los incisos c) y g) del artículo 70 del Reglamento Interno, además de dar cumplimiento con la línea de acción 6.4.4 del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 que a la letra señala: Promover un diagnóstico de identificación de obstáculos para la integración de mesas directivas de casilla con personas con discapacidad en las elecciones federales.

Unidad Responsable Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	Fecha de inicio: 23/03/2015	Fecha de término: 15/04/2015
Proyecto específico: Propuesta para la definición de Liderazgo y gobernabilidad en materia de Género y No Discriminación	Objetivo(s): Elaborar la propuesta para dilucidar el área que debe comandar la Política de Igualdad de Género en el INE.	
Presupuesto: Gasto ordinario		
Entregable(s) programados: Propuesta para ser presentada a la oficina de la Presidencia del Consejo General.		
Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: <p>Para la atención de este tema, la UTIGyND realizó una primera propuesta de Gobernabilidad del tema de Igualdad de Género y No Discriminación del INE a partir de la revisión de experiencias transversales dentro de la Institución, así como de la forma en que el tema es tratado en otras instituciones. Dicha propuesta se hizo llegar vía correo electrónico a la UTP en fecha 13 de abril de 2015 para solicitar su apoyo en términos de contener los elementos suficientes y necesarios para considerarla adecuada, y en su caso, solicitar los comentarios y apoyo para complementar lo necesario.</p> <p>Complementando con observaciones hechas por la UTP, se hizo llegar la versión el jueves 25 de junio a la Coordinación de Asesores de la Presidencia del Consejo. Esta nueva versión también se hizo llegar de nueva cuenta a la Unidad Técnica de Planeación para la revisión correspondiente..</p>		

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Fecha de inicio: 01/06/2015	Fecha de término: 31/06/2015
Proyecto específico: Sensibilización del personal en materia de No Discriminación	Objetivo(s): Promover la sensibilización del personal al interior de la DEPPP en materia de no discriminación, con la finalidad de propiciar un clima incluyente.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:		

<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>Presupuesto: Gasto ordinario</p>	
<p>Entregable(s) programados:</p> <p>Correo(s) electrónico(s) de solicitud de inscripción Constancia(s) emitida(s) por Conapred.</p>	
<p>Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:</p> <p>Una vez transcurrido el día de la jornada electoral, se retomó la comunicación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), para conocer los calendarios de inscripción a los cursos auto-instructivos que ofrece dicha institución. De esta forma proporcionaron el calendario y considerando que la inscripción para el siguiente periodo inicia el 20 de julio, la capacitación que se proporcioné al personal, será reportada para el siguiente periodo.</p>	

III. Actividades realizadas no calendarizadas

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
Apoyo especializado y asesoría. Apoyar y dar asesoría especializada en materia de igualdad de género y no discriminación.	Se revisaron y sugirieron algunas modificaciones al material que trabajaron diferentes juntas ejecutivas de Tamaulipas en materia de “Elecciones sin discriminación”, en materia de la campaña que realizaron como parte de las metas colectivas programadas en este año. También se revisaron y sugirieron algunas mejoras a las propuestas hechas por parte de la Junta Local del Nayarit como parte del cumplimiento de la meta colectiva en materia de la campaña de prevención del HASL que tienen programada para este año.	UTIGyND
Relación Interinstitucional. Relación interinstitucional en el ámbito gubernamental, social, nacional e internacional sobre género y no discriminación por parte del INE para el fortalecimiento de la institucionalización y transversalización al interior de éste, como en la coadyuvancia que en esta materia se tenga para el Estado Mexicano.	Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México. Como parte de la integración del Movimiento, se asistió a las reuniones en representación institucional. Adicionalmente, el 21 de mayo se llevó a cabo un evento para conmemorar el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo; se distribuyó material de difusión y divulgación relacionado con diversidad cultural como parte de la participación del INE.	UTIGyND como representante DECEyEC en la distribución de material
	Comité Técnico Especializado en Información sobre Discapacidad: como invitado, se asistió y participó en la sesión ordinaria. Así mismo, se analizó un proyecto de Glosario de Términos sobre Discapacidad y se elaboraron las observaciones pertinentes que fueron enviadas a la Secretaría de Acuerdos en cumpliendo con el acuerdo del Comité.	UTIGyND como representante DERFE participante en Grupo de Trabajo
	Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México. Se sigue trabajando en la colaboración del esfuerzo conjunto entre el TEPJF, el Inmujeres y el INE para el funcionamiento del Observatorio. Por ello, y dada la generación de distinta información de interés en la materia por los Procesos Electorales 2014-2015, se recopiló y remitió la información en comento. Se ha participado en las reuniones que se han generado. Se apoyó en la organización del evento de presentación de la Plataforma web del mismo llevada a cabo en el Auditorio del INE.	UTIGyND como representante DEPPP DECEyEC UTTyPDP UTF UVOPL
	Se atendió la reunión de trabajo convocada por el Inmujeres el día 27 de abril de 2015.	UTIGyND como enlace
	Como parte del interés del IEDF por integrar mayores elementos de inclusión en las casillas electorales, se participó en la revisión del anexo	DECEyEC DEOE UTIGyND

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
	técnico específico al convenio de elecciones concurrentes, así como de material elaborado para el efecto, dada la solicitud del Consejero Presidente del Consejo Local del INE en el DF.	
	Se atendió entrevista con personal del órgano administrativo electoral de Perú para el proyecto “Mujer e inclusión ciudadana”, específicamente para intercambiar punto de vista sobre las formas en las que en México se está abordando el tema de la violencia política en contra de las mujeres.	UTIGyND
	Se asistió a la primera reunión del Grupo de Trabajo para el Seguimiento de las Recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la ONU, realizada el 28 de abril de 2015; donde fue difundida la primera cápsula de la serie “elecciones sin discriminación”, donde el Consejero Presidente, Dr. Lorenzo Córdova Vianello, expone los avances en la materia que ha impulsado el INE.	DECEyEC
Divulgación y seguimiento. Acciones de divulgación y seguimiento en materia de las acciones institucionales para favorecer la igualdad de género y la no discriminación.	Se participó en el Grupo de Trabajo de Divulgación y Seguimiento del Cumplimiento de las Obligaciones relativas a la Paridad de Género en la Postulación de Candidaturas y el Liderazgo Político de las Mujeres del Se ha atendido la Secretaría Técnica del, en el Proceso Electoral Federal 2014-201, El Grupo de trabajo se instaló el 6 de abril. El miércoles 27 de mayo y el lunes 15 de junio, se llevaron a cabo sesiones del Grupo de Trabajo.	DEPPP UTF UVOPL Presidencia del GTGNDyCL UTTyPDP DECEYEC UTIGyND como secretaria técnica
	Presentación del tema “Fiscalización al presupuesto del 3%”. Se realizó en las instalaciones de oficinas centrales y tuvo como propósito presentar como se desarrolla el proceso de fiscalización del presupuesto por parte de la Unidad Técnica de Fiscalización enfocada en la revisión a los presupuestos etiquetados de los partidos políticos para generar liderazgo político en las mujeres.	UTF
Divulgación interior. Divulgar al interior del INE de la información relaciona con la perspectiva de	Se realizaron comunicaciones de “Entérate” en diversas fechas sobre temas relacionados: <ul style="list-style-type: none"> • 1 de abril “Divulgación del Acuerdo General por el que se aprueba la creación temporal del Grupo de Trabajo” • 6 de abril “Día Mundial de la Salud” 	UTIGyND CNCS

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
<p>género y no discriminación y concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15 mayo “Folleto Elecciones sin Discriminación” • 18 de mayo “Presentación del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, por el INE, el TEPJF y el INMUJERES” • 25 mayo: “Únete al Día Naranja, Fin a la violencia contras las Mujeres y Niñas” • 24 junio: “Únete al Día Naranja, Fin a la violencia contras las Mujeres y Niñas” • 25 junio “Únete a una vida sin Violencia” 	
	<p>Difusión de comunicación e información (marzo a junio). De manera permanente, vía correo electrónico, se ha informado a las y los titulares de las direcciones de la DEPPP, acerca de la conmemoración de distintos días, remitiendo material proporcionado por el CONAPRED para su conocimiento y difusión entre el personal a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial • 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar • 30 de abril, Día de la niñez. 	DEPPP
	<p>Informe y publicación de los programas anuales de trabajo de los comités directivos estatales y partidos políticos locales. Se compartió el Programa Anual de Trabajo (PAT) de los Partido Políticos nacionales y locales, con la finalidad de colaborar en la divulgación y seguimiento de las acciones orientadas al cumplimiento de la obligación de los partidos políticos en el ejercicio del gasto programado en las actividades de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres así como de actividades específicas.</p>	UTF
<p>Prevención de la violencia laboral. Propiciar espacios laborales libres de violencia</p>	<p>Se siguió fungiendo como administradora del Buzón de Quejas y Denuncias. Es importante señalar que en caso de que algún caso no pudiera ser atendido por no cumplir con lo estipulado con el protocolo o con el manual respectivo, se informaba a la persona denunciante, además de que se proporcionaba información que pudiera ser de utilidad para la adecuada presentación o vía de denuncia para los casos en comento.</p>	UTIGyND

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
	<p>Se revisaron y analizaron las propuestas de Diplomado “Desarrollo de Competencias para la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral”, así como de diversos cursos que en la materia se pretenden dar al personal. Se hicieron observaciones y recomendaciones tanto por notas, como en reunión de trabajo convocada por la propia DEA. Se pretende aportar elementos para mejorar la eficiencia y eficacia de esta inversión, así como cuidar que los mismos estén impartidos por personal experto y en la lógica de las acciones que se han desarrollado por parte del instituto.</p>	DEA SE DESPEN UTIGyND
	<p>En atención a la solicitud recibida por medio del Vocal Ejecutivo de la Junta Ejecutiva del DF, se atendió una reunión con las Consejeras Electorales y el Consejero Presidente del consejo Distrital 18 del DF. Lo anterior derivado de un caso de violencia intrafamiliar que a su decir, sufría una CAE. Derivada de dicha reunión se realizaron recomendaciones al Consejero Presidente para la atención del caso, cuidando la no revictimización de la afectada y la protección que le corresponde al Instituto de la prestadora de servicios.</p>	UTIGyND
	<p>Se ha dado seguimiento a la atención de un caso de una persona del INE que solicitó la asignación de un lugar para personas con discapacidad dada las limitaciones físicas derivadas de una enfermedad que padece. Con el propósito de asegurar que una situación similar no se vuelva a repetir, se solicitó trabajar con personal de la DEA de las áreas que pudieran intervenir en tal tema para construir mecanismos eficientes y eficaces en la atención de casos similares.</p>	UTIGyND DEA
	<p>En los casos en que personal del INE se ha acercado a la UTIGyND para buscar asesoría en materia de HASL, se ha orientado para ello, incluso se ha concertado citas para la atención de las áreas correspondientes.</p>	UTIGyND
	<p>Participación activa campaña Día Naranja, para sensibilizar a las personas sobre la violencia que sufren mujeres y niñas.</p>	UTIGyND DJ
Registro de candidaturas a diputaciones federales (22 al	<p>Se llevó a cabo la verificación del cumplimiento del registro paritario de género en las candidaturas a diputadas y diputados al Congreso de la Unión por el principio de mayoría relativa y por el principio de</p>	DEPPP

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
29 de marzo) y sustituciones y cancelaciones (del 4 de abril al 7 de junio)	<p>representación proporcional en el Proceso Federal Electoral 2014-2015, de lo cual se dio cuenta a través del Acuerdo aprobado por el Consejo General en su sesión del 4 de abril de 2015, identificado con la clave INE/CG162/2015, que específicamente en los considerandos del 24 al 32, explica el análisis realizado para determinar dicho cumplimiento.</p> <p>Asimismo, a través de 11 Acuerdos aprobados por el Consejo General (INE/CG170/2015 de 8 de abril, INE/CG171/2015 de 15 de abril, INE/CG201/2015 de 22 de abril, INE/CG224/2015 de 29 de abril, INE/CG241/2015 de 6 de mayo, INE/CG266/2015 de 13 de mayo, INE/CG277/2015 de 20 de mayo, INE/CG320/2015 de 27 de mayo, INE/CG336/2015 de 3 de junio, INE/CG342/2015 de 5 de junio e INE/CG346/2015 de 7 de junio), se aprobaron sustituciones y cancelaciones respecto del registro de candidaturas a diputaciones federales por ambos principios por el periodo del 4 de abril al 7 de junio, verificando que ninguna la de las modificaciones impactaran en el registro paritario aprobado inicialmente.</p>	

IV. Sesiones realizadas del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

3ª. Sesión Ordinaria (18 de mayo de 2015)

Principales asuntos abordados	Asistentes
<p>Presentación y aprobación del primer informe trimestral de actividades 2015 del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral; y presentación, a cargo de las Unidades Responsables, de los avances al primer trimestre de los proyectos con recursos del Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2015.</p>	<p>Mtro. Luis Javier Vaquero. Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Presidente del Grupo de Trabajo.</p> <p>Mtro. Raúl Sánchez Salgado. Subdirector de Seguimiento y Evaluación. DECEyEC.</p> <p>Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido. Encargada de Despacho de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>Lic. René Nohel Durán Vergara. Asesor del Secretario Ejecutivo. Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Mtra. Silvia Dariela Sánchez Miranda. Líder de Proyectos de Procesos Estadísticos. DERFE.</p> <p>Lic. Martha Patricia Aguilar Espinosa. Líder de Proyecto. DEPPP.</p> <p>Lic. María del Carmen Colín Martínez. Directora de Planeación y Seguimiento. DEOE.</p> <p>Lic. María de la Luz Medina Meza. Jefa de Departamento de Políticas. DESPEN.</p> <p>Mtro. Marco Vinicio Gallardo Enríquez. Coordinador de Enlace Institucional. DEA</p> <p>Lic. Alberto García Sarubbi. Coordinador Nacional de Comunicación Social. CNCS</p> <p>Mtro. Raymundo Ramírez Navarro. Director de Asuntos Laborales, Dirección Jurídica.</p> <p>Lic. José Jenaro Gutiérrez Ramírez. Líder de proyecto A8. UTP.</p> <p>Lic. Yanina de la Cruz Posadas. Directora de Evaluación y Normatividad, Contraloría General.</p> <p>Lic. María del Carmen Fernández. Fuentes. Subdirectora de Datos Personales, Consulta y Vinculación, UTyPDP.</p> <p>C. Elvira Duque de la Torre. Analista de Tecnologías de la Información. UNICOM.</p> <p>Lic. Beatriz Ramírez Morales. Directora de Desarrollo, Información y Evaluación. UTVOP.</p> <p>Lic. Guadalupe del Pilar Loyola Suárez. Subdirectora de Procedimientos Administrativos Sancionadores. UTCE.</p> <p>Lic. Rosa María Mejía Morales. Subdirectora de Órganos Desconcentrados. SE.</p> <p>Mtra. Farah Munayer Sandoval. Asesora del CE Ciro Murayama Rendón.</p>

	<p>Mtra. Daniela Reyes Lara. Asesora de la CE Pamela San Martín Ríos y Valles.</p> <p>Lic. Alejandro López Hernández. Asesor del CE Enrique Andrade González.</p> <p>Lic. Elvira Batún Malvárez. Subdirectora de Recursos Humanos, DERFE.</p> <p>Mtro. Sergio Santiago Galván. Director de Educación Cívica y Participación Ciudadana. DECEyEC.</p> <p>Lic. Ximena Avelarde Martínez. Líder de proyecto de evaluación de programas de capacitación. DECEyEC.</p> <p>Dra. Imelda Baca Prieto. Analista de Género y No Discriminación. DEA.</p> <p>Mtro. Alberto Ignacio Granados Córdova. Analista Jurídico Laboral. DEA.</p> <p>C. Gabriela Senties Mellado. Jefa de Departamento de Medios Electrónicos. CNCS.</p> <p>Lic. Jacqueline Ramírez Sabido. Profesional Dictaminador de Servicios Especializados. Contraloría General.</p>
--	--