

**INE/JGE94/2023**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA LABORAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL**

**G L O S A R I O**

<b>CONAPRED</b>	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
<b>Consejo General</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>DEA</b>	Dirección Ejecutiva de Administración
<b>DECEyEC</b>	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
<b>Decreto</b>	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y se expide la Ley General de los Medios de Impugnación en Materia Electoral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de marzo de 2023
<b>DESPEN</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>DHASL</b>	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral
<b>Estatuto</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
<b>GT-NMX-INE</b>	Grupo de Trabajo para la Implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma

	Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>Instituto/INE</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>Junta</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo
<b>LFPED</b>	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
<b>LGAMVLV</b>	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
<b>LGIFE</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
<b>LGIMH</b>	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
<b>LGIPD</b>	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
<b>Lineamientos</b>	Lineamientos de Operación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE)
<b>Manual</b>	Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral
<b>Norma/Norma Mexicana</b>	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
<b>RIINE</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>SPEN</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>UTIGYND</b>	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

## ANTECEDENTES

- I. **Realización de acciones para determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.** El 31 de marzo de 2014, el Consejo General del entonces Instituto Federal Electoral emitió el acuerdo CG181/2014 por el que se aprobó la realización de acciones para determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual, en el que se acordó que *“la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, el Grupo de Trabajo y la Dirección Jurídica, tendrán un plazo de 60 días hábiles a fin de efectuar las acciones necesarias para determinar los impactos señalados y proponer las reformas estatutarias pertinentes y un proyecto de Protocolo Integral para Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en el que se contemplen dichos impactos”*. Se estableció, además, que el documento generado sería presentado al Consejo General del Instituto.
- II. **Aprobación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral por la Junta.** El 27 de junio de 2014, la Junta emitió el acuerdo JGE30/2014 por el que se aprobó el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral y se realizó la presentación de los impactos para la implementación del mismo, en cumplimiento a lo mandatado en el Acuerdo CG181/2014 del Consejo General del entonces IFE.
- III. **Aprobación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral por el Consejo General.** El 2 de julio de 2014, el Consejo General emitió el acuerdo INE/CG84/2014 por el que se aprobó el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del INE, así como los impactos para la implementación de este.
- IV. **Reglamento Interior del INE.** El 19 de noviembre de 2014, el Consejo General del expidió mediante acuerdo INE/CG268/2014 el RIINE, el cual ha sufrido diversas modificaciones a través de los siguientes acuerdos:

- a) **Acuerdo INE/CG479/2016:** El 15 de junio de 2016, el Consejo aprobó la modificación de diversos artículos del RIINE, relacionados con las obligaciones de las comisiones permanentes.
- b) **Acuerdo INE/CG336/2017:** El 20 de julio de 2017, el Consejo aprobó la reforma al RIINE, con el objetivo de armonizarlo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- c) **Acuerdo INE/CG392/2017:** El 5 de septiembre de 2017, el Consejo aprobó la reforma al RIINE, a fin de que las atribuciones de los diversos órganos del Instituto fueran congruentes y eficaces conforme con la realidad y experiencia actual; facilitar el trabajo institucional, determinar y dar certeza a la esfera de competencias de los órganos y áreas del Instituto.
- d) **Acuerdo INE/CG32/2019:** El 23 de enero de 2019, el Consejo aprobó la reforma al RIINE, con el propósito de realizar adecuaciones a la estructura orgánica del INE para dar continuidad al ejercicio de las atribuciones en materia de planeación de las áreas que conforman esta institución, derivado de la fusión-compactación de la Unidad Técnica de Planeación.
- e) **Acuerdo INE/CG163/2020:** El 8 de julio de 2020, el Consejo aprobó la reforma al RIINE, con el objetivo de dotar de facultades a las diversas áreas y órganos del Instituto para facilitar el cumplimiento de sus funciones derivado de reformas a leyes generales en temas como: mejora regulatoria, transparencia y archivos, así como aspectos generales derivados de la reforma en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género.
- f) **Acuerdo INE/CG252/2020:** El 31 de agosto de 2020, el Consejo aprobó la reforma al RIINE, con el objetivo de armonizar la normativa interna del Instituto, en específico, las atribuciones de las diferentes áreas y órganos del INE, con las disposiciones de la reforma en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género.

- V. Declaratoria de vigencia de la norma oficial mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.** El 19 de octubre de 2015, la Secretaría de Economía publicó en el DOF la declaratoria de vigencia de la norma oficial mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, misma que entró en vigor sesenta días naturales después de la publicación.
- VI. Aprobación del Estatuto y reformas al mismo.** Aprobación del Estatuto y reformas al mismo. El 30 de octubre de 2015, el Consejo General mediante acuerdo INE/CG909/2015, aprobó el Estatuto, mismo que fue publicado en el DOF el 15 de enero de 2016 y entró en vigor el 10 de marzo de 2016, el cual ha sufrido reformas a través de los siguientes acuerdos:
- a) **Acuerdo INE/CG162/2020:** El 8 de julio de 2020, el Consejo General aprobó la reforma al Estatuto, misma que fue publicada en el DOF el 23 de julio de 2020 y entró en vigor al día hábil siguiente de su publicación.
  - b) **Acuerdo INE/CG23/2022:** El 26 de enero de 2022, el Consejo General, aprobó adiciones y reformas al Estatuto en acatamiento a la sentencia SG-JLI-6/2020, dictada por la Sala Regional Guadalajara, del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y en cumplimiento al acuerdo INE/CG691/2020 emitido por el Consejo General a propuesta de la Junta, misma que fue publicada en el DOF el 17 de marzo de 2022.
- VII. Aprobación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral y las Líneas Estratégicas de la UTIGyND 2016-2023.** El 27 de enero de 2016, en sesión extraordinaria, el Consejo General aprobó, mediante acuerdo INE/CG36/2016, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral y las Líneas Estratégicas de la UTIGyND 2016-2023.
- VIII. Aprobación del Manual:** El 27 de marzo de 2017, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE47/2017 el Manual, el cual ha sufrido modificaciones a través de los siguientes acuerdos:
- a) **Acuerdo INE/JGE50/2019:** El 14 de marzo de 2019, la Junta aprobó modificar el Manual, emitido mediante acuerdo INE/JGE47/2017.

- b. **Acuerdo INE/JGE99/2019:** El 31 de mayo de 2019, la Junta aprobó modificar el Manual reformado mediante acuerdo INE/JGE50/2019.
  - c. **Acuerdo INE/JGE13/2021:** El 21 de enero de 2021, la Junta aprobó modificar el Manual reformado mediante acuerdo INE/JGE99/2019.
  - d. **Acuerdo INE/JGE56/2022:** El 17 de febrero de 2022, la Junta aprobó la modificación del Manual, reformado mediante acuerdo INE/JGE13/2021, entrando en vigor el día de su aprobación.
- IX. Aprobación del Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el INE.** El 20 de junio de 2019, en sesión ordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE112/2019 el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el INE.
- X. Aprobación del Manual de Organización Específico de la UTIGyND.** El 31 de octubre de 2019, en sesión ordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE198/2019 el Manual de Organización Específico de la UTIGyND.
- XI. Creación de la DHASL.** La emisión del nuevo Estatuto, incorporó la creación de un área especializada dentro de la Dirección Jurídica para el tratamiento y seguimiento de casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, (DHASL) para que a través de la misma se brindara atención y orientación al personal del Instituto, y fuera la instancia encargada de la recepción y atención integral, orientación legal y psicológica necesaria a las personas que padecen o han sufrido casos de hostigamiento o acoso laboral y sexual; de la capacitación y sensibilización para prevenir y combatir este tipo de conductas; de sustanciar el procedimiento de conciliación cuando así lo soliciten las personas en casos de acoso laboral y conflictos laborales, así como llevar a cabo diligencias previas de investigación sobre probables conductas infractoras a fin de determinar el inicio o no del procedimiento laboral sancionador.
- XII. Inicio de actividades de la DHASL.** El 6 de enero de 2021, la DHASL comenzó actividades de conformidad con las atribuciones que le fueron conferidas.

- XIII. Aprobación del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto.** El 30 de junio de 2021, en sesión ordinaria, el Consejo General aprobó mediante acuerdo INE/CG625/2021 el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral, abrogando el Protocolo aprobado mediante acuerdo INE/CG84/2014.
- XIV. Distintivo otorgado al Instituto por “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2021”.** En 2019, 2020 y 2021 el Instituto ha sido reconocido por el Programa Equidad MX de la Fundación Human Rights Campaign (HRC), con el distintivo “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2021”.
- XV. Convenio Específico de Colaboración INE/DJ/80/2021.** El Instituto y el Instituto Nacional de las Mujeres celebraron Convenio Específico de Colaboración INE/DJ/80/2021, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, impulsen conjuntamente el fortalecimiento de las acciones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres “PROIGUALDAD” 2020-2024.
- XVI. Aprobación del Manual de proceso y procedimientos de gestión de la política de igualdad de género y no discriminación.** El 6 de enero de 2022, en sesión extraordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE15/2022 el Manual de proceso y procedimientos de gestión de la política de igualdad de género y no discriminación.
- XVII. Creación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y sus Lineamientos de Operación.** El 26 de mayo de 2022, en sesión ordinaria, la Junta aprobó mediante acuerdo INE/JGE112/2022, la creación del Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE), así como sus Lineamientos de Operación.
- XVIII. Instalación del GT-NMX-INE.** El 20 de junio de 2022 quedó formalmente instalado el GT-NMX-INE, en cumplimiento al punto de acuerdo quinto del acuerdo de la Junta INE/JGE112/2022.

**XIX. Aprobación de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto por parte del GT-NMX-INE.** El 21 de marzo de 2023, en la sesión ordinaria el GT-NMX-INE aprobó la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto, de conformidad con los numerales 3 del apartado IX.2. y 2 del apartado IX. 5. de los Lineamientos para la operación del GT-NMX-INE.

**XX. Aprobación de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto por parte de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación.** El 23 de marzo de 2023, se envió a consideración de quienes integran la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto, en cumplimiento al numeral 2, inciso c), apartado VIII.1 De las facultades y responsabilidades de los Lineamientos para la operación del GT-NMX-INE.

**XXI. Observaciones de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación a la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación.** El 24 de abril de 2023, se envió para conocimiento del GT-NMX-INE, la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación derivado de algunas observaciones recibidas de las oficinas de las consejerías que se impactaron por no alterar el contenido de esta.

**XXII. Antecedentes relacionados con el Decreto:**

a) **Aprobación del Decreto de reforma electoral.** El 22 de febrero de 2023, la Cámara de Senadores aprobó el proyecto de Decreto de reforma electoral.

b) **Promulgación y publicación en el DOF del Decreto de reforma electoral.** El 2 de marzo de 2023, en uso de las facultades que le otorga la Constitución al Presidente de la República, se promulgó la reforma legal en materia político-electoral.

En términos del Decreto se destacan los artículos transitorios que a continuación se insertan:

**Primero.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.



...

**Tercero.** Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Las disposiciones generales emitidas por el Instituto Nacional Electoral con antelación a la entrada en vigor del presente Decreto seguirán vigentes, en lo que no se opongan a la Constitución y el presente Decreto, hasta en tanto el Consejo General del Instituto Nacional Electoral emita aquéllas que deban sustituirlas.

...

- c) **Inicio formal de la organización y aprobación de los trabajos y creación del Comité Técnico para la implementación de la reforma electoral 2023.** El 3 de marzo de 2023, el Consejo General aprobó mediante acuerdo INE/CG135/2023, dar inicio formal a la organización y aprobación de los trabajos de modificación de los instrumentos normativos y administrativos del Instituto y se creó el Comité Técnico para la Implementación de la Reforma Electoral 2023.
- d) **Controversia constitucional 261/2023.** El 9 de marzo de 2023, el INE presentó, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Controversia Constitucional en la que se solicitó se otorgara suspensión y, en tanto se pronunciara sobre el fondo de la controversia, se interrumpiera la aplicación de la reforma y, por lo tanto, sus efectos, de manera particular por lo que hace a la afectación a los derechos fundamentales de quienes integran el Instituto y a los derechos políticos de la ciudadanía.

Cabe señalar que la Controversia Constitucional que presentó el INE está articulada en cuatro ejes fundamentales: a) La violación al debido proceso legislativo por parte del Congreso de la Unión; b) La vulneración a la autonomía e independencia del Instituto por parte de los poderes Legislativo y Ejecutivo; c) La vulneración a las condiciones de equidad y de otros principios que deben regir las contiendas electorales, y d) La afectación de los derechos laborales del personal del INE que provoca dicha reforma, por la afectación a la estructura orgánica y a los derechos laborales de todo el personal del Instituto, así como la eliminación de aproximadamente el 85% de las plazas del Servicio Profesional Electoral.

- e) **Aprobación del Plan de Trabajo y Cronograma de actividades del Comité Técnico para la implementación de la reforma electoral 2023.** El 16 de marzo de 2023, el Consejo General aprobó

mediante acuerdo INE/CG136/2023 el Plan de Trabajo y Cronograma para la realización de las actividades necesarias para el cumplimiento de la reforma electoral 2023.

- f) **Aprobación del anteproyecto de acuerdo del Consejo General por el que se aprueban los Lineamientos para la revisión, redimensionamiento y compactación de la estructura orgánica de las unidades administrativas del Instituto.** El 23 de marzo de 2023, en su segunda sesión extraordinaria, el Comité Técnico para la implementación de la reforma electoral 2023 aprobó poner a consideración del Consejo General los Lineamientos para la revisión, redimensionamiento y compactación de la estructura orgánica de las unidades administrativas del Instituto.
- g) **Admisión de la Controversia Constitucional 261/2023.** Mediante proveído de 24 de marzo de 2023, el Ministro Instructor Javier Laynez Potisek admitió a trámite la controversia constitucional a la que se hizo referencia en el numeral IX del presente apartado y, en cuanto a la solicitud de suspensión, se ordenó formar el cuaderno incidental respectivo.
- h) **Acuerdo emitido en el incidente de suspensión derivado de la Controversia Constitucional 261/2023.** El 24 de marzo de 2023 se recibió en la Dirección Jurídica la notificación del acuerdo dictado en el incidente de suspensión derivado de la controversia constitucional 261/2023 en el cual el Ministro Ponente Javier Laynez Potisek concedió la suspensión frente a la totalidad del decreto impugnado, tomando en cuenta que, desde su perspectiva, este Instituto no podría operar con regularidad, ni cumplir la finalidad y funciones constitucionales que le corresponden, de manera que, ante tal medida cautelar, las cosas se deberían mantener en el estado en el que se encontraban y regían antes de la respectiva reforma.
- i) **Suspensión de los trabajos de modificación de los instrumentos normativos y administrativos del INE para la implementación de la reforma electoral 2023.** El 27 de marzo de 2023, el Consejo General aprobó mediante acuerdo INE/CG179/2023 la suspensión de los trabajos de modificación de

los instrumentos normativos y administrativos del Instituto para la implementación de la reforma electoral 2023, así como el Plan de Trabajo y Cronograma, aprobados mediante los diversos INE/CG135/2023 e INE/CG136/2023, en los términos señalados en los considerandos del referido acuerdo, en cumplimiento a lo ordenado en el acuerdo dictado en el incidente de suspensión derivado de la controversia constitucional 261/2023. En el punto segundo del acuerdo se determinó:

**SEGUNDO.** Las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas, así como los órganos desconcentrados locales y distritales del Instituto, **deberán aplicar en el ejercicio de sus funciones las disposiciones vigentes hasta antes de la publicación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LGIPE**, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y se expide la Ley General de los Medios de Impugnación en Materia Electoral.

- XXIII. Elección de las personas Consejeras Electorales del INE para el periodo 2023-2032.** El 31 de marzo de 2023 la Cámara de Diputados realizó el procedimiento de insaculación para la elección de Consejeras y Consejeros electorales del Consejo General, que ejercerán el encargo del 4 de abril de 2023 al 3 de abril de 2032, por el cual declaró electos como Consejera Presidenta a la Lic. Guadalupe Taddei Zavala, como Consejera Electoral a la Mtra. Rita Bell López Vences y como Consejeros Electorales al Mtro. Jorge Montaña Ventura y al Mtro. Arturo Castillo Loza, en sustitución de las personas Consejeras Electorales que concluyeron sus respectivos encargos.
- XXIV. Toma de protesta de los nuevos integrantes del Consejo General.** El 3 de abril de 2023 tuvo lugar la sesión protocolaria del Consejo General, en la que rindieron protesta del cargo de Consejera Presidenta, Consejera y Consejeros del Consejo General, respectivamente, la Lic. Guadalupe Taddei Zavala, la Mtra. Rita Bell López Vences, el Mtro. Jorge Montaña Ventura y el Mtro. Arturo Castillo Loza.

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

### **Primero. Competencia.**

La Junta General es competente para aprobar la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, párrafo 1, inciso c); 48, párrafo 1, incisos b) y o) de la LGIPE, en relación con el diverso 40, párrafo 1, incisos b), c), d) y o), del RIINE, en los que se establece que es atribución de este órgano coordinar y supervisar la ejecución de las Políticas y Programas Generales del Instituto, dictar los acuerdos y lineamientos necesarios para la adecuada ejecución de los acuerdos y resoluciones del Consejo; coordinar las actividades de las Direcciones Ejecutivas y las demás que le encomiende la ley, el Consejo o su Presidente y otras disposiciones aplicables.

Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el acuerdo emitido en el incidente de suspensión derivado de la Controversia Constitucional 261/2023 en el que se concedió la suspensión del Decreto de reforma electoral para efecto de que las cosas se mantengan en el estado en el que se encontraban y rijan las disposiciones vigentes antes de la respectiva reforma.

### **Segundo. Disposiciones normativas que sustentan la determinación.**

#### **Marco jurídico internacional**

- Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Artículos 11, 13 y 14 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Artículos 5, 13, 16, 17 y 18 de las Recomendaciones Generales CEDAW; 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998) de las Recomendaciones específicas CEDAW.
- Puntos 3 y 17 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

- Artículo 4 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Artículos 1, 2, 4 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Así como, los párrafos de la NMX-R-025-SCFI-2015 Secretaría de Economía las observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Artículo 1, inciso b) del Convenio (100) de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Artículo 1 del Convenio (105) de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Artículos 1, inciso a) y 2 del Convenio (111) de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **Marco jurídico nacional**

- I. **Igualdad de derechos.** De conformidad con el artículo 1º, párrafo quinto de la CPEUM, en México 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.
- II. **Protección al desarrollo familiar.** El artículo 4º párrafo primero, de la CPEUM, dispone que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

III. **Bases del derecho social al trabajo.** El artículo 123 de la CPEUM, fracción VII, señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad.

IV. **Derecho al trabajo.** El artículo 3 primer párrafo de la LFT, establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Este mismo artículo mandata en el segundo párrafo que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores (sic) por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

V. **Principio de igualdad en las condiciones de trabajo.** El artículo 56 de la LFT, señala que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esa Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en dicha Ley.

VI. **Prohibiciones a sus patrones o representantes.** El artículo 133 de la LFT señala que queda prohibido a los patrones (sic) y a sus representantes negarse a aceptar trabajadores (sic) por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

- VII. Definición de discriminación.** El artículo 1, fracción III de la LFPED, dispone que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- VIII. Medidas para prevenir la discriminación.** El artículo 9°, fracciones III y IV, de la LFPED establece que son conductas discriminatorias, prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- IX. Responsabilidad de las autoridades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.** El artículo 34, párrafo primero y fracción IX de la LGIMH, dispone que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de las mujeres en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas; y dispone también el establecimiento de estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.
- X. De la violencia laboral.** El artículo 10 de la LGAMVLV señala que la violencia laboral es aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir

en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

El artículo 11 de la misma LGAMVLV establece que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la LFT, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

### **Marco jurídico específico**

- XI. Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto.** Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución y 29, 30, párrafo 2 y 31, párrafo 1 de la LGIPE, disponen que el Instituto es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley, además contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades y atribuciones. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género.
- XII. Fines del Instituto.** El artículo 30, párrafo 1, incisos a), f) y h) de la LGIPE dispone que son fines del Instituto, contribuir al desarrollo de la vida democrática; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; así como garantizar la paridad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral.
- XIII. Estructura del Instituto.** El artículo 31, párrafo 4, de la LGIPE, establece que el Instituto se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y las demás aplicables; organizándose conforme al principio de desconcentración administrativa.



**XIV. Órganos centrales del Instituto.** El artículo 34, párrafo 1, inciso c) de la LGIPE, dispone que la Junta es uno de los Órganos Centrales del Instituto.

**XV. Integración y atribuciones de la Junta.** El artículo 47 de la LGIPE, señala que la Junta será presidida por quien presida el Consejo General y se integrará por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva y por quienes funjan como titulares de las Direcciones Ejecutivas del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral Nacional, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Administración, así como las personas titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, de la Unidad Técnica de lo contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales. La persona titular del Órgano Interno de Control podrá participar, a convocatoria de la Presidencia del Consejo General, en las sesiones de la Junta.

El artículo 48, numeral 1, incisos b) y o) de la LGIPE, en relación con el artículo 40, párrafo 1, incisos a), b), d) y o), del RIINE, la Junta tiene, entre otras atribuciones, fijar los procedimientos administrativos, conforme a las políticas y programas generales del Instituto, cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo General; coordinar y supervisar la ejecución de las políticas y programas generales del Instituto; coordinar las actividades de las Direcciones Ejecutivas; y las demás que le encomienden dicha Ley y otras disposiciones aplicables, el Consejo General o quien ocupe su Presidencia.

**XVI. Facultades de la persona titular de la Secretaria Ejecutiva.** De los artículos 49 y 51, párrafo 1, incisos f), n) y w) de la LGIPE y, 41, párrafos 1 y 2, incisos a) y l), del RIINE, se desprende que la persona titular de la Secretaría Ejecutiva coordina la Junta, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto; que tiene dentro de sus atribuciones orientar y coordinar las acciones de las Direcciones Ejecutivas, actuar como Secretario o Secretaria de la Junta, coordinar y supervisar la integración de los archivos de las sesiones y acuerdos de las comisiones temporales y las demás que le confiera la LGIPE, el Consejo General, quien presida el Consejo General, la Junta y otras disposiciones aplicables.

**XVII. Atribuciones de la DEA.** El artículo 50, incisos b), f), i), j) y k) del RIINE, establece que entre las atribuciones de la DEA, se encuentran establecer y aplicar las políticas generales, criterios técnicos y lineamientos a que se sujetarán los programas de administración de personal; recursos materiales y servicios generales; recursos financieros y de organización del Instituto; organizar y dirigir la administración de los recursos materiales, financieros, así como la administración del personal del Instituto; establecer los programas de capacitación permanente y especial y procedimientos para la promoción y estímulo del personal administrativo sometidos a la consideración de la Junta.

- a. Entre las temáticas de los programas de capacitación se deberán incluir aquellas relacionadas con la prevención, atención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género, e igualdad sustantiva, con el apoyo de la DECEyEC y con la opinión especializada de la UTIGYND; coadyuvar con la UTIGyND en la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral; y definir e implementar, previo acuerdo con la Dirección Ejecutiva del SPEN, los procedimientos de selección, capacitación y promoción que permitan al personal de la Rama Administrativa aspirar a su ingreso al SPEN en el sistema del Instituto, en los términos que establezca el Estatuto.

**XVIII. Atribuciones de la UTIGyND.** El artículo 70, párrafo 1, incisos c), f), g), k), m) y t) del RIINE, señala que, entre las atribuciones de la UTIGyND, están proponer a las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas, y Órganos Desconcentrados, la implementación de políticas, programas y proyectos en materia de paridad de género, igualdad sustantiva, así como de prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género con base en la Política Institucional; proponer a la Junta, previo conocimiento para análisis u observaciones por parte de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, las medidas conducentes para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género, la paridad de género, la no discriminación y la prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género en los programas y proyectos de las distintas áreas del Instituto, para su presentación al Consejo; analizar los procesos institucionales y, en su caso, proponer el rediseño de los mismos propiciando que la perspectiva de género, la paridad de género, la no discriminación, el principio de

igualdad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral se integre en cualquier acción que planifique programas o proyectos, en todas las áreas y en todos los niveles; propiciar espacios laborales libres de violencia al atender las responsabilidades que correspondan del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral; divulgar al interior del Instituto la información relacionada con la perspectiva de género, la no discriminación y el principio de paridad para concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos; y asesorar en la transversalización de la perspectiva de género, en las actividades de los Órganos del Instituto.

- XIX. Facultades de la DESPEN.** De conformidad con los incisos a), b) y h), del párrafo 1, del artículo 48, del RIINE, corresponde a la DESPEN planear, organizar, operar y evaluar el Servicio, en los términos previstos en la LGIPE, en el Estatuto y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta y el Consejo General; organizar la participación de las diversas áreas del Instituto y de los organismos públicos locales en lo relativo al SPEN de conformidad con lo establecido en el Estatuto y proponer a la Junta los lineamientos para la organización, funcionamiento y operación del SPEN, a excepción de los correspondientes a disciplina, así como las modificaciones, adiciones, o reformas a los mismos, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

### **Tercero. Exposición de motivos que sustentan la determinación.**

Con base en los antecedentes y consideraciones anteriores se desprende lo siguiente:

- XX.** En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la CPEUM, la LFT, la LGIMH y la LFPED.
- XXI.** La reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012 estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano en el ámbito laboral reafirmó su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortaleciendo la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

- XXII.** La STPS, INMUJERES y el CONAPRED, integrados en un Consejo Interinstitucional, con el objetivo de promover la igualdad y la no discriminación laboral de mujeres y hombres elaboraron los lineamientos y disposiciones generales para que los centros de trabajo privados y públicos, de manera voluntaria, sean certificados por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- XXIII.** Los principales ejes de la Norma Mexicana son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.
- XXIV.** En ese contexto, la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015** tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Siendo su adopción voluntaria, resulta necesario para el INE que los esfuerzos que realiza para generar prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación para su personal, sean documentados y se vean coronados con la obtención de la certificación.
- XXV.** El INE, como institución integrante del Estado Mexicano y promotora de los derechos político-electorales, ha impulsado incansablemente la igualdad de género en la participación política. La labor del personal que lo hace posible le ha hecho acreedor a reconocimiento internacional, no solo por la organización de procesos electorales democráticos con rigor técnico, sino también por su compromiso con el impulso de acciones en favor del ejercicio de los derechos de las mujeres. En este orden de ideas, garantizar la progresividad de los procesos y prácticas a favor igualdad laboral y la no discriminación de las personas que trabajan en él se vuelve una labor de congruencia institucional, cuya consolidación en una tarea permanente se logrará a través de la Norma Mexicana.
- XXVI.** El Instituto ha realizado valiosos esfuerzos para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la rama administrativa y en el SPEN, ha avanzado en crear un ambiente laboral sin discriminación; no obstante, resulta imperiosa la necesidad de una revisión constante y permanente en

materia de igualdad laboral y no discriminación que permita detectar las áreas de oportunidad y generalizar las buenas prácticas en aras de garantizar al personal del Instituto igualdad de oportunidades, así como una conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que permita el desarrollo personal de quienes integran la comunidad INE.

- XXVII.** La Norma Mexicana establece como el requisito crítico 5.3.3.1.1 para obtener la certificación contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- XXVIII.** Con el propósito de contar con una visión multidisciplinaria en los Lineamientos del Operación del GT-NMX-INE, se estableció como parte de las facultades y responsabilidades de dicho grupo de trabajo, la elaboración y la propuesta de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación, que brinde una visión general de lo que se espera con esta Política, así como para que sea parte de la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana del INE.
- XXIX.** Asimismo, en el procedimiento para someter la Política Laboral a la aprobación de la Junta, en los Lineamientos se prevé ponerla a consideración de quienes integran la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación.
- XXX.** El objetivo de la Política Laboral es fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades y lograr la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar de todas las personas que trabajan y prestan sus servicios en el INE, de conformidad con lo que establecen el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>1</sup> y la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de este Instituto.

---

<sup>1</sup> CPEUM, Artículo 1° dispone: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. 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, 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

...  
Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger

- XXXI.** El alcance de la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación será aplicable a toda persona que preste sus servicios en el INE, cualquiera que sea su cargo y forma de contratación en oficinas centrales, así como en sus órganos desconcentrados; su vigilancia, operación y evaluación estarán a cargo de las personas titulares de las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional, en coordinación con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y la Dirección Jurídica del Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- XXXII.** Los compromisos del Instituto en la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación son: promover el derecho y el principio a la Igualdad y no discriminación; fortalecer la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el ámbito laboral; otorgar igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos a todas las personas que laboran y prestan sus servicios en el INE, sin importar su apariencia física, su cultura, si tienen alguna discapacidad, su idioma, su sexo, su género, su edad, su condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, su estado civil, su religión, sus opiniones, su identificación o filiación partidista, su origen étnico o nacional, su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género, sus características sexuales, su situación migratoria, o cualquier otra característica; generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género; lograr la armonización de la vida laboral, personal y familiar de quienes laboran en el INE, de manera que les sea posible desarrollarse plenamente en los ámbitos personal y profesional.
- XXXIII.** Como parte de la Política Laboral se integra el glosario que contiene las definiciones que se deberán transversalizar en el Instituto como parte de su difusión. Asimismo, la Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación contiene su objetivo, alcance, la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación en Instituto, así como los principios generales que la rigen.

---

y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

- XXXIV.** Con la aprobación de la presente Política Laboral se cumple con uno de los requisitos críticos que permitirá al **INE** obtener la certificación por la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015** en igualdad laboral y no discriminación y, con ello, el reconocimiento público como un centro de trabajo garante de dichos principios a través de la mejora constante y permanente en beneficio de su capital humano.
- XXXV.** Finalmente, cabe precisar que, como parte de su naturaleza, la Política Laboral de Igualdad Laboral y No Discriminación debe revisarse y actualizarse constantemente, o cuando así lo requiera la pertinencia a fin de ajustarlo a eventuales reformas en la normativa de la que derive, o bien, para mejorar su contenido en seguimiento a las evaluaciones que se hagan de su implementación en el Instituto.

Por lo anteriormente expuesto y fundado esta Junta General Ejecutiva emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**PRIMERO.** Se aprueba la **Política Laboral de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral**. El documento aprobado, se adjunta como anexo 1 y forma parte integrante del presente acuerdo.

**SEGUNDO.** Se instruye a las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional y a la Dirección Jurídica del Instituto, en coordinación con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto, para que sean las encargadas de la vigilancia, operación y evaluación de la **Política Laboral en Igualdad de Género y No Discriminación**, en el ámbito de sus respectivas competencias.

**TECERO.** El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación.

**CUARTO.** Se instruye a la **Dirección Ejecutiva de Administración** difundir entre todo el personal del Instituto Nacional Electoral el contenido del presente acuerdo.

**QUINTO.** Publíquese el presente acuerdo en NormalNE, en la Gaceta Electoral, en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral, así como un extracto de este en el Diario Oficial de la Federación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 17 de mayo de 2023, por votación unánime de las y los encargados del Despacho de las Direcciones Ejecutivas del Registro Federal de Electores, Ingeniero Jesús Ojeda Luna; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Carmen Gloria Pumarino Bravo; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Licenciada María Elena Cornejo Esparza y de Administración, Maestro Ignacio Ruelas Olvera; de la Directora de la Unidad Técnica de Fiscalización, Maestra Jacqueline Vargas Arellanes; y de los encargados del Despacho de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Licenciado Ezequiel Bonilla Fuentes y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay; del encargado del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA  
DEL CONSEJO GENERAL Y  
PRESIDENTA DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**EL ENCARGADO DEL DESPACHO  
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA Y  
SECRETARIO DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**LIC. GUADALUPE TADDEI  
ZAVALA**

**MTRO. MIGUEL ÁNGEL  
PATIÑO ARROYO**