

CG241/2013

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE CREA LA UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, ADSCRITA A LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO GENERAL.

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

1. En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 27 de junio de 2008 mediante Acuerdo CG291/2008, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 2008, se creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática del Instituto Federal Electoral.
2. La Comisión referida tuvo como objetivos: (i) supervisar la realización de un diagnóstico para identificar las prácticas de discriminación motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, 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; (ii) coordinar en colaboración con otras áreas del Instituto un programa para la prevención, corrección y sanción, en su caso, de medidas discriminatorias en sus distintas modalidades, para el fomento y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto; (iii) proponer a las instancias correspondientes la inclusión de medidas tendientes a evitar la discriminación en la normatividad vigente; y, (iv) proponer a las instancias correspondientes la inclusión de acciones afirmativas tendientes a reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y hombres que laboran en el Instituto Federal Electoral.
3. En sesión ordinaria del 31 de marzo del 2009 el Consejo General aprobó el Acuerdo CG110/2009, por el que se aprueba el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral y su correspondiente aplicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de

2009. El objetivo general del Programa fue emitir propuestas y acciones afirmativas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar actos o acciones discriminatorias, de inequidad laboral, así como fomentar la cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral, mientras que la meta fue implementar y cumplir las líneas de acción establecidas en el Programa en todos los órganos del Instituto, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y fomentar el respeto y la tolerancia a través de la promoción de valores y principios como la justicia, la igualdad, la no discriminación y la lealtad, que son fundamentales en el desarrollo de la cultura democrática.

4. En sesión extraordinaria del Consejo General del 28 de abril de 2010, el Consejo General conoció el informe del Secretario Ejecutivo en relación a las actividades realizadas para el desarrollo del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto.
5. En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó con carácter de permanente el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.
6. El Grupo de trabajo a que hace referencia el Antecedente que antecede, tuvo como objetivos: i) Coordinar la implementación del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto; ii) Aprobar el Cronograma Semestral de actividades del Programa, someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General; iii) Informar al Consejo General y a la Junta General Ejecutiva de los avances en el cumplimiento de sus objetivos, anualmente y cuando así lo requieran; iv) Proponer a las instancias correspondientes del Instituto la inclusión de medidas tendentes a evitar la discriminación, promover la igualdad, la cultura democrática y el respeto a los derechos fundamentales en la normatividad vigente y en las prácticas cotidianas de la Institución; v) Proponer a las instancias correspondientes del Instituto la inclusión de acciones afirmativas tendentes a reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en el Instituto; y, vi) Proponer a las instancias correspondientes del Instituto las medidas necesarias para transversalizar la perspectiva de género, la equidad laboral, la no discriminación y la cultura democrática.

7. En sesión extraordinaria del 12 de agosto de 2010, mediante el Acuerdo CG277/2010, el Consejo General del Instituto Federal Electoral aprobó el Código de Ética del Instituto Federal Electoral, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de septiembre de 2010.
8. El 21 de diciembre de 2011, en sesión ordinaria del Consejo General, se aprobó el Acuerdo CG454/2011, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 2012, a través del cual se establece que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. De igual manera se creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación. La finalidad de este Comité fue coadyuvar, supervisar y monitorear, durante su vigencia, las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
9. El 16 de mayo de 2012, la Presidencia del Consejo General del Instituto Federal Electoral recibió del Instituto Nacional de las Mujeres el oficio INMUJERES/PRESIDENCIA/DGTPG/DPSP/113/2012, a través del cual reconoce que el Instituto Federal Electoral ha dado pasos hacia la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, considera impostergable la creación de la Unidad de Género al interior del Instituto y la adopción del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, con el objetivo de concentrar todas las acciones a favor de la igualdad en una sola instancia que permita una mejor coordinación y mayor impacto de las acciones realizadas y que a la par, se encargue de sensibilizar y formar a todo el personal de la institución de manera continúa, así como fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, mediante la investigación, la formación, la vinculación, la difusión y la evaluación interna.
10. En sesión ordinaria del 26 de julio de 2012, ante el Consejo General se presentó el Informe sobre la participación del Instituto Federal Electoral en la sustentación del 7º y 8º Informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- 11.** En sesión ordinaria del 30 de agosto de 2012, el Consejo General aprobó los Acuerdos CG615/2012 y CG616/2012, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 2012, para modificar el Modelo Integral de Planeación Institucional y los Lineamientos para la Elaboración del Anteproyecto de Presupuesto del Instituto Federal Electoral alineado al Sistema Integral de Planeación, Seguimiento y Evaluación Institucional, con el fin de orientar las acciones institucionales al cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional.
- 12.** En sesión ordinaria del 5 de septiembre de 2012, el Consejo General mediante el Acuerdo CG629/2012, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 2012, por el cual aprobó la difusión del informe sobre la evolución normativa y las medidas afirmativas para la aplicación efectiva de las cuotas de género en el Proceso Electoral Federal 2011-2012, a efecto de dar cumplimiento a la participación del Instituto Federal Electoral en la sustentación del 7º y 8º Informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- 13.** El 14 de noviembre de 2012, en sesión extraordinaria el Consejo General aprobó el Acuerdo CG713/2012, publicado el 13 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación, sobre las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015. La Política General identificada con el numeral siete denominada “Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación”, establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
- 14.** En sesión 11 de enero de 2013 se presentó al Consejo General el Informe Final de actividades del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, en el cual se presentan las aportaciones relevantes siguientes: i) definición de los criterios para la contratación y para la elaboración de los diagnósticos institucionales; supervisión de la elaboración de los diagnósticos institucionales a cargo de la UNAM y de la

DEA, como parte del proyecto con recursos del Anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación; ii) elaboración de propuestas temáticas y sugerencias para mejorar los programas de sensibilización, capacitación y formación del personal del IFE, para promover la igualdad de género y el derecho a la no discriminación; iii) realización de un taller de inducción a la perspectiva de género; iv) la revisión de los avances trimestrales de los proyectos institucionales con recursos del Anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación. v) revisión de las políticas laborales vigentes; la formulación de sugerencias para la elaboración de una propuesta de políticas laborales por parte de la DEA y la DESPE, y el envío de documentación especializada para identificar áreas de oportunidad y apoyar la elaboración de dicha propuesta; vi) elaboración y aprobación de la propuesta de estrategia para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, así como todas las formas de discriminación, acoso y violencia laboral en el IFE; vii) presentación de propuestas metodológicas para evaluar las condiciones laborales y familiares, los impactos del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, y los avances en la aplicación y comprensión de los valores humanos contenidos en el Código de Ética del Instituto Federal Electoral; viii) elaboración de los criterios generales para la elaboración de contenidos de la guía didáctica que oriente el uso de un lenguaje no sexista, inclusivo y no discriminatorio, así como la realización de observaciones a los borradores de esta Guía; ix) revisión del programa de comunicación interna del Instituto, elaboración de recomendaciones y envío de documentación especializada para apoyar la realización del Plan de Comunicación y Difusión Permanente para dar a conocer el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación; x) revisión de los espacios virtuales del Instituto en Intranet e Internet en materia de género; recomendaciones y solicitudes de incorporación de información relativa a la igualdad de género y la no discriminación en los espacios web del Instituto, para mejorar la accesibilidad de la ciudadanía y la información publicada en esos espacios virtuales; xi) elaboración de recomendaciones para mejorar el diseño de las campañas de difusión institucionales, para garantizar la comunicación no sexista y no discriminatoria; xii) aprobación del Informe Integral para insumo del Anteproyecto de presupuesto para el Ejercicio 2013; xiii) elaboración de propuesta de creación de la infraestructura de género para el IFE; y, xiv) petición a las áreas para que desarrollen cinco acciones afirmativas en su ámbito de competencia y las presupuesten durante 2013.

15. Además, el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación recomendó crear en el Instituto una entidad específica, a partir de reasignación de plazas internas y recursos existentes, que asuma la coordinación, asesoría, seguimiento y generación de información para que las áreas inicien la transversalización de la perspectiva de género a su operación
16. Con motivo de la conclusión de la vigencia del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, se consideró necesario que el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral retomara los trabajos y la experiencia del Comité y con base en los resultados de los diagnósticos elaborados por la Universidad Nacional Autónoma de México, encuentre los mecanismos institucionales para implementar las recomendaciones propuestas por este Comité, a través del establecimiento de acciones afirmativas, políticas sensibles de género, creación de metas e indicadores, entre otros.
17. En razón de lo señalado en el Antecedente expuesto, en sesión ordinaria del 31 de enero de 2013, mediante Acuerdo JGE12/2013, la Junta General Ejecutiva aprobó la modificación de la denominación del Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No discriminación a Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Igualmente modificó su integración y funcionamiento; y estableció los objetivos siguientes: a) coordinar la implementación del Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral; b) proponer a la Junta General Ejecutiva y al Consejo General modificaciones al Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral, para un mejor funcionamiento y con base en los diagnósticos y análisis implementados; c) aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa, someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General; d) informar cuatrimestralmente a la Junta General Ejecutiva y al Consejo General, los avances en el cumplimiento de sus objetivos con base en la propia programación; e) proponer a las instancias correspondientes del Instituto la inclusión de medidas tendentes a evitar la discriminación, promover la igualdad, la cultura democrática y el respeto a los derechos fundamentales en la normatividad vigente y en las prácticas cotidianas de la institución; f) proponer a las instancias correspondientes del Instituto la inclusión de acciones afirmativas tendentes a reducir las brechas de desigualdad entre

las mujeres y los hombres que laboran en el Instituto; y, g) proponer a las instancias correspondientes del Instituto las medidas necesarias para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, la igualdad laboral, la no discriminación y la cultura laboral democrática dentro del Instituto y en las políticas públicas en las que participa.

18. En sesión ordinaria del 24 de mayo de 2013, la Junta General Ejecutiva mediante el Acuerdo JGE79/2013 aprobó el cronograma de trabajo 2013 en materia de género, no discriminación y cultura laboral del Instituto Federal Electoral.

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

1. Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos exige a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, inalienabilidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
2. Que el referido artículo, en su párrafo segundo establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
3. Que el párrafo tercero del artículo señalado es explícito sobre la obligatoriedad de las autoridades, entendidas como las instituciones y personas que las componen y dirigen, en su respectivo ámbito de competencia, para coordinarse activamente y avanzar en la instrumentación de políticas públicas, programas y acciones que derivan de obligaciones explícitas e implícitas que ha adquirido el Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos. El mandato constitucional a sus autoridades tiene el alcance de establecer obligación activa para que, de forma expedita, se haga todo lo necesario para prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones que la inobservancia de los derechos humanos pudiera ocasionar a las personas.

4. Que el citado artículo constitucional, en su párrafo quinto, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.
5. Que de conformidad con el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en México el varón y la mujer son iguales ante la ley.
6. Que de acuerdo con el artículo 41, párrafo segundo, Base V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 104, párrafo 1, y 105, párrafos 1, inciso a) y 2, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Federal Electoral es un organismo público y autónomo, cuya función estatal es la organización de las elecciones federales y en la que tiene como principios rectores la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, y objetividad.
7. Que la citada disposición constitucional determina a su vez que el Instituto Federal Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia; los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral; las disposiciones de la Ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
8. Que el artículo 133 constitucional dispone que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de la Unión.
9. Que el artículo 106, párrafos 1 y 4 del Código Electoral de referencia establecen que el Instituto Federal Electoral es un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios; y que se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y a las del Código de referencia.

10. Que el artículo 108 del Código Federal Electoral dispone que los órganos centrales del Instituto Federal Electoral son: el Consejo General, la Presidencia del Consejo General, la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.
11. Que el artículo 109, párrafo 1 del Código Electoral de referencia, establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
12. Que según lo establecido por los incisos b), x) y z) , párrafo primero del artículo 118, del mencionado ordenamiento, son atribuciones del Consejo General del Instituto Federal Electoral vigilar la oportuna integración y el adecuado funcionamiento de los órganos del Instituto y conocer, por conducto de su presidente, del secretario ejecutivo o de sus comisiones, las actividades de los mismos, así como de los informes específicos que el Consejo General estime necesario solicitarles; fijar las políticas y los programas generales a propuesta de la Junta General Ejecutiva; y dictar los Acuerdos necesarios para hacer efectivas las atribuciones a él conferidas.
13. Que el artículo 119, párrafo 1, inciso e) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, dispone que una de las atribuciones del Presidente del Consejo General es la de proponer al Consejo General el nombramiento, entre otros, de los titulares de las unidades técnicas del Instituto.
14. Que conforme a lo dispuesto por el inciso o), del artículo señalado en el Considerando anterior, es atribución del Consejero Presidente someter a la consideración del órgano máximo de dirección, las propuestas para la creación de nuevas direcciones o unidades técnicas para el mejor funcionamiento del Instituto.
15. Que conforme al inciso l), párrafo segundo del artículo 16 del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, para el debido ejercicio de sus atribuciones legales, al Presidente del Consejo General le corresponde proponer al órgano máximo de dirección la creación de nuevas direcciones o unidades técnicas para el mejor funcionamiento del Instituto.

16. Que de acuerdo con lo dispuesto por el inciso b), párrafo primero del artículo 122 del Código Electoral Federal, es atribución de la Junta General Ejecutiva, fijar los procedimientos administrativos conforme a las políticas y programas generales del Instituto.
17. Que el párrafo primero del artículo 123 del Código Federal Electoral establece que el Secretario Ejecutivo del Instituto coordina la Junta General Ejecutiva, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.
18. Que de conformidad con lo establecido en los incisos e), i), o), p) y r), del párrafo primero del artículo 125 del Código electoral, son atribuciones del Secretario Ejecutivo: orientar y coordinar las acciones de las direcciones ejecutivas y de las juntas locales y distritales ejecutivas del Instituto, informando permanentemente al presidente del Consejo; aprobar la estructura de las direcciones ejecutivas, vocalías y demás órganos del Instituto conforme a las necesidades del servicio y los recursos presupuestales autorizados; elaborar anualmente, de acuerdo con las leyes aplicables, el Anteproyecto de Presupuesto del Instituto para someterlo a la consideración del presidente del Consejo General; ejercer las partidas presupuestales aprobadas; y, preparar, para la aprobación del Consejo General, el proyecto de calendario integral de los procesos electorales ordinarios, así como las elecciones extraordinarias, que se sujetará a la convocatoria respectiva.
19. Que de conformidad con el párrafo segundo del artículo 127 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, corresponde al Secretario Ejecutivo del Instituto presentar a la consideración del Presidente del Consejo General las propuestas para la creación de nuevas direcciones o unidades técnicas para el mejor funcionamiento del Instituto de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
20. Que los incisos a) y b) del párrafo primero del artículo 133 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales otorga a la Dirección Ejecutiva de Administración la facultad de aplicar políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos financieros y materiales del Instituto Federal Electoral, así como organizar, dirigir y controlar la administración de los mismos.

21. Que entre las disposiciones normativas en materia de igualdad, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece, en el artículo 1, que su objeto es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los Lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.
22. Que el artículo 4 de la Ley referida dispone que en los casos no previstos, se aplicará en forma supletoria la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, la ley de la Comisión de los Derecho Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, entre otros.
23. Que a nivel enunciativo, más no limitativo, algunos de los tratados que a partir de su análisis pueden desprender obligaciones específicas para las instituciones que componen al estado Mexicano y, entre ellas, al IFE son los siguientes:
 - La Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
 - La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su protocolo Facultativo.
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto de San José de Costa Rica.
 - Pacto internacional sobre derechos civiles y políticos.
 - Plataforma de acción de Beijing.
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
 - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

- 24.** Que los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros; y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
- 25.** Que el 23 de marzo de 1981, México ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.
- 26.** Que la CEDAW, en su artículo 4, numeral 1, establece que los Estados Parte deberán adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Las cuales, no se considerarán discriminación en la forma definida en dicha Convención, lo que de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas y, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
- 27.** Que el 24 de marzo de 1981, México se adhirió a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, la cual en su artículo 1º establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, en el artículo 2º de dicha Convención se señala que para sus efectos, persona es todo ser humano.
- 28.** Que en el año de 1988, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), emitió la Recomendación General N° 5, durante su séptimo período de sesiones, “Medidas Especiales Temporales”,

en la que se estableció: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, tomando nota de que los informes, las observaciones introductorias y las respuestas de los Estados Parte revelan que, si bien se han conseguido progresos apreciables en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendentes a promover de facto la igualdad entre el hombre y la mujer. Por lo que recomendó que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

- 29.** Que en 1988, la CEDAW también emitió la recomendación general No. 6, la cual disponía que los Estados parte debían establecer o reforzar mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; supervisar la situación general de la mujer; ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación.
- 30.** Que del 4 al 15 de septiembre de 1995, se llevó a cabo la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en la que se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la que establece como objetivo estratégico, en el numeral G.1., inciso a) Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones. En donde se indica como medida de los gobiernos, comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública. Asimismo, en el numeral G.2, se establece aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.
- 31.** Que de igual forma, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en el supra citado objetivo estratégico, pero en el párrafo 192, inciso a), precisa

que entre las medidas que han de adoptar los gobiernos, los órganos nacionales, el sector privado, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones de investigación y académicas, los órganos subregionales y regionales y las organizaciones no gubernamentales e internacionales, está adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones.

- 32.** Que de igual manera, el punto 19 de la declaración y plataforma, establecen que es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer.
- 33.** Que el 3 de agosto de 1996, México ratificó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de septiembre de 1998, a través del cual el estado mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del Derecho al Trabajo.
- 34.** Que el 12 de noviembre de 1998, México ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.
- 35.** Que del 5 al 9 de junio de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un periodo extraordinario para revisar los avances, conocido como Beijing+5, en donde se estableció que en el plano nacional los gobiernos deberán establecer y promover el uso de objetivos expresos a corto y largo plazo u objetivos medibles y, en los casos pertinentes, cuotas para promover el avance hacia el equilibrio entre los géneros. Lo que incluye la plena participación y acceso de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, en todos los ámbitos y niveles de la vida pública, especialmente en los puestos de adopción de decisiones y formulación de políticas, en actividades y partidos políticos, en todos los ministerios gubernamentales y en las principales instituciones encargadas de la formulación de políticas, así como en los órganos y autoridades locales de desarrollo.

36. Que en septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, se emitió la Declaración del Milenio, en la cual los Estados se comprometieron a sumar esfuerzos para alcanzar en 2015, ocho objetivos, conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre los que se encuentra el promover la igualdad de género y el empoderamiento de la Mujer.
37. Que el 6 de diciembre de 2000, México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.
38. Que el 11 de septiembre de 2001, en Lima, Perú, se aprobó la Carta Democrática Interamericana (OEA), que en sus artículos 9 y 10, respectivamente, señalan: La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana; y que: La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio.
39. Que el 26 de octubre de 2007, México ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008.
40. Que del 13 al 16 de julio de 2010, se celebró en Brasilia la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en la cual se establecieron como Acuerdos para la acción, en su numeral 1, incisos f) y g): desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres,

de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres; impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones.

41. Que en agosto de 2012, en las Observaciones finales al Estado Mexicano por parte del Comité CEDAW, se recomendó que México debe adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención CEDAW y en la recomendación general 25 (2004) del propio Comité.
42. Que de conformidad con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, así como el Plan de Acción de Viena y la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena (1993), el estado mexicano está obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres, lo que se refrenda con los instrumentos internacionales que a continuación se citan: Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980); Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y, el Programa de Trabajo Decente de la OIT.
43. Que el Consejo Económico y Social de la ONU, así como diversos comités internacionales y supranacionales encargados de vigilar el cumplimiento de tratados internacionales señalan como se estableció en la Conferencia de Viena, la obligación de parte de los estados para el cumplimiento de tratados, y que ni los procesos políticos, ni la legislación doméstica interna, ni la escasez de recursos internos o los Acuerdos con otros actores pueden ser invocados para justificar la no implementación de las obligaciones consagradas en dichos tratados, convenios y pactos, inclusive los vinculados íntimamente al ejercicio de derechos humanos.
44. Que como obligación regional americana adicional derivada del Pacto de San José de Costa Rica, el Protocolo de San Salvador, establece en su artículo 2º que en caso de ausencia de legislación o mecanismos, existe obligación de implementación para el acceso sustantivo de derechos:

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.

45. Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adicionalmente establece que se debe orientar y promover de manera progresiva, por todos los medios y hasta donde los presupuestos nacionales alcancen, políticas y procesos que lleven a la plena efectividad de derechos reconocidos.
46. Que durante 2003, del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en el Capítulo 5, del Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México, entre diversas cuestiones propuso fortalecer los mecanismos públicos responsables de promover la equidad de género (instituciones, coordinaciones, comunicaciones), así como las Unidades sectoriales responsables de incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales mediante las siguientes acciones:
 - Promover la creación de comisiones especializadas en los congresos locales y áreas de género en los poderes judiciales y órganos autónomos correspondientes.
 - Desarrollar y apoyar mecanismos de articulación entre todas esas instancias.
 - Promover el establecimiento de programas, instituciones y servicios para prevenir, atender, y eliminar la violencia sistémica de género en todo el territorio nacional.
 - Adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de sus derechos económicos, sociales y culturales, etc.
47. Que el 10 de Junio de 2011, a partir de la reforma de derechos humanos, el artículo 1º constitucional es potenciado y maximizado en su alcance axiológico, social y sustantivo para hacer un reconocimiento explícito al

acceso, promoción y ejercicio de derechos humanos definidos en los tratados internacionales firmados y ratificados por México, y derechos fundamentales especificados en la Constitución Política, garantizando el disfrute de los mismos a todas las personas.

48. Que a partir de la reforma mencionada, claramente se aterriza el principio pro-persona en la interpretación de leyes como se señala en el texto constitucional y se deriva de dicho principio interpretativo, la obligación de que para ser asumido por las instituciones y poder interpretar en alineación a los derechos humanos, dicho principio debe ser aterrizado para hacerlo efectivo a las normativas internas, políticas y procedimientos.
49. Que a nivel de legislación Federal supletoria podríamos de forma enunciativa más no limitativa señalar obligaciones que se pueden desprender para instituciones como el IFE:
 - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
 - Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
 - Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2013-2018)
 - Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
 - Ley de Planeación
 - Ley General para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
 - Ley General de Víctimas
 - Ley Federal del trabajo
 - Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la igualdad laboral
50. Que durante el desempeño de los trabajos realizados por los integrantes del Comité Técnico de Expertos y Expertas en Materia de Género y No Discriminación, mismo que concluyó sus actuaciones en 2012, se detectó que el IFE ha realizado grandes esfuerzos y acciones en dichas materias en varias áreas, apoyados por la gran sensibilidad de algunos servidores y servidoras públicos, pero no por la existencia de políticas públicas en las que se establezcan responsables, tiempos e indicadores de impacto, no sólo cuantitativo sino cualitativo, por lo que en términos de las tendencias y buenas prácticas nacionales como internacionales, y bajo el entendimiento de los principios citados, es prioritario que todas las responsabilidades que desempeña el Instituto se efectúen con perspectiva de género y con respeto

del derecho a la no discriminación y, por ello, se requiere un área que se encargue del debido diseño y observancia de dichas acciones.

- 51.** Que en lo referente del Anexo del Presupuesto de Egresos de la Federación, denominado para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, también hay un punto de justificación de la existencia de la infraestructura especializada, ya que deberá coadyuvar a la definición y vigilancia en aplicación de los proyectos de los recursos etiquetados, y participar en los diversos encuentros institucionales que se tenga con la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, así como en la elaboración de los informes respectivos, ello con la finalidad de dotarlos de una visión técnica e integral.
- 52.** Que en el IFE se han dado grandes pasos para la transformación institucional, se tiene en puerta el fortalecimiento de la capacitación, se realizaron talleres de sensibilización a servidoras y servidores públicos, que se espera se repliquen en toda la estructura, así como la conciliación trabajo, familia y vida personal. Este año tuvimos los resultados de los diagnósticos institucionales elaborados por la UNAM, que nos dan pauta para seguir trabajando en pro del género y el derecho a la no discriminación, lo que será más efectivo si el Instituto cuenta con una Unidad especializada.
- 53.** Que formular e implementar políticas de igualdad y no discriminación no es un asunto simple, requiere enfrentarse a resistencias de facto, modificar las políticas existentes, institucionalizar, transversalizar la no discriminación y la perspectiva de género en los procesos que concurren en el diseño, implementación y evaluación de las mismas y, para ello, se necesita la labor de servidoras y servidores públicos con perfiles específicos, pues de lo contrario se corre el riesgo de banalizar las acciones, invisibilizar las necesidades de las personas, apuntalar estereotipos y olvidar los temas bajo una visión cercenada de la materia.
- 54.** Que lo anterior implica una transformación institucional, la articulación y comunicación entre las diferentes áreas, la capacidad de coordinación y colaboración con diferentes organismos, instituciones y dependencias, la debida y constante sensibilización, capacitación y actualización de los servidores y servidoras públicas en estos rubros, así como de aquellos mecanismos que faciliten la cultura para la paz, a efecto de que dentro y fuera del Instituto no sigan aumentando estereotipos que impidan avanzar hacia la igualdad sustantiva en el entorno laboral, familiar y personal.

55. Que el acto personal de votar y ser votado y participar en el gobierno del país es el ejercicio de un derecho humano reconocido en múltiples instrumentos internacionales y también es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la institución queda bajo la obligación explícita de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, inalienabilidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

56. Que en el Instituto Federal Electoral también confluyen a lo interno múltiples derechos humanos expresados como la necesidad de garantizar condiciones de dignidad e igualdad para su personal y a lo externo como condiciones de visibilización de circunstancias de género y desigualdad que deben considerar los productos sociales que genera, tales que permitan el acceso a los mismos y que tienen que ser operados bajo los principios señalados en el párrafo anterior:

- Derecho a votar y ser votado en condiciones de equidad
- Derecho al nombre y a la identidad
- Derecho a participar en el gobierno
- Derecho a condiciones laborales justas y dignas
- Derecho a una vida libre de violencia
- Derecho a la igualdad
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho a la educación de calidad (cívica)

57. Que el Instituto Federal Electoral se encuentra por tanto obligado a realizar diversas acciones en materia de género y no discriminación las cuales se encuentran distribuidas en sus distintas áreas operativas internas tales como las siguientes:

➤ **Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores**

- Protocolos para la atención de la Transexualidad.
- Protocolos especiales para la atención de adultos mayores.
- Protocolos para la atención de personas con discapacidad.

➤ **Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos**

- Supervisión de la cobertura de medios de comunicación en igualdad entre mujeres y hombres (Recomendación CEDAW).
- Supervisión de contenidos no sexistas y no discriminatorios (Normativa Belém Do Pará).
- Registro de candidatos/as bajo cuota de género (acción afirmativa).

➤ **Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos**

- Fiscalización de los programas anuales del 2% para el liderazgo político de las mujeres.
- Promoción y verificación de presupuestos sensibles al género en los partidos políticos (Gasto Programado).
- Generación de estadística de género.
- Transparencia y rendición de cuentas a la sociedad (Portal género).
- Coordinación con otros organismos de fiscalización electorales para fiscalizar acciones afirmativas y de igualdad.

➤ **Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Capacitación Electoral**

- Financiamiento a organizaciones de la sociedad civil para temas de educación cívica en igualdad y no discriminación.
- Definición de los contenidos de educación cívica para la igualdad y no discriminación del IFE.
- Consulta de los niños/as.
- Difusión de los promocionales de educación cívica y capacitación electoral en materia de igualdad y no discriminación.

➤ **Dirección Ejecutiva de Administración**

- Políticas internas de conciliación, vida laboral y vida personal.
- Perfiles y puestos con lenguaje no sexista.
- Políticas de contratación sin sesgos de género.
- Políticas de acciones afirmativas.
- Políticas de capacitación interna para la igualdad y no discriminación.
- Políticas de inclusión y diversidad cultural.

- En coordinación con la DESPE y la Dirección Jurídica se está realizando el Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y acoso sexual y laboral.
- Instalaciones dignas, seguras y accesibles para todas las personas.
- Políticas para el cierre de brechas y eliminación de techos de cristal.

➤ **Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral**

- Políticas internas de conciliación trabajo, vida laboral y vida personal.
- Perfiles y puestos con lenguaje no sexista.
- En coordinación con la DEA Políticas de atención al Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.
- Convocatorias al servicio profesional mediante acciones afirmativas.
- En coordinación con la DEA difusión del código de ética
- Coordinación de comunicación social.
- Comunicación interna con lenguaje no sexista.
- Comunicación externa con lenguaje no sexista e incluyente.
- Difusión de políticas de igualdad y no discriminación.

➤ **Unidad Técnica de Planeación.**

- Generar la eficacia y eficiencia en el gasto.
- Asegurar la institucionalización y transversalización en la planeación estratégica.

➤ **Consejos Distritales (Solo visibles como acciones individuales aisladas)**

- Implementar políticas del nivel central en materia de género y no discriminación.
- Capacitación al personal.

➤ **Consejos Locales (Solo visibles como acciones individuales aisladas)**

- Implementar políticas del nivel central en materia de género y no discriminación.
- Capacitación al personal.

58. Que las siguientes funciones a la fecha no tienen un responsable explícito en la ley sino implícito por práctica:

- a) Reporte del Anexo 12, Erogaciones para la igualdad para mujeres y hombres como herramienta de política pública con perspectiva de género.
- b) Operación del portal de género.
- c) Informes a organismos internacionales y comités de seguimiento.
- d) Seguimiento del código de ética institucional.
- e) Seguimiento de la declaración de no discriminación.

59. Que lo anterior y de la multiplicidad de funciones y acciones que el IFE debe atender para obedecer los mandatos de ley, es claro que se requiere de una persona responsable a nivel central que brinde orientación, seguimiento, coordinación y asesoría a las áreas para que las políticas de igualdad y no discriminación se operen bajo estándares homologados y criterios integrados.

60. Que adicionalmente se requiere de una contraparte en las áreas que institucionalice las normativas y Lineamientos en materia de igualdad y que sirva de canal institucional para el procesamiento de información interna y de evaluación.

61. Que considerando su naturaleza constitucional como organismo autónomo, sus atribuciones y mandatos de ley, el Instituto Federal Electoral, está en la necesidad y capacidad de dotarse por sí mismo de diversos instrumentos para la atención de las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación que derivan de los tratados multilaterales y de las legislaciones federales así como de su propia legislación específica que aplican a su ámbito de competencia.

62. Que la creación de la entidad de transversalización de la perspectiva de género en el Instituto, se propone como un medio coordinador, asesor,

evaluador y acompañante técnico de las políticas aplicadas con perspectiva de género, con el nivel jerárquico suficiente para alcanzar resultados de planeación, seguimiento y evaluación de las actividades asociadas a la igualdad y la perspectiva de género dentro de la institución y que permita evaluar el impacto de las actividades en cada una de las áreas.

- 63.** Que adicionalmente, el Comité de Expertas y Expertos en género y no discriminación, en su informe final señaló a la institución que:

“existen claras áreas de riesgo ante las cuales, de no implementarse las acciones que contempla la estrategia de la infraestructura de género, se puede complicar la institucionalización e incorporación de la Perspectiva de género, al no existir un área responsable de la coordinación y seguimiento entre el tiempo de finalización de las actividades del comité y la implementación de la estructura de género propuesta”.

- 64.** Que la institución hasta la fecha, no cuenta con las herramientas adecuadas, definiciones, protocolos, estadísticas ni medidas de protección internas para dar respuesta a todas los mandatos normativos por lo que muchas de las acciones que se han diseñado e implementado, han carecido de seguimiento, responsables, metas, tiempos, demostrando la experiencia que ningún área los asume de manera formal.
- 65.** Que a partir de la reforma de derechos humanos de 2011 y la promulgación de la ley de víctimas, existen claras obligaciones de acción preventiva activa y referencias vinculantes de responsabilidad para los casos de victimización institucional por acción u omisión que pudieran provocar casos de erogación de recursos no previstos por resarcimiento de daños y necesidad de implementar garantía de no repetición para lo cual no hay responsable, procedimiento ni presupuesto.
- 66.** Que la necesidad institucional es clara debido a que para que las acciones que deriven de las políticas de igualdad y no discriminación puedan ser asumidos, operados, presupuestados e instrumentados en todas las responsabilidades que desempeña el Instituto se requiere de voluntad política y un ente coordinador que detone dichos procesos.
- 67.** Que la transformación institucional pasa por la articulación y comunicación entre las diferentes áreas, la capacidad de coordinación y colaboración con

diferentes organismos, instituciones y dependencias internas y externas, y la debida y constante sensibilización, capacitación y actualización de las y los servidores públicos en estos rubros, así como de la implementación de mecanismos que faciliten paradigmas de igualdad, a efecto de que dentro y fuera del Instituto no se sigan promoviendo estereotipos que impidan avanzar hacia la igualdad sustantiva en el entorno laboral, familiar y personal.

- 68.** Que desde el punto de vista de las áreas y la operación institucional, recibir e implementar políticas de igualdad y no discriminación es un asunto que requiere capacidad técnica y enfrentarse a múltiples factores e inercias. Por un lado requiere superar las resistencias de facto de actores existentes; requiere un alto nivel técnico y de conocimiento en materia de derechos humanos perspectiva de género y no discriminación que no tienen, e implica modificar las políticas existentes para aplicarlas bajo el principio pro persona.
- 69.** Que transversalizar las acciones para prevenir y erradicar la discriminación y la perspectiva de género en los procesos institucionales es un proceso de mediano plazo que requiere acompañamiento y modificación cultural, y significa que hoy en día se tiene que generar capacidad institucional a través de revisar los perfiles específicos de servidores/as públicos para capacitarlos y dotarlos de competencias para esta nueva función y acompañar su implementación.
- 70.** Que la estructura especializada en género y no discriminación, deberá tener la obligación de presentar un plan anual de actividades, así como comunicarse y coordinarse, cuando así sea necesario, con el Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como con el Sistema Nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, máxime que como se demostró de los diferentes simulacros de la sustentación de los Séptimo y Octavo informes consolidados de México ante el comité CEDAW, tiene que existir una vinculación con los integrantes de dichos sistemas, ya que todos somos parte del Estado Mexicano.
- 71.** Que la Unidad de Género se vuelve necesaria en el IFE porque:
 - De acuerdo con las reformas legales nacionales en materia de derechos humanos, así como las emitidas a nivel internacional a las cuales estamos obligados a su observancia, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que se desarrollen dentro de la competencia de esta Institución.

- La igualdad de género y no discriminación son parte fundamental de la vida democrática del país; recordando que el derecho a la no discriminación es un derecho humano y su avance y protección facilita el avance de los demás derechos.
- La transversalidad de género debe ser un principio del Instituto en todas sus actividades desarrolladas dentro y fuera del mismo.
- Es indispensable sensibilizar con perspectiva de género y respecto al derecho de no discriminación a todo el personal del Instituto tanto en las oficinas centrales como en los órganos desconcentrados, así como coadyuvar a su capacitación y formación, para lograr ambientes laborales más sanos y productivos. La sensibilización, capacitación y formación en estas materias en obligación de todo el Estado Mexicano, en términos de resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso conocido como “*Campo Algodonero*”.
- Es una prioridad prevenir y erradicar la violencia y la discriminación por género dentro y fuera de la Institución, siendo prioritario que dentro del Protocolo de Atención de acoso laboral y hostigamiento sexual, se defina cuáles son las funciones y atribuciones de la Unidad en estas materias.
- Se deben desarrollar metas progresivas, así como difundir los logros conseguidos en materia de género y no discriminación.
- Se debe promover la eliminación de los estereotipos y roles de género en todo el personal, tanto de oficinas centrales como de los órganos desconcentrados.
- Es obligatorio usar un lenguaje no sexista e incluyente, tanto en el trato diario como en las comunicaciones oficiales y la comunicación social.
- Es obligatorio visibilizar e incluir en el lenguaje e imágenes a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad en todos los productos de comunicación que emita el Instituto.

- Es indispensable garantizar la igualdad de género en la cobertura de los medios de comunicación durante campañas y periodos electorales.
- Es indispensable eliminar brechas de género mediante políticas para equilibrar la composición de la institución, y que los puestos o cargos de mayor responsabilidad sean compartidos entre ambos géneros.
- Es preciso eliminar las asimetrías y alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación directivos del Instituto como el Consejo General, la Junta General Ejecutiva y los Consejos Locales y Distritales a fin de seguir promover las experiencias exitosas del Instituto en los ámbitos locales y con otros países.
- Deben buscarse las mejores prácticas para la conciliación de trabajo, familia y vida personal.
- El IFE es un agente fundamental para generar en nuestra sociedad una cultura para la paz, incluyente, y respetuosa de la diversidad por lo que es obligada su transformación institucional.

72. Que la entidad de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, puede coadyuvar al mejoramiento y remoción de obstáculos para las mujeres y la igualdad de las personas, que pudieran existir en las políticas de selección del personal, así como a la revisión con enfoque de género de los mecanismos de promoción vertical y horizontal; incidirá también en los mecanismos de incentivos mediante la evaluación de metas de los integrantes del servicio profesional electoral y de la rama administrativa, del despliegue de apoyos para que las mujeres puedan tomar y aspirar a puestos directivos sin renunciar a ellos por su ubicación geográfica o su situación familiar, así como asesorar en el desarrollo de prácticas de compatibilización de la vida laboral y familiar en la institución.

73. Que en términos de planeación y presupuestación, traerá el beneficio de que promoverá como instancia especializada de asesoría, la delimitación de acciones de impacto y la generación de nuevos proyectos por parte de las áreas, así como su consideración dentro de los programas u objetivos operativos de cada dirección ejecutiva, juntas locales y distritales de tal forma que exista una línea de continuidad clara y estandarizada de promoción de

los derechos humanos que cruce transversalmente a la institución y que se manifieste en su operación.

- 74.** Que en términos de ejercicio del gasto, se prevén entre otros, la implementación de la transversalidad de acciones y la generación de ahorros al promover las siguientes acciones:
- Maximización del impacto de las políticas y programas de derechos humanos que implementen las áreas.
 - Dimensionamiento preciso de proyectos, recursos a utilizar y poblaciones objetivo a beneficiar.
 - Vigilancia para la coherencia de los proyectos de género y no discriminación con las metas y objetivos institucionales.
 - Mejoramiento del impacto de los procesos de comunicación realizados para transmitir a la sociedad que el IFE es una institución sensible y respetuosa de los Derechos Humanos.
- 75.** Que en términos de prevención, se espera que se promueva la interiorización de una cultura de tolerancia, respeto a los derechos humanos, uso de lenguaje no sexista e incluyente, no discriminación, cultura de la paz y cultura de ética pública que brindará a las/los funcionarios de la institución una base conceptual sobre la cual tomar decisiones y producir resultados apegados a derecho y con criterios pro-persona tal cual mandata la constitución.
- 76.** Que en lo referente al seguimiento del Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación, también hay un punto de justificación de la necesidad de implementación de una entidad de género y no discriminación especializada, ya que esta deberá coadyuvar a la definición y vigilancia en aplicación de los proyectos de los recursos etiquetados, y participar en los diversos encuentros institucionales que se tenga con la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, así como en la elaboración de los informes respectivos con la finalidad de dotarlos de una visión técnica especializada e integral.
- 77.** Que la implementación de la Unidad, traerá beneficios al IFE tales como:

- La modificación de cultura institucional para la igualdad, de tal manera que se tienda institucionalmente hacia una distribución más equilibrada de puestos para mujeres y hombres en Consejo General, direcciones ejecutivas, direcciones generales, coordinaciones, juntas distritales y juntas locales.
- La promoción, coordinación y homologación en los criterios que toma el IFE para la protección y respeto de los Derechos Humanos.
- La coordinación para la participación del IFE en los distintos eventos internacionales y de seguimiento del tema.
- La implementación de políticas de prevención, reeducación, y protección para el respeto a los Derechos Humanos.
- El mejoramiento mediante acciones concretas afirmativas y de protección de las condiciones de ejercicio de derechos humanos para sus trabajadores/as.
- La promoción de la cultura de la denuncia y del respeto a los Derechos Humanos.
- La revisión y reflexión bajo la metodología de la perspectiva de género de los productos que el IFE genera hacia la sociedad.
- La revisión y reflexión bajo la metodología de la perspectiva de género de los documentos normativos que rigen a la institución, así como su propuesta de mejora.
- La adopción y adaptación de normativas a nivel de legislación secundaria, políticas y directivas para la igualdad, de tal forma que sea posible ejercitar derechos sustantivamente.
- La coordinación y homologación en las temáticas de capacitación sobre género, derechos humanos, y no discriminación a las/los funcionarios del IFE independientemente de su adscripción.
- La generación y difusión de información estadística con criterios de género.

- 78.** Que la implementación de una entidad especializada en temas de género y no discriminación, señalará el reconocimiento institucional a la importancia y necesidad de promover igualdad dentro de las estructuras laborales y prácticas individuales e institucionales, así como a la materialización concreta de una responsabilidad manifiesta en presupuestos, políticas y normativas que vuelva sustantiva la igualdad.
- 79.** Que la implementación de la entidad de transversalización, también permitirá recuperar las recomendaciones del comité de expertas y expertos en género y no discriminación en base a lo expuesto en la estrategia integral para implementar políticas y acciones que prevengan, atiendan y sancionen cualquier tipo de discriminación en la institución.
- 80.** Que en el documento Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015, la séptima Política General corresponde al “Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación”, relativa a que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalización en cada programa general, buscando garantizar su implementación, promover la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, promover la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
- 81.** Que en atención a los fines superiores del Instituto y a los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género y no discriminación, es necesario contar con un enfoque integral para lograr una auténtica transversalización institucional en el tema, así como un marco referencial adecuado para evaluar continuamente la medida en qué se alcanzan esos fines.
- 82.** Que la implementación del Programa de Equidad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral al interior del Instituto Federal Electoral, no es tarea exclusiva de ninguna de las áreas ejecutivas o directivas del Instituto, sino el resultado del análisis y del estudio compartido en relación con el cumplimiento de las obligaciones legales y de los propósitos propios de la Institución.

- 83.** Que el Instituto Federal Electoral en materia de igualdad y no discriminación carece de una unidad administrativa que aporte una visión general, integral y de largo plazo, que brinde instrumentos a los órganos de dirección para la acción concertada y coherente del Instituto. Que dicha carencia propicia la dispersión de actividades y la falta de coordinación, supervisión, y seguimiento.
- 84.** Que las acciones que actualmente se desarrollan deben ser sujetas de evaluación para mejorar su eficacia y eficiencia, a fin de que atiendan la integralidad y coherencia del quehacer y actuar institucional en la materia.
- 85.** Que la creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no discriminación no implica la erogación de recursos adicionales, sino la reasignación de recursos que diversas áreas presupuestan con objetivos vinculados a la equidad de género y no discriminación y que la Unidad podrá ejercer mayor racionalidad.
- 86.** Que para efectos de la designación de la o el titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación deberá cumplirse con los requisitos del artículo 127, párrafo 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; además deberá, preferentemente, tener conocimientos de los temas objeto de trabajo de dicha Unidad.
- 87.** Que la creación de una Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, consolidaría el compromiso del Instituto Federal Electoral con la protección de los derechos humanos en cumplimiento estricto al mandato constitucional y los tratados internacionales en los que México es parte.

En atención a las consideraciones expresadas, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos 2, 3 y 5; 4º; 41, Base V, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 104, párrafo 1; 105, párrafo 1, inciso a) y párrafo 2; 106, párrafo 1 y 4; 108; 109, párrafo 1; incisos b), x) y z) del párrafo primero del artículo 118; incisos e) y o) del párrafo primero del artículo 119; inciso b) párrafo primero del artículo 122; párrafo primero del artículo 123; incisos e), i), o), p) y r) del párrafo primero del artículo 125; párrafo segundo del artículo 127; e incisos a) y b) del párrafo primero del artículo 133; todos ellos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; e inciso l) párrafo segundo del artículo 16 de Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, y en ejercicio de las atribuciones que le confiere el inciso z) párrafo

primero del artículo 118 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Consejo General emite el siguiente:

ACUERDO

Primero.- Se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación como unidad técnica especializada adscrita a la Presidencia del Consejo General.

Segundo.- La o el titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación tendrá el nivel de Titular de Dirección de Unidad Técnica, y la designación se hará por el Consejo General, a propuesta del Consejero Presidente. Su titular deberá satisfacer los mismos requisitos previstos para Directores Ejecutivos en el artículo 127, párrafo 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y, preferentemente, tener conocimientos de los temas de trabajo de la Unidad.

Tercero.- La Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación tiene por objetivo general garantizar que el Instituto consolide las estrategias, programas y proyectos en materia de igualdad de género y no discriminación, para contribuir en el alcance de la igualdad sustantiva al interior y en las políticas que aplica el Instituto. Los tres ejes rectores serán: Desarrollo humano, Institucionalización y Transversalización, buscando garantizar su implementación, promover la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, promover la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior del Instituto.

Cuarto.- La Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación tendrá las atribuciones que se indican a continuación:

- a) Diseñar y coordinar la operación de un sistema integral de planeación, seguimiento y evaluación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación. Proponer a la Junta General Ejecutiva las medidas conducentes para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género y no discriminación en los programas y proyectos institucionales, para su presentación al Consejo General.

- b) Analizar los procesos institucionales y, en su caso, proponer el rediseño de los mismos propiciando que la perspectiva de género y no discriminación se integre en cualquier acción que planifique programas o proyectos, en todas las áreas y en todos los niveles.
- c) Administrar la información que genere acerca del desarrollo y cumplimiento de los programas y proyectos institucionales en materia de igualdad de género y no discriminación, estableciendo al efecto una base de datos, para apoyar la toma oportuna de decisiones y mantener actualizado el seguimiento de indicadores.
- d) Integrar, bajo la supervisión de la Presidencia, los informes trimestrales y anual, mismos que deberán presentarse a la Junta General Ejecutiva y al Consejo General, respectivamente.
- e) Proponer, impulsar y apoyar en los ajustes a las estructuras, los procedimientos y las prácticas del Instituto para lograr una autentica institucionalización y transversalización en materia de igualdad de género y no discriminación.
- f) Asesorar a la Junta Ejecutiva General y al Consejo General para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en sus Resoluciones y Acuerdos.
- g) Una vez aprobado el protocolo referente a prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual y laboral, la Unidad será la encargada de planear, implementar y evaluar su funcionamiento.
- h) Será la responsable de coordinar la relación interinstitucional en materia de género y no discriminación por parte del Instituto Federal Electoral, que se requiera tanto para el fortalecimiento de la institucionalización y transversalización al interior del IFE, como en la coadyuvancia que en esta materia se tenga para el Estado Mexicano.
- i) En todo momento observará las disposiciones que en materia de igualdad y de no discriminación se hayan expedido.
- j) Las demás que le confiera el Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral.

Quinto.- La Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación deberá presentar cuatrimestralmente a la Junta General Ejecutiva un informe sobre el desarrollo de sus actividades, a efecto de que el mismo sea presentado al Consejo General del Instituto.

Sexto.- El presente Acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Transitorios

Primero.- Con base en los criterios de racionalidad y austeridad autorizados en el presupuesto para el ejercicio fiscal 2013, se recomienda a la Junta General Ejecutiva que, en la revisión que haga dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, confirme que estructura, así como de los recursos materiales de que dispondrá la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación para su funcionamiento, no incremente plazas ni recursos a la referida Unidad.

Segundo.- La Junta General Ejecutiva, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, deberá incluir en las políticas y programas generales del Instituto para 2013 y 2014, mismas que se presentarán a la consideración y aprobación del Consejo General, las políticas específicas y líneas de acción correspondientes a la Unidad Técnica que se crea por virtud del presente Acuerdo, como parte de los programas del Instituto Federal Electoral.

Tercero.- La o el Titular de la Unidad Técnica que se nombre, conocerá las propuestas que formule la Junta General Ejecutiva y emitirá las observaciones pertinentes ante el propio Órgano Colegiado, el que las evaluará en definitiva.

Cuarto.- La Junta General Ejecutiva en el ámbito de sus atribuciones realizará un análisis respecto a la integración y atribuciones del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, a que hace referencia el Acuerdo JGE12/2013, con el objeto de definir las funciones y los mecanismos de coordinación que tendrá con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, evitando en todo momento la duplicidad de funciones.

Quinto.- En términos de lo establecido en el artículo 86 del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, se recomienda realizar las adecuaciones que se deriven de la creación de la citada Unidad Técnica, las que deberán someterse a la consideración del Consejo General del Instituto Federal Electoral.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 26 de septiembre de dos mil trece, por votación unánime de los Consejeros Electorales, Maestro Marco Antonio Baños Martínez, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, Doctora María Macarita Elizondo Gasperín, Maestro Alfredo Figueroa Fernández, Doctor Francisco Javier Guerrero Aguirre, Doctora María Marván Laborde, Doctor Benito Nacif Hernández y el Consejero Presidente, Doctor Leonardo Valdés Zurita.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE
DEL CONSEJO GENERAL**

**EL SECRETARIO DEL
CONSEJO GENERAL**

**DR. LEONARDO VALDÉS
ZURITA**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**