

## **CG454/2011**

**ACUERDO POR EL CUAL SE CREA EL COMITÉ TÉCNICO DE EXPERTOS EN MATERIA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, COMO INSTANCIA DE ASESORÍA TÉCNICA DEL CONSEJO GENERAL, PARA DARLE SEGUIMIENTO AL PRESUPUESTO ASIGNADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS PARA EL PERIODO DE 2012 EN LA MATERIA.**

### **ANTECEDENTES**

1. Que en sesión ordinaria del Consejo General celebrada el 27 de junio de 2008 mediante Acuerdo CG291/2008, se creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral.

Lo anterior, porque es atribución del Consejo General vigilar el adecuado funcionamiento de los órganos que integran el Instituto. El ejercicio de dicha atribución impone al órgano superior de dirección del Instituto la obligación de establecer los mecanismos que garanticen y promuevan el respeto a los derechos fundamentales de los servidores del Instituto y que tengan como finalidad prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación e inequidad laboral.

2. Que en la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión celebrada el 23 de septiembre de 2008, se presentó el Plan de Trabajo y el Cronograma de Actividades a seguir por la misma.
3. Que la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral tuvo como objetivo (i) supervisar la elaboración 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 y 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.

4. Que de conformidad con el Acuerdo Tercero del documento citado, el periodo de vigencia de la Comisión concluyó una vez que el Consejo General del Instituto aprobó el Programa Integral descrito en el Considerando 31 el cual permitió prevenir actos o acciones discriminatorias al interior del Instituto y fomentar la cultura democrática.
5. Que en cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo CG291/2008, la Comisión generó los insumos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos con la cooperación de las distintas áreas del Instituto, por lo que consideró necesario modificar el Plan de Trabajo y el Cronograma de Actividades a seguir por la misma.
6. Que el 4 de marzo de 2009, en su Segunda Sesión Extraordinaria, fue aprobado por la Comisión el Punto de Acuerdo sobre la adecuación al Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades.
7. Que dicha modificación se debió a que, hasta esa fecha, la Comisión contaba con los insumos necesarios para la realización del Diagnóstico y del Programa Integral, además de tomar en cuenta la carga de trabajo que conlleva la realización del Proceso Electoral Federal para todas las áreas del Instituto.
8. Que haciendo uso de dichos insumos, la Comisión aprobó el 11 de marzo de 2009, en su Tercera Sesión Extraordinaria, el *“Diagnóstico sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral”*.

9. Que a las conclusiones a que arribó el Diagnóstico, las cuales reflejan una visión general de la situación de discriminación y equidad laboral que se vive en el Instituto, fueron las siguientes:
- De los 4,369 empleados que contestaron la Encuesta (30.9% del total de trabajadores), 3,602 (82.44%) tienen una noción clara sobre el concepto general de discriminación. Es preciso indicar que el concepto marcado mayoritariamente fue el difundido a través de la Campaña Informativa realizada por la propia Comisión.
  - Se percibe que existen prácticas discriminatorias al interior del Instituto motivadas principalmente por: nivel jerárquico, 678 trabajadores (15.5%); apariencia, 371 trabajadores (8.4%); género, 186 trabajadores (4.2%); estatus socio-económico, 179 trabajadores (4.1%) y escolaridad, 170 trabajadores (3.9%).
  - 1,533 trabajadores encuestados (35.1%), opinaron que los principales actores de prácticas discriminatorias son los mandos superiores, y en segundo lugar, el superior jerárquico inmediato, opción elegida por 648 trabajadores (14.8%).
  - Las áreas donde se detectó mayor índice de actos discriminatorios fueron: Módulos de Atención Ciudadana, 283 trabajadores (6.4%); Direcciones Ejecutivas, 166 trabajadores (3.8%); y Juntas Locales, 439 trabajadores (10%) y Distritales Ejecutivas, 530 trabajadores (12.1%). Es importante matizar este dato, ya que la mayor parte del personal encuestado labora en las Direcciones Ejecutivas y los Órganos Desconcentrados.
  - En oposición a lo anterior, 3,454 trabajadores (79.1%), consideran que no cometen actos discriminatorios con sus compañeros de trabajo.
  - Los rubros que se detectaron como de mayor incidencia de discriminación institucional son: salarios y prestaciones, 807 trabajadores (18.4%); acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal, 731 trabajadores (16.7%); ascensos y promociones, 469 trabajadores (10.7%) y trato respetuoso y dignificante, 444 trabajadores (10.1%).
  - Respecto de los salarios, es importante indicar que no se percibe la existencia de inequidad salarial real fundamentada en el género (sexo). Sin embargo, es preciso indicar que sólo 670 (4.6%) mujeres ocupan puestos de mando (significativamente mejor pagados), de las 6,290 mujeres que laboran en el Instituto.
  - En el otorgamiento de prestaciones extra-salariales existe una marcada diferencia en los incentivos por méritos administrativos otorgados a los trabajadores de Oficinas Centrales, en donde se entregan en total 21, de

los cuales 11 son para mujeres y 10 para hombres; contrario a lo que sucede en los Órganos Desconcentrados, ya que de los 287 que se entregan, 62 son para mujeres, y 255 se destinan a hombres.

- Existe una baja permanencia de los trabajadores en la Institución, ya que de los 14,382 trabajadores, el mayor índice de antigüedad es de 5 a 9 años; con un total de 4,259 trabajadores (29.6%).
  - En cuanto a promociones se presenta una paridad entre las otorgadas a mujeres y hombres, sin embargo existe una tasa muy baja entre los trabajadores de mayor antigüedad en la Institución (15 a 19 años) ya que de un total de 544 promociones, 70 son destinadas a este grupo (12.86%).
  - De los 1,603 trabajadores que han participado en cursos de capacitación, 1,400 fueron técnicos operativos de Oficinas Centrales (87.3%), 76 trabajadores de Órganos Desconcentrados en el mismo puesto (4.7%). El 8% restante fueron mandos medios y superiores.
  - Respecto de la conciliación trabajo-familia, 889 trabajadores (20.3%) contestaron que sí se ha afectado su vida familiar, manifestando que la principal causa de afectación es la falta de tiempo para convivir con la familia debido a los horarios de trabajo.
  - El total de trabajadores encuestados percibieron en menor medida la discriminación motivada por las siguientes características: enfermedad, 56 trabajadores (1.2%); preferencia sexual, 83 trabajadores (1.9%); discapacidad, 49 trabajadores (1.1%); estado civil, 53 trabajadores (1.2%); lengua, 5 trabajadores (0.1%); ideología o preferencia política, 105 trabajadores (2.4%); religión, 13 trabajadores (0.3%); nacionalidad, 4 trabajadores (0.09%) e identidad de género 48 trabajadores (1.1%).
  - 3,503 trabajadores (80.2%), tienen la percepción de que no se presentan prácticas discriminatorias ni de inequidad laboral por embarazo.
  - 2,584 trabajadores (59.1%), consideran que la Institución apoya de manera igualitaria el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
  - Los trabajadores consideraron como los principales rubros en que debe incidir el Programa Integral: salarios y prestaciones 870 (19.9%); acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal 633 (14.5%); trato respetuoso y dignificante 545 (12.5%) y, ascensos y promociones 416 (9.5%).
10. Que el 18 de marzo de 2009, en su Octava Sesión Ordinaria, los miembros de la Comisión aprobaron 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”*.

11. Que de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Tercero del Punto de Acuerdo aludido, la Comisión informó al Consejo General lo conducente con el propósito de dar por concluidos, formalmente, los trabajos de la Comisión.
12. Que mediante Acuerdo CG110/2009, el consejo General aprobó 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”**, durante el año 2010.
13. Que en sesión extraordinaria de 16 de diciembre de 2009, el Consejo General aprobó la reforma integral al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, mediante la cual se incorporaron diversas acciones afirmativas; por ejemplo, se incluyó el derecho de los trabajadores a no ser discriminados y su correlativa obligación de realizar todo aquello que no implique prácticas discriminatorias; se crearon condiciones de trabajo para favorecer la equidad entre el personal, así como mecanismos tendientes a eliminar toda forma de hostigamiento o desigualdad laboral; en cuanto a los procedimientos de contratación, se incluyó la prohibición de que existan criterios discriminatorios que excedan los requerimientos específicos necesarios para desempeñar el puesto, y que vulneren la igualdad de oportunidades o equidad de género para el acceso y ascenso del empleo; además que, entre otras cosas, se incorporó la Licencia de Paternidad como derecho.
14. Que tras la presentación en abril de 2010 del primer informe de las actividades del Programa Integral, el Secretario Ejecutivo, Lic. Edmundo Jacobo Molina, instruye a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC) para coordinar la implementación y seguimiento de las actividades del Programa.
15. Que derivado de lo anterior, por iniciativa de la DECEyEC se crea el *“Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”*, integrado por un representante de las Direcciones Ejecutivas de Prerrogativas y Partidos Políticos, del Registro Federal de Electores, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral, de Administración y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, éste último como Secretario Técnico del Grupo, que fue

aprobado en sesión ordinaria de Junta General Ejecutiva el 22 de julio de 2010 (Acuerdo JGE80/2010).

16. Que en sesión extraordinaria de 12 de agosto de 2010, mediante Acuerdo CG277/2010, el Consejo General aprobó el Código de Ética del Instituto Federal Electoral.
17. Que el 18 de agosto del 2010 la DECEyEC convocó a la Primera Reunión del **Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación** en la cual se aprobó el Cronograma 2010-2011 del Programa Integral, el cuál retoma y amplía el cronograma original elaborado en el 2009 por la Secretaría Ejecutiva. Este Cronograma fue aprobado posteriormente por la Junta General Ejecutiva en sesión ordinaria de octubre de 2010 y se hizo del conocimiento de los miembros del Consejo General, mediante oficio DECEyEC/1597/2010 de fecha 18 de noviembre de 2010.
18. Que el Cronograma 2010-2011 incorporó las siguientes actividades generales:
  - Sistema de seguimiento y quejas sobre discriminación.
  - Actividades administrativas.
  - Realización periódica de revisiones de equidad salarial y de género.
  - Programa de mejora del ambiente laboral en Módulos de Atención Ciudadana.
  - Realización de campañas de difusión y cursos.
  - Aprobación del Código de Ética del IFE.
  - Análisis de normatividad y no discriminación en el IFE.
19. Que en sesión de 25 de agosto del año en curso, el Consejo General aprobó el anteproyecto de presupuesto de 2012 del Instituto, y en el cual se estableció claramente que 19 millones de pesos que se habían considerado en partidas presupuestales de las unidades administrativas como el Centro para el Desarrollo Democrático, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos, y la Dirección Ejecutiva de Administración, quedaran etiquetados en un sólo Programa, para que la Junta General Ejecutiva presente una propuesta en materia de equidad de género y no discriminación que **incluya acciones al interior y exterior del IFE.**

20. Que con fecha 15 de noviembre de 2011, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2012. En el Anexo 10, denominado Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del citado Decreto, fueron asignados al Ramo 22, los 19 millones etiquetados a los programas de apoyo al proceso presupuestario, para mejorar la eficiencia institucional, planeación, concertación y control, capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía, formación de servidores públicos, y fiscalización de los recursos de los partidos políticos.
21. Que la propuesta específica que se presentó a consideración del Consejo General fue que esos recursos se etiquetaran, tal y como se ha mencionado, exclusivamente para los temas de equidad de género y no discriminación, indicándose con toda claridad que a propuesta de la Junta General Ejecutiva, el citado Consejo aprobará en forma posterior, un Programa para determinar la manera de invertir los recursos antes referidos en dichas materias, denominado “Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación”, y

## **CONSIDERANDO**

- I. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado el 10 de junio del año en curso, en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Además, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
- II. Que el mismo dispositivo Constitucional señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger 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.

- III.** Que el citado artículo constitucional prohíbe 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.
- IV.** Que de conformidad con el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
- V.** Que de acuerdo con el artículo 41, párrafo segundo, Base V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los numerales 104, párrafo 1, y 105, numerales 1, inciso a) y 2, ambos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Federal Electoral es un organismo autónomo, cuya función estatal es la organización de las elecciones federales y en la que tiene como principios rectores la certeza, la legalidad, independencia, imparcialidad, y objetividad.
- VI.** Que de conformidad con el citado precepto constitucional, 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.
- VII.** Que en los párrafos noveno y décimo, Base V, de dicho artículo constitucional, respectivamente, se mandata que el Instituto Federal Electoral tendrá a su cargo en forma integral y directa, además de las que determine la ley, las actividades relativas a la capacitación y educación cívica, y que la fiscalización de las finanzas de los partidos políticos nacionales estará a cargo de un órgano técnico del Consejo General del Instituto, dotado de autonomía de gestión.
- VIII.** Que el artículo 133 constitucional dispone que la Constitución, 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.



- IX.** 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 autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.
- X.** Que el 20 de febrero de 1975, México ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio de 1975, y que en su artículo 5 dispone que los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico.
- XI.** Que el 23 de marzo de 1981, México ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.
- XII.** 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 1° 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 2° de dicha Convención se señala que para sus efectos, persona es todo ser humano.

- XIII.** 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. Cabe mencionar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha emitido varias sentencias fundadas en dicha Convención, así como en la Americana sobre Derechos Humanos, las cuales han sido adversas para el Estado mexicano, y que tienen que ver con la igualdad de género y la discriminación, tales como los Casos González y otros, Fernández Ortega y otros, Rosendo Cantú y otra.
- XIV.** 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.
- XV.** 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.
- XVI.** Que el artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.
- XVII.** Que el artículo 10 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación determina que los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres: I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares; II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos; III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten; y IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

- XVIII.** Que el artículo 1 de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres señala que la Ley tiene por objeto 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, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- XIX.** Que los artículos 2 y 3 de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres establecen que son principios rectores de dicha Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, que son sujetos de los derechos que establece la Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.
- XX.** Que el artículo 106, numerales 1 y 4, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales establece 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, además se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y las contenidas en dicho ordenamiento legal.
- XXI.** Que el artículo 108 del Código Comicial Federal señala que 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, constituyen los órganos centrales del Instituto Federal Electoral.
- XXII.** Que el artículo 109, numeral 1, del citado ordenamiento legal 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 velar que los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.

- XXIII.** Que el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral dispone que entre el personal del Instituto se promoverá la no discriminación, la rendición de cuentas, la equidad laboral y la cultura democrática.
- XXIV.** Que los principios orientadores de la Estrategia Nacional de Educación Cívica para el Desarrollo de la Cultura Política Democrática en México 2011-2015, son la pluralidad, equidad, integralidad, pertinencia, relevancia, y articulación.
- XXV.** Que en relación al principio de pluralidad, todos los programas y proyectos de la Estrategia señalada, deben atender de manera efectiva la gran diversidad social y cultural que caracteriza a la población mexicana, como riqueza y condición para el ejercicio de derechos y refrendando el carácter de política pública nacional de la Estrategia. En consecuencia, los programas y proyectos deben promover en su desarrollo la colaboración de otras instituciones del propio Estado, de organizaciones de la sociedad civil, de partidos y asociaciones políticas nacionales. Esta participación multiactoral se orienta a generar procesos incluyentes, fundamentales para la construcción de ciudadanía.
- XXVI.** Que en razón del principio de equidad, todos los programas y proyectos de la Estrategia citada deben partir de la identificación de condiciones que reproducen la desigualdad social, reconociéndola como obstáculo para el ejercicio de la ciudadanía y como factor que resta sustentabilidad a la democracia. Para ello es necesario incorporar el enfoque de género y el de interculturalidad de manera transversal en toda la Estrategia, así como el enfoque de juventud en la atención a población adolescente y joven. Estos enfoques previenen el riesgo de aplicar los mismos “medios” a sectores que por, la situación de exclusión o discriminación que les afecta, requieren de medidas afirmativas que contribuyan a cerrar esas brechas de inequidad que limitan su participación en condiciones de igualdad. Además, en los casos que sea adecuado, los proyectos deberán focalizarse en los sectores de la población que enfrentan mayores restricciones para el ejercicio de sus derechos.
- XXVII.** Que el pasado 15 de noviembre, fue aprobado el decreto de presupuesto de egresos por la Cámara de Diputados, correspondiendo al Instituto Federal Electoral la cantidad de \$14,953,906,379, y de los cuales en la parte relativa

al anexo 10, denominado “Erogaciones para la igualdad entre hombres y mujeres”, se asignaron al Instituto un monto de \$19,000,000, distribuidos respectivamente en: Apoyo al proceso presupuestario y para mejorar la eficiencia institucional; planeación, concertación y control; capacitar y educar para el ejercicio democrático de la ciudadanía, formar servidores públicos; y fiscalización de los partidos políticos.

**XXVIII.** Que en términos del artículo 28 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012, la asignación y distribución de los montos autorizados en los programas y actividades contenidas en el Anexo 10 del Decreto de Presupuesto de Egresos, Erogaciones para la igualdad entre hombres y mujeres, no deberá modificarse durante el ejercicio fiscal 2012, y las dependencias y entidades responsables de su ejecución y coordinación no podrán destinar dichos montos a actividades diferentes a las establecidas

**XXIX.** Que el pasado 24 de noviembre el Grupo de trabajo de Ética, equidad y No Discriminación, presentó el informe sobre las actividades desarrolladas durante el 2011 para el cumplimiento del Programa Integral en Contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y una Cultura Democrática.

**XXX.** Que con el propósito de dar mayores posibilidades de atender institucionalmente a los programas que internamente deba desarrollar el Instituto, pero también en el ámbito externo, con lo cual se estaría promoviendo un conjunto de acciones y de programas que ya se han iniciado en este órgano autónomo y que están generando resultados adecuados en ese tema.

**XXXI.** Que una de las condiciones para el desarrollo de la cultura democrática es la prevención y erradicación de los actos y conductas que generan discriminación al interior y exterior del Instituto.

**XXXII.** Que el objetivo del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, es la de promover la igualdad entre los ciudadanos y las ciudadanas con quienes el Instituto Federal Electoral interactúa y promueve la educación cívica y la cultura democrática, así como entre los hombres y mujeres que laboran en el propio Instituto. De la misma manera, ofrecer a todo su personal, a las personas que soliciten empleo en el mismo, y a todas aquellas con las que interactúa, acciones de prevención y eliminación de

todo acto de discriminación, la inclusión productiva de grupos vulnerables, así como el respeto por la diversidad y la individualidad.

**XXXIII.** Que trabajar con la perspectiva de género y bajo el principio de no discriminación es importante no sólo para cumplir con los mandatos internacionales a los que el Estado Mexicano se ha comprometido. También su incorporación tiene efectos positivos para la democracia, la vida social y en general el desarrollo de las naciones.

**XXXIV.** Que las políticas de igualdad y no discriminación son aquellas acciones públicas que explícitamente son diseñadas para modificar las condiciones de desigualdad que se producen como resultado de la asignación y la discriminación. Formular estas políticas no es un asunto simple, requiere modificar las políticas existentes, transversalizando la no discriminación y la perspectiva de género en los procesos que concurren en el diseño, implementación y evaluación de las mismas.

**XXXV.** Que una característica de la estrategia de transversalidad es que las transformaciones deben darse en el nivel interno de las organizaciones públicas y en el nivel externo de las mismas. En el caso del nivel interno los cambios se deben dar en la cultura organizacional y el clima laboral y con el nivel externo, se hace alusión a los servicios que las políticas otorgan a la población y que generan un valor público. Se debe transformar el impacto que las políticas tienen en la sociedad así como el modo interno de hacerlo, por lo que siempre es necesario mejorar y en su caso modificar los procesos de trabajo, pero enfocándose a tener un impacto en la cultura organizacional de modo que la igualdad y la equidad en el clima laboral sea un valor compartido y vivido por todos los servidores públicos. El supuesto de esta acción es que si los y las servidores públicos aprenden a vivir entendiendo el principio de no discriminación igualdad y la equidad como valores y prácticas cotidianas serán más sensibles para comprenderla y aplicarla.

**XXXVI.** Que en el Capítulo 5, del Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, entre diversas cuestiones se propone impulsar la creación de comisiones especializadas, así como mecanismos internos que garanticen la transversalidad de la perspectiva de género.

**XXXVII.** Que en términos de lo dispuesto por el artículo 116, numeral 8 del Código Electoral Federal, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del Instituto, este Consejo General podrá crear comités técnicos especiales para actividades o programas específicos, en que requiera del auxilio o asesoría técnico-científica de especialistas en las materias en que así lo estime conveniente.

**XXXVIII.** Que el Consejo General determina procedente la creación de un Comité Técnico de Género y No Discriminación, como instancia de asesoría técnico-científica en la realización de los estudios que se consideran conveniente en la materia.

**XXXIX.** Que el Consejo General acordó que el Comité Técnico de Género y No Discriminación se integre con expertos en disciplinas científicas relevantes en las materias vinculadas a las áreas de Derechos Humanos, específicamente con el principio constitucional de no discriminación, grupos vulnerables, así como con la transversalización, análisis de normatividad y políticas públicas.

Con base en los antecedentes y consideraciones expresados, y con fundamento en los artículos 1, 4, 41, segundo párrafo, Base V, párrafos primero, segundo, noveno y décimo, los Tratados -o Convenciones- conformes con la Constitución, en términos del artículo 133 de ésta, en materia de derechos humanos; 105, numerales 1, inciso a), y 2; 106, numerales 1 y 4; 108, 109, 116, numeral 8 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; y el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, el Consejo General emite el presente:

## **ACUERDO**

**Primero.-** El Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, cuyo objetivo es la de promover la igualdad entre los ciudadanos y las ciudadanas con quienes el Instituto Federal Electoral interactúa y promueve la educación cívica y la cultura democrática, así como entre los hombres y mujeres que laboran en el propio Instituto, 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.

**Segundo.-** El Consejo General del Instituto Federal Electoral aprueba la creación de un Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación como instancia de asesoría. Los integrantes de dicho Comité, participarán en el “*Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación*”.

**Tercero.-** Además de lo precisado en los antecedentes y consideraciones, la finalidad de la creación del Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación, es la de coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia, las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, para poder consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombre dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.

De esta forma, el seguimiento y la evaluación que deberá realizar el Comité son procesos indispensables para analizar tanto el proceso de implementación como el impacto de las medidas adoptadas en el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación.

La Metodología que inspira los procesos de Seguimiento y Evaluación se sostiene sobre criterios de *participación* de todos los agentes implicados de manera directa o indirecta en las diferentes fases que acompañan el Programa; además, se debe fomentar la *retroalimentación entre los servidores responsables*, justificando de esta manera el interés de mejorar y perfeccionar las intervenciones futuras.

**Cuarto.-** Por otra parte el Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación deberá coadyuvar para la implementación y seguimiento del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, basado en los principios de igualdad entre mujeres y hombres, la aplicación transversal del enfoque de género y la horizontalidad y la transparencia como criterios organizacionales, observando en todo momento la forma de alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

- Analizar la forma de mejorar la capacitación del personal del IFE para la promoción de la igualdad de género dentro y fuera de la institución, formando y capacitando en materia de igualdad sustantiva; así como lograr el acceso equitativo de mujeres y hombres a la formación institucional y gubernamental.



- Fortalecer al IFE en cuanto a la Rendición de Cuentas respecto del monto asignado por la Cámara de Diputados en materia de género, para lo cual se identificará con claridad las funciones y responsabilidades del personal involucrado, asimismo se observará la consolidación de las estructuras institucionales en materia de igualdad.
- Implementar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los canales de comunicación internos y externos del Instituto, para tal efecto, se deberá elaborar una guía que oriente el uso de todos los tipos de lenguaje en forma inclusiva y no discriminatoria.
- Impulsar la representación equilibrada por sexo en la coordinación de los grupos de trabajo, difundiendo campañas de sensibilización respecto a la equidad de género dirigidas al interior y exterior del IFE.
- Eliminar los obstáculos que pueden generar o reproducir desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres. Introducción de medidas de acción positiva que beneficien al sexo infrarrepresentado
- Fomentar la inclusión de una cultura organizacional de género en todas las áreas del IFE, incluyendo sus Consejos Locales y Distritales.
- Establecer los elementos y dispositivos necesarios que permitan el ajuste o el impulso de la conciliación entre la vida profesional de toda la plantilla del IFE y su desarrollo personal y familiar.
- Eliminar los obstáculos organizacionales que dificultan y merman el pleno desarrollo profesional y personal de las mujeres y los hombres de la plantilla laboral del IFE.
- Analizar las condiciones laborales del personal de la organización en su relación con la salud y la seguridad de dicho personal.
- Realizar estudio sobre la relación del género con la salud y seguridad laboral, y lo vinculado con la mejora de la normatividad interna del IFE en materia de género y no discriminación.

- Incorporación del enfoque de género en la evaluación anual de riesgos laborales, implementando un plan de acción para la prevención y eliminación de riesgos en función del sexo.
- Consolidar el rechazo del IFE hacia todas las manifestaciones de violencia o discriminación que puedan cometerse en los ámbitos de actuación de la organización, poniendo especial atención en la prevención del acoso sexual o el acoso laboral, desarrollando para tal efecto, un protocolo de actuación frente a tales circunstancias.
- Coadyuvar en el diseño y planeación de las campañas de información y sensibilización sobre las diferentes formas en que puede manifestarse la discriminación en términos generales o la violencia hacia las personas en los diferentes ámbitos de actuación del IFE.

**Quinto.-** En ese sentido, se establecerán, entre otras, las medidas siguientes para la implementación y seguimiento del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:

- Fortalecer la cultura democrática dentro y fuera del IFE relacionadas con la no discriminación y la igualdad de género existentes en la Institución para garantizar el cumplimiento de los objetivos vinculados en la materia.
- Implementar acciones de comunicación adecuadas para difundir el Programa y cualquier otro proyecto que aborde aspectos relacionados con las condiciones laborales de la plantilla vinculadas a la igualdad de género.
- Desarrollar la formación y capacitación específica en materia de igualdad de género y no discriminación que responda a las necesidades del Instituto y a las demandas de sus servidores, entre otras materias: uso de instrumentos para incorporar la transversalidad de género en la actividad profesional, aplicación de herramientas comunicativas no sexistas, identificación de la violencia de género y discriminación, implementando medidas de solución.
- Ajustar la normatividad interna del IFE según los avances y mejoras en materia de igualdad de género, para que los mismos sean más acordes a todo el marco legal tanto nacional como internacional en cuanto a la equidad de género y no discriminación.

- Identificar las funciones y responsabilidades de los distintos cargos del IFE en relación con los trabajos en materia de igualdad de género y no discriminación, resaltando en la propia normatividad interna tal circunstancia.
- Elaborar una Guía que oriente el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Evaluación permanente al personal del IFE para que permita profundizar en su situación y condiciones laborales y familiares, el impacto del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, así como los valores humanos contenidos en el Código de Ética del IFE y que son compatibles con los principios rectores de la Institución, para permitir con ello la formulación de medidas correctiva adecuadas que minimicen las brechas de género identificadas en el Diagnóstico elaborado en 2009.
- Facilitar un espacio virtual en la página de internet del IFE accesible para todos los ciudadanos y en particular para los servidores del organismo, en el que se publiquen los resultados del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación y se den a conocer las medidas que van siendo ejecutadas, y en el que además se incluyan referencias y recursos específicos en materia de igualdad.

**Sexto.** El Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación quedará instalado al día siguiente de la aprobación del Acuerdo respectivo; y en términos generales, tendrá como funciones las siguientes:

- a) Asesorar a la Junta General Ejecutiva y al *Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación* en la realización y seguimiento de diversos estudios derivados del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación.
- b) Presentar a la Junta General Ejecutiva un programa de trabajo de las actividades que habrá de realizar durante el año de su gestión;
- c) Realizar los trabajos que expresamente le solicite la Junta General Ejecutiva, por conducto de su Presidente o los que acuerden los Consejeros Electorales;

- d) En su caso, mantener reuniones y comunicaciones periódicas con los miembros de la Junta General Ejecutiva, con el objeto de dar seguimiento al desarrollo de sus labores;
- e) Rendir informes bimestrales a la Junta General Ejecutiva, para que ésta a su vez lo remita al Consejo General.
- f) Las demás que le confiera el Consejo General y la Junta General Ejecutiva.

**Séptimo.** El Comité Técnico de Género y No Discriminación, estará integrado por siete miembros expertos en las ramas del conocimiento necesarias para la consecución de los objetivos propuestos para su creación, quienes se reunirán cuando menos una vez al mes en las oficinas centrales del Instituto, y deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.
- b) No desempeñar o haber desempeñado cargo de elección popular durante los 3 años anteriores a su designación.
- c) Contar con reconocida capacidad en algunas de las disciplinas científicas o sociales relevantes para los estudios que se les designe realizar.
- d) No ser ni haber sido militante o miembro de dirigencias nacionales, estatales o municipales de partido político alguno en los últimos tres años.

**Octavo.** En atención a lo expuesto en el punto anterior se proponen como integrantes del Comité Técnico de Género y No Discriminación, previo al examen de los requisitos que realizó la Secretaría Ejecutiva, a los siguientes ciudadanos:

1. RICARDO ANTONIO BUCIO MÚJICA
2. NATIVIDAD CÁRDENAS MORALES
3. RENATO HERNANDEZ LOUSTALOT LACLETTE
4. NORMA ANGÉLICA LEY SÁNCHEZ
5. JESÚS RODRÍGUEZ ZEPEDA
6. ANA MARÍA TEPICHIN VALLE
7. FLOR DE MARÍA ZAMORA FLORES

**Noveno.** En todos sus actos, el Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación se apegará a lo establecido en los Tratados y Convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, de acuerdo con los principios de certeza, legalidad, imparcialidad, independencia y objetividad, sin interferir en las funciones de los órganos del Instituto.

**Décimo.** Los trabajos y estudios derivados del cumplimiento del presente Acuerdo son propiedad del Instituto Federal Electoral, por lo que ningún integrante del Comité Técnico de Género y No Discriminación podrá divulgar por medio alguno la información que en dicho órgano se genere, aún cuando haya concluido la vigencia de este Acuerdo.

**Décimo Primero.** El Comité Técnico de Equidad de Género y No Discriminación contará con un Secretario Técnico quien será nombrado por el Secretario Ejecutivo para hacerse cargo de la conducción de los trabajos del Comité Técnico.

**Décimo Segundo.** El Comité Técnico de Género y No Discriminación en el mes de Junio presentará un informe integral que servirá como insumo para la elaboración del anteproyecto de presupuesto en el que se defina el Programa de Equidad de Género y No Discriminación para el ejercicio de 2013. Asimismo, deberá presentar a más tardar el último día de noviembre de 2012 su informe final, y una vez que éste se tenga por presentado en la sesión respectiva del Consejo General, culminará la integración del citado Comité.

**Décimo Tercero.** Se instruye a la Secretaría Ejecutiva del Instituto para que, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración, proporcione al Comité Técnico de Género y No Discriminación, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, todos los elementos técnicos, humanos, materiales, presupuestales y de cualquier otra índole que requieran para el adecuado desempeño de sus funciones.

**Décimo Cuarto.** El Secretario Técnico del Comité informará bimestralmente a la Junta General Ejecutiva sobre las peticiones formuladas por los integrantes del propio Comité, así como de la atención y desahogo de dichas solicitudes.

**Décimo Quinto.** Los integrantes del Comité Técnico de Género y No Discriminación tendrán el acceso necesario para llevar a cabo los trabajos que se realicen con motivo del presente Acuerdo, y no podrán darla a conocer por ningún motivo, garantizando su confidencialidad en todo momento.

**Décimo Sexto.** El Acuerdo respectivo entrará en vigor al día en que lo apruebe el Consejo General del Instituto Federal Electoral.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria del Consejo General celebrada el 21 de diciembre de dos mil once, 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 Sergio García Ramírez, 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**