

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE EXPERTAS/OS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
<b>ANÁLISIS Y ESTUDIOS</b>											
1. Asesorar en el diseño, coadyuvar en la dirección y elaboración y supervisar un diagnóstico institucional para identificar los obstáculos que generen o reproduzcan desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres en la estructura institucional. El diagnóstico deberá incluir, entre otros elementos, el análisis de los obstáculos organizacionales institucionales que dificultar y merman el pleno desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos del IFE y proponer medidas, entre otras, acciones afirmativas, que beneficien la adecuada representación de hombres y mujeres y la eliminación de estereotipos de género en los cargos y puestos.	Análisis del Diagnóstico Institucional de 2008 y proponer nuevos elementos para la realización del Diagnóstico 2012	Remisión de propuestas para la realización del Diagnóstico 2012/ Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2012	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del diagnóstico.	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del diagnóstico.	Coadyuvar y supervisar la elaboración del documento final.	Presentación y aprobación del documento final.					
2. Asesorar en el diseño, coadyuvar en la dirección y elaboración, así como supervisión de la realización de un diagnóstico institucional para identificar posibles prácticas de discriminación al interior del instituto. Dicho diagnóstico deberá servir para proponer medidas preventivas y/o correctivas sobre las prácticas discriminatorias identificadas o de posible ocurrencia.	Análisis del Diagnóstico Institucional de 2008 y proponer nuevos elementos para la realización del Diagnóstico 2012	Remisión de propuestas para la realización del Diagnóstico 2012/ Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2012	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del diagnóstico.	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del diagnóstico.	Coadyuvar y supervisar la elaboración del documento final.	Presentación y aprobación del documento final.					
3. Asesorar en el diseño y supervisar la realización de un diagnóstico institucional sobre salud y seguridad laboral e higiene del personal del instituto, desde la perspectiva de género y no discriminación que contenga entre otros temas, la detección de la relación entre salud laboral e individual y el medio ambiente de trabajo y un plan de acción para la prevención y eliminación de riesgos en función del sexo, edad y medio laboral, entre otros factores a considerar, para integrarlos al plan de protección civil del instituto.								Realizar propuestas y asesorar en el diseño y planeación de las actividades necesarias para el diagnóstico.	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del diagnóstico.	Coadyuvar y supervisar la elaboración del documento final.	Presentación y aprobación del documento final.
4. Asesorar en el diseño, coadyuvar en la dirección y elaboración, así como supervisar la realización de un diagnóstico jurídico sobre la normalidad interna del instituto desde la perspectiva de género y no discriminación, que incluya el análisis de los avances y mejoras existentes en los temas de equidad de género, no discriminación y políticas laborales, y que detecte las normas y lineamientos del IFE que requieren armonizarse con respecto del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.		Proponer investigadores y/o instituciones para su realización.	Presentación y en su caso aprobación de investigadores y/o institución que realizará el diagnóstico.	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración del estudio.	Análisis y revisión del borrador final.	Presentación y aprobación del Diagnóstico final					
<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL</b>											
5. Coadyuvar en la realización de una propuesta de sensibilización, capacitación y formación del personal del IFE para la promoción de la igualdad de género y el derecho a la no discriminación dentro y fuera de la institución, bajo la determinación de fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y entre todas las personas independientemente de su sexo, religión, preferencias sexuales, apariencia, discapacidad, etc. Sera objeto de esta propuesta el acceso equitativo de mujeres y hombres a la formación profesional y a los diversos órganos de la institución, así como combatir cualquier práctica discriminatoria que se pudiera presentar.							Análisis de los esfuerzos institucionales en la materia (análisis de los contenidos de los cursos impartidos por el CDD, DEA y DESPE en la materia)	Presentación de propuestas para actualización y/o mejora o en su caso inclusión de nuevos cursos dirigidos a las áreas responsables.	Supervisión y participación en el desarrollo de las actividades para la elaboración de la propuesta de sensibilización, capacitación y formación.	Presentación y aprobación en su caso de la propuesta final.	
6. Apoyar, supervisar y transparentar las acciones que se generen en el IFE para una adecuada aplicación de los recursos aprobados en el Presupuesto 2012 referentes al Anexo 10 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" para el Ramo 22 a fin de fortalecer la rendición de cuentas a la Cámara de Diputados y a la sociedad.	Conocer la definición de los programas en la materia por parte del IFE	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Supervisión y asesoría sobre el primer reporte trimestral a entregar	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Supervisión y asesoría sobre el segundo reporte trimestral a entregar	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Supervisión y asesoría sobre el tercer reporte trimestral a entregar	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto	Reunión con las áreas a cargo del ejercicio y reporte del presupuesto
7. Coadyuvar en la realización de una propuesta de políticas laborales que favorezcan una profunda y permanente conciliación entre la vida profesional, las jornadas de trabajo y el desarrollo personal y familiar de todas y todos los empleados de la institución.									Conocer los datos existentes respecto de la situación en comento.	Coadyuvar en la elaboración de la propuesta de políticas laborales de manera participativa con las áreas correspondientes.	Presentación y en su caso aprobación de la propuesta de Políticas Laborales que el Comité dirige al Consejo General
8. Coadyuvar en la realización de una propuesta de estrategia para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, así como todas las formas de discriminación, acoso y violencia laboral, con base en un diagnóstico que reporte la situación e incidencia de este tipo de eventos dentro del instituto y que incluya un protocolo para que las autoridades institucionales enfrenten este tipo de eventos.		Conocer las buenas prácticas en la materia, así como el estado de arte al respecto.	Coadyuvar en la elaboración de la Estrategia	Presentación y en su caso aprobación de la propuesta de Estrategia que el Comité dirige al Consejo General							

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE EXPERTAS/OS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
9. Asesorar en la definición de una metodología para evaluar de manera continua los estados de la cuestión y situaciones de las condiciones laborales y familiares; los impactos que vaya logrando el Programa Integral de Equidad de Género y no Discriminación en el ambiente institucional y laboral, así como de los avances en la aplicación y comprensión de los valores humanos contenidos en el Código de Ética, tal que permita definir medidas correctivas a las conductas no deseadas y resaltar los logros institucionales en materia de equidad de género y no discriminación.								Asesorar en la elaboración de la propuesta de metodología a evaluar.	Asesorar en la elaboración de la propuesta de metodología a evaluar.	Presentación y en su caso aprobación de la propuesta de metodología que el Comité dirige al Consejo General	
10. Asesorar en la elaboración de una Guía didáctica que oriente el uso de un lenguaje no sexista, inclusivo y no discriminatorio, así como la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres, niñas y niños, adultos mayores, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTTTI, personas indígenas, etc., aplicable para todas las áreas del Instituto Electoral en su comunicación interna y externa, para el fortalecimiento de la cultura institucional.		Proponer investigadores y/o instituciones para su realización.	Presentación y en su caso aprobación de investigadores y/o institución que realizarán la guía.			Análisis y propuestas sobre primer avance de la Guía		Análisis y propuestas sobre borrador final de la Guía	Presentación y aprobación en su caso de Guía final		
<b>DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN</b>											
11. Coadyuvar en la elaboración de campañas de sensibilización respecto de la equidad de género y no discriminación, dirigidas al personal de órganos centrales y desconcentrados y asesorar sobre el contenido de los materiales de difusión (carteles, folletos y otros), con el objetivo de impulsar la representación digna y equilibrada por género en las áreas de trabajo y combatir posibles prácticas discriminatorias.				Conocimiento sobre lo desarrollado en el IFE	Realizar propuestas para el diseño de la campaña de sensibilización.	Coadyuvar en el diseño de la campaña de sensibilización.	Coadyuvar en el diseño de la campaña de sensibilización.	Coadyuvar en el diseño de la campaña de sensibilización.	Coadyuvar en el diseño de la campaña de sensibilización.	Presentación y en su caso aprobación de Campaña por parte del Comité.	
12. Coadyuvar en la elaboración de una propuesta de plan de comunicación y difusión permanente para dar a conocer el Programa Integral de Equidad de Género y no discriminación al personal de los órganos centrales y desconcentrados del Instituto.		Conocimiento sobre lo desarrollado en el IFE	Asesorar y coadyuvar en el diseño del plan de comunicación y difusión.	Presentación y en su caso aprobación del plan de comunicación y difusión.	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Supervisión	Evaluación del plan de comunicación y difusión y aportaciones para su mejora.	
13. Asesorar en el diseño y supervisar la implementación de un espacio virtual en la página web del Instituto mejorando la accesibilidad para personas con discapacidad, la cual estará a disposición de todo el personal del Instituto y de las y los usuarios del Internet. En dicho espacio se publicarán los resultados que se vayan obteniendo del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, así como los avances notables que se logren en la calidad del ambiente laboral y respeto a los derechos humanos, ya sea como historias, reportes, testimoniales y eventos.							Conocimiento sobre lo desarrollado en el IFE	Asesorar y coadyuvar en el diseño de un espacio virtual.	Asesorar y coadyuvar en el diseño de un espacio virtual.	Presentación y en su caso aprobación del espacio virtual.	
14. Asesorar respecto de la forma y contenidos de los diferentes materiales de las campañas de difusión institucionales, con el propósito de asegurar una comunicación no sexista, no discriminatorio e inclusivo en las mismas.	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría	Asesoría
<b>INFORMES</b>											
15. Elaborar y presentar a la Junta General Ejecutiva, a través de la Secretaría Ejecutiva, informes bimestrales, para que a su vez sean remitidos al Consejo General.		Elaboración y presentación a la Junta General Ejecutiva		Elaboración y presentación a la Junta General Ejecutiva		Elaboración y presentación a la Junta General Ejecutiva		Elaboración y presentación a la Junta General Ejecutiva		Elaboración y presentación a la Junta General Ejecutiva	
16. Elaborar el Informe Integral que servirá como insumo para la elaboración del anteproyecto de presupuesto en el que se defina el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación para el ejercicio 2013, que deberá ser presentado a la Junta General Ejecutiva y a través de ella, al Consejo General en el mes de junio de 2012.				Recopilación activa de la información necesaria para su elaboración.	Elaboración del Informe Integral.	Aprobación y presentación del Informe integral.					
17. Elaborar el Informe Final del Comité para presentarlo a más tardar el último día de noviembre de 2012 a la Junta General Ejecutiva y a través de ella, al Consejo General en la sesión respectiva.										Elaboración del Informe Final.	Aprobación y presentación del Informe final.