

## Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos



**IN10600 Condiciones laborales libres de discriminación y violencia**

### Anexo 2

**Fecha de Solicitud:** 18 de enero de 2016.

#### Estatus del Proyecto

Replanteamiento

#### Datos Generales

	Dice	Debe Decir
<b>Unidad Resp.:</b>	UTIGyND	
<b>Titular de la UR:</b>	Mtra. Mónica Maccise Duayhe	
<b>Proyecto Estratégico:</b>	IN- Innovación y Cambio Institucional	
<b>Coordinador/Director de Área:</b>		
<b>Líder de Proyecto:</b>	Mtra. Mónica Maccise Duayhe	
<b>Presupuesto Aprobado:</b>	\$1,740,078.00	\$900,000.00
<b>Fecha de inicio:</b>	01/Feb/2016	
<b>Fecha de Término:</b>	30/Nov/2016	30/Dic/2016

#### Sustento del cambio

**Artículo que sustenta el cambio:** Con fundamento en los Lineamientos para la Administración de la Cartera Institucional de Proyectos 2012, en el capítulo III, numeral 5, inciso b) primer párrafo.

**Motivación:** El 26 de noviembre de 2015, mediante Acuerdo General INE/CG983/2015, el Consejo General nombró a la Maestra Mónica Maccise Duayhe como titular del área de Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, dando inicio al proceso de finalización del régimen transitorio en el que se encuentra la Unidad Técnica por mandato del Acuerdo General CG44/2014 de fecha 29 de enero de 2014. Asimismo, por acuerdo en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva, celebrada el 13 de enero de 2016, se aprobó someter a consideración del Consejo General la finalización del régimen transitorio y la aprobación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral 2016-2023.

Partiendo de ello, y en acuerdo con el Consejero Presidente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 fracción a) del Reglamento Interno del INE, que establece que esta Unidad Técnica tiene como atribución *proponer a la Presidencia del Consejo, por conducto de su titular, los programas, estrategias de trabajo y presupuesto de esta Unidad conforme a las atribuciones señaladas en el este artículo y otras disposiciones para que, una vez aprobados por la propia Presidencia del Consejo, se incorporen a la propuesta de Planeación Institucional, así como el Proyecto de Presupuesto correspondiente*, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación propone el replanteamiento de los proyectos que se habían autorizado previamente para 2016 a esta Unidad Técnica.

El replanteamiento de los proyectos obedece a su mejor alineación con las estrategias de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, herramientas de planeación cuyo objetivo principal es diseñar, implementar, dar seguimiento y evaluar las acciones y proyectos derivados de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral 2016-2023 con el fin de garantizar ambientes laborales libres de violencia al interior, y el pleno ejercicio de los derechos humanos en las atribuciones y competencias de la institución.

En este sentido, este proyecto responde a la atribución asignada a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de coordinar la generación de datos y la provisión de insumos para orientar, direccionar los programas y modificar las acciones, proyectos y estrategias; así como brinda herramientas teóricas y prácticas especializadas en igualdad y no discriminación al personal del Instituto Nacional Electoral y al público en general.

## Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos



### IN10600 Condiciones laborales libres de discriminación y violencia

Objetivo	
Dice:	Garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas que laboran en el Instituto, sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones.
Debe decir:	Establecer las condiciones para generar ambientes laborales libres de discriminación y violencia de género en el Instituto Nacional Electoral.
Alcance	
Dice:	<p>Es necesario que a partir de la evaluación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral (que se realizará en 2015), se elabore una propuesta de mejora del Protocolo que contemple: la homologación de procedimientos, la ampliación de sujetos obligados, la implementación en los OPLEs, y todas aquellas áreas de oportunidad que se detecten en los resultados de la evaluación del Protocolo.</p> <p>El Protocolo vigente para la transición y no discriminación de las personas transgénero y transexuales del INE funciona desde 2010, en este sentido, es indispensable actualizar dicho Protocolo conforme a lo que establecen los estándares más altos en materia de derechos humanos y el propio artículo 1° constitucional, reformado en 2011. Para lograrlo, se debe realizar una nueva propuesta de Protocolo que incorpore las obligaciones más recientes en la materia.</p> <p>Para realizar un cambio normativo en favor de la igualdad y no discriminación, es necesario realizar la revisión de toda la normativa en materia de condiciones laborales, partiendo del Estatuto y el Reglamento Interior del Instituto, y posteriormente construir una propuesta de modificación para incorporar la obligación de no discriminación y asegurar que los contenidos y procedimientos sean incluyentes en todas las normas que tienen efecto en el personal del Instituto.</p>
Debe decir:	<p>Con base en la evaluación realizada en 2015 sobre la aplicación del <i>Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral</i>, llevar a cabo la actualización de dicho documento; para una aplicación efectiva y una resolución eficiente de los casos; capacitar a las áreas competentes para una atención adecuada de los casos y denuncias, así como socializar las buenas prácticas de atención y sanción de esta problemática con las personas integrantes del Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual en el Instituto Nacional Electoral.</p> <p>De igual forma, actualizar los Lineamientos institucionales para garantizar el respeto por la diversidad y la individualidad y asegurar la igualdad de oportunidades para el personal que labora en el Instituto Nacional Electoral, a través de la revisión y actualización del <i>Protocolo para la Transición y No Discriminación de las Personas Transgénero y Transexuales que Laboran en el INE</i>.</p>
Atribución con la que se relaciona	
Dice:	Artículo 70 del Reglamento Interior, inciso c), f), k) y m).
Debe decir:	Artículo 70 del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, inciso c), f), k) y m).
Prioridad que atiende:	
Dice:	Impulsar la modernización institucional y administrativa.
Debe decir:	

## Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos



### IN10600 Condiciones laborales libres de discriminación y violencia

Beneficios Esperados						
Dice:						
Debe decir:	Reducción en la tendencia de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, aumento en la credibilidad de las instancias encargadas de la atención y sanción, y generación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación en el Instituto Nacional Electoral. Que el Instituto Nacional Electoral sea una institución con una cultura plural, que promueve acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación entre su personal.					
Cronograma						
Número Entregable	Entregable	Descripción	% avance	Presupuesto Aprobado	Fecha Inicio	Fecha Fin
Dice: IN10601	Revisión y nueva propuesta de Protocolo para la Transición y No Discriminación de las Personas Transgénero y Transexuales que Laboran en el Instituto Nacional Electoral.	Un documento con la propuesta de nuevo Protocolo para la transición y no discriminación de las personas Transgénero y transexuales que laboral en el Instituto Nacional Electoral.		\$100,000.00	01/Mar/2016	30/Jun/2016
Debe decir: IN10601	Documento con la nueva propuesta de <i>Protocolo para la Transición y No Discriminación de las Personas Transgénero y Transexuales que Laboran en el INE.</i>	Actualización del contenido, el alcance, el impacto y la eficiencia del <i>Protocolo para la Transición y No Discriminación de las Personas Transgénero y Transexuales que Laboran en el INE.</i>		\$100,000.00	01/Mar/2016	31/Ago/2016
Dice: IN10602	Mejora del Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.	1) Un documento con la propuesta de mejora al Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral para su implementación. 2) A través de la partida de viáticos, visitas a las juntas vocales de las 32 entidades federativas para dar a conocer el Protocolo.		\$1,140,078.00	01/Feb/2016	30/Nov/2016
Debe decir: IN10602	Documento actualizado del <i>Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.</i>	Actualización del contenido, el alcance, el impacto y la eficiencia del <i>Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.</i>		\$500,000.00	01/Feb/2016	30/Dic/2016
Dice: IN10603	Diseño de una Política Institucional de conciliación entre la vida laboral y personal.	A partir de la investigación sobre obstáculos para las mujeres del INE en el acceso a cargos de dirección realizada en 2015, se solicitará un documento con la propuesta de política pública en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, cuya población objetivo es el personal que trabaja en el Instituto, principalmente mujeres madres de familia. La propuesta se trabajará en coordinación con las áreas responsables del Instituto para construir, de manera conjunta, la política institucional en la materia.		\$500,000.00	01/Abr/2016	30/Nov/2016
Debe decir: IN10603	Evaluación y constancia de la formación impartida a las personas responsables de atender a las personas que	Brindar formación especializada en estrategias de atención, seguimiento, procesamiento y medidas de sanción y reparación al personal de la DEA y de la		\$200,000.00	01/Sept/2016	30/Dic/2016

## Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos



### IN10600 Condiciones laborales libres de discriminación y violencia

Dice:	denuncian hostigamiento y acoso laboral o sexual en el INE.	DESPEN, responsable de atender y procesar las denuncias por hostigamiento y acoso sexual o laboral en el INE.				
Debe decir: IN10604	Minutas de las sesiones del Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual en el Instituto Nacional Electoral en donde se dé cuenta de la participación de las personas expertas invitadas para compartir las buenas prácticas respectivas.	Socializar las buenas prácticas de atención y sanción de esta problemática con las personas integrantes del Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual en el Instituto Nacional Electoral.		\$100,000.00	01/Feb/2016	30/Dic/2016

#### Propuesta de Calendarización del Presupuesto

Núm. Entregable	Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
IN10601					50,000.00			50,000.00					100,000.00
IN10602					150,000.00			150,000.00		100,000.00		100,000.00	500,000.00
IN10603										100,000.00		100,000.00	200,000.00
IN10604			25,000.00			25,000.00			25,000.00			25,000.00	100,000.00
<b>Total</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>25,000.00</b>	<b>0.00</b>	<b>200,000.00</b>	<b>25,000.00</b>	<b>0.00</b>	<b>200,000.00</b>	<b>25,000.00</b>	<b>200,000.00</b>	<b>0.00</b>	<b>225,000.00</b>	<b>900,000.00</b>

#### Observaciones

  
 Líder de Proyecto

  
 Titular de la Unidad Responsable