

## JGE60/2012

### **ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA SOMETER A LA CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO GENERAL LA MODIFICACIÓN AL CRONOGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ TÉCNICO DE EXPERTAS/OS EN MATERIA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

#### **A N T E C E D E N T E S**

- I. Que mediante Acuerdo CG110/2009, en sesión ordinaria del 31 de marzo de 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.
- II. Que en abril de 2010 tras la presentación del primer informe de las actividades del Programa Integral, el Secretario Ejecutivo del Instituto Federal Electoral, instruye a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC) para coordinar la implementación y seguimiento de las actividades del Programa.
- III. Que en sesión ordinaria de Junta General Ejecutiva, el 22 de julio de 2010 mediante el Acuerdo JGE/80/2010, se aprobó 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.
- IV. Que en sesión extraordinaria de 25 de agosto del 2011, a través del Acuerdo CG254/2011, 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 Instituto.

- V.** 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.
- VI.** Que la propuesta específica presentada a consideración del Consejo General consistió en 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”.
- VII.** Que en sesión ordinaria del Consejo General del Instituto Federal Electoral mediante acuerdo CG454/2011 de fecha 21 de diciembre de 2011, instaura el Comité Técnico de expertos en materia de género y no discriminación, como una instancia de asesoría técnica del referido órgano máximo de dirección del Instituto, para darle seguimiento al presupuesto asignado por la Cámara de Diputados para el periodo de 2012 en la materia.
- VIII.** Que en fecha 8 de febrero de 2012, a través del Acuerdo CG69/2012, en sesión extraordinaria del Consejo General del Instituto Federal Electoral se aprobó el Programa y Cronograma de Trabajo del Comité Técnico de Expertas/os en materia de Género y No discriminación.

- IX. Que el 30 de enero de 2012, en sesión ordinaria la Junta General Ejecutiva, mediante Acuerdo JGE12/2012, aprobó someter a consideración del Consejo General el Programa y Cronograma de Trabajo del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y no Discriminación.
- X. Que en cumplimiento a las determinaciones adoptadas por los órganos colegiados del Instituto, es necesario que esta Junta General Ejecutiva someta a la consideración del Consejo General del Instituto, la propuesta de modificación al Cronograma de trabajo del Comité Técnico de Expertas/os en materia de Género y No discriminación.

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

1. Que de acuerdo con los artículos 41, párrafo segundo, Base V, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 104 numeral 1 y 106 numeral 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Federal Electoral es un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios, depositario de la autoridad electoral y responsable del ejercicio de la función estatal de organizar las elecciones federales para renovar a los integrantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo de la Unión. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad serán principios rectores.
2. Que la Junta General Ejecutiva, según lo determinado por el artículo 121, numeral 1, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, es presidida por el Presidente del Consejo, y se integra con el Secretario Ejecutivo y con los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, y de Administración.
3. Que de acuerdo con el artículo 122, numeral 1, incisos b) y o) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Junta General Ejecutiva del Instituto tiene entre otras atribuciones fijar los procedimientos

administrativos, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto, y las demás que le encomienden dicho Código, el Consejo General o su Presidente.

4. Que en términos del dispositivo 123, numeral 1, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Secretario Ejecutivo coordina la Junta General Ejecutiva, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.
5. Que el artículo 39, párrafo 2, incisos b), e i), del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, señala que le corresponde al Secretario Ejecutivo, entre otras, ejecutar y supervisar el adecuado cumplimiento de los acuerdos del Consejo General y de la Junta General Ejecutiva, así como establecer los mecanismos para la adecuada coordinación de las acciones de la Junta General Ejecutiva, las Direcciones Ejecutivas y las Unidades Técnicas, con las Juntas Ejecutivas Locales y Distritales.
6. Que conforme a lo establecido en el acuerdo CG454/2011, de fecha 21 de diciembre de 2011, aprobado en sesión ordinaria el Consejo General del Instituto Federal Electoral, el Comité Técnico de expertos en materia de género y no discriminación tiene la finalidad 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 hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
7. Que el referido Comité conforme a lo previsto en el punto de acuerdo Sexto del multicitado acuerdo tiene las funciones 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.
8. Que acorde al punto de acuerdo Octavo del Acuerdo citado en el Considerando número 6, el Comité Técnico de Género y No Discriminación se integró por los siguientes ciudadanos:
- RICARDO ANTONIO BUCIO MÚJICA
  - NATIVIDAD CÁRDENAS MORALES
  - RENATO HERNANDEZ LOUSTALOT LACELETTE
  - NORMA ANGÉLICA LEY SÁNCHEZ
  - JESÚS RODRÍGUEZ ZEPEDA
  - ANA MARÍA TEPICHIN VALLE
  - FLOR DE MARÍA ZAMORA FLORES
9. Que el Comité Técnico se rige por los principios rectores establecidos 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.

Se mantendrá la confidencialidad de la información a la cual tengan acceso por motivo del cumplimiento de las funciones y actividades que deban llevar a cabo.

Se buscará la integralidad de las resoluciones del Comité, aún cuando haya alguna especialización en la ejecución de las actividades a desarrollar derivada del perfil profesional de quienes integran el Comité.

10. Que en la primera sesión del referido Comité de fecha 11 de enero de 2012, se presentó y aprobó su Programa de trabajo, así como un cronograma de las actividades que llevará a cabo dicho órgano colegiado.
11. Que en cumplimiento a lo anterior, así como en ejercicio de sus atribuciones el Comité presentó a la Junta General Ejecutiva del Instituto el programa y cronograma de trabajo, para posteriormente someterlo a la consideración del Consejo General.
12. Que en cumplimiento a lo establecido en el punto de acuerdo Décimo Tercero del CG454/2011, la Secretaría Ejecutiva del Instituto a través de la Dirección Ejecutiva de Administración, debe proporcionar 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.
13. Que conforme al cronograma de trabajo el Comité Técnico durante el periodo comprendido de enero a noviembre de 2012, el mencionado órgano deberá presentar 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 de la propuesta de sensibilización, capacitación y formación, así como coadyuvar en la elaboración de la propuesta de políticas laborales de manera participativa con las áreas correspondientes.
14. Que una vez realizados los trabajos de este Instituto en materia de género, así como de las valoraciones realizadas por las y los expertos en Comité Técnico de expertos en materia de Género y no discriminación celebrada el 14 de marzo, se presentó una propuesta de Diagnóstico institucional que permitió conocer la situación real y percepciones en torno a la no discriminación, la equidad, cultura institucional, acoso y hostigamiento sexual y laboral, salud, y demás problemáticas y factores que afectan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que laboran en este Instituto.

En este sentido y toda vez que la realización de un diagnóstico de esta naturaleza conllevará un esfuerzo institucional significativo, es que el referido Comité en su sesión celebrada el 26 de marzo de 2012, aprobó modificaciones a su Cronograma de trabajo, con la finalidad de atender las 17 actividades específicas de su Programa de Trabajo, organizadas en cuatro categorías, esto es, análisis y estudios, política institucional, difusión y comunicación e informes, tal y como se reseñó en el informe bimestral presentado el día 28 de marzo de 2012, en la sesión ordinaria del Consejo General del Instituto Federal Electoral.

15. Que en aras de salvaguardar el cumplimiento de las actividades conferidas al Comité Técnico de expertos en materia de Género y no discriminación, es necesario que esta Junta General Ejecutiva, someta a la consideración del Consejo General del Instituto, la modificación al Cronograma de Trabajo del citado Comité, con la finalidad de salvaguardar el cabal cumplimiento de sus actividades.

En virtud de lo anteriormente señalado y con fundamento en lo previsto en los 41, párrafo segundo, Base V, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 104, numeral 1; 106, numeral 1; 121, numeral 1; 122, numeral 1, incisos b) y o); 123, numeral 1, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 39, párrafo 2, incisos b), e i), del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, Acuerdos CG110/2009; JGE/80/2010; CG254/2011; CG454/2011; CG69/2012; JGE12/2012; la Junta General Ejecutiva ha determinado emitir el siguiente:

## **ACUERDO**

**PRIMERO.-** Se aprueba someter a la consideración del Consejo General del Instituto Federal Electoral la modificación al Cronograma de Trabajo del Comité Técnico de expertas/os en materia de género y no discriminación, las cuales se encuentran en el documento anexo y forma parte integral del presente Acuerdo.

**SEGUNDO.-** El presente Acuerdo deberá publicarse en la Gaceta del Instituto Federal Electoral.

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 e institucionales que dificultan 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.	Analizar el 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	Remisión de propuestas para la realización del Diagnóstico 2012/ Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2012	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2012	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	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.	Analizar el 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	Remisión de propuestas para la realización del Diagnóstico 2012	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2013	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	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.				Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2013	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	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 normatividad 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.	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Participación en la definición de la metodología para la realización del Diagnóstico 2012.	Revisión y aprobación de la metodología para el Diagnóstico 2013	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	Supervisión y participación en el desarrollo de la aplicación del diagnóstico 2012.	Coadyuvar y supervisar la elaboración del documento final.	Presentación y aprobación del documento 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. Será 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 de la propuesta de Estrategia que el Comité dirige al Consejo General	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 Federal Electoral en su comunicación interna y externa, para el fortalecimiento de la cultura institucional.		Proponer investigadores y/o instituciones para su realización.	Presentación de investigadores y/o institución que realizarán la guía.	Aprobación del perfil 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 descentralizados 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 descentralizados 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	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 espacio virtual.	Asesorar y coadyuvar en el diseño de 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.