

**JGE79/2013**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL CRONOGRAMA DE TRABAJO 2013 EN MATERIA DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL**

**ANTECEDENTES**

- I. Que el 6 de diciembre de 1973, 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, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, y que en su artículo 5, párrafo 1, 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.
- II. Que el 23 de marzo de 1981, México ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
- III. 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, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.

- IV.** 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.
- V.** Que el 17 de diciembre 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, vinculante para México desde el 27 de septiembre de 2007.
- VI.** En sesión extraordinaria 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 al interior del Instituto Federal Electoral; publicado el 16 de julio de 2008 en el Diario Oficial de la Federación.
- VII.** En sesión ordinaria del 31 de marzo del 2009 el Consejo General aprobó el Acuerdo CG110/2009 por el que se aprueba el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral y su correspondiente aplicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2009.
- VIII.** Con fecha 28 de abril del 2010, en sesión ordinaria del Consejo General conoció el Informe del Secretario Ejecutivo en relación con las actividades realizadas para el desarrollo del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral; mediante el cual se da cuenta de las diversas acciones afirmativas y operativas que se establecieron en el referido Programa.
- IX.** En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad

Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

- X.** Que uno de los principios orientadores de la Estrategia Nacional de Educación Cívica para el Desarrollo de la Cultura Política Democrática en México 2011-2015, aprobada en sesión extraordinaria del Consejo General del 2 de febrero de 2011 a través del Acuerdo CG13/2011, es la incorporación del enfoque de género y de interculturalidad, con la finalidad de implementar acciones y procesos cívico-educativos que promuevan la igualdad de oportunidades, así como evitar que los contenidos, lenguaje o maneras de relacionarse al interior de los grupos refuercen estereotipos de género, denigración o cualquier forma de discriminación.
- XI.** Con fecha 21 de diciembre de 2011, en sesión ordinaria del Consejo General, se aprobó el Acuerdo CG454/2011, a través del cual se establece que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. También por dicho acuerdo fue creado el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
- XII.** Que en sesión ordinaria del 31 de enero de 2013 mediante Acuerdo JGE12/2013, se aprobó la modificación de la denominación del Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No discriminación cambiando a Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Igualmente se modificó su integración y funcionamiento teniendo entre otros, los siguientes objetivos: coordinar la implementación del Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral; proponer a la Junta General Ejecutiva, y en su momento a aprobación del Consejo General, modificaciones al Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del

Instituto Federal Electoral, para un mejor funcionamiento y con base en los diagnósticos y análisis implementados; y, aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa, someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.

### **CONSIDERANDO**

1. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país queda prohibida 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. Así mismo, en su párrafo tercero dispone que es obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, invisibilidad y progresividad.
2. Que de conformidad con el artículo 4º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
3. 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.
4. Que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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.

5. Que la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, 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.
6. 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.
7. Que en términos de lo dispuesto en el artículo 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.
8. Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala en su artículo 2 que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.
9. Que el artículo 39, párrafo 2, incisos b) e i) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, señala que le corresponde al Secretario Ejecutivo 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.

10. Que una de las condiciones que hacen posible el desarrollo de la cultura democrática es la prevención y erradicación de los actos y conductas que generan discriminación e inequidad laboral al interior del Instituto.
11. Que de conformidad con el acuerdo JGE12/2013, aprobado el 31 de enero de 2013, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, tiene entre otras, la función de aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa para someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.

En virtud de lo anteriormente señalado y con fundamento en lo previsto en los artículos 1º, 4º, 41, Base V, párrafo segundo, 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; 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, la Junta General Ejecutiva emitir el siguiente:

## **ACUERDO**

**Primero.-** Se aprueba el Cronograma de Trabajo 2013 en materia de Género No discriminación y Cultura Laboral del Instituto Federal Electoral, que se presenta como Anexo 1 y 2 del presente Acuerdo y que forma parte integral del mismo.

**Segundo.-** Se instruye al Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, realice la difusión del Cronograma de Trabajo 2013 en materia de Género No discriminación y Cultura Laboral del Instituto Federal Electoral entre las y los integrantes del Consejo General, y las diversas áreas del Instituto.

**Tercero.-** El presente Acuerdo deberá publicarse en la Gaceta Electoral del Instituto Federal Electoral y entrará en vigor a partir de su aprobación.

## **Instituto Federal Electoral**

### **Planeación de actividades en materia de Género, No Discriminación y Cultura laboral del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral para 2013.**

#### **1. Introducción.**

El Instituto Federal Electoral se ha interesado por atender asuntos relacionados con la igualdad de género, el derecho a la no discriminación y promover una cultura laboral que beneficie a quienes laboramos en él.

Actualmente se encuentra vigente la siguiente normativa al respecto:

- Programa Integral de Equidad de género y No Discriminación (21 de diciembre de 2011, Acuerdo CG454/2011)
- Declaración de Política de No Discriminación, a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral
- Grupo de trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral ( enero de 2013, Acuerdo JGE012/2013)
- Plan Estratégico Institucional 2012-2015 del Instituto Federal Electoral
- Políticas Generales y Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 del Instituto Federal Electoral

Derivado de la experiencia de años anteriores, de las recomendaciones del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, de las recomendaciones del diagnóstico elaborado por la UNAM, así como de la intención de fortalecer la institucionalización y transversalización de estos temas en el IFE, se considera prioritario tener un cronograma que especifique los objetivos, actividades, tiempos y responsables para cada una de ellas.

Además se consideró indispensable que dicha planeación estuviera vinculada con la planeación institucional, tanto en relación con los objetivos operativos anuales o los proyectos específicos, y para su seguimiento y evaluación. Esto con la

intención adicional de poder contar con elementos certeros de visibilización de los trabajos que realiza el IFE en la materia.

Este documento presenta la planeación de actividades en materia de Género, No Discriminación y Cultura Laboral para 2013 por parte del Instituto Federal Electoral.

La planeación que se presenta, así como el cronograma y los anexos, dan cuenta de 35 actividades en la materia para 2013, bajo responsabilidad de 8 áreas: Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC), Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores (DERFE), Dirección Jurídica (DJ), Coordinación de Asuntos Internacionales (CAI), Centro para el Desarrollo Democrático (CDD) y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos (UFRPP).

## **2. Metodología de elaboración**

Atendiendo a la experiencia previa y a las recomendaciones que por su parte dio el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, para la conformación de esta planeación, como primer paso se retomó la normatividad vigente con la finalidad de atender lo acordado previamente por las autoridades del IFE. Aunado a lo anterior, desde una visión integral y aprovechando las sinergias construidas en estos años, se reformulan algunas posturas para dar mayor coherencia a las acciones.

Así, se retomaron los temas y actividades planteados desde el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad laboral y de una Cultura Democrática al interior del IFE, -programa que posteriormente se renombró como Programa Integral de Equidad de género y No Discriminación-, y se añaden algunas actividades y acciones que surgen de las distintas propuestas elaboradas por el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación y de las propuestas específicas de las áreas.

Con ese conjunto de acciones, se solicitó a cada una de las áreas que se consideraba tienen alguna facultad o incidencia en las mismas, hicieran una revisión para verificar la viabilidad de llevar a cabo dichas actividades y los



alcances de estas. En caso de que la viabilidad fuera pertinente para su realización en 2013, se solicitó a su vez un conjunto de información como las fechas de inicio y término, el objetivo del mismo y su relación programática.

En este último sentido, se consideró indispensable no sólo vincular las actividades a lo planeado institucionalmente, sino observar lo necesario para alinear y regularizar dichas actividades dentro de la planeación institucional, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación, de manera tal que se diera transparencia y una adecuada rendición de cuentas del presupuesto público destinado a actividades en materia de género y no discriminación.

Con ello se pretende, además, visibilizar las acciones y logros que en esa materia, el IFE ha venido realizando y de manera específica que están planeados para 2013.

Después de una primera revisión por parte de las diferentes áreas responsables, se tuvo una reunión entre la Secretaría Técnica del grupo, la Unidad Técnica de Planeación (UTP) y las áreas, para identificar las acciones y sus características dentro de la planeación, así como acordar las acciones en materia de planeación que habría de adoptarse de aprobarse el cronograma como se presenta.

Dichas reuniones se efectuaron el día 19 de abril de 2013 y resultaron ser muy efectivas para alinear todas las actividades dentro de la planeación Institucional. Es importante señalar que la UTP ofreció integrar como un programa específico a la herramienta de PMWeb, el programa de Igualdad de Género y No Discriminación, de manera tal que se reporte y de seguimiento a todas las actividades comprometidas, según lo que apruebe el grupo, en una sola herramienta.

Así, en su momento, las áreas deberán reportar el avance de las actividades a través del sistema diseñado para este propósito, ya sea en la programación original, o en un nuevo apartado que incluya y vincule dichas actividades. El reporte se podrá generar de manera conjunta, lo que facilitará el propio seguimiento de las actividades que deberá realizar el propio Grupo de Trabajo.

Por otra parte, durante el desarrollo de la primera sesión extraordinaria del Grupo de Trabajo, en el punto en el cual se presentó para aprobación el presente

cronograma, fueron adicionadas dos actividades más. La primera, relativa a los protocolos sobre acoso y hostigamiento sexual y laboral; y la segunda, respecto a la coordinación de las actividades para planeación 2014 de las actividades institucionales en materia de igualdad de género y no discriminación.

Otra característica novedosa que presenta la planeación de este año, es que en este cronograma, se incluyen todas las actividades que en la materia el IFE tiene planeado realizar, ya sea al interior o al exterior, ya sea de Anexo 12 del PEF 2013 o dentro de algún otro programa. Esto con la intención de promover la integralidad de las actividades, así como para su seguimiento y evaluación.

En este sentido, se encontrará la información de las actividades correspondientes a lo comprometido dentro del Anexo de igualdad entre mujeres y hombres del PEF 2013 que ha sido otorgado al ramo 22, es decir, al Instituto Federal Electoral. En este sentido, la coincidencia es total, presentándose las acciones en que están planeadas destinar los 9 millones de pesos otorgados por la Cámara de Diputados en este apartado.

A continuación se presentan de manera general los temas con las actividades generadas. El detalle de cada una de ellas se encontrará en el formato anexo y forma parte integral de esta planeación.

### **3. Temática General de la Planeación 2013.**

#### **Capacitación al personal.**

La sensibilización y la capacitación básica del personal en materia de género y no discriminación resultan acciones prioritarias, entendidas como base para los trabajos que lleve a cabo el IFE tanto al interior, como al exterior ya que constituyen el cimiento para las políticas públicas que implementa.

En ese sentido, el propósito sería concentrar los esfuerzos en la materia de sensibilización del personal para dotarles de los conocimientos básicos que en la materia se deben tener tanto para el desarrollo personal de las y los trabajadoras como para el desarrollo de sus funciones como servidores/as públicos/as para

todas y todos quienes pertenecemos al IFE, sin diferenciación de cargos o puestos.

El objetivo es sensibilizar a todo el personal sobre la importancia que estos temas tienen en nuestra vida cotidiana y como servidores/as públicos/as, así como proporcionarles un conocimiento básico común de los temas, formando con ello las bases para una cultura laboral no discriminatoria.

Así, se requerirá de un esfuerzo importante, apoyado por instancias externas y especializadas para la conformación del cronograma, así como de la coordinación de las distintas áreas que tienen a su cargo tareas de capacitación de quienes laboramos en el IFE.

Las actividades que en esta materia se plantean para desarrollar en 2013 son:

1. Incluir en los Programas de Formación y Capacitación del personal del IFE, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.
2. Implementar un Programa permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral que incluya la realización de cursos, tutoriales, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto, en oficinas centrales, las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, así como en los Módulos de Atención Ciudadana.
3. Implementar la realización de un curso de inducción al personal del Instituto de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral.
4. Implementar un Programa de capacitación en materia de no discriminación y equidad de género dirigido a quienes sean responsables de la contratación del personal, con la finalidad de que los criterios para la asignación de puestos no sean discriminatorios en ningún sentido.
5. Formación por competencias FEBAL, Fiscalización en un buen ambiente laboral.

Es importante señalar que para 2013 las Direcciones Ejecutivas del Servicio Profesional Electoral y de Administración cuentan con recursos etiquetados en el Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación para, entre otras cosas, la sensibilización y capacitación del personal del Instituto.

## **Mejora Laboral**

La mejora laboral consiste en otorgar condiciones óptimas para que quienes laboramos en el Instituto tengamos un espacio lo más justo, igualitario, democrático y respetuoso de los derechos humanos posible, en el cual, en cumplimiento de la normatividad nacional e internacional, se proporcionen las mejores condiciones que se traduzcan en una mejora en la productividad y en el servicio que, como institución pública del Estado mexicano, se brinda a la ciudadanía.

En este cronograma se contemplan las siguientes actividades respecto al tema de mejora laboral que podrían desarrollarse en esta materia durante el presente año se encuentran:

1. Organizar eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia.
2. Programar jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE.
3. Diagnóstico de clima laboral 2013-1.
4. Informe del Comité Febal.
5. Documento de aterrizaje de acciones estratégicas y afirmativas para la Unidad de Fiscalización.
6. Diagnóstico de clima laboral 2013-2.
7. Fondo estratégico para la atención de acciones de clima laboral.

Respecto a las actividades numeradas del 3 al 7 en este apartado, se refieren a acciones específicas que se implementarán por parte de la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.

## **Diagnósticos periódicos**

Se ha observado que una de las buenas prácticas que se han implementado en términos de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación, es mantener una revisión constante de la

situación de la propia institución, que pueda revelar el impacto de las acciones emprendidas.

Sobre este apartado se incluye una actividad referida específicamente a la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos, la cual se realizará con recursos del Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación:

1. Diagnóstico de capacidad institucional

### **Programa para la atención de personas con discapacidad.**

Las personas con discapacidad suelen ser un grupo poblacional que enfrenta mayores obstáculos que pueden incluso convertirse en discriminación. Es por ello que se pensó en acciones específicas para personas con discapacidad con la finalidad de mejorar sus condiciones en el desarrollo de sus labores y responsabilidades dentro del IFE y para garantizarles la accesibilidad a la información que genera la Institución.

A continuación se detallan dichas acciones:

1. Desarrollar el programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015.
2. Análisis de viabilidad de contratación de personas con discapacidad
3. Realizar un análisis jurídico de la normatividad para sancionar a personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad dentro de las instalaciones del IFE
4. Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.
5. Diseño de sitios electrónicos con elementos de mayor accesibilidad para personas con discapacidad visual.

Sobre la cuarta de las actividades, es importante señalar que en la construcción de los nuevos edificios de las Juntas Ejecutivas Locales del IFE, se está contemplando la accesibilidad al 100% de ellos para personas con discapacidad motriz.

**Difusión.**

Los derechos del personal en términos de no discriminación, así como las acciones que se toman para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación, requieren de visibilización y conocimiento por parte de quienes laboramos en el IFE, para además, hacerlos exigibles. En ese sentido, la difusión de éstos representa un eslabón importante para el éxito de estos procesos.

El Instituto Federal Electoral cuenta con diferentes medios y canales de difusión que deberán ser utilizados y aprovechados, para la difusión coordinada e integral que se determine. Así, se considera que el GTGNDyCL es el espacio para lograr dicha coordinación y las determinaciones que al respecto sean necesarias, con la dirección de quienes sean líderes o responsables de los temas a difundir.

La acción planteada en esta temática es:

1. Difusión permanente de acciones del IFE para visibilizar la diversidad cultural en México, y promover acciones de no discriminación, especialmente en lo que respecta a pueblos indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

**Quejas.**

Contar con mecanismos eficaces y eficientes para resolver la problemática que al interior del IFE se pudiera presentar en lo relacionado con casos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual y laboral, es una práctica necesaria para el ejercicio de los derechos humanos y laborales de quienes formamos parte del personal del IFE, así como para la adecuada institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.

En ese sentido, en el plan se propuso la siguiente actividad:

1. Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

### **Eliminación de brechas.**

Aun cuando las instituciones emprenden un trabajo de no discriminación y de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, existen brechas que perjudican a ciertos grupos por la falta de esa visión previamente. En muchos de estos casos, esas brechas permanecen durante largo tiempo si se espera su “corrección natural”.

Es por ello que llevar a cabo acciones temporales que permitan cerrar las brechas, sin que se afecte los derechos de otras personas, es deseable para lograr mejores condiciones al interior de una institución, y refuerza visiblemente la institucionalización y transversalización la perspectiva de género y la no discriminación, a la vez que la situación laboral.

En ese sentido, las acciones propuestas son:

1. Analizar los cargos para identificar brechas de género en su ocupación.
2. Ruta crítica y definición de acciones específicas para fiscalizar con PEG.
3. Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP.
4. Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP
5. Metodología de semáforos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP
6. Metodología para la evaluación del Programa Anual de Trabajo, PAT
7. Análisis FODA del gasto programado.
8. Informe del avance trimestral del ejercicio del 2% para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
9. Mapeo procesos sustantivos mediante la metodología de la PEG.
10. Diseño de un proyecto de flujo de trabajo con visibilización a la PEG.

Es importante señalar que las actividades numeradas a partir del punto 2 corresponden específicamente a la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.

### **Acciones adicionales al Programa Integral.**

Dado que las condiciones en las que se formuló el programa Integral han ido modificándose dentro del propio Instituto Federal Electoral, se considera que con la intención de complementar e integrar un plan más robusto, es recomendable incluir algunas acciones en materia de género y no discriminación que son posibles llevar a cabo en el 2013.

Estas son:

1. Sistematizar las acciones y actividades que el IFE realiza en materia de Género y No Discriminación, para contar con un acervo de información sobre lo que en la materia realiza el IFE para identificar las buenas prácticas del Instituto.
2. Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres 2012-2013 (Proyecto con recursos del Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación)
3. Visibilización de eventos en materia de género y no discriminación:
  - 3.1. Evento del Día internacional de la mujer
  - 3.2. Evento del 60 aniversario del sufragio femenino en México.
  - 3.3. Organización del 2º Foro sobre Comunicación sin Discriminación
  - 3.4. Seminario Internacional de Balance de los derechos políticos de grupos en situación de vulnerabilidad.
4. Analizar las estrategias viables para la creación de un Observatorio de Género y No Discriminación en el Instituto Federal Electoral, como instancia especializada en la materia.
5. Coordinación de las acciones para integrar la planeación de 2014 en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral.



**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
**Cronograma de actividades 2013**

Tema: Capacitación al personal									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
1	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación del personal del IFE, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.	DESPE	\$340,000.00	IN40300: Forma a servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40301: Curso de inducción al SPE con Perspectiva de género	01/03/2013	30/09/2013	Personal de carrera de nuevo ingreso	Actualizar el Curso de Inducción al SPE con Perspectiva de Género.	Recursos de Anexo 12.
		DESPE	\$784,920.00	IN40300: Forma a servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40305: Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación	01/04/2013	31/10/2013	Personal de Carrera	Elaborar los contenidos para capacitar a Funcionarios del SPE como Formadores con Enfoque de Género y No Discriminación.	Recursos de Anexo 12.
		CDD	Ordinario	IN40600: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	01/05/2013	31/12/2013	Personal de la rama administrativa	Revisar los materiales de capacitación producidos por el CDD para reforzar la perspectiva de género.	
2	Implementar un Programa permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación, fomento a la igualdad y acceso moral que incluye la realización de cursos, tutorías, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto, en oficinas centrales, las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, así como en los Módulos de Atención Ciudadana.	DESPE	Ordinario	IN40300: Forma a servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40405: Impartir cursos de actualización permanente en materia de igualdad de género y desarrollo humano.	20/05/2013	29/11/2013	Personal de Carrera. Personal de Carrera de Nuevo Ingreso .	Continuar con la impartición de los módulos del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación .	Impartición de los módulos a impartir en 2013: Módulo II. Perspectiva de Género. Derechos Humanos de la Mujeres. Módulo III. Igualdad entre Géneros y la Diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje. Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia. Recursos Anexo 10, año 2012.
		DESPE	Ordinario	IN40300: Forma a servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40405: Impartir cursos de actualización permanente en materia de igualdad de género y desarrollo humano.	01/05/2013	30/11/2013	Personal de carrera	Impartir cursos de desarrollo humano dirigidos a modificar y fortalecer conocimientos, competencias y actitudes, promoviendo el equilibrio entre la persona y el Instituto.	La DESPE contempla en el Catálogo de Actualización Permanente cursos de Desarrollo Humano. La DESPE no tiene una fecha específica para los cursos, por lo que sólo se observará el periodo de mayo 13 noviembre 13.
		CDD	Ordinario	IN40500: Sistematizar información de grupos vulnerables en las juntas distritales	01/01/2013	15/12/2013	Personal de Carrera y estructura orgánica del IFE	Sistematizar información de las juntas distritales sobre estrategias implementadas para atender a grupos en situación de vulnerabilidad en el país. * Promover el tema de la no discriminación la barra	Las acciones de capacitación del CDD se concentran en dos ejes fundamentales: A. No discriminación y el reconocimiento a la diversidad como eje temático central en la meta colectiva obligatoria para las MSPE. Con la información que los vocales distritales proporcionen se podrán sistematizar las acciones de las juntas distritales para atender a grupos en situación de vulnerabilidad. B. Promover mediante un tutorial autogestivo el tema de Igualdad de género, principio para la Democracia, la igualdad sustantiva y la cultura de la no discriminación laboral en la estructura orgánica del IFE. Para ello se ha emprendido el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, que tiene como objetivo sensibilizar a todo el personal de órganos desconcentrados y de oficinas centrales para que asuma actitudes que promuevan la igualdad en el desarrollo para todos y todas.
DEA	Ordinario	\$920,000	IN40400: Programa integral de capacitación y desarrollo para la rama administrativa con perspectiva de género. IN40403: Programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia.	01/04/2013	13/12/2013	Personal de la rama administrativa	Desarrollar un programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia.	Recursos de Anexo 12.	

3	Implementar la realización de un curso de inducción al personal del Instituto de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral.	DEA	\$340,000.00	IN40400: Programa integral de capacitación y desarrollo para la rama administrativa con perspectiva de género. IN40401: Curso de inducción al personal de Nuevo Ingreso con perspectiva de género.	01/02/2013	28/06/2013	Personal de nuevo ingreso de rama administrativa.	Desarrollar de un curso de inducción al personal de nuevo ingreso con perspectiva de género.	Recursos de Anexo 12.
		DESPE	Ordinario	IN40300: Formar servidoras públicas en el tema de género y no discriminación. IN40404 Impartir curso de inducción	31/12/2013	31/12/2013	Personal de carrera de nuevo ingreso	Impartir el Curso de Inducción al SPE con Perspectiva de Género una vez que se integren al SPE las nuevas funcionarias de carrera.	Se trata de una acción condicionada a los procesos de ingreso, formación, actualización permanente y evaluación del servicio profesional electoral
4	Implementar un Programa de capacitación en materia de no discriminación y equidad de género dirigido a quienes sean responsables de la contratación del personal, con la finalidad de que los criterios para la asignación de puestos no sean discriminatorios en ningún sentido.	DESPE	\$305,000.00	IN40300: Formar servidoras públicas en el tema de género y no discriminación. IN40302: Capsula de capacitación a entrevistadores	01/03/2013	31/10/2013	Personal de la rama administrativa y de Cámara	Elaborar Capsula de Capacitación que se impartirá a las/as funcionarias/as que fungirán como entrevistadores/as en el Concurso Público 2013.	Recursos de Anexo 12.
5	Formación por competencias FEBAL. Fiscalización en un buen ambiente laboral	UFRPP	\$198,600.00	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30102 Formación por competencias FEBAL. Fiscalización en un buen ambiente laboral	01/04/2013	31/05/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Implementar un programa de competencias para el trabajo digno bajo un clima laboral sano mediante una estrategia de autocuidado. 2. Medir el avance/retroceso de las circunstancias de género prevalentes. 3. Visibilizar elementos de prácticas de discriminación. 4. Considerar elementos diagnósticos sobre las prácticas gerenciales dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial

Tema: Programa de mejora laboral									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
6	Organizar eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia.	DEA	Ordinario	IN43000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación IN41002: Organizar eventos de integración al personal.	01/07/2013	31/12/2013	Personal del IFE	Organizar eventos que propicien la integración del personal del Instituto.	
7	Programar jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE.	DEA	Ordinario	IN42000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación. IN41003: Programar jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE.	01/01/2013	31/12/2013	Personal del IFE	Promover iniciativas de detección de enfermedades como el CLUDA y campañas de vacunación	Actualmente estamos coordinados con instituciones públicas de salud (ISSSTE y Secretaría de Salud) a fin de promover iniciativas de detección de enfermedades como el CLUDA y campañas de vacunación y en busca de esquemas que no representen mayores erogaciones para el Instituto.
8	Diagnóstico de clima laboral 2013-1	UFRPP	\$104,400	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30101: Diagnóstico de clima laboral 2013-1	21/01/2013	28/06/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Detectar áreas de oportunidad encaminadas al trabajo digno bajo un clima laboral sano. 2. Considerar elementos de buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar obstáculos para la realización de objetivos dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial
9	Informe del Comité Febal	UFRPP	\$58,000	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30105: Informe del Comité Febal	09/06/2013	28/06/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Analizar las recomendaciones de los integrantes de la Unidad de Fiscalización para mejorar el clima laboral. 2. Priorizar estrategias por áreas para contrarrestar obstáculos a la implementación del FEBAL. 3. Observar el impacto de la implementación de las acciones de clima laboral 2013. 4. Fomentar la comunicación, participación y reflexión de las actividades encaminadas a mejorar el clima organizacional.	Recursos de proyecto especial
20	Documento de aterrizaje de acciones estratégicas y afirmativas para la Unidad de Fiscalización	UFRPP	\$75,400.00	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30104: Documento de aterrizaje de acciones estratégicas y afirmativas para la Unidad de Fiscalización	01/07/2013	31/10/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Contar con un documento ordenado que integre las problemáticas detectadas por los integrantes de la UFRPP. 2. Diseñar al menos 5 acciones estratégicas, programadas y afirmativas que se fundamenten en la metodología participativa 2012.	Recursos de proyecto especial
11	Diagnóstico de clima laboral 2013-2	UFRPP	\$104,400	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30105: Diagnóstico de clima laboral 2013-2	01/09/2013	30/11/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Detectar áreas de oportunidad encaminadas al trabajo digno bajo un clima laboral sano. 2. Considerar elementos de buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar obstáculos para la realización de objetivos dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial
12	Fondo estratégico para la atención de acciones de clima laboral	UFRPP	\$189,200	IN30100 Fiscalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN30106: Fondo estratégico para la atención de acciones de clima laboral	01/10/2013	31/12/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Mejorar la percepción del ambiente laboral en comparación con 2012. 2. Promover buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar el impacto de la fiscalización efectiva en buen ambiente laboral. 4. Asegurar la implementación de acciones derivadas del diagnóstico de clima laboral.	Recursos de proyecto especial

Tema: Diagnósticos Periódicos									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
13	Diagnostico de capacidad institucional	UFRPP	\$100,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40201: Diagnostico de capacidad institucional	07/01/2013	31/05/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadoras electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Detectar áreas de oportunidad para mejorar del clima la borar. 2. Identificar acciones afirmativas y sensibles al género dentro de la Unidad de Focalización.	Recursos de Anexo 12

Tema: Programa para atender personas con discapacidad									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
14	Desarrollar el programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015.	DERFE	Ordinario	IN40900: Desarrollo del programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015; IN40901: Líneas mientas para acceso y fortalecimiento de la atención ciudadana; IN40902: Diagnostico para adecuaciones del sistema informático con estándares para acceso personas con discapacidad; IN40903: Desarrolla el programa de capacitación en valores actitudinales para la atención de personas con discapacidad; IN40904: Catálogo de personas con discapacidad que forman parte del padrón electoral,	01/03/2013	31/12/2013	Ciudadanía	Mejora el servicio de atención ciudadana, contemplando acciones específicas para personas con discapacidad.	Entregables: 1. Lineamientos para acceso y fortalecimiento de la atención ciudadana 2. Diagnostico para adecuaciones del sistema informático con estándares para acceso personas con discapacidad 3. Desarrolla el programa de capacitación en valores actitudinales para la atención de personas con discapacidad 4. Catálogo de personas con discapacidad que forman parte del padrón electoral
15	Análisis de viabilidad de contratación de personas con discapacidad	DJ	Ordinario	IN40800: Actividades en materia de igualdad de Género y no Discriminación D); IN40801: Análisis de viabilidad de contratación de personas con discapacidad	16/06/2013	30/11/2013	Ciudadanía y personal del IFE	Realizar un estudio jurídico para determinar la viabilidad para la contratación de personas con discapacidad.	Se agrega proyecto
16	Realizar un análisis jurídico de la normatividad para sancionar a personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad dentro de las instalaciones del IFE	DJ	Ordinario	IN40800: Actividades en materia de igualdad de Género y no Discriminación D); IN40802: Realizar un análisis jurídico de la normatividad para sancionar a personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad dentro de las instalaciones del IFE	16/05/2013	15/07/2013	Personal del IFE	Contar con criterios claros para sancionar a las personas que incumplan la norma.	Se agrega proyecto
17	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	DEA	\$70,000,000	IM30300: Programa de infraestructura inmobiliaria del Instituto Federal Electoral. IM30301: Construcción de la Junta Local Ejecutiva del Instituto Federal Electoral en el Estado de Sonora. IM30302: Supervisión para la Construcción de la JLE del Instituto Federal Electoral en el Estado de Sonora. IM30303: Servicios Relacionados con la Obra de Sonora.	01/07/2013	31/12/2013	Ciudadanía	Construir un inmueble 100% accesible para la Junta Local Ejecutiva de Sonora.	El tiempo estimado para la construcción de la JLE del IFE en el estado de Sonora es de 365 días, por lo que la obra quedaría totalmente terminada aproximadamente a finales del mes de junio de 2014. Fuente de recursos: Fideicomiso Inmobiliario. En la medida de posible se informará de los proyectos inmobiliarios con avances en accesibilidad para personas con discapacidad.
18	Diseño de sitios electrónicos con elementos de mayor accesibilidad para personas con discapacidad visual.	CDD	Ordinario	IN40600 Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	01/01/2013	15/12/2013	Personal del IFE y ciudadanía en general	Elaborar contenidos accesibles para personas con discapacidad visual.	Los contenidos de los portales electrónicos del CDD han buscado a fin de elementos que den respuesta a los criterios establecidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, sobre la producción de publicaciones que sean accesibles para personas con discapacidad visual.

Tema: Difusión									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
29	Difusión permanente de acciones del IFE para visibilizar la diversidad cultural en México, y promover acciones de no discriminación, especialmente en lo que respecta a pueblos indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.	CDD	5300,000	VD20400 Estrategia integral para la formación y divulgación de la cultura política y electoral. VD20404: Reuniones informativas para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres	01/02/2013	31/12/2013	Mujeres integrantes de partidos políticos, mujeres y hombres habitantes de contextos comunitarios, así como al personal del IFE y la ciudadanía en general	Brindar información sobre derechos políticos y electorales para fortalecer liderazgos femininos.	Recursos de Anexo 12. La instrumentación de reuniones informativas que son parte del presupuesto etiquetado para 2013, tiene como propósito la difusión de los temas de la democracia y los derechos políticos y electorales. Esas que durante las reuniones informativas se proporcionarán materiales impresos mediante los cuales se brinde información a los distintos públicos objetivo. Así mismo, mediante las distintas estrategias de información que se llevan a cabo como parte del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México del que el IFE es parte de 2012, también se coordinan acciones con el fin de visibilizar a los distintos grupos en situación de vulnerabilidad. Estas acciones se dan a conocer a la ciudadanía mediante eventos públicos y publicaciones periódicas en los distintos sitios electrónicos de las 15 instituciones que lo integran.

Tema: Quejas									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
20	Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	DEA	Ordinario	IN43000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación IN43001: Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	01/07/2013	31/12/2013	Personal del Instituto Federal Electoral	Desarrollar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	Esta acción deriva del acuerdo del OGNDyCL durante la 1a sesión extraordinaria del 29 de abril de 2013.

Tema: Eliminación de brechas									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
21	Analizar los cargos para identificar brechas de género en su ocupación.	DEA	Ordinario	IN43000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación IN43001: Analizar los cargos para identificar brechas de género en su ocupación.	01/10/2013	31/12/2013	Personal de la rama administrativa	Identificar los cargos en los que existen brechas de género en su ocupación.	Se integrarán las estadísticas a fin de analizar los múltiples factores relacionados con esta problemática, a fin de presentar propuestas de mejora para 2014
22	Ruta crítica y definición de acciones específicas para focalizar con PEG	UFRPP	575,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40201: Ruta crítica y definición de acciones específicas para focalizar con PEG	04/02/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Definir plazos legales sujetos a la transversalización. 2. Establecer un proceso administrativo de transversalización (planeación, organización, dirección y control).	Recursos de Anexo 12
23	Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP.	UFRPP	535,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40202: Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP.	25/02/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Implementar la unidad interna de transversalización mediante una normativa de operación.	Recursos de Anexo 12
24	Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP	UFRPP	5130,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40204: Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP	30/03/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Detectar necesidades de capacitación y certificación con visibilidad de género. 2. Desarrollar trayectorias y perfiles con perspectiva de género.	Recursos de Anexo 12
25	Metodología de señalamientos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP	UFRPP	5100,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40205: Metodología de señalamientos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP	01/04/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Desarrollar 10 indicadores de seguimiento interno para acciones de género y no discriminación en sus procesos operativos.	Recursos de Anexo 12
26	Metodología para la evaluación del Programa Anual de Trabajo, PAT	UFRPP	5150,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40206: Metodología para la evaluación del Programa Anual de Trabajo, PAT	01/05/2013	31/05/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Diseñar un instrumento de evaluación del desempeño con perspectiva de género del PAT. 2. Medir el impacto de los proyectos del PAT.	Recursos de Anexo 12

27	Análisis FODA del gasto programado	UFRPP	\$120,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40207: Análisis FODA del gasto programado	03/06/2013	12/07/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Reconocer fortalezas y debilidades de la fiscalización del gasto programado. 2. Detectar áreas de oportunidad para mejorar la fiscalización del gasto programado. 3. Proponer acciones afirmativas y sensibles al género para el gasto programado.	Recursos de Anexo 12
28	Informe del avance trimestral del ejercicio del 2% para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres	UFRPP	\$100,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40208: Informe del avance trimestral del ejercicio del 2% para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres	15/07/2013	30/08/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Acompañar a las partidas políticas en el ejercicio del gasto para capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. 2. Observar desviaciones de los proyectos del PAT presentados para el 2012. 3. Fortalecer la medición de cuentas del gasto para capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.	Recursos de Anexo 12
29	Mapeo procesos sustantivos mediante la metodología de la PEG	UFRPP	\$300,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40209: Mapeo procesos sustantivos mediante la metodología de la PEG	02/09/2013	11/10/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Elaborar un proyecto que permita identificar el flujo de trabajo para la transvocalización, a partir de la evaluación de capacidades y circunstancias que prevén en la UFRPP.	Recursos de Anexo 12
30	Diseño de un proyecto de flujo de trabajo con visibilización a la PEG	UFRPP	\$160,000	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40210: Diseño de un proyecto de flujo de trabajo con visibilización a la PEG	14/10/2013	28/11/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Mapear tres procesos sustantivos de la UFRPP mediante la metodología de Género.	Recursos de Anexo 12

Tema: Acciones adicionales al Programa Integral para 2013									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
31	Sistematizar las acciones y actividades que el IFE realiza en materia de Género y No Discriminación, para contar con un acervo de información sobre lo que en la materia realiza el IFE para identificar las buenas prácticas propias del IFE	DECEyEC	Ordinario	115 05 001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	31/12/2013	Personal del Instituto Federal Electoral	Contar con un acervo de información de lo realizado en el IFE en materia de igualdad de género y no discriminación.	Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEyEC.
32	Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres 2012-2013	DECEyEC	\$4,000,000	VD10300: Educación cívica para la participación ciudadana. VD10302: Proyectos de OSC para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres.	01/01/2013	31/12/2013	Ciudadanía que ejerza liderazgo en sus comunidades.	Da seguimiento a los proyectos ganadores del Concurso Nacional de OSC para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres.	Recursos de Anexo 12.
33	Validación de eventos en materia de género y no discriminación.								
33.1	Evento del Día Internacional de la mujer	DECEyEC	Ordinario	115 05 001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	07/03/2013	Población abierta	Conmemorar con la reflexión sobre las cuotas de género y la igualdad sustantiva en el día Internacional de la Mujer	El evento tuvo lugar en la fecha establecida (07/03/2013). Se organizó en coordinación con el CDD. Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEyEC.
33.2	Evento del 60 aniversario del sufragio femenino en México	DECEyEC	Ordinario	115 05 001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	31/10/2013	Población abierta	Organizar un evento conmemorativo de los 60 años del voto de las mujeres en México.	Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEyEC.

33.3	Organización del 2º Foro sobre Comunicación sin Discriminación	CDD	Ordinario	IN40600 Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	03/10/2013	31/10/2013	Población abierta	Organizar el 2º Foro sobre Comunicación sin Discriminación, en el marco del día internacional de la no discriminación del 19 de octubre.	En el tema de comunicación sin discriminación, el CDD tiene prevista la organización del segundo foro en esta materia para el mes de octubre de 2013. Además de las acciones permanentes como el sitio Democracia Intercultural, alojado al interior del Portal Se Ciudadano, por medio del cual se dan a conocer distintas acciones para visibilizar la diversidad étnica y lingüística en nuestro país.
33.4	Seminario Internacional de Balance de los derechos políticos de grupos en situación de vulnerabilidad.	CAI	\$412,930	VD20100: Cooperación y asistencia técnica en el ámbito internacional. VD20104: Iniciativas de colaboración y participación institucional.	15/01/2013	25/04/2013	Personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas. Población en general.	Reflexionar sobre la situación actual y retos en materia de derechos políticos que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad para alcanzar una mayor participación y representación política.	
34	Analizar las estrategias viables para la creación de un Observatorio de Género y No Discriminación en el Instituto Federal Electoral, como instancia especializada en la materia.	DECEyEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	01/07/2013	15/12/2013	Instituto Federal Electoral		Dicho observatorio contará con la ayuda de tres expertas y/o expertos en políticas de igualdad de género y no discriminación. Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEyEC.
35	Coordinación de las acciones para integrar la planeación de 2014 en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral.	DECEyEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	02/05/2013	30/08/2013	Instituto Federal Electoral	Coordinar las acciones institucionales tendientes a elaborar la planeación de 2014, en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral, en coordinación con las Direcciones Ejecutivas, Centros y Unidades Técnicas del Instituto.	Esta acción deriva del acuerdo del GTGNDyCL durante la I Sesión extraordinaria del 29 de abril de 2013. Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEyEC.

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
 Cronograma de actividades 2013  
 Acciones con recursos de Anexo 12

Tema: Capacitación al personal									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
1	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación del personal del IFE, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.	DESPE	\$340,000.00	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40301: Curso de inducción al SPE con perspectiva de género	01/03/2013	30/09/2013	Personal de carrera de nuevo ingreso	Actualizar el Curso de Inducción al SPE con Perspectiva de Género.	Recursos de Anexo 12.
		DESPE	\$794,920.00	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40303 Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación	01/04/2013	31/10/2013	Personal de Carrera	Elaborar los contenidos para capacitar a Funcionarios del SPE como Formadores con Enfoque de Género y No Discriminación.	Recursos de Anexo 12.
		DEA	\$1,340,000.00	IN40400: Programa integral de Capacitación y Desarrollo para la Rama Administrativa con perspectiva de Género. IN40402: Programa de aprendizaje en línea (cursos prediseñados e-learning). IN40404: Desarrollo de cursos específicos IFE e-learning. IN40405: Cursos presenciales, eventos de capacitación específicos de diversas disciplinas administrativas.	01/02/2013	13/12/2013	Personal de la rama administrativa	Desarrollar cursos en línea y presenciales para el personal del IFE en materia de género y no discriminación.	Recursos de Anexo 12.
2	Implementar un Programa permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral que incluya la realización de cursos, tutoriales, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto, en oficinas centrales, las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, así como en los Módulos de Atención Ciudadana.	DEA	\$320,000.00	IN40400: Programa integral de capacitación y desarrollo para la rama administrativa con perspectiva de género. IN40403: Programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia.	01/04/2013	13/12/2013	Personal de la rama administrativa	Desarrollar un programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia.	Recursos de Anexo 12.
3	Implementar la realización de un curso de inducción al personal del Instituto de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral.	DEA	\$340,000.00	IN40400: Programa integral de capacitación y desarrollo para la rama administrativa con perspectiva de género. IN40401: Curso de inducción al personal de Nuevo Ingreso con perspectiva de género.	01/02/2013	28/06/2013	Personal de nuevo ingreso de rama administrativa.	Desarrollar de un curso de inducción al personal de nuevo ingreso con perspectiva de género.	Recursos de Anexo 12.
4	Implementar un Programa de capacitación en materia de no discriminación y equidad de género dirigido a quienes sean responsables de la contratación del personal, con la finalidad de que las criterios para la asignación de puestos no sean discriminatorios en ningún sentido.	DESPE	\$305,080.00	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40302 Cápsula de capacitación a entrevistadores	01/03/2013	31/10/2013	Personal de la rama administrativa y de Carrera	Elaborar Cápsula de Capacitación que se impartirá a los/as Funcionarios/as que fungirán como entrevistadores/as en el Concurso Público 2013.	Recursos de Anexo 12.
Tema: Diagnósticos Periódicos									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
13	Diagnóstico de capacidad institucional	UFRPP	\$100,000.00	IN40200 Proyecto de Mejora de Capacidades Institucionales en Materia de Género. IN40201: Diagnóstico de capacidad institucional	07/01/2013	31/05/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Detectar áreas de oportunidad para mejorar del clima laboral. 2. Identificar acciones afirmativas y sensibles al género dentro de la Unidad de Fiscalización.	Recursos de Anexo 12

Temas: Difusión									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
39	Difusión permanente de acciones del IFE para visibilizar la diversidad cultural en México, y promover acciones de no discriminación, especialmente en la que respecta a pueblos indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.	CDD	\$300,000.00	VD030400 Estrategia integral para la formación y divulgación de la cultura política y electoral. VD030401: Reuniones informativas para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres.	01/02/2013	31/12/2013	Mujeres integrantes de partidos políticos, mujeres y hombres habitantes de contextos comunitarios, así como el personal del IFE y la ciudadanía en general.	Brindar información sobre derechos políticos y electorales para fortalecer liderazgos femeninos.	Recursos de Anexo 12. La instrumentación de reuniones informativas que son parte del presupuesto etiquetado para 2013, tiene como propósito la difusión de los temas de la democracia y los derechos políticos y electorales. Es así que durante las reuniones informativas se proporcionaron materiales impresos mediante los cuales se brinda información a los distintos públicos objetivo. Así mismo, mediante las distintas estrategias de información que se llevan a cabo como parte del Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural de México del que el IFE es parte de 2012, también se coordinan acciones con el fin de visibilizar a los distintos grupos en situación de vulnerabilidad. Estas acciones se dan a conocer a la ciudadanía mediante eventos públicos y publicaciones periódicas en los distintos sitios electrónicos de las 15 instituciones que lo integran.

Temas: Eliminación de brechas									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
22	Ruta crítica y definición de acciones específicas para fiscalizar con PEG	UFRPP	\$75,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40202: Ruta crítica y definición de acciones específicas para fiscalizar con PEG	04/02/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Definir plazas legales sujetas a la transversalización. 2. Establecer un proceso administrativo de transversalización (planeación, organización, dirección y control).	Recursos de Anexo 12
23	Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP.	UFRPP	\$55,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40203: Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP.	25/02/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Implementar la unidad interna de transversalización mediante una normativa de operación.	Recursos de Anexo 12
24	Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP	UFRPP	\$130,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40204: Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP	18/03/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Detectar necesidades de capacitación y certificación con visibilidad de género. 2. Desarrollar trayectoria y perfiles con perspectiva de género.	Recursos de Anexo 12
25	Metodología de semáforos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP	UFRPP	\$100,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40205: Metodología de semáforos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP	01/04/2013	29/06/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Desarrollar 10 indicadores de seguimiento interno para acciones de género y no discriminación en sus procesos operativos.	Recursos de Anexo 12
26	Metodología para la evaluación del Programa Anual de Trabajo, PAT	UFRPP	\$150,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40206: Metodología para la evaluación del Programa Anual de Trabajo, PAT	01/05/2013	31/05/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Diseñar un instrumento de evaluación del desempeño con perspectiva de género del PAT. 2. Medir el impacto de los proyectos del PAT.	Recursos de Anexo 12
27	Análisis HODA del gasto programado	UFRPP	\$120,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40207: Análisis HODA del gasto programado	09/06/2013	12/07/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Reconocer fortalezas y debilidades de la fiscalización del gasto programado. 2. Detectar áreas de oportunidad para mejorar la fiscalización del gasto programado. 3. Proponer acciones afirmativas y señalarlas al género para el gasto programado.	Recursos de Anexo 12
28	Informe del avance trimestral del ejercicio del 2% para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres	UFRPP	\$100,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40208: Informe del avance trimestral del ejercicio del 2% para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres	15/07/2013	30/08/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	1. Acompañar a los partidos políticos en el ejercicio del gasto para capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. 2. Observar desviaciones de los proyectos del PAT presentados para el 2012. 3. Fortalecer la rendición de cuenta del gasto para capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.	Recursos de Anexo 12
29	Mapeo procesos sustantivos mediante la metodología de la PEG	UFRPP	\$300,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40209: Mapeo procesos sustantivos mediante la metodología de la PEG	02/09/2013	11/10/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Elaborar un proyecto que permita identificar el flujo de trabajo para la transversalización, a partir de la evaluación de capacidades y circunstancias que priva en la UFRPP.	Recursos de Anexo 12



30	Diseño de un proyecto de flujo de trabajo con visibilización a la PEG	UFRPP	\$160,000.00	IN40200 Proyecto de Mejoramiento de Capacidades Institucionales en Materia de Género dentro de la UFRPP. IN40230: Diseño de un proyecto de flujo de trabajo con visibilización a la PEG	14/10/2013	28/11/2013	Integrantes de la UFRPP, partidos políticos, organizaciones de observadores electorales, organizaciones que buscan el registro como partido político y agrupaciones políticas nacionales.	Mapear tres procesos sustantivos de la UFRPP mediante la metodología de Género.	Recursos de Anexo 12
----	---	-------	--------------	--	------------	------------	---	---	----------------------

Tema: Acciones adicionales al Programa Integral para 2013									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OGA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
32	Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres 2012-2013	DECEyEC	\$4,000,000.00	VD10900: Educación cívica para la participación ciudadana. VD10902: Proyectos de OSC para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres.	01/01/2013	31/12/2013	Ciudadanía que ejerza liderazgo en sus comunidades.	Dar seguimiento a los proyectos ganadores del Concurso Nacional de OSC para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres.	Recursos de Anexo 12.

**Instituto Federal Electoral**  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
 Cronograma de actividades 2013  
 Acciones con recursos de Proyecto Especial

Tema: Capacitación al personal										
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones	
5	Formación por competencias FEBAL, Focalización en un buen ambiente laboral	UFRPP	\$190,600.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10302 Formación por competencias FEBAL, Focalización en un buen ambiente laboral	01/04/2013	31/05/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Implementar un programa de competencias para el trabajo digno bajo un clima laboral sano mediante una estrategia de autocuidado. 2. Medir el avance/retroceso de las circunstancias de género prevalecientes. 3. Visibilizar elementos de prácticas de discriminación. 4. Considerar elementos diagnósticos sobre las prácticas gerenciales dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial	

Tema: Programa de mejora laboral										
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones	
8	Diagnóstico de clima laboral 2013-1	UFRPP	\$104,400.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10301 Diagnóstico de clima laboral 2013-1	21/01/2013	28/06/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Detectar áreas de oportunidad y encaminadas al trabajo digno bajo un clima laboral sano. 2. Considerar elementos de buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar obstáculos para la realización de objetivos dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial	
9	Informe del Comité Febal	UFRPP	\$58,000.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10303: Informe del Comité Febal	03/06/2013	28/06/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Analizar las recomendaciones de los integrantes de la Unidad de Focalización para mejorar el clima laboral. 2. Priorizar estrategias por áreas para contrarrestar obstáculos a la implementación del FEBAL. 3. Observar el impacto de la implementación de las acciones de clima laboral 2013. 4. Fortalecer la comunicación, participación y reflexión de las actividades encaminadas a mejorar el clima organizacional.	Recursos de proyecto especial	
20	Documento de aterrizaje de acciones estratégicas y afirmativas para la Unidad de Focalización	UFRPP	\$75,400.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10304: Documento de aterrizaje de acciones estratégicas y afirmativas para la Unidad de Focalización	01/07/2013	31/30/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Contar con un documento ordenado que integre las problemáticas detectadas por los integrantes de la UFRPP. 2. Diseñar al menos 5 acciones estratégicas, programadas y afirmativas que se fundamenten en la metodología participativa 2012.	Recursos de proyecto especial	
11	Diagnóstico de clima laboral 2013-2	UFRPP	\$104,400.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10305: Diagnóstico de clima laboral 2013-2	01/09/2013	30/11/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Detectar áreas de oportunidad y encaminadas al trabajo digno bajo un clima laboral sano. 2. Considerar elementos de buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar obstáculos para la realización de objetivos dentro de la Unidad.	Recursos de proyecto especial	
12	Fondo estratégico para la atención de acciones de clima laboral	UFRPP	\$395,200.00	IN10100 Focalización Efectiva en un buen Ambiente Laboral. IN10106: Fondo estratégico para la atención de acciones de clima laboral	01/10/2013	31/12/2013	Integrantes que laboran en la UFRPP	1. Mejorar la percepción del ambiente laboral en comparación con 2012. 2. Promover buenas prácticas en el trabajo. 3. Visibilizar el impacto de la focalización efectiva en un buen ambiente laboral. 4. Asegurar la implementación de acciones derivadas del diagnóstico de clima laboral.	Recursos de proyecto especial	

Tema: Programa para atender personas con discapacidad										
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones	
17	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	DEA	\$70,000,000.00	IM30300 Programa de infraestructura inmobiliaria del Instituto Federal Electoral. IM30301: Construcción de la Junta Local Ejecutiva del Instituto Federal Electoral en el Estado de Sonora. IM30302: Supervisión para la Construcción de la JLE del Instituto Federal Electoral en el Estado de Sonora. IM30303: Servicios Relacionados con la Obra de Sonora.	01/07/2013	31/12/2013	Ciudadanía	Construir un inmueble 100% accesible para la Junta Local Ejecutiva de Sonora.	El tiempo estimado para la construcción de la JLE del IFE en el estado de Sonora es de 365 días, por lo que la obra quedaría totalmente terminada aproximadamente a finales del mes de junio de 2014. Fuente de recursos: Fideicomiso Inmobiliario. En la medida de posible se informará de los proyectos inmobiliarios con avances en accesibilidad para personas con discapacidad.	

Tema: Acciones adicionales al Programa Integral para 2013										
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones	
33	Visibilización de eventos en materia de género y no discriminación.									
33.4	Seminario Internacional de Balance de los derechos políticos de grupos en situación de vulnerabilidad.	CAI	\$412,930.00	VD20300: Cooperación y asistencia técnica en el ámbito internacional. VD20304: Iniciativas de colaboración y participación institucional.	15/01/2013	25/04/2013	Personas con discapacidad, migrantes y minorías étnicas. Población en general.	Reflexionar sobre la situación actual y retos en materia de derechos políticos que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad para alcanzar una mayor participación y representación política.		

Instituto Federal Electoral  
**Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral**  
 Cronograma de actividades 2013  
 Acciones con presupuesto ordinario

Tema: Capacitación al personal									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
1	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación del personal del IFE, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución.	CDD	Ordinario	IN40600 Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	01/05/2013	31/12/2013	Personal de la rama administrativa	Revisar los materiales de capacitación producidos por el CDD para reforzar la perspectiva de género.	
2	Implementar un Programa permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral que incluya la realización de cursos, tutoriales, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto, en oficinas centrales, las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, así como en los Módulos de Atención Ciudadana.	DESPE	Ordinario	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40405 impartir cursos de actualización permanente en materia de igualdad de género y desarrollo humano.	20/05/2013	29/11/2013	Personal de Carrera. Personal de Carrera de Nuevo Ingreso.	Continuar con la impartición de los módulos del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación.	Impartición de los módulos a impartir en 2013: Módulo II. Perspectiva de Género: Derechos Humanos de la Mujeres. Módulo III. Igualdad entre Géneros y la Diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje. Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia. Recursos Anexo 10, año 2012.
		DESPE	Ordinario	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40405 impartir cursos de actualización permanente en materia de igualdad de género y desarrollo humano.	01/05/2013	30/11/2013	Personal de carrera	Impartir cursos de desarrollo humano dirigidos a modificar y fortalecer conocimientos, comportamientos y actitudes, motivando el equilibrio entre la persona y el Instituto.	La DESPE contempla en el Catálogo de Actualización permanente cursos de Desarrollo Humano. La DESPE no tiene una fecha específica para los cursos, por lo que solo se observará el periodo de mayo 13 noviembre 13.
		CDD	Ordinario	IN40500 Sistematizar información de grupos vulnerables en las juntas distritales	01/01/2013	15/12/2013	Personal de Carrera y estructura orgánica del IFE	* Sistematizar información de las juntas distritales sobre estrategias implementadas para atender a grupos en situación de vulnerabilidad en el país. * Promover el tema de la no discriminación laboral	Las acciones de capacitación del CDD se concentran en dos ejes fundamentales: A. No discriminación y el reconocimiento a la diversidad como eje temático central en la meta colectiva obligatoria para los MSPE. Con la información que las vocales distritales proporcionen se podrán sistematizar las acciones de las juntas distritales para atender a grupos en situación de vulnerabilidad. B. Promover mediante un tutorial autogestivo denominado Igualdad de género, principio para la democracia, la igualdad sustantiva y la cultura de la no discriminación laboral en la estructura orgánica del IFE. Para ello se ha emprendido el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, que tiene como objetivo sensibilizar a todo el personal de órganos desconcentrados y de oficinas centrales para que asuma actitudes que promuevan la igualdad en el desarrollo para todos y todas.
3	Implementar la realización de un curso de inducción al personal del Instituto de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación, hostigamiento sexual y acoso moral.	DESPE	Ordinario	IN40300: Formar servidores públicos en el tema de género y no discriminación. IN40404 Impartir curso de inducción	31/12/2013	31/12/2013	Personal de carrera de nuevo ingreso	Impartir el Curso de Inducción al SPE con Perspectiva de Género una vez que se integren al SPE las nuevas/as funcionarias/as de carrera.	Se trata de una acción condicionada a los procesos de ingreso, formación, actualización permanente y evaluación del servicio profesional electoral

Tema: Programa de mejora laboral									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
6	Organizar eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia.	DEA	Ordinario	IN43000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación. IN41002: Organizar eventos de integración al personal.	01/07/2013	31/12/2013	Personal del IFE	Organizar eventos que propicien la integración del personal del Instituto.	
7	Programar jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE.	DEA	Ordinario	IN43000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación. IN41003: Programar jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE.	01/01/2013	31/12/2013	Personal del IFE	Promover iniciativas de detección de enfermedades como el CLUDA y campañas de vacunación	Actualmente estamos coordinadas con Instituciones públicas de salud (ISSSTE y Secretaría de Salud) a fin de promover iniciativas de detección de enfermedades como el CLUDA y campañas de vacunación en busca de esquemas que no representen mayores erogaciones para el Instituto.

Tema: Programa para atender personas con discapacidad									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
14	Desarrollar el programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015.	DERFE	Ordinario	IN40900: Desarrollo del programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015; IN40901: Lineamientos para acceso y fortalecimiento de la atención ciudadana; IN40902: Diagnóstico para adecuaciones del sistema informático con estándares para acceso personas con discapacidad; IN40903: Desarrollar el programa de capacitación en valores actitudinales para la atención de personas con discapacidad; IN40904: Catálogo de personas con discapacidad que forman parte del padrón electoral.	01/03/2013	31/12/2013	Ciudadanía	Mejorar el servicio de atención ciudadana, contemplando acciones específicas para personas con discapacidad.	Entregables: 1. Lineamientos para acceso y fortalecimiento de la atención ciudadana 2. Diagnóstico para adecuaciones del sistema informático con estándares para acceso personas con discapacidad 3. Desarrollar el programa de capacitación en valores actitudinales para la atención de personas con discapacidad 4. Catálogo de personas con discapacidad que forman parte del padrón electoral
15	Análisis de viabilidad de contratación de personas con discapacidad	DJ	Ordinario	IN40800: Actividades en materia de igualdad de Género y no Discriminación D; IN40801: Análisis de viabilidad de contratación de personas con discapacidad	16/06/2013	30/11/2013	Ciudadanía y personal del IFE	Realizar un estudio jurídico para determinar la viabilidad para la contratación de personas con discapacidad.	Se agrega proyecto
16	Realizar un análisis jurídico de la normatividad para sancionar a personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad dentro de las instalaciones del IFE	DJ	Ordinario	IN40800: Actividades en materia de igualdad de Género y no Discriminación D; IN40802: Realizar un análisis jurídico de la normatividad para sancionar a personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad dentro de las instalaciones del IFE	16/05/2013	15/07/2013	Personal del IFE	Contar con criterios claros para sancionar a las personas que incumplan la norma.	Se agrega proyecto
18	Diseño de sitios electrónicos con elementos de mayor accesibilidad para personas con discapacidad visual.	CDD	Ordinario	IN40600: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	01/01/2013	15/12/2013	Personal del IFE y ciudadanía en general	Elaborar contenidos accesibles para personas con discapacidad visual.	Los contenidos de los portales electrónicos del CDD han buscado aadir elementos que den respuesta a los criterios establecidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, sobre la producción de publicaciones que sean accesibles para personas con discapacidad visual.

Tema: Quejas									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
20	Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	DEA	Ordinario	IN41000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación; IN41001: Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	01/07/2013	31/12/2013	Personal del Instituto Federal Electoral	Desarrollar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	Esta acción deriva del acuerdo del GTGNDyCL durante la 1a sesión extraordinaria del 29 de abril de 2013.

Tema: Eliminación de brechas									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u OOA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
21	Analizar los cargos para identificar brechas de género en su ocupación.	DEA	Ordinario	IN41000: Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación; IN41001: Analizar los cargos para identificar brechas de género en su ocupación.	01/10/2013	31/12/2013	Personal de la rama administrativa	Identificar los cargos en los que existen brechas de género en su ocupación.	Se integrarán las estadísticas a fin de analizar los multifactores relacionados con esta problemática, a fin de presentar propuestas de mejora para 2014

Tema: Acciones adicionales al Programa Integral para 2013									
No.	Acciones	Responsable	Presupuesto	Proyecto Especial u ODA al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población Objetivo	Objetivos específicos para 2013	Observaciones
31	Systematizar las acciones y actividades que el IFE realiza en materia de Género y No Discriminación, para contar con un acervo de información sobre lo que en la materia realiza el IFE para identificar las buenas prácticas propias del IFE.	DECEYEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	31/12/2013	Personal del Instituto Federal Electoral	Contar con un acervo de información de lo realizado en el IFE en materia de igualdad de género y no discriminación.	Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEYEC.
33	Visibilización de eventos en materia de género y no discriminación.								
33.1	Evento del Día Internacional de la mujer	DECEYEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	07/03/2013	Población abierta	Comemorar con la reflexión sobre las cuotas de género y la igualdad sustantiva en el día Internacional de la Mujer	El evento tuvo lugar en la fecha establecida (07/03/2013). Se organizó en coordinación con el CDD. Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEYEC.
33.2	Evento del 60 aniversario del sufragio femenino en México	DECEYEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	07/01/2013	31/10/2013	Población abierta	Organizar un evento conmemorativo de los 60 años del voto de las mujeres en México.	Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEYEC.
33.3	Organización del 2º Foro sobre Comunicación sin Discriminación	CDD	Ordinario	IN40600 Actividades en materia de igualdad de género y no discriminación en el CDD	01/30/2013	31/10/2013	Población abierta	Organizar el 2º Foro sobre Comunicación sin Discriminación, en el marco del día internacional de la no discriminación del 29 de octubre.	En el tema de comunicación sin discriminación, el CDD tiene prevista la organización del segundo foro en esta materia para el mes de octubre de 2013. Además de las acciones permanentes como el sitio Democracia intercultural, alojado al interior del Portal Sé Ciudadán@, por medio del cual se dan a conocer distintas acciones para visibilizar la diversidad étnica y lingüística en nuestro país.
34	Analizar las estrategias viables para la creación de un Observatorio de Género y No Discriminación en el Instituto Federal Electoral, como instancia especializada en la materia.	DECEYEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	01/07/2013	15/12/2013	Instituto Federal Electoral		Dicho observatorio contará con la ayuda de tres expertas y/o expertos en políticas de igualdad de género y no discriminación.
35	Coordinación de las acciones para integrar la planeación de 2014 en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral.	DECEYEC	Ordinario	115.05.001. Atender los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas.	02/05/2013	30/08/2013	Instituto Federal Electoral	Coordinar las acciones institucionales tendientes a elaborar la planeación de 2014, en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral, en coordinación con las Direcciones Ejecutivas, Centros y Unidades Técnicas del Instituto.	Esta acción deriva del acuerdo del GTNDyCL durante la 1a sesión extraordinaria del 29 de abril de 2013. Vinculado al proyecto IN40700. Atención de los asuntos en materia de igualdad de género y no discriminación bajo responsabilidad de la DECEYEC.