

Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos

(CLAVE) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE



Estatus del Proyecto

Replanteamiento Nuevo

Datos Generales

	Dice	Debe Decir
Unidad Resp.:		UTIGYND
Titular de la UR:		Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido
Proyecto Estratégico:		
Coordinador/Director de Área:		Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido
Líder de Proyecto:		Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido
Presupuesto Aprobado:		\$2,200,000.00
Fecha de inicio:		01 de mayo de 2015
Fecha de Término:		15 de diciembre de 2015

Sustento del cambio

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

Artículo 3, párrafo XIV, relativo a Las erogaciones de los programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y Capítulo IV titulado De la igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 24, párrafo III, del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015.

Motivación: En el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio Fiscal 2015, la Cámara de Diputados, asignó un presupuesto etiquetado en el anexo 13 de \$4,000,000.00 de pesos, superior a lo planeado y solicitado en su momento para la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (sólo se había contemplado un proyecto con un total por erogar de \$600,000.00). Por lo anterior, se plantea un nuevo proyecto con nuevos entregables extendiéndose la planeación de actividades para promover la igualdad de género.

Objetivo

Dice:

Debe decir: Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el INE, en materia de formación del personal, uso incluyente del lenguaje e identificación de los obstáculos que las mujeres enfrentan en el INE para el acceso a cargos de toma de decisión.

Alcance

Dice:

Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos

(CLAVE) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE



Debe decir:

1. Contar con un plan integral de formación del personal de todos los niveles del INE, que permita identificar las necesidades de formación y responda a la capacitación necesaria que permita la implementación de la política y plan de Igualdad de Género y No Discriminación del INE.
2. Identificar los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres trabajadoras del INE para acceder a cargos de toma de decisión, para poder construir propuestas viables que atiendan la desigualdad vertical en la integración del INE.
3. Contar con un manual de lenguaje ciudadano e incluyente apropiado para las necesidades del INE, que incluya una revisión jurídica sobre el impacto que puede tener el mismo.

Atribución con la que se relaciona

Dice:

Debe decir: Reglamento Interior, artículo 70, incisos g) y k)

Prioridad que atiende:

Dice:

Debe decir: Promoción de la igualdad sustantiva como parte de la operación y atribuciones de esta Unidad responsable, así como para la atención del presupuesto etiquetado por la Cámara de Diputados.

Beneficios Esperados

Dice:

Debe decir:

1. Contar con un plan integral de formación del personal del INE que atienda las necesidades del plan en materia de igualdad institucional, conformado para las necesidades específicas del INE y tomando en cuenta el conocimiento que el personal tenga en la materia.
2. Conocer los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres en el INE para el acceso a cargos de toma de decisión que permita implementar un programa específico que nivele las desigualdades y que ataque las fuentes de los obstáculos a largo plazo.
3. Obtener un instrumento institucional que permita transitar del uso excluyente del lenguaje, a uno incluyente y con perspectiva de género.

Cronograma

Clave	Entregable	Descripción	% avance	Presupuesto Aprobado	Fecha Inicio	Fecha Fin
	Investigación sobre obstáculos para mujeres dentro del INE para acceso a cargos de dirección.	Con base en el diagnóstico de necesidades de capacitación que se desarrolle, contemplando las diferentes responsabilidades institucionales y el nivel de capacitación del personal, proponer un plan integral de formación para el personal del INE necesaria		\$700,000.00	01/05/2015	15/12/2015

Dice:

Debe decir:

Cédula de modificación y/o replanteamiento de proyectos

(CLAVE) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE



	para la implementación del Plan de igualdad institucional, definiendo las características de los programas de capacitación que deberá darse al personal.		
Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE para la implementación del Plan de Igualdad Institucional.	Implica el diseño e implementación de un "dispositivo de intervención" institucional para: sensibilizar y capacitar a los mandos medios y superiores en herramientas de liderazgo efectivas que eviten la violencia laboral pero que propicien alcanzar los objetivos, ello como parte de la prevención.	\$1,000,000.00	01/05/2015 15/12/2015
Manual de lenguaje ciudadano e incluyente para el INE	Desarrollar una guía de lenguaje ciudadano e incluyente que, habiendo revisado de manera cuidadosa las necesidades institucionales, incluyendo las implicaciones jurídicas, proponga ejes para asegurar una adecuada comunicación institucional en todos los ámbitos.	\$500,000.00	01/05/2015 15/12/2015

Observaciones

Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido
Encargada de Despacho de la UTIGyND