

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de Inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programado(s)	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acceso Sexual o Laboral.	
2	Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE	UTIGyND	Encauzar el sistema permanente de sensibilización presencial en materia de no discriminación en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas. Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje. Impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional. Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas.	IN70900-2015 Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE.	17/03/2015	10/12/2015	Personal de la Rama Administrativa (honorarios eventuales y permanentes) y del Servicio Profesional Electoral del INE.	1. Identificación de brechas de género y de obstáculos para el acceso a cargos medios y superiores. 2. Elaboración del esquema de capacidades institucionales para las competencias relativas al Plan de Igualdad Institucional. 3. Aplicación del Lenguaje Incluyente en la comunicación institucional.	\$2,200,000.00	1. Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección. 2. Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de Igualdad Institucional. 3. Manual de Lenguaje Incluyente para el INE.	1. Detección de obstáculos 2. Definición de competencias clave en el desarrollo de la capacitación para todo el personal de INE. 3. Número de mujeres y hombres que han consultado el Manual.	

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de esta personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
3	Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la igualdad desde la Fiscalización	UTF	Otro	IN40200-2015 Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Fiscalización	04/05/2015	30/11/2015	Partidos Políticos, Personal de la Unidad Técnica de Fiscalización y Organizaciones de la Sociedad Civil	Se busca que los partidos políticos apliquen el presupuesto por objeto de gasto y orientado a resultados, con una perspectiva de igualdad para generar que más mujeres accedan a cargos de decisión política. Asimismo que las y los servidores público visibilicen la condición, humanidad y circunstancias de las mujeres y hombres en los procesos técnicos, contables y financieros ejecutados para la revisión del financiamiento que reciben los partidos políticos.	2,520,200.00	IN40201 Diplomado fiscalización con perspectiva de género IN40202 Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y liderazgo político de las mujeres IN40203 Modelo de análisis con perspectiva de género del gasto de los partidos políticos en el PEF 2014-2015 IN40204 Contraloría Social	Nombre del indicador: Financiamiento público ordinario con perspectiva de género. Determina el porcentaje de gasto destinado por partidos políticos al desarrollo del liderazgo político de las mujeres y/o de actividades específicas con perspectiva de género.	
4	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	UTF	Otro	IN10100-2015 Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	25/04/2015	04/12/2015	Personal de la Unidad Técnica de Fiscalización	Que los procedimientos de Fiscalización procuren condiciones para el trabajo digno, entendido como la igualdad entre hombres y mujeres, seguridad, erradicación de prácticas de discriminación, trabajo sano y compatible entre la vida personal y laboral. Promover el mejoramiento laboral y la potenciación del capital humano para la fiscalización efectiva en buen ambiente laboral.	\$1,465,000.00	IN10101 Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género. IN10102 Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF IN10103 Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL IN10104 Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género IN10105 Materiales Médicos	Nombre del indicador: Fiscalización en condiciones laborales compatibles con la vida personal. Determina la implementación de buenas prácticas laborales como son el horario laboral compatible con la vida personal, estrategias de autoayuda y la contención emocional. El fin es que las buenas prácticas potencien el capital humano para la fiscalización efectiva.	

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
5	Programa de capacitación con enfoque de género para funcionarias y funcionarios públicos del INE	DEA	Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco técnico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución. Implementar talleres y cursos de sensibilización dirigidos a todo el personal, en materia de hostigamiento sexual y acoso moral.	Se tiene como un proyecto interno de la DEA. Se espera la autorización para que se integre como proyecto estratégico.	03/08/2015	31/12/2015	Personal de la Rama Administrativa	Dar continuidad al programa de sensibilización y capacitación, para el personal de la Rama Administrativa, buscando reforzar el cambio de paradigmas que mejore los esquemas de convivencia, laboral, familiar y social.	\$900,000.00	Diplomado que permita el desarrollo de competencias indispensables para la atención del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral. Cursos con temas de Género, No Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral, que apoyen la sensibilización y capacitación del personal de la Rama Administrativa. Capaci-teatro con temas de Género, No Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral, que apoyen el reforzamiento de los conceptos y temas revisados en los cursos de sensibilización y capacitación.	Servicios para capacitación a servidores públicos Rama Administrativa. Sensibilizar y capacitar al 20% del personal de la rama administrativa de Oficinas Centrales y Órganos Delegacionales. 1) Número de funcionarias y funcionarios de la rama administrativa sensibilizados y capacitados en temas de género No Discriminación/ Total de las funcionarias y funcionarios de la rama administrativa del INE *100	El indicador se determinó tomando en consideración los factores: a) Que conforme a lo establecido en el Estatuto en su art. 336 "Durante el proceso electoral se suspenderán los cursos de capacitación, pudiendo exceptuarse los relacionados directamente con dicho proceso". b) Considerando que el programa iniciará una vez que concluya el proceso electoral, solo se contará con un periodo de tres meses para desarrollar el programa de capacitación y sensibilización.

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planificación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
6	Programa de acciones implementadas para mejorar las condiciones físicas de trabajo para funcionarias y funcionarios del INE: Víctimas de HASL, Mujeres en condición de lactancia, y personal con discapacidad	DEA	Crear acceso, espacio y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad. Otro	Se tiene como un proyecto interno de la DEA. Se espera la autorización para que se integre como proyecto estratégico.	03/08/2015	31/12/2015	Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional Electoral.	Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Acondicionar el espacio de atención para víctimas de HASL.	\$6,100,000.00	Creación de espacios laborales adecuados para funcionarias y funcionarios del INE con discapacidad. Acondicionamiento del área designada para la atención a víctimas de hostigamiento, acoso sexual o laboral.	Inicio del programa de condiciones adecuadas para mujeres funcionarias del INE con discapacidad. Establecer las condiciones necesarias para la atención a víctimas del HASL.	Se entiende por acciones o las tareas y/o actividades programadas a realizarse en el ejercicio 2015, en favor de Mujeres en condición de lactancia, Víctimas de HASL y personal con discapacidad que trabaja en el INE.
7	Programa de mejora laboral	DEA	Establecer Convenios de colaboración con Instituciones afines a los temas de equidad laboral. Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.	Se tiene como un proyecto interno de la DEA.	03/08/2015	31/12/2015	Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional Electoral.	Mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores del INE	\$3,700,000.00	Crear las condiciones adecuadas para la promoción de la lactancia materna, adecuación del espacio para atención a víctimas del HASL y personal del INE con discapacidad, en oficinas centrales y órganos delegacionales. Programa 2015, para actividades de conciliación de la vida laboral y familiar. Actualización del Diagnóstico sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática del Instituto Federal Electoral, IFE 2008. Realizar un convenio de colaboración con Instituciones afines a temas de equidad laboral.	Conciliación de la vida laboral y familiar. Realizar Acciones en favor de una vida de conciliación laboral, familiar y de recreación para funcionarias y funcionarios del INE.	En cuanto se defina si el programa anual se establece como proyecto específico, cambiará la denominación del proyecto.

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

No.	Proyecto específico	Responsable	Tema general	Vinculación con Planación Estratégica	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivos específicos para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Indicadores	Observaciones
1	La clave es la prevención	UTIGyND	Establecer un programa de difusión al interior de la institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de estas prácticas.	PE70200-2015 La clave es la prevención	12/01/2015	10/12/2015	Supervisores electorales y Capacitadores y Asistentes Electorales contratados por el INE para el PEF 2014-2015.	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF	1,800,000.00	1. Campaña de difusión con personal de proceso electoral. 2. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral. 3. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.	Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales del INE en conocimiento de mecanismos para atender HASL. Se pretende medir a través de una encuesta el porcentaje de este personal que labora en el INE que conocen la existencia del mecanismo de atención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.	
8	Impacto y prospectiva de la aplicación de la paridad de género en el registro de candidaturas durante el Proceso Electoral Federal 2014-2015	DEA	Otro		01/05/2015	15/12/2015	Ciudadanía, así como a las funcionarias y funcionarios del Instituto y de los demás órganos electorales estatales interesados en impacto de la reforma política electoral en el registro paritario de candidaturas	Elaborar, elaborar y difundir una Memoria documental a partir de la visión de especialistas en la materia, que contenga un estudio someramente de la implicación de la reforma política electoral de 2014 en cuanto a la paridad de género en el registro de candidaturas a cargos de diputaciones por ambos principios, así como su efectividad en la conformación de la Cámara de Diputados. Contar con elementos para definir una estrategia o iniciativas por diversas áreas del Instituto para el Proceso Electoral Federal de 2017-2018, a efecto de mantener o mejorar cada uno de los objetivos alcanzados durante el presente Proceso, en torno al registro paritario de candidaturas en el ámbito federal.	\$1,300,000.00	Invitación virtual a los foros de discusión de resultados. Memoria documental	La suma de los elementos desarrollados respecto de los programados para garantizar el cumplimiento del proyecto $(ED+MD)/TAP \times 100$ ED= Estudio y diagnóstico programados (2) F= Foro de discusión (1) MD= Memoria documental (1) TAP= Total de acciones programados	El presupuesto está a cargo de la DEA, pero será la DEPPP quien desarrollará el proyecto.

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral

Cronograma de actividades 2015

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIGyND	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
1	Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación	DECEyEC	Otro	DECEyEC I.A01 Optimizar los Servicios Administrativos	07/01/2015	31/12/2015	Personal del Instituto Nacional Electoral	Presidir el GTGNDyCL y fungir como Secretaría Técnica del mismo. Atender los asuntos encomendados por las instancias de Dirección del Instituto en materia de igualdad de género y no discriminación.	Gasto ordinario	Minutas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del GTGNDyCL Base de datos, informes y documentos derivados de las actividades atendidas en materia de igualdad de género y no discriminación. Informe sobre las actividades encomendadas por el Presidente del Grupo Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral (GTGNDyCL) a la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas, en su calidad de Secretaría Técnica de dicho órgano colegiado.	La acción corresponde al tema 8: Acciones adicionales para el Programa Integral para 2014; a saber: "Atender las actividades encomendadas en materia de igualdad de género y no discriminación".
2	Elecciones sin discriminación	UTIGyND	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	PE70100-2015 Elecciones sin discriminación	12/01/2015	31/08/2015	Público en general, y personas con discapacidad en particular.	Que la ciudadanía en general y específicamente la ciudadanía con alguna discapacidad, conozca las acciones que el INE realiza para garantizar la emisión del voto en las elecciones federales de personas que tienen alguna discapacidad.	Proyecto Específico 525,000.00	1. Videoconferencias para unas elecciones sin discriminación. 2. Folletos Elecciones sin discriminación. 3. Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC.	La acción corresponde al tema 4: Programa para atender personas con discapacidad.
3	Propuesta para la definición de Liderazgo y gobernabilidad en materia de Género y No Discriminación	UTIGyND	No aplica	OOA "Incorporar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género a la normatividad y en la cultura organizacional"	23/03/2015	15/04/2015	No aplica	Elaborar la propuesta para dilucidar el área que debe comandar la Política de Igualdad de Género en el INE.	Gasto ordinario	Propuesta para ser presentada a la oficina de la Presidencia del Consejo General.	Documento con la propuesta para resolver la situación de Liderazgo y Gobernabilidad en materia de Igualdad de Género y No Discriminación en el INE con la revisión de la UTP.
4	Sensibilización del personal en materia de no Discriminación	DEPPP	Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.	Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/06/2015	31/06/2015	Personal adscrito a la DEPPP	Promover la sensibilización del personal al interior de la DEPPP en materia de no discriminación, con la finalidad de propiciar un clima incluyente.	Gasto ordinario	1. Correo(s) electrónico(s) de solicitud de inscripción y, 2. Constancia(s) emitida(s) por Conapred.	La capacitación será en línea, para la cual se requerirá del apoyo de CONAPRED. Para acceder a estos cursos, se gestiona a través del Enlace de la DEPPP para tal efecto y depende del cupo y calendario de capacitación de la Institución apoyo.

Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral

Cronograma de actividades 2015

No.	Actividad o Proyecto	Responsable	Acción Pendiente del PIGyND	OOA o Proyecto Especial al que se vincula	Fecha de inicio	Fecha de término	Población objetivo	Objetivo específico para 2015	Presupuesto	Entregable(s) programados	Observaciones
5	Encuesta del índice de percepción del clima laboral	DEPPP	Aplicación periódica de cuestionarios sobre discriminación al personal en general y/o por áreas, con la finalidad de familiarizar a los trabajadores con este tipo de instrumentos que permiten a la institución medir la percepción de éstos sobre el tema. la aplicación de estos instrumentos debe realizarse al menos una vez por año, en tanto se logran erradicar este tipo de actos.	Fortalecer la cultura laboral institucional e incluyente del equipo de trabajo	01/07/2015	31/12/2015	Personal adscrito a la DEPPP	Lograr que el índice de percepción del personal de la DEPPP respecto al clima laboral en el 2015, supere la línea base identificada en 2014.	Gasto ordinario	<p>1. Proyecto de Encuesta de clima laboral entre el personal de la DEPPP;</p> <p>2. Nota que contenga el resultado de la encuesta.</p>	<p>Esta encuesta contendrá factores como:</p> <p>a) Satisfacción con el trabajo;</p> <p>b) Calidad de vida;</p> <p>c) Capacitación y desarrollo;</p> <p>d) Comunicación, trabajo en equipo;</p> <p>e) Igualdad de oportunidades, Tolerancia y Respeto;</p> <p>f) Disponibilidad y aprovechamiento de los recursos;</p> <p>g) Relación con los superiores y</p> <p>h) Reconocimiento de elementos sobre discriminación al personal.</p> <p>Lo anterior, con la finalidad de medir la efectividad de las acciones implementadas (si el índice de percepción supera la línea base), así como identificar áreas de oportunidad.</p>
6	Programa 2015 de detección y prevención de enfermedades	DEA	Otro	DEA.PS03.01	03/08/2015	31/12/2015	Personal del Instituto Nacional Electoral	Continuar con el programa de salud, detección y prevención de enfermedades.	Presupuesto ordinario	Informe de cierre del número de mujeres y hombres atendidas	<p>El derecho a la salud está consagrado en tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de países de todo el mundo. También se considera en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.</p> <p>La clave del proyecto, corresponde al 2014. Se espera que en el 2015 se utilice la misma pero esto se conocerá hasta que los indicadores estratégicos y de gestión correspondientes al ejercicio 2015 sean aprobados en Consejo General, asunto que aún no ocurre.</p>
7	Programa anual para atender a personal y personas con discapacidad en edificios del INE	DEA	Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.	Atender las recomendaciones en materia de accesibilidad	05/07/2013	31/12/2015	Personal con discapacidad y visitantes con discapacidad que acuden a las oficinas del INE	Construir un inmueble 100% accesible en las junta local de Coahuila	Fondo para el cumplimiento del Programa de Infraestructura inmobiliaria del Instituto Federal Electoral (aún no cambia de nombre el fideicomiso)	Avance de la construcción del edificio 100% accesible en la junta local de Coahuila.	Ofrecer en los edificios nuevos propiedad del INE un ambiente de libre acceso y no discriminación.