

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y SE CONFIRMAN LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LOS RECURSOS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, A FIN DE SOMETERLOS A CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO GENERAL EN CUMPLIMIENTO A LO ORDENADO EN EL ACUERDO CG241/2013. JGE175/2013.

ANTECEDENTES

1. En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 27 de junio de 2008, mediante Acuerdo CG291/2008, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 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 del Instituto Federal Electoral.
2. 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. El objetivo general del Programa fue emitir propuestas y acciones afirmativas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar actos o acciones discriminatorias, de inequidad laboral, así como fomentar la cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral, mientras que la meta fue implementar y cumplir las líneas de acción establecidas en el Programa en todos los órganos del Instituto, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y fomentar el respeto y la tolerancia a través de la promoción de valores y principios como la justicia, la igualdad, la no discriminación y la lealtad, que son fundamentales en el desarrollo de la cultura democrática.
3. En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó con carácter de permanente 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.
4. El 21 de diciembre de 2011, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG454/2011, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 2012, por el cual se crea el Comité Técnico de Expertos en Materia de Género y No Discriminación, como instancia de asesoría técnica del consejo general, para darle seguimiento al presupuesto asignado por la cámara de diputados para el periodo de 2012 en la materia; mediante el cual se sustituyó el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática por el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación. La finalidad de este Comité fue, entre otras, coadyuvar, supervisar y monitorear, 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 en la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General
5. El 16 de mayo de 2012, la Presidencia del Consejo General del Instituto Federal Electoral recibió del Instituto Nacional de las Mujeres el oficio INMUJERES/PRESIDENCIA/DGTPG/DPSP/113/2012, a través del cual reconoce que el Instituto Federal Electoral ha dado pasos hacia la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, considera impostergable la creación de la Unidad de Género al interior del Instituto y la adopción del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, con el objetivo de concentrar todas las acciones a favor de la igualdad en una sola instancia que permita una mejor coordinación y mayor impacto de las acciones realizadas y que a la par, se encargue de sensibilizar y formar a todo el personal de la institución de manera continua, así como fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, mediante la investigación, la formación, la vinculación, la difusión y la evaluación interna.
6. En sesión ordinaria del 30 de agosto de 2012, el Consejo General aprobó los Acuerdos CG615/2012 y CG616/2012, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 2012, para modificar el Modelo Integral de Planeación Institucional y los Lineamientos para la Elaboración del

Anteproyecto de Presupuesto del Instituto Federal Electoral alineado al Sistema Integral de Planeación, Seguimiento y Evaluación Institucional, con el fin de orientar las acciones institucionales al cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional.

7. En sesión ordinaria del 5 de septiembre de 2012, el Consejo General mediante el Acuerdo CG629/2012, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 2012, por el cual aprobó la difusión del informe sobre la evolución normativa y las medidas afirmativas para la aplicación efectiva de las cuotas de género en el Proceso Electoral Federal 2011-2012, a efecto de dar cumplimiento a la participación del Instituto Federal Electoral en la sustentación del 7º y 8º Informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
8. El 14 de noviembre de 2012, en sesión extraordinaria el Consejo General aprobó el Acuerdo CG713/2012, publicado el 13 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación, sobre las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015. La Política General identificada con el numeral siete denominada "Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación", establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
9. El 11 de enero de 2013 se presentó al Consejo General el Informe final de actividades del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, el cual entre sus recomendaciones sugirió crear una entidad específica, a partir de reasignación de plazas internas y recursos existentes, que asuma la coordinación, asesoría, seguimiento y generación de información para que las áreas inicien la transversalización de la perspectiva de género en su operación.
10. En sesión ordinaria del 31 de enero de 2013, mediante Acuerdo JGE12/2013, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo por el que se modifica la denominación, integración y el funcionamiento del "Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y no Discriminación" cambiando a "Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral", como instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en el Instituto Federal Electoral. Igualmente modificó su integración y funcionamiento; y estableció sus objetivos.
11. En sesión ordinaria del 24 de mayo de 2013, la Junta General Ejecutiva mediante el Acuerdo JGE79/2013 aprobó el cronograma de trabajo 2013 en materia de género, no discriminación y cultura laboral del Instituto Federal Electoral. Durante 2013 el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto ha realizado, entre otras, las siguientes actividades: evaluación del presupuesto y gasto del Anexo 12 de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos de la Federación; seguimiento a la organización del evento en Conmemoración del 60 Aniversario del Voto de las Mujeres en México; propuestas de Protocolo para Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual laboral; seguimiento del Diagnóstico De las Mujeres y los Hombres que Trabajan en el IFE, y atención a los requerimientos de instituciones públicas y organizamos internacionales de información sobre género y no discriminación de parte del IFE.
12. En sesión extraordinaria celebrada el 26 de septiembre de 2013, el Consejo General acordó la creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la presidencia del Consejo General, mediante Acuerdo CG241/2013, publicado en el Diario Oficial de la Federación el nueve de noviembre de 2013.

CONSIDERANDOS

1. Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos exige a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y

garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, inalienabilidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

2. Que el referido artículo, en su párrafo segundo establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
3. Que el párrafo tercero del artículo señalado en el considerando primero es explícito sobre la obligatoriedad de las autoridades, entendidas como las instituciones y personas que las componen y dirigen, en su respectivo ámbito de competencia, para coordinarse activamente y avanzar en la instrumentación de políticas públicas, programas y acciones que derivan de obligaciones explícitas e implícitas que ha adquirido el Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos. El mandato constitucional a sus autoridades tiene el alcance de establecer obligación activa para que, de forma expedita, se haga todo lo necesario para prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones que la inobservancia de los derechos humanos pudiera ocasionar a las personas.
4. Que el citado artículo constitucional, en su párrafo quinto, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.
5. Que de conformidad con el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en México el varón y la mujer son iguales ante la ley.
6. Que de acuerdo con el artículo 41, párrafo segundo, Base V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 104, párrafo 1, y 105, párrafos 1, inciso a) y 2 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Federal Electoral es un organismo público y autónomo, cuya función estatal es la organización de las elecciones federales y en la que tiene como principios rectores la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.
7. Que la citada disposición constitucional determina que el Instituto Federal Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia; los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral; las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
8. Que el artículo 133 constitucional dispone que 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.
9. Que el artículo 106, párrafos 1 y 4 del Código Electoral establecen que el Instituto Federal Electoral es un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios; y que se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y a las del Código de referencia.
10. Que el artículo 108 del Código Electoral dispone que los órganos centrales del Instituto Federal Electoral son: el Consejo General, la Presidencia del Consejo General, la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.
11. Que el artículo 109, párrafo 1 del Código Electoral de referencia, establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.

12. Que según lo establecido por los incisos b), x) y z) , párrafo primero del artículo 118, del mencionado ordenamiento, son atribuciones del Consejo General del Instituto Federal Electoral vigilar la oportuna integración y el adecuado funcionamiento de los órganos del Instituto y conocer, por conducto de su Presidente, del Secretario Ejecutivo o de sus comisiones, las actividades de los mismos, así como de los informes específicos que el Consejo General estime necesario solicitarles; fijar las políticas y los programas generales a propuesta de la Junta General Ejecutiva; y dictar los Acuerdos necesarios para hacer efectivas las atribuciones a él conferidas.
13. Que de conformidad con el artículo 121, párrafo primero del Código Electoral, la Junta General Ejecutiva del Instituto será presidida por el Presidente del Consejo y se integrará 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.
14. Que de acuerdo con lo dispuesto por los incisos b) y o), párrafo primero del artículo 122 del Código Electoral Federal, es atribución de la Junta General Ejecutiva, fijar los procedimientos administrativos conforme a las políticas y programas generales del Instituto; y las demás que le encomiende dicho Código, el Consejo General o su Presidente.
15. Que el párrafo primero del artículo 123 del Código Federal Electoral establece que el Secretario Ejecutivo del Instituto coordina la Junta General Ejecutiva, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.
16. Que de conformidad con lo establecido en los incisos c), i), y p), del párrafo primero del artículo 125 del Código Electoral, son atribuciones del Secretario Ejecutivo: cumplir los Acuerdos del Consejo General; aprobar la estructura de las direcciones ejecutivas, vocalías y demás órganos del Instituto conforme a las necesidades del servicio y los recursos presupuestales autorizados, así como ejercer las partidas presupuestales aprobadas.
17. Que los incisos a) y b) del párrafo primero del artículo 133 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales otorga a la Dirección Ejecutiva de Administración la facultad de aplicar políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos financieros y materiales del Instituto Federal Electoral, así como organizar, dirigir y controlar la administración de los mismos.
18. Que el Reglamento Interior del Instituto, en su artículo 38, párrafo 1, incisos a) y c) establece que corresponde a la Junta General Ejecutiva cumplir y ejecutar los Acuerdos del Consejo así como dictar los Acuerdos y Lineamientos necesarios para la adecuada ejecución de los Acuerdos y Resoluciones del Consejo.
19. 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.
20. Que el Resolutivo Primero Transitorio del Acuerdo CG241/2013, establece que con base en los criterios de racionalidad y austeridad autorizados en el presupuesto para el ejercicio fiscal 2013, se recomienda a la Junta General Ejecutiva que, en la revisión que haga dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, confirme qué estructura, así como de los recursos materiales de que dispondrá la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para su funcionamiento, no implique un incremento de plazas ni recursos a la institución.
21. Que el Resolutivo Segundo Transitorio del Acuerdo citado en el considerando anterior, establece que la Junta General Ejecutiva, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, deberá incluir en las políticas y programas generales del

Instituto para 2013 y 2014, mismas que se presentarán a la consideración y aprobación del Consejo General, las políticas específicas y líneas de acción correspondientes a la Unidad Técnica.

22. Que la Junta General Ejecutiva realizó un análisis de las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 y concluyó que no era necesario realizar una modificación de las mismas, en virtud de que ya existe una política general que establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general y que se garantizará en su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
23. Que del análisis tampoco se consideró necesario modificar los programas generales para dar continuidad a la estrategia de planeación institucional. Sin embargo recomienda volver a hacer el análisis para el proceso de presupuestación 2015.
24. Que la Junta General Ejecutiva estimó conveniente, para dar cumplimiento al Acuerdo del Consejo General, elaborar un documento integral denominado "Políticas específicas, líneas de acción, propuesta de estructura y recursos de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación."
25. Que el transitorio primero del Acuerdo CG241/2103, mediante el cual el Consejo General ordenó la creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, establece que tanto en la estructura, como en los recursos materiales de que dispondrá dicha unidad no se incrementaran plazas o recursos ya existentes en el presupuesto del Instituto.
26. Que la propuesta de estructura, es el resultado del reajuste institucional por lo que no implica creación de nuevas plazas, ni recursos adicionales.

En atención a las consideraciones expresadas, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos 2, 3 y 5; 4º; 41, párrafo segundo Base V; y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 39, párrafo segundo incisos b) e i); 104, párrafo 1; 105, párrafo 1, inciso a) y párrafo 2; 106, párrafo 1 y 4; 108; 109, párrafo 1; incisos b), x) y z) del párrafo primero del artículo 118; 121, párrafo primero; incisos b) y o) del artículo 122; párrafo primero del artículo 123; incisos c), i) y p) del artículo 125; párrafo segundo del artículo 127; e incisos a) y b) del párrafo primero del artículo 133; todos ellos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 38, párrafo primero inciso a); 39 párrafo segundo, incisos b) e i) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, la Junta General Ejecutiva emite el siguiente

ACUERDO

Primero.- Se aprueban las Políticas Específicas, Líneas de Acción y se confirman la Estructura Administrativa y los Recursos de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, a fin de someterlos a consideración del Consejo General en cumplimiento a lo ordenado en el Acuerdo CG241/2013, que se incluyen como Anexo al presente Acuerdo y forman parte integral del mismo.

Segundo.- Se instruye al Secretario Ejecutivo presentar a la consideración y en su caso aprobación del Consejo General, las políticas y líneas de acción suscritas.

Tercero.- Se confirma la estructura de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, sujeta a suficiencia presupuestal que comenzará a operar a partir de las adecuaciones necesarias en 2014, en los siguientes términos:

| Descripción | Plazas |
|---------------------------------------|----------|
| Dirección de Unidad Técnica | 1 |
| Líder de Proyecto (nivel subdirector) | 3 |
| Asistente de Unidad Técnica | 1 |
| Total | 5 |

Cuarto.- Se instruye al Secretario Ejecutivo para que por conducto de la Dirección Ejecutiva de Administración procure la formalización de la estructura aprobada, acorde con la disponibilidad presupuestal con que cuente el Instituto para el ejercicio 2014.

Quinto.- Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración para que de acuerdo con la disponibilidad presupuestal atienda las necesidades de la Unidad Técnica, acorde con la estructura que resulte procedente para su adecuado funcionamiento a partir de 2014, hasta por un monto de \$2,000,000 (dos millones de pesos 00/100 moneda nacional):

Sexto.- Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración para que de acuerdo con la suficiencia presupuestal existente realice los trámites administrativos que derivan del cumplimiento del presente Acuerdo.

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

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 21 de noviembre de 2013, por votación unánime de los Directores Ejecutivos de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciado Alfredo Ríos Camarena Rodríguez; de Organización Electoral, Profesor Miguel Ángel Solís Rivas; del Servicio Profesional Electoral, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Luis Javier Vaquero Ochoa y de Administración, Licenciado Román Torres Huato y del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina, no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Consejero Presidente Provisional y Presidente Provisional de la Junta General Ejecutiva, Doctor Benito Nacif Hernández.

ANEXO

POLÍTICAS ESPECÍFICAS, LÍNEAS DE ACCIÓN, ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y RECURSOS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.**Índice**

Antecedentes

- I. Integración a las Políticas y Programas Generales del Instituto Federal Electoral.
- II. Políticas de la Unidad
- III. Estructura y Líneas de Acción
- IV. Recursos materiales y presupuestales

Antecedentes

El Instituto Federal Electoral inicia las acciones para impulsar la igualdad de género y la no discriminación en el año 2008, al crearse la Comisión Temporal 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 siguiente año, 2009, 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. Un año más tarde se forma el Grupo de Trabajo de Ética, Equidad de Género y No Discriminación, compuesto por las direcciones ejecutivas del Instituto, mismo que se modificaría en 2013 para quedar integrado por diversas áreas y que actualmente lleva el nombre de Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

También en el año 2010, se reforma el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del IFE, integrando algunas líneas sobre no discriminación y perspectiva de género. En ese mismo año, se aprueba el Código de Ética para el Instituto y el Protocolo para la Transición y No Discriminación de los Derechos de las Personas Transgéneras y Transexuales.

En el año 2011, se aprueba la formación del Comité Técnico de Expertos en Materia de Género y No Discriminación que funcionó durante el 2012. En ese mismo año, INMUJERES propuso a la Presidencia del Consejo General la necesidad de instalar una Unidad de Género al interior del IFE.

Es importante resaltar que en los dos últimos años el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral ha establecido relaciones de trabajo con la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados y con INMUJERES a través de la aplicación y evaluación de los presupuestos de los Anexos 10 (para 2012) y Anexo 12 (para 2013) del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Gracias a estas acciones de corto y largo aliento, actualmente el Instituto cuenta con materiales y diagnósticos propios sobre los temas de género y discriminación. Tres de ellos son de importancia; 1) Diagnóstico sobre la Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral al interior del Instituto Federal Electoral (2010); 2) Informe Final del Comité de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación (2012) y, 3) Diagnóstico sobre las Mujeres y los Hombres en el Instituto Federal Electoral realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (2013).

Durante 2013 el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral ha realizado, entre otras, las siguientes actividades: evaluación del presupuesto y gasto del Anexo 12 de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos de la Federación; seguimiento a la organización del evento en Conmemoración del 60 Aniversario del Voto de las Mujeres en México; propuestas de Protocolo para Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual laboral; seguimiento del Diagnóstico De las Mujeres y los Hombres que Trabajan en el IFE, y atención a los requerimientos de instituciones públicas y organizamos internacionales de información sobre género y no discriminación de parte del IFE.

Con base en estas acciones, entre muchas otras, y programas institucionales es que el Consejo General del Instituto aprueba el Acuerdo CG241/2013 por el cual se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND), adscrita a la Presidencia del Consejo General del IFE.

En el mismo acuerdo, se instruye a la Junta General Ejecutiva (JGE), en el artículo transitorio primero, confirmar la estructura y los recursos materiales de los que dispondrá la Unidad de Género, sin incrementar plazas y recursos con los que ya cuenta la institución. En el segundo artículo transitorio se señala que la JGE deberá integrar en las Políticas y Programas Generales del Instituto a la UTIGyND y que las políticas específicas y líneas de acción correspondientes a ellas, deberán ser presentadas al Consejo General, después de ser aprobadas por la misma JGE.

En el artículo tercero transitorio del Acuerdo CG241/2013 se indica que la persona que ocupe la titularidad de la Unidad emitirá sus observaciones respecto a la estructura, recursos, políticas y acciones; y que será la JGE quien evaluará y definirá estos cuatro elementos de la UTIGyND.

El presente documento, tiene el objetivo de dar cumplimiento en forma, tiempo y contenido a los requerimientos establecidos en el acuerdo antes mencionado

I. Integración a las Políticas y Programas Generales del Instituto Federal Electoral.

Respecto a la integración de la UTIGyND a las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 del IFE, se inserta en la Política General número 7, que a la letra señala:

“El Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programa y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la institución.”

En referencia a los Programas Generales, cabe destacar que la Unidad de Género se alinea a 2 de ellos para el año 2013, y para el 2014, a 1. Los programas se encuentran ubicados en el Presupuesto de Egresos de la Federación, y concretamente en los Anexos referidos a la Igualdad de Género, que define la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados y su evaluación corre a cargo, por ley, de INMUJERES.

Los Programas Generales para 2013 que se relacionan con la Unidad son:

- M001. Gestión Administrativa.
- M002. Organización del Servicio Profesional Electoral.

El Programa General para 2014 que se relacionan con la Unidad es:

- O001. Apoyo a la función pública y mejoramiento de la gestión.

II. Políticas de la Unidad

Para definir de manera adecuada las políticas específicas de la UTIGyND es necesario precisar su objetivo, señalado previamente en el Acuerdo CG241/2013. Retomando las líneas expuestas en el apartado de Antecedentes del presente documento, que reflejan el trabajo acumulado del Instituto en materia de género y discriminación y cuyos resultados han sido una transformación gradual de la cultura organizacional del Instituto para integrar la perspectiva de la igualdad sustantiva y la no discriminación en la vida laboral y profesional de todo el personal del Instituto Federal Electoral.

La creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación el 26 de septiembre de 2013 por parte del Consejo General del IFE consolida una nueva etapa en la vida de la institución, al reafirmar la voluntad de las autoridades directivas y ejecutivas del IFE por crear, operar e institucionalizar una política coherente, integral y transversal respecto a los temas de género y no discriminación. Por lo tanto, el objetivo de la Unidad de Género es:

Objetivo: Coordinar el diseño, acompañar la ejecución y evaluar la política integral de igualdad de género y no discriminación que permita un clima laboral con perspectiva de género, no discriminatorio y libre de violencia, buscando que estos procesos se institucionalicen y sean parte de todos los ámbitos de responsabilidad del IFE.

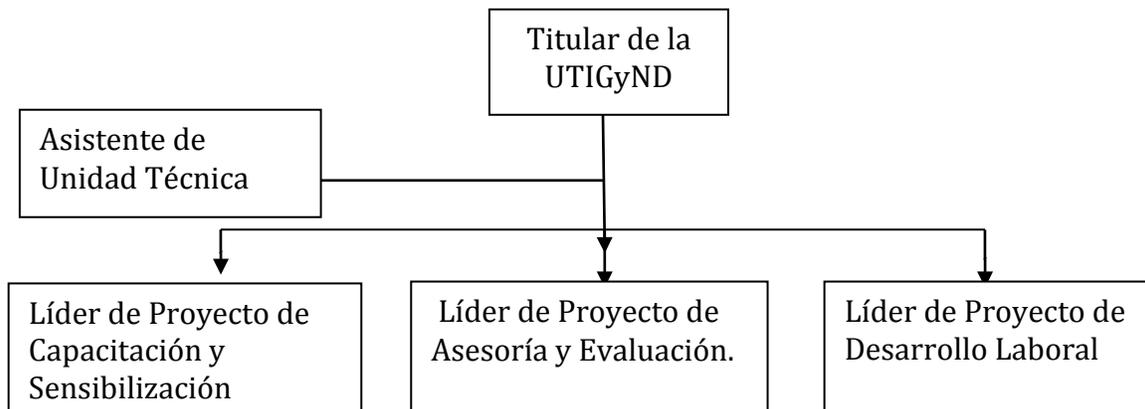
En el cumplimiento del objetivo señalado anteriormente, se han definido 3 políticas para la UTIGyND:

1. Capacitación y Sensibilización
2. Asesoría y Evaluación
3. Desarrollo Laboral

III. Estructura y Líneas de Acción

En este penúltimo apartado del documento, se presenta la propuesta de una estructura base e inicial para solventar administrativamente las políticas específicas y las líneas de acción que surgen de las mismas. Con base a las tres políticas específicas definidas en el apartado anterior, se propone la siguiente estructura administrativa de cargos y puestos:

- Un titular de la UTIGyND
- Tres líderes de proyecto (nivel de Subdirección)
- Un Asistente de Unidad Técnica



Total de personal en la estructura propuesta: 5.

La persona titular de la Unidad de Género tendría la función de coordinar de modo eficiente y efectivo las políticas específicas y las líneas de acción que se detallan más adelante en función de las áreas de responsabilidad de los tres líderes de proyecto. También será responsable de las relaciones del IFE con otras instituciones públicas, privadas e internacionales respecto a los compromisos y acciones derivadas de los temas de género y de la discriminación.

Se proponen las denominaciones de los tres líderes de proyectos y las políticas específicas asignadas a cada una de ellos, en los siguientes términos:

1. Líder de Proyecto de Capacitación y Sensibilización

Mediante la capacitación y sensibilización, la institución hará suyos los principios de igualdad de género y no discriminación y los convertirá en parte de su actuación normal con independencia de las personas, modas o corrientes específicas del momento. Con ello se desea asegurar que la igualdad de género y no discriminación sean principios de la actuación permanente del personal y formen parte de la normativa y procedimientos del IFE.

- 1.1 Lograr que el personal del IFE conozca qué es la igualdad de género y no discriminación y se los apropie como principios.
 - a. Realizar un diagnóstico sobre el conocimiento y apropiación de principios, en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), para registrar los impactos de los procesos formativos.
 - b. Proponer un programa de sensibilización en la materia para todo el personal del IFE, en coordinación con la DEA y la DESPE.
 - c. Proponer el programa de capacitación a mandos medios y superiores con responsabilidad de recursos humanos a su cargo, en coordinación con la DEA y la DESPE.
 - d. Proponer un programa de capacitación especializada, según los requerimientos de las unidades responsables, en coordinación con la DEA y la DESPE.
- 1.2 Promover la incorporación de la igualdad de género y no discriminación en el diseño de los procedimientos del Instituto.

2. Líder de Proyecto de Asesoría y Evaluación

La transversalización es una estrategia al interior del IFE que consiste en valorar las implicaciones que tiene para las personas cualquier acción que se planifique, sea normativa, políticas o programas, en todas las áreas y todos los niveles. Así se consigue que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que de los hombres, cualquiera que sean sus condiciones y necesidades, sean parte integrante en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos del Instituto de manera que todas las personas puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Para ello, la Unidad Técnica aportará su conocimiento especializado para asesorar, orientar y acompañar a las unidades responsables en el diseño y ejecución de las acciones que desarrollan, con especial énfasis en aquellos proyectos que resultan estratégicos para el IFE.

- 2.1 Analizar los programas y asesorar a las unidades responsables para su cumplimiento con la incorporación de los principios, especialmente en los estratégicos para el Instituto.
 - a. Coordinar con la DEA y la DESPE, la construcción de una base de datos de información útil para la igualdad de género y no discriminación.
 - b. Elaborar un diagnóstico con perspectiva de género y no discriminación del asunto a analizar, identificando las brechas de desigualdad y sus causas.
 - c. Identificar las mejores prácticas aplicables al caso para realizar propuestas a las unidades responsables.
 - d. Acompañar a las unidades responsables en la ejecución de las propuestas.
 - e. Asesorar a la Junta General Ejecutiva y al Consejo General para la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en sus resoluciones y acuerdos.
- 2.2 Dar seguimiento y evaluar el impacto de las medidas ejecutadas en materia de igualdad de género y no discriminación.
 - a. En coordinación con la Unidad Técnica de Planeación (UTP), diseñar el Plan estratégico de igualdad de género y no discriminación del IFE.
 - b. Acompañar a la UTP en el diseño de indicadores con perspectiva de género y no discriminación.

- c. En coordinación con la UTP, dar seguimiento a los objetivos operativos anuales y proyectos programados por las unidades responsables.
- d. Definir parámetros para evaluar el impacto de los programas con enfoque de igualdad de género y no discriminación.
- e. Dar seguimiento y evaluar los programas vinculados con el Anexo de igualdad entre hombres y mujeres del Presupuesto de Egresos de la Federación.

3. Líder de Proyecto de Desarrollo Laboral

Promoverá, en el ámbito laboral, el respeto de los derechos humanos y su ejercicio pleno para favorecer el desarrollo del personal del IFE.

Para impulsar el desarrollo laboral realizará programas para promover que los ambientes laborales estén libres de violencia, propiciar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, y procurar condiciones para una ocupación paritaria por parte de mujeres en cargos de toma de decisión.

- 3.1 Asesorar y acompañar a la DEA, DESPE y Dirección Jurídica en la instrumentación del Protocolo que se aprobará para prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del Instituto.
- 3.2 Proponer programas para la conciliación de la vida laboral con la personal en el Instituto.
 - a. Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones laborales para todo el personal, en coordinación con la DEA y la DESPE.
 - b. Proponer las acciones para conciliar la vida laboral, personal y familiar, con base en las mejores prácticas identificadas y atendiendo las particularidades del IFE.
- 3.3 Promover acciones para la ocupación paritaria por sexo en la estructura institucional en cargos de toma de decisión.
 - a. Realizar un diagnóstico para identificar las brechas de género y de desigualdad, así como las causas que la generan, en colaboración con la DEA y la DESPE.
 - b. Diseñar propuestas que favorezcan la conformación paritaria de género y la no discriminación en el Instituto.

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación también buscará establecer alianzas con el ámbito gubernamental, social, nacional e internacional para fortalecer los mecanismos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y no discriminación en el Instituto. Además deberá divulgar al interior del mismo, la información relacionada con la perspectiva de género y no discriminación para concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.

Las líneas de acción, así como los elementos que las conforman, tendrán temporalidades diferenciadas conforme a la maduración de la Unidad Técnica, y respondiendo a la construcción ordenada, coherente y consolidada de la política integral en materia de igualdad de género y no discriminación del IFE.

IV. Recursos materiales y presupuestales

Atendiendo puntualmente a los artículos transitorios primero y cuarto del Acuerdo CG241/2013 sobre las indicaciones y sugerencias en el manejo de los recursos para la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, se propone que el personal asignado se concentre en un espacio físico adecuado para gestionar políticas y líneas de acción definidos en el presente documento.

El proyecto de recursos para 2014 sería el siguiente:

| Concepto | Justificación | Presupuesto (pesos) |
|--|---|-------------------------------|
| Capacitación y sensibilización | Programa de capacitación en temas de género y no discriminación para todo el personal y al interior de la Unidad | 200,000.00 |
| Pasajes nacionales y viáticos | En apoyo a las juntas ejecutivas locales y distritales para las acciones a favor de la equidad de género y la no discriminación y participación en eventos. | 100,000.00 |
| Compra de materiales | Adquirir los insumos materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones. | 100,000.00 |
| Conformación de acervo documental y bibliográfico | Crear un espacio físico y virtual para conformar un centro documental en la materia. | 500,000.00 |
| Materiales de difusión y apoyo | Producir materiales físicos de divulgación para visualizar los temas de género, acoso y discriminación. | 500,000.00 |
| Apoyo para realización de estudios y diagnósticos. | Contratación de analistas o entrevistadores para complementar las investigaciones y diagnósticos | 600,000.00 |
| | TOTAL | 2,000,000.00 |

Nota: La UTIGyND participará en las sesiones y compromisos del Grupo de Trabajo de Equidad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, trasladando gradualmente las actividades y relaciones institucionales, internas y externas, del Grupo hacia la Unidad, hasta que en un tiempo prudente la Junta General Ejecutiva decida lo conducente tal y como se establece en el Acuerdo de creación de la UTIGyND en su artículo transitorio cuarto.