

ANEXO 2

ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL 2013 - 2015

A continuación se enlistan las actividades totales realizadas por el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral de 2013 a 2015:

ACTIVIDADES 2013¹

ÁREA	NOMBRE ACTIVIDAD FECHA INICIO Y CONCLUSIÓN	OBJETIVO
Coordinación de Asuntos Internacionales	Seminario Internacional de Balance de los derechos políticos de grupos en situación de vulnerabilidad Enero a abril	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.
Centro para el Desarrollo Democrático	Sistematizar información de grupos vulnerables en las juntas distritales Enero a diciembre	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.
	Reuniones informativas para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres. Enero a diciembre	Brindar información sobre derechos políticos y electorales para fortalecer liderazgos femeninos.
Dirección Ejecutiva de Administración	Desarrollo de cursos específicos IFE e-learning, cursos presenciales, eventos de capacitación específicas de diversas disciplinas administrativas. Febrero a diciembre	Desarrollar cursos en línea y presenciales para el personal del IFE en materia de género y no discriminación.
	Programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia Abril a diciembre	Desarrollar un programa de cursos y conferencias con temas de género, no discriminación y cultura de la no violencia
	Curso de inducción al personal de Nuevo Ingreso	Desarrollar de un curso de inducción al personal de nuevo ingreso con perspectiva de

¹ Informes del Grupo de Trabajo 2013

	con perspectiva de género.	género.
	Jornadas de detección de enfermedades entre el personal del IFE Enero a diciembre	Promover iniciativas de detección de enfermedades como el CLIDA y campañas de vacunación.
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	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 Enero a diciembre	Contar con un acervo de información de lo realizado en el IFE en materia de igualdad de género y no discriminación.
	Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres 2012-2013 Enero a diciembre	Dar seguimiento a los proyectos ganadores del Concurso Nacional de OSC para impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres.
	Evento del Día internacional de la mujer Enero a diciembre	Conmemorar con la reflexión sobre las cuotas de género y la igualdad sustantiva en el día Internacional de la Mujer.
	Evento del 60 aniversario del sufragio femenino en México Enero a octubre	Organizar un evento conmemorativo de los 60 años del voto de las mujeres en México.
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	Desarrollar el programa de atención ciudadana y mejoramiento de Módulos 2013-2015 Marzo a diciembre	Mejorar el servicio de atención ciudadana, contemplando acciones específicas para personas con discapacidad.
Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral	Curso de inducción al SPE con Perspectiva de género Marzo a septiembre	Actualizar el Curso de Inducción al SPE con Perspectiva de Género.
	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación Abril a octubre	Elaborar los contenidos para capacitar a Funcionarios del SPE como Formadores con Enfoque de Género y No Discriminación.
	Cápsula de capacitación a entrevistadores Marzo a octubre	Elaborar Cápsula de Capacitación que se impartirá a los/as funcionarios/as que fungirán como entrevistadores/as en el Concurso Público 2013.
Unidad de Fiscalización de	Formación por competencias FEBAL (Fiscalización en un	Implementar un programa de competencias para el trabajo digno bajo un clima laboral

los Recursos de los Partidos Políticos	buen ambiente laboral) Abril a mayo	sano mediante una estrategia de autocuidado. Medir el avance/retroceso de las circunstancias de género prevalecientes. Visibilizar elementos de prácticas de discriminación. Considerar elementos diagnósticos sobre las prácticas gerenciales dentro de la Unidad.
	Diagnóstico de clima laboral 2013-2014 Enero a junio	Detectar áreas de oportunidad encaminadas al trabajo digno bajo un clima laboral sano; Considerar elementos de buenas prácticas en el trabajo; Visibilizar obstáculos para la realización de objetivos dentro de la Unidad.
	Diagnóstico de capacidad institucional Enero a mayo	Detectar áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral; identificar acciones afirmativas y sensibles al género dentro de la Unidad de Fiscalización.
	Ruta crítica y definición de acciones específicas para fiscalizar con PEG Febrero a junio	Definir plazos legales sujetos a la transversalización; establecer un proceso administrativo de transversalización (planeación, organización, dirección y control).
	Creación y normativas de la operación de la unidad interna de transversalización de género al interior de la UFRPP. Febrero a junio	Implementar la unidad interna de transversalización mediante una normativa de operación.
	Documento con estrategias para incrementar las competencias en PEG del personal de la UFRPP Marzo a junio	Detectar necesidades de capacitación y certificación con visibilidad de género; desarrollar trayectorias y perfiles con perspectiva de género.
	Metodología de semáforos mediante indicadores transversales de género de la UFRPP Abril a junio	Desarrollar 10 indicadores de seguimiento interno para acciones de género y no discriminación en sus procesos operativos.
	Informe del Comité FEBAL Junio	Analizar las recomendaciones de los integrantes de la Unidad de Fiscalización para mejorar el clima laboral. Priorizar estrategias por área para contrarrestar obstáculos a la implementación del FEBAL. Observar el impacto de la implementación de las acciones de clima laboral 2013. Fortalecer la comunicación, participación y reflexión de las actividades encaminadas a mejorar el clima organizacional.

ACTIVIDADES 2014²

ÁREA	NOMBRE ACTIVIDAD FECHA INICIO Y CONCLUSIÓN	OBJETIVO
<p>Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación / Dirección del Servicio Profesional Electoral</p>	<p>Impulso a la Igualdad de Género en el Servicio Profesional Electoral</p> <p>Febrero a diciembre</p>	<p>Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad sustantiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos de desarrollo humano, liderazgo inspiracional y comunicación acertiva <ol style="list-style-type: none"> a) Formador de Coaches b) Formación y certificación en coaching 2. Curso de género y no discriminación La Subdirección de Desarrollo Profesional, durante los meses de julio y agosto de 2014, impartirá el curso denominado "Perspectiva de Género y No Discriminación" en modalidad presencial en las 32 entidades y oficinas centrales a las y los miembros del Servicio Profesional Electoral. 3. Formadores con enfoque de igualdad y no discriminación <ol style="list-style-type: none"> a) Seminario Nacional de Facilitadores semestre 2014/1: lograr que los facilitadores que se están capacitando sean multiplicadores del tema de género y no discriminación, fomentando un ambiente incluyente entre los participantes. <p>La capsula sobre la Equidad y Género aborda los siguientes temas de manera transversal a todo el proceso de capacitación de facilitadores/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediación del conflicto en procesos de formación. • Igualdad en los Proceso de formación en términos de jerarquía ocupacional. • Igualdad de derechos, y privilegiar la heterogeneidad en el dialogo educativo. • Concepto de Género. • Actividades competencias o actividades que enfrenen a hombres y mujeres. • ¿Hombre y mujer aprenden de la misma manera? • Promoción de la Cultura de tolerancia y respeto. • Fomento y apoyo en los proceso de formación no discriminatoria. • Motivación asertiva. • Respeto mutuo y reconocimiento del otro Género. • Características y elementos de la discriminación social, laboral, sexual,

² Informes del Grupo de Trabajo 2014

		racial, religiosa e ideológica. • Derechos Humanos. • Trabajo en equipo
Dirección del Servicio Profesional Electoral	Módulo IV del Programa de Igualdad Género de Género y No Discriminación. "Curso Violencia: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia".	Curso(s) impartido(s): Módulo IV del Programa de Igualdad Género de Género y No Discriminación. "Curso Violencia: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
	Febrero a marzo	
	Impartir el curso de inducción al Servicio Profesional Electoral con perspectiva de género	Impartir el curso cada vez que se integren nuevas funcionarias al Servicio Profesional Electoral.
	Mayo a diciembre	
Dirección Ejecutiva de Administración	Capacitar en materia de género y no discriminación	Implementar en el Concurso Público 2013-2014, concretamente en la fase de entrevistas, la cápsula que proporcionará a las y los entrevistadoras/es pautas para evitar la discriminación en el Presupuesto. La cápsula se desarrolló con perceptiva de género.
	Febrero a octubre	
Dirección y Apoyo Administrativo	Enero a diciembre	<p>Cursos presenciales, capacitación y conferencias para impulsar una cultura laboral libre de violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso-taller Mujeres y hombres hablemos de la equidad de género” • Curso-Taller Masculinidad y género • Tutorial Igualdad de género, principios para la democracia (Curso que no genera gastos del Anexo 12, y es proporcionado por el Centro para el Desarrollo Democrático).
	Atender las recomendaciones en materia de cultura laboral	Eventos deportivos y recreativos.
Centro para el Desarrollo Democrático	Vinculación con la sociedad	Una obra documental impresa y electrónica denominada “25 año de lucha por la democracia”, con el fin de visibilizar la participación política de las mujeres en México.
	Vinculación para promover la igualdad en materia de género y no discriminación	<p>Realizar acciones para promover el conocimiento sobre los derechos humanos a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación documental Mujeres en Lucha por la Democracia. 2. Libro Democracia Intercultural. 3. Tercer Foro Comunicación sin discriminación. 4. Micrositio Democracia Intercultural. 5. Foro del Programa de Acompañamiento Ciudadano. 6. Guía Práctica para el Ejercicio de los Derechos de Ciudadanía. 7. Actualizar el Micrositio Género, Igualdad y Democracia. 8. Incorporar en los documentos de

		<p>investigación y análisis que coordina el Centro para el Desarrollo Democrático el enfoque de género y no discriminación.</p> <p>10. Capacitar al personal del INE mediante el tutorial Igualdad de género, principio para la democracia.</p>
<p>Unidad Técnica de Fiscalización</p>	<p>Mejoramiento de las Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización</p> <p>Abril a noviembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la reglamentación para implementar la perspectiva de género a las actividades que realiza la UFRPP. • Diseño, seguimiento y evaluación de las pautas para el cumplimiento de la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2012, DOF: 23/11/2012. • Estructurar estratégicamente la capacitación que se brinda a las y los integrantes de la Unidad de Fiscalización, ello con base en la detección de necesidades de capacitación (DNC). • Que las personas de la UFRPP adquieran los conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de fiscalización del gasto programado y una inducción a normatividad necesaria para analizar las causas sistémicas que impiden o desincentivan la participación, visibilización y el avance político de las mujeres respecto de la importancia de generar acciones concretas. • Acompañar el ejercicio del Programa Anual de Trabajo de los Partidos Políticos Nacionales, a fin de identificar errores, omisiones y puntos de mejora. • Observar los resultados del gasto Presupuesto: Proyecto de Anexo 12 Monto asignado: \$1,780,001.00 Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral programado en la población beneficiada, las diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación del Programa Anual de Trabajo de los partidos políticos nacionales. • Promover la igualdad y la no discriminación institucional. • Adquirir herramientas, técnicas y metodológicas para la instrumentación de la Fiscalización del Gasto Programado. • Contar con personal calificado por una institución académica como apto para la realización de las funciones especializadas de auditoría, resolución y verificación de actividades.
	<p>Plan de Incidencia para el</p>	<p>Identificar las estrategias de influencia para</p>

	Fortalecimiento de la Fiscalización Junio a octubre	promover la perspectiva de género en la aplicación del financiamiento público.
	Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	1. Reactivos, documento diagnóstico y de recomendaciones de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF. 2. Constancias de acreditación, listas de asistencia, informe de actividades, cuestionario de entrada y salida, cuestionario de evaluación del curso de liderazgo efectivo. 3. Constancias de acreditación, listas de asistencia, informe de actividades, cuestionario de entrada y salida, cuestionario de evaluación del curso de comunicación. 4. Documento que compile las iniciativas para el Comité Febal. 5. Documento de evaluación de prácticas y procedimientos de las actividades que realiza el Comité FEBAL. 6. Collarín ortopédico, maletín médico; Mesa exploración; Gabinete médico y vitrina instrumental; Materiales impresos sobre autocuidado (salud, ejercicio y alimentación); Estenográficas FEBAL.
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil Marzo a diciembre	Promover y fortalecer la participación de las mujeres en asuntos de interés público, mediante el desarrollo de proyectos de capacitación y participación ciudadana. Convenios de colaboración para impulsar la participación de las mujeres.
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	Curso de capacitación "Inclusión y discapacidad" Marzo a noviembre	Sensibilizar al personal de Módulo en el tema de igualdad y no discriminación.
Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Capacitación de Factor Humano en Oficinas Centrales Junio a diciembre	Capacitación que materia de perspectiva de género.
	Actividades de integración laboral en Oficinas Centrales Junio a diciembre	Propiciar oportunidades de integración a partir de un Plan de Integración Institucional.
	Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal en Oficinas Centrales y de los CEVEM para reducir la brecha de género Mayo a diciembre	Procedimiento de Reclutamiento y Selección para Oficinas Centrales y Personal de los CEVEM, que incluya la recomendación especial de carácter temporal relacionada con el propósito de disminuir la brecha de género.
	Medición del Clima Organizacional Mayo a junio	Encuesta de Clima Organizacional DVM 2014.
	Sensibilización del personal en materia de género, a través de los cursos en línea	Sensibilizar en materia de género, al mayor número de personal que sea posible con la finalidad de crear un factor de cambio en el

	proporcionados por Inmujeres Mayo a diciembre	actuar cotidiano dentro del ámbito laboral.
	Promoción del uso del lenguaje no sexista e incluyente en la generación de comunicados internos y externos Mayo a diciembre	Sensibilizar al personal que elabore toda clase de documentos o emita correos electrónicos en el uso de lenguaje no sexista e incluyente.

ACTIVIDADES 2015³

ÁREA	NOMBRE ACTIVIDAD FECHA INICIO Y CONCLUSIÓN	OBJETIVO
Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	La clave es la prevención Enero a diciembre	Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para las y los Supervisores, Capacitadores y Asistentes Electorales que participan en el PEF. 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.
	Elecciones sin discriminación Enero a agosto	1. Videoconferencias para unas elecciones sin discriminación. 2. Folletos Elecciones sin discriminación. 3. Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC.
	Elaborar la propuesta para dilucidar el área que debe comandar la Política de Igualdad de Género en el INE. Marzo a abril	Propuesta para ser presentada a la oficina de la Presidencia del Consejo General.
	Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE Mayo a diciembre	IN70901. Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección. Investigación que deberá integrar la perspectiva de género como una herramienta de análisis que permita identificar las faltas que la normatividad interna reproduce, e incluso sigue reforzando, para que las mujeres no puedan acceder a puestos de toma de decisiones en el INE bajo condiciones de igualdad con respecto a los hombres. IN70902. Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la

³ Informes del Grupo de Trabajo 2015

		<p>implementación del Plan de Igualdad Institucional.</p> <p>Se trata de una evaluación diagnóstica de la capacitación que ha tomado el personal del Instituto desde 2012 a la fecha, con objeto de planear, proyectar y diseñar las actividades necesarias en la formación de temas derivados del conocimiento de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación.</p>
<p>Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica</p>	<p>Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación</p> <p>Enero a diciembre</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minutas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del GTGNDyCL. 2. Base de datos, informes y documentos derivados de las actividades atendidas en materia de igualdad de género y no discriminación. 3. 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.
<p>Unidad Técnica de Fiscalización</p>	<p>Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diplomado fiscalización con perspectiva de género. 2. Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y liderazgo político de las mujeres. 3. Modelo de análisis con perspectiva de género del gasto de los partidos políticos en el PEF 2014-2015. 4. Contraloría Social.
	<p>Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género. 2. Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF. 3. Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL. 4. Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género. 5. Materiales Médicos.
<p>Dirección Ejecutiva de Administración</p>	<p>Programa de capacitación con enfoque de género para funcionarias y funcionarios públicos del INE.</p> <p>Agosto a diciembre</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diplomado que permita el desarrollo de competencias indispensables para la atención del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral. 2. 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.

		3. 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.
	Programa de detección y prevención de enfermedades Agosto a diciembre	Informe de cierre del número de mujeres y hombres atendidos.
	Programa anual para atender a personal y personas con discapacidad en edificios del INE. Julio a diciembre	Construir un inmueble 100% accesible en la Junta Local de Coahuila.
	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. Agosto a diciembre	No se realizaron espacios laborales adecuados para funcionarias y funcionarios del INE con discapacidad. Se substituyó por el programa de "Adecuación de Espacios y Promoción de Lactancia Materna".
	Programa de mejora laboral. Agosto a diciembre	1. 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. 2. Programa 2015, para actividades de conciliación de la vida laboral y familiar. 3. Actualización del Diagnóstico sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática del Instituto Federal Electoral, IFE 2008. 4. Realizar un convenio de colaboración con Instituciones afines a temas de equidad laboral.
Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Sensibilización del personal en materia de no discriminación Junio	Promover la sensibilización del personal al interior de la DEPPP en materia de no discriminación, con la finalidad de propiciar un clima incluyente.
	Encuesta del Índice de percepción del clima laboral Julio a diciembre	1. Proyecto de Encuesta de clima laboral entre el personal de la DEPPP; 2. Nota que contenga el resultado de la encuesta.
	Impacto y prospectiva de la aplicación de la paridad de género en el registro de	Diseñar, elaborar y difundir una Memoria documental a partir de la visión de especialistas en la materia, que contenga un

	<p>candidaturas durante el Proceso Electoral Federal 2014-2015.</p> <p>Mayo a diciembre</p>	<p>estudio pormenorizado de la implicación de la reforma político 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.</p>
--	---	--