

**GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO,
NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA
LABORAL**

**TERCER INFORME TRIMESTRAL DE
ACTIVIDADES 2015**

OCTUBRE DE 2015

Tercer informe trimestral 2015 de actividades del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral

En cumplimiento al segundo punto del Acuerdo JGE12/2013, aprobado por la Junta General Ejecutiva en la sesión ordinaria del 31 de enero de 2013, y el Acuerdo JGE30/2014 por el que se modifica el inciso d) del primer acuerdo referido para establecer la obligación de informar trimestralmente a la Junta General Ejecutiva, y a través de ella al Consejo General, el avance en el cumplimiento de los objetivos del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura laboral con base en su propia programación, el presente informe da cuenta de la ejecución de las actividades programadas por los órganos del Instituto en la materia al tercer trimestre de 2015.

I. Informe de avances al tercer trimestre (Proyectos con recursos del Anexo 13 del PEF 2015)

Unidad Responsable: Unidad Técnica Igualdad de Género y No Discriminación		Fecha de inicio: 12/01/2015	Fecha de término: 15/12/2015
Proyecto específico: La clave es la prevención.		Objetivo(s): Promover espacios laborales libres de discriminación y violencia para personas que prestan su servicio de manera temporal para participar en el PEF. Propiciar espacios libres de violencia al prevenir actos de violencia laboral con mandos medios y superiores.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: 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. Promover una cultura de denuncia de acciones discriminatorias a través de la realización de campañas informativas internas.			
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u>	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$0	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Monto asignado: \$1,800,000.00			
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$295,483.32		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$1,504,516.68	

Entregable(s) programados:

PE70201. Campaña de difusión con personal de proceso electoral.

Extender la campaña de prevención del HASL y de difusión del Protocolo con personal temporal del PEF 2014-2015.

PE70202. Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral.

Evaluar la utilidad del Protocolo HASL con el personal temporal del PEF 2014-2015 por ser considerado en mayor vulnerabilidad de sufrir HASL.

PE70203. Campaña de prevención de HASL, intervención con mandos medios y superiores.

Intervenir con mandos superiores y mandos medios para sensibilizarlos en la materia y darles herramientas de liderazgo no violento, dado que se ha encontrado que son los principales acusados de cometer HASL.

Como se reporta, el entregable ***Campaña de Difusión con personal de proceso electoral*** se ha **concluido**.

A partir del inicio de la campaña el número de quejas y denuncias que han llegado tanto a las áreas correspondientes en la DEA, DESPEN como al buzón de quejas y denuncias para atención, ha tenido un incremento significativo: durante el primer semestre de 2014 se presentaron 16 casos, mientras que en el segundo semestre del mismo año, 31 personas fueron atendidas por estas denuncias. En el primer semestre de 2015 se recibieron 91 solicitudes de apoyo por quejas o denuncias en este sentido. Se considera que dicho aumento es debido a que el personal cuenta con información que le ayuda a detectar las acciones que pueden corresponder con HASL e incentiva la cultura de la denuncia.

Sobre la ***Evaluación del protocolo con personal del proceso electoral***, se contrató a la Dra. Leonor Delgadillo Guzmán, especialista de la Universidad Autónoma del Estado de México. Se le proporcionó la información documental para el análisis del Protocolo y su implementación al momento. Se llevaron a cabo reuniones para la coordinación del inicio de trabajos. Ello ha representado un avance del **77.5%** del proyecto. El objetivo es identificar las buenas prácticas que resulten de la implementación del Protocolo, así como las omisiones procedimentales que deberán corregirse para dar una adecuada atención al personal que pueda sufrir de HASL.

Sobre la ***Campaña de prevención del HASL, intervención con mandos medios y superiores***, se continuaron los procedimientos administrativos, entre otros la solicitud de estudio de mercado para continuar con el proceso de invitación a cuando menos 3 personas para su adjudicación. En este sentido se reporta un avance del **8%** del proyecto. Se está en estrecha comunicación con la DEA para solventar los procedimientos y poder hacer la brevedad una adjudicación y que se comience a trabajar en el desarrollo de la intervención.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Aún no se presenta el tercer informe trimestral a Inmujeres.

Unidad Responsable Unidad Técnica Igualdad de Género y No Discriminación		Fecha de inicio: 01/05/2015	Fecha de término: 15/12/2015
Proyecto específico: Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el INE.		Objetivo(s):	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: 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.		<ol style="list-style-type: none"> 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. 	
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u>	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$0	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Monto asignado: \$2,200,000.00			
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$2,200,000.00	
Entregable(s) programados:			
<u>IN70901. Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección.</u> 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.			
<u>IN70902. Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de Igualdad Institucional.</u> 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.

IN70903. Manual de Lenguaje Incluyente para el INE.

Este será un Manual de lenguaje ciudadano e incluyente para el Instituto Nacional Electoral, que contemple una revisión jurídica que garantice la legalidad y certeza de las decisiones de la autoridad y que facilite la comunicación con la ciudadanía y los diferentes actores de la contienda política electoral.

Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

El entregable ***Investigación sobre obstáculos para mujeres del INE para acceso a cargos de dirección*** tiene un avance de 15%, lo que representa el diseño del requerimiento especializado, así como el inicio de gestiones administrativas en las que ya se tiene un estudio de mercado y se ha solicitado el inicio del procedimiento de invitación a cuando menos 3 personas. Es pertinente informar que esta actividad tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015.

Este entregable aporta en el tema de brechas del Programa en la materia vigente, específicamente en “impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en los que las brechas respecto de los hombres sean más evidentes” y poder con ello, “impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas”.

El entregable ***Propuesta de ruta de capacitación para el personal del INE, para la implementación del Plan de Igualdad Institucional*** que tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015, tiene actualmente un avance de 15%. Este porcentaje de avance representa el diseño especializado del requerimiento, así como el inicio de gestiones administrativas en las que ya se tiene un estudio de mercado y se ha solicitado el inicio del procedimiento de invitación a cuando menos 3 personas. Este entregable pretende ordenar la sensibilización y capacitación a la que refiere el Programa en la materia vigente, con el propósito de dotar de lógica que permita una mayor eficiencia y eficacia a los recursos que se invierten, y a largo plazo, asegurar la transversalización e institucionalización del derecho a la no discriminación y la perspectiva de género.

El entregable ***Manual de Lenguaje Incluyente para el INE*** tiene actualmente un avance de 10%, lo que representa el diseño del requerimiento especializado, así como el inicio de gestiones administrativas que incluyen los avances de estudio de mercado. Dicho entregable tiene una fecha de inicio de 1 de mayo de 2015. Se pretende trabajar de manera conjunta con la Dirección Jurídica y la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales para la integración de lenguaje ciudadano, incluyente y nuevos modelos de documentación institucional.

En todos los casos se están en estrecha coordinación con la Dirección Ejecutiva de Administración para la atención de los procedimientos administrativos. Es importante

señalar que la Unidad no cuenta con personal de enlace administrativo lo que ha complejizado el cumplimiento eficiente de todos los trámites, además de que las solicitudes específicas de la unidad han acotado el mercado que pueda atender con calidad las solicitudes.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Aún no se presenta el tercer informe trimestral a Inmujeres.

Unidad Responsable Unidad Técnica de Fiscalización		Fecha de inicio: 04/05/2015	Fecha de término: 30/11/2015
Proyecto específico: Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización		Objetivo(s): 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 públicos 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Otro.			
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u>	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$1,856,534.00	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Monto asignado: \$2,520,200.00			
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$663,666.00	
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 1. IN40201 Diplomado fiscalización con perspectiva de género 2. IN40202 Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y liderazgo político de las mujeres 3. IN40203 Modelo de análisis con perspectiva de género del gasto de los partidos políticos en el PEF 2014-2015 4. IN40204 Contraloría Social. 			
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:			

En relación al avance de los entregables se tiene registrado lo siguiente:

- IN40201 Diplomado fiscalización con perspectiva de género: Se inició el proceso con la evaluación de propuestas de universidades y colegios.
- N40202 Seguimiento del ejercicio de actividades específicas y seguimiento del ejercicio de liderazgo político de las mujeres: Se modificó fecha de entrega y se requirió actualización de cotizaciones. Documentación completa para continuar con el trámite, se enviará carpeta a la DEA.
- IN40203 Modelo para el análisis con perspectiva de género del ejercicio del gasto de los partidos políticos en el proceso electoral 2014-2015: Se replanteó entregable atendiendo a tiempos de elaboración y entrega, no contempla modificación en objetivo. Se solicitarán nuevas cotizaciones.
- IN40204 Observatorio Ciudadano de la Fiscalización 2015: Se realizó la invitación para las consultorías que quieran participar y está en proceso de recibir cotizaciones.

En este sentido, se han realizado los trámites correspondientes entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Dirección Ejecutiva de Administración para el proceso de contratación de asesorías especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de lograr los objetivos planteados en el proyecto Mejoramiento de Capacidades Institucionales para la Igualdad desde la Fiscalización.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Ninguna.

Unidad Responsable Unidad Técnica de Fiscalización	Fecha de inicio: 25/04/2015	Fecha de término: 04/12/2015
Proyecto específico: Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral	Objetivo(s): Que los procedimientos de fiscalización procuren condiciones para el trabajo digno, entendido como la igualdad entre hombres y mujeres, seguridad, erradicación de prácticas de	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:		

Otro		discriminación, trabajo sano y compatible entre la vida personal y laboral. Propiciar el mejoramiento laboral y la potenciación del capital humano para la fiscalización efectiva en buen ambiente laboral	
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u>	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$1,218,733.00	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Monto asignado: \$1,465,000.00			
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$246,267.00	
Entregable(s) programados:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. IN10101 Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género: Se requiere enviar información solicitada por la DEA para continuar con el proceso de contratación. La carpeta fue enviada y se encuentra en resguardo de la DEA 2. IN10102 Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF 3. IN10103 Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL 4. IN10104 Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género 5. IN10105 Materiales Médicos 			
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:			
<p>En relación al avance de los entregables se tiene registrado lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IN10101 Evaluación-sistematización de actividades estratégicas de los ejes de la Norma de igualdad de género. Fue remitida a la DEA la carpeta con la documentación requerida para continuar con la contratación del servicio, lo anterior con la finalidad que fuera revisada y nos mandaran las observaciones correspondientes. En este sentido, la DEA solicitó información referente a las normas y aspectos aplicables, así como el criterio de evaluación. Se enviará la información solicitada para continuar con el trámite, la carpeta se encuentra en resguardo de la DEA. • IN10102 Diagnóstico de la interiorización de la PEG en el personal de la UTF. Fue remitida a la DEA la carpeta con la documentación requerida para continuar 			

con la contratación del servicio, lo anterior con la finalidad que fuera revisada y nos mandaran las observaciones correspondientes. En este sentido, la DEA solicitó información referente a las normas y aspectos aplicables, así como el criterio de evaluación.

Se enviará la información solicitada para continuar con el trámite, la carpeta se encuentra en resguardo de la DEA.

- IN10103 Análisis estratégico de las actividades del Comité FEBAL.
Fue remitida a la DEA la carpeta con la documentación requerida para continuar con la contratación del servicio, lo anterior con la finalidad que fuera revisada y nos mandaran las observaciones correspondientes. En este sentido, la DEA solicitó información referente a las normas y aspectos aplicables, así como el criterio de evaluación.
Se enviará la información solicitada para continuar con el trámite, la carpeta se encuentra en resguardo de la DEA.
- IN10104 Difusión para el fortalecimiento de las acciones de transversalización con perspectiva de género.
A destiempo. Se ha solicitado al personal del enlace administrativo de la UTF, modifique la partida presupuestal. Asimismo se ha concluido el anexo técnico y están por solicitarse las cotizaciones.
- IN10105 Materiales Médicos.
Se entregaron las cotizaciones de los proveedores que participaron, fue elegido el proveedor y se solicitó la orden de compra, sin embargo no se ha efectuado la adquisición del material médico debido a que el proveedor no está dado de alta en la lista de proveedores de la DEA, a pesar que el proveedor entrego la documentación para darse de alta se ha retrasado el trámite.

En este sentido, se han realizado los trámites correspondientes entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Dirección Ejecutiva de Administración para el proceso de contratación de asesorías especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de lograr los objetivos planteados en el proyecto Fiscalización Efectiva en Buen Ambiente Laboral.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Ninguna.

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Administración		Fecha de inicio: 03/08/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Proyecto específico: Programa de capacitación con enfoque de género para funcionarias y funcionarios públicos del INE.		Objetivo(s): Dar continuidad al programa de sensibilización y capacitación, para el personal de la Rama Administrativa, buscando reforzar el cambio de paradigmas que mejoren los esquemas de convivencia, laboral, familiar y social.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para las y los trabajadores, temas sobre derechos humanos, marco teórico y legal de la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tenga esta atribución. Implementar talleres y cursos de sensibilización dirigidos a todo el personal, en materia de hostigamiento sexual y acoso moral.			
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u> Monto asignado: \$1,735,000.00	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$416,440.00	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$1,318,560.00	
Entregable(s) programados: <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. 			
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la			

igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

1. Se ajustó el presupuesto de 900,000.00 a 1, 735,000.00, ante la necesidad de ampliar el espectro del personal en la capacitación.
2. Se dio inicio el 22 de septiembre del Diplomado “**Desarrollo de competencias para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral (HASL) del Instituto Nacional Electoral**”, dirigido a las y los funcionarios responsables de atender los casos y las víctimas de HASL del Instituto, el cual tiene una duración de 120 horas.
3. Se han hecho las gestiones para la contratación de cursos de sensibilización y capacitación en materia de Derechos Humanos y Género y No Discriminación los cuales están orientados a atender primordialmente al personal de los Órganos Delegacionales, y se tiene previsto dar inicio durante la segunda quincena de octubre.
4. De igual manera se ha avanzado en las gestiones para la contratación para la puesta en escena de un capaci-teatro con temas de género y no discriminación, se contempla su realización durante el mes de noviembre.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Toda vez que el programa inició a finales del mes de septiembre, no hemos recibido recomendaciones en este tema.

<p>Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Administración</p>	<p>Fecha de inicio: 03/08/2015</p>	<p>Fecha de término: 31/12/2015</p>
<p>Proyecto específico: 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.</p>	<p>Objetivo(s): Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.</p>	
<p>Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad. Otro.</p>	<p>Acondicionar el espacio de atención para víctimas de HASL.</p>	
<p>Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u></p>	<p>Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$0</p>	<p>Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0</p>

Monto asignado: \$2,665,000.00		
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0	Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$2,665,000.00	
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de espacios laborales adecuados para funcionarias y funcionarios del INE con discapacidad. 2. Acondicionamiento del área designada para la atención a víctimas de hostigamiento, acoso sexual o laboral. 		
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: <ol style="list-style-type: none"> 1. No se realizarán espacios laborales adecuados para funcionarias y funcionarios del INE con discapacidad. Se sustituyó por el programa de “Adecuación de Espacios y Promoción de Lactancia Materna”. 2. El acondicionamiento para la atención de las víctimas de HASL. Se realizó el diseño integral al afectar, por falta de espacio, un área de por sí pequeña por lo que se contempló el impacto total del área. 		
En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES: Ninguna.		

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Administración	Fecha de inicio: 03/08/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Proyecto específico: Programa de mejora laboral.	Objetivo(s): Mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores del INE.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Establecer Convenios de colaboración con Instituciones afines a los tema de equidad laboral. Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.		

Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u>	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$0	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0
Monto asignado: \$3,700,000.00		
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$3,700,000.00
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 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. 		
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó el censo de espacios donde se establecerán los lactarios, dando por resultado un total de 35, la mayoría en las Juntas Locales y los otros en la Oficinas Centrales. 2. El programa de adecuación de espacios de lactancia sustituyó al Programa de adecuación de espacios para personas con discapacidad. 3. Se había diseñado una “Estancia Infantil de Verano”, que no fue aprobada por INMUJERES por considerar que no entraba en el término de conciliación. 4. Se realizó el estudio de mercado para la realización de la versión 2015 del Diagnóstico de cultura organizacional del INE. 		
En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES: Estancia Infantil de verano: por considerar que la implementación del programa se encontraba en el límite de tiempo, se consideró la necesidad de realizarlo en un futuro y no durante 2015.		

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Fecha de inicio: 01/05/2015	Fecha de término: 15/12/2015
Proyecto específico: Impacto y prospectiva de la aplicación de la paridad de género en el registro de candidaturas durante el Proceso Electoral	Objetivo(s): Diseñar, elaborar y difundir una Memoria documental a partir de la visión de	

Federal 2014-2015.		especialistas en la materia, que contenga un 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación:		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.	
Otro.			
Presupuesto: <u>Proyecto de Anexo 13.</u> Monto asignado: \$1,300,000.00	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$0	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$424,000.00	
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$0		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$876,000.00	
Entregable(s) programados: <ol style="list-style-type: none"> 1. Invitación virtual a los foros de discusión de resultados. 2. Memoria documental. 			
Descripción de avances del proyecto, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: A la fecha se contrataron los servicios de 2 especialistas, el primer servicio consistió en un estudio especializado sobre la evolución y establecimiento de cuotas en el registro de las candidaturas al Congreso de la Unión en México desde su implementación a la fecha. Identificando: <ul style="list-style-type: none"> ○ Las estrategias utilizadas por los diferentes grupos de la sociedad civil, para impulsar las reformas electorales, así como los pactos, alianzas e impugnaciones; ○ Documentos o argumentos a favor y en contra de las reformas legislativas relacionadas con el avance de la igualdad sustantiva en el ámbito político-electoral; ○ Análisis de las distintas posturas de las principales actoras políticas responsables de los avances relacionados con los derechos político-electorales de las mujeres, obtenidas a partir de entrevistas. Considerando que ya se cuenta con los datos en la conformación de la Cámara de Diputados, contando con 117 (42%) mujeres y 183 (58%) hombres (queda pendiente			

determinar si se modificará en una candidatura, Aguascalientes, Distrito 1, cuya elección fue anulada), el segundo servicio, consistió en un diagnóstico sobre los criterios de selección de candidaturas empleados por los partidos políticos para garantizar la integración paritaria de candidaturas, así como de los resultados y la conformación de la Cámara de Diputados de la LXIII Legislatura (2015-2018)", que contiene los siguientes aspectos:

- Análisis respecto la evolución de la distribución de género en candidaturas a diputado federal --por ambos principios, mayoría relativa y representación proporcional--, en las elecciones federales de 2009, 2012 y 2015
- Análisis del impacto relativo de las causales de excepción vigentes hasta antes de 2012, así como del aumento de la cuota de 40% en 2009 a la paridad en 2015, en la integración de candidaturas para mujeres.
- Análisis de la evolución en la distribución de candidaturas para mujeres en los diferentes tipos de distrito de mayoría relativa entre 2009 y 2015: ya sea de acuerdo a los criterios utilizados en 2015 (los 100 mejores, intermedios o peores distritos, etc.), así como mediante otros criterios ilustrativos (distrito bastión, reñido o perdedor, etc.)
- Análisis respecto la evolución en los resultados electorales de las candidatas a diputada por ambos principios: porcentaje de votos obtenidos en distritos uninominales, en total y por partido político, así como el porcentaje de triunfos uninominales y plurinominales, en total y por partido político.

Ambos documentos se recibieron en la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, el 30 de septiembre de 2015.

Asimismo, la difusión y análisis de los hallazgos obtenidos en dichos estudios se realizará a través de diversos foros regionales de los cuales ya se tienen previstas 3 sedes para su celebración durante octubre y noviembre de 2015: Nuevo León, Oaxaca y Nayarit.

Adicionalmente, en la sesión del mes de agosto del Comité Editorial, la DEPPP presentó la propuesta de publicación de la Memoria Documental, en la cual se recibieron diversas observaciones por parte de los integrantes, mismas que ya fueron aplicadas, por lo que se está en espera de una nueva sesión de dicho órgano, a fin de que apruebe la inclusión de la obra.

En su caso, describir la atención de las observaciones formuladas por INMUJERES:

Informe de avances al tercer trimestre (Actividades con gasto ordinario o proyectos con recursos diferentes al Anexo 13)

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Fecha de inicio: 07/01/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Actividad: Atender los asuntos encomendados en materia de igualdad de género y no discriminación.	Objetivo(s): Presidir el GTGNDyCL y fungir como Secretaría Técnica del mismo.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Otro.	Atender los asuntos encomendados por las instancias de Dirección del Instituto en materia de igualdad de género y no discriminación.	
Presupuesto: Gasto ordinario		
Entregable(s) programados: <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) y a la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Programas, en su calidad de Secretaría Técnica de dicho órgano colegiado. 		
Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: Con base en el calendario anual de sesiones del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, aprobado en la primera sesión ordinaria de 2015 por esta instancia, se ha cumplido al 100% con los entregables programados, a saber: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización y conducción de la cuarta y quinta sesiones ordinarias del GTGNDyCL, los días 13 de julio y 28 de septiembre de 2015, respectivamente, para lo cual fue preparada la documentación correspondiente: oficios-convocatoria, orden del día, seguimiento de acuerdos y compromisos, minuta de la sesión precedente, listas de asistencia, personificadores, documentos para desahogar los puntos específicos del orden del día. 		

Unidad Responsable Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación		Fecha de inicio: 12/01/2015	Fecha de término: 31/08/2015
Proyecto específico: Elecciones sin discriminación		Objetivo(s): 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.			
Presupuesto: Monto asignado: \$525,000.00 Monto Modificado: \$747,750.00 Monto total: \$747,750.00	Gasto comprometido al 30 de septiembre de 2015: \$170,000.00	Gasto devengado al 30 de septiembre de 2015: \$0	
Gasto ejercido al 30 de septiembre de 2015: \$504,544.14		Gasto por ejercer al 30 de septiembre de 2015: \$243,205.86	
Entregable(s) programados: PE70101. Cápsulas informativas para unas elecciones sin discriminación. Grabaciones a cargo de funcionarios y funcionarias para visibilizar las acciones institucionales que garantizan la emisión del voto sin discriminación. PE70102. Folletos Elecciones sin discriminación. Folletos con información institucional que promueven el voto de personas con discapacidad, particularmente debilidad visual y discapacidad intelectual. PE70103. Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC. Investigación que analizará si los procedimientos institucionales de capacitación tienen elementos que impiden una mayor participación como funcionarios y funcionarias de casilla de personas que tienen alguna discapacidad.			

Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

Las videoconferencias tuvieron un ajuste en su formato, por lo que finalmente el entregable fue una serie de 10 **Cápsulas informativas** que pueden consultarse en la siguiente liga:

[http://www.ine.mx/archivos2/portal/Elecciones/Proceso Electoral Federal 2014-2015/EleccionessinDiscriminacion/](http://www.ine.mx/archivos2/portal/Elecciones/Proceso_Electoral_Federal_2014-2015/EleccionessinDiscriminacion/).

Esta actividad está realizada al 100%.

El entregable **Folletos Elecciones sin discriminación** está concluido al 100%. De este folleto se mandaron imprimir 80 mil ejemplares en tinta, y 4800 en tinta y Braille, distribuidos entre 11 Juntas Locales y 61 Juntas Distritales Ejecutivas y tres instituciones del Gobierno Federal que atienden a público con alguna discapacidad. Se elaboró el informe correspondiente con lo que se da por concluida la actividad.

El entregable **Investigación Ciudadanía con discapacidad e integración de MDC** se ha concluido por parte del IIJ, sin embargo se está en revisión por parte del área solicitante. Esta actividad se reporta concluida.

Los dos primeros entregables en materia de no discriminación han permitido visibilizar las acciones institucionales que están vigentes, y que han sido pensadas para que la ciudadanía en general, y particularmente quienes tienen alguna discapacidad, puedan ejercer sus derechos políticos en igualdad de condiciones.

La investigación se inserta en el cumplimiento de los incisos c) y g) del artículo 70 del Reglamento Interno, además de dar cumplimiento con la línea de acción 6.4.4. del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 que a la letra señala: Promover un diagnóstico de identificación de obstáculos para la integración de mesas directivas de casilla con personas con discapacidad en las elecciones federales.

<p>Unidad Responsable Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación</p>	<p>Fecha de inicio: 23/03/2015</p>	<p>Fecha de término: 15/04/2015</p>
<p>Proyecto específico: Propuesta para la definición de Liderazgo y gobernabilidad en materia de Género y No Discriminación</p>	<p>Objetivo(s): Elaborar la propuesta para dilucidar el área que debe comandar la Política de Igualdad de Género en el INE.</p>	
<p>Presupuesto: Gasto ordinario</p>		
<p>Entregable(s) programados: Propuesta para ser presentada a la oficina de la Presidencia del Consejo General.</p>		

Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:

Para la atención de este tema, la UTIGyND realizó una primer propuesta de Gobernabilidad del tema de Igualdad de Género y No Discriminación del INE, misma que se hizo llegar vía correo electrónico a la UTP en fecha 13 de abril de 2015 para solicitar su apoyo en términos de contener los elementos suficientes y necesarios para considerarla adecuada, y en su caso, solicitar los comentarios y apoyo para complementar lo necesario.

Complementando con observaciones hechas por la UTP, se hizo llegar la versión el jueves 25 de junio a la coordinación de asesores de la Presidencia del Consejo.

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Fecha de inicio: 01/06/2015	Fecha de término: 31/06/2015
Proyecto específico: Sensibilización del personal en materia de No Discriminación	Objetivo(s): Promover la sensibilización del personal al interior de la DEPPP en materia de no discriminación, con la finalidad de propiciar un clima incluyente.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: 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.		
Presupuesto: Gasto ordinario		
Entregable(s) programados: Correo(s) electrónico(s) de solicitud de inscripción Constancia(s) emitida(s) por Conapred.		
<p>Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:</p> <p>Con el fin de contribuir en la implementación de acciones integrales que contribuyan a la generación de un ambiente incluyente, con el apoyo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se inició la capacitación a través de cursos virtuales con</p>		

una duración de 14 días naturales, disponibles las 24 horas del día, a través de la plataforma “Conéctate”.

El curso, se llevó a cabo del 3 al 6 de agosto, con los siguientes temas a su elección:

- El ABC de la igualdad y la no discriminación
- Inclusión y discapacidad
- Diversidad sexual, inclusión y no discriminación
- Tolerancia y diversidad de creencias
- Jóvenes, tolerancia y no discriminación
- Discriminación por VIH/SIDA
- Guía de Acción Pública contra la Homofobia (único curso que avala 20 horas de trabajo).
- Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio
- Pautas para un periodismo incluyente
- El ABC de la accesibilidad web
- Medidas para la igualdad en el marco del Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Iguales y diferentes: la ciudadanía en procesos electorales

43 personas (22 mujeres y 21 hombres) aprobaron su curso, a quienes se les otorgó su constancia.

Asimismo, se circuló la nueva convocatoria para la inscripción al nuevo periodo de cursos que serán impartidos del 5 al 18 de octubre.

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Fecha de inicio: 01/07/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Proyecto específico: Encuesta del Índice de percepción del clima laboral.	Objetivo(s): 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.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: 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.	
Presupuesto: Gasto ordinario	
Entregable(s) programados:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto de Encuesta de clima laboral entre el personal de la DEPPP; 2. Nota que contenga el resultado de la encuesta. 	
Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:	
<p>La encuesta de la DEPPP “Índice de percepción del clima laboral” se realizó en la forma y temporalidad comprometida, a la cual el personal de la Dirección Ejecutiva pudo acceder mediante su correo electrónico institucional a través de intranet.</p> <p>Dicha encuesta estuvo disponible en la plataforma institucional, del 21 de agosto a partir de las 10:00 horas al 31 de agosto a las 00:00 horas.</p> <p>Actualmente, los resultados están en análisis.</p>	

Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Administración	Fecha de inicio: 03/08/2015	Fecha de término: 31/12/2015
Proyecto específico: Programa 2015 de detección y prevención de enfermedades.	Objetivo(s): Continuar con el programa de salud, detección y prevención de enfermedades.	
Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Otro.		
Presupuesto: Gasto ordinario		
Entregable(s) programados:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de cierre del número de mujeres y hombres atendidos. 		
Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto:		

Se llevó a cabo campaña de salud en el inmueble de Tlalpan, en la que se realizaron detecciones de glucosa, colesterol y triglicéridos, al siguiente personal:

- 26 hombres
- 24 mujeres

Durante el periodo de julio a octubre se registraron 17 en Licencias Médicas por Maternidad; de los cuales, 12 perteneces a órganos desconcentrados y 5 a oficinas centrales.

<p>Unidad Responsable Dirección Ejecutiva de Administración</p>	<p>Fecha de inicio: 05/07/2015</p>	<p>Fecha de término: 31/12/2015</p>
<p>Proyecto específico: Programa anual para atender a personal y personas con discapacidad en edificios del INE.</p>	<p>Objetivo(s): Construir un inmueble 100% accesible en la Junta Local de Coahuila.</p>	
<p>Acción con la que se vincula al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación: Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.</p>		
<p>Presupuesto: Fondo para el cumplimiento del Programa de Infraestructura inmobiliaria del Instituto Federal Electoral (aún no cambia de nombre el fideicomiso).</p>		
<p>Entregable(s) programados: 1. Avance de la construcción del edificio 100% accesible en la junta local de Coahuila.</p>		
<p>Descripción de avances de la actividad, con énfasis en los resultados obtenidos respecto a los resultados esperados al periodo; así como las aportaciones para la igualdad de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto: El avance de la construcción del edificio 100% accesible de la junta local de Coahuila es de 50%.</p>		

II. Actividades realizadas no calendarizadas

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
Apoyo especializado y asesoría. Apoyar y dar asesoría especializada en materia de igualdad de género y no discriminación.	El miércoles 22 de julio, funcionarios de DERFE y funcionarias de la UTIGyND sostuvieron una reunión en la que la UTIGyND hizo entrega del Documento Buenas prácticas de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores en materia de inclusión y no discriminación en los Módulos de Atención ciudadana.	UTIGyND DERFE
	Cursos a los partidos políticos Partido de la Revolución Democrática (DF) y Partido Encuentro Social (CEN) para la elaboración del Programa Anual de Trabajo para el Liderazgo Político de las Mujeres.	UTF
	Durante el tercer trimestre del año 2015, se actualizó el Manual para la Operación del Módulo de Atención Ciudadana, en la que se incluyeron recomendaciones generales para atender a las personas con discapacidad, así como un cuadro sinóptico explicativo sobre los diferentes tipos de discapacidad.	DERFE
Relación Interinstitucional. Relación interinstitucional en el ámbito gubernamental, social, nacional e internacional sobre género y no discriminación por parte del INE para el fortalecimiento de la institucionalización y transversalización al interior de éste, como en la coadyuvancia que en esta materia se tenga para el Estado Mexicano.	El viernes 18 de septiembre la Licda. Verónica Ruiz González Luna asistió en representación de la Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido a la reunión de este Comité en las instalaciones del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. El propósito de la reunión fue dar seguimiento a los acuerdos en materia de información sobre personas con discapacidad y la integración de los distintos grupos de trabajo.	UTIGyND
	El lunes 21 de septiembre la Mtra. Melisa Guerra, asistió a la presentación de la publicación regional de ONU Mujeres “La hora de la igualdad sustantiva. Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”, en el marco de la conmemoración de los 20 años de la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. Este evento se llevó a cabo en la Sala Mario Molina de la sede las Naciones Unidas en México.	UTIGyND

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
	El pasado martes 29 de septiembre se llevó a cabo la Reunión de dictaminación del V Concurso Nacional de Fotografía “Identidad Cultural de la Niñez y la Juventud”, organizado por el MNDCM. El Consejero Electoral Arturo Sánchez fue parte del jurado.	Consejero electoral Mtro. Arturo Sánchez UTIGyND
	El Instituto Mexicano de la Juventud, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, llevaron a cabo el del 22 al 25 de septiembre el Tercer Congreso Nacional de Jóvenes Hablantes de Lenguas Indígenas, en el Cine Teatro del centro vacacional Atlixco Metepec. La Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido representó al Consejero Presidente en el acto inaugural que se llevó a cabo el 23 de septiembre.	UTIGyND
	El jueves 24 de septiembre la Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido asistió al “Informe de labores de la Comisión para la Igualdad de Género de la LXII Legislatura” que se llevó a cabo en el patio Central de Xicoténcatl.	UTIGyND
	Participación del Grupo de Trabajo de Paridad de Género.	UTF
	Presentación del tema “Fiscalización al presupuesto del 3%”.	UTF
Divulgación y seguimiento. Acciones de divulgación y seguimiento en materia de las acciones institucionales para favorecer la igualdad de género y la no discriminación.	Informe y publicación de los programas anuales de trabajo de los comités directivos estatales y partidos políticos locales.	UTF
	En el mes de julio del presente año, se estableció en los Módulos de Atención Ciudadana un procedimiento para atender a las personas adultas mayores que manifiesten no contar con los medios de identificación requeridos para tramitar la Credencial para Votar. En estos casos se podrá exceptuar de presentar un documento de identidad y bastará con que la o el ciudadano presente una copia simple del medio de identidad siempre y cuando	DERFE

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
	<p>exista un registro previo de la persona en las bases de datos del Registro Federal de Electores.</p>	
<p>Divulgación interior. Divulgar al interior del INE de la información relacionada con la perspectiva de género y no discriminación y concientizar a las personas de la exigibilidad de sus derechos.</p>	<p>Con el propósito de divulgar al interior del INE información en materia de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación, la UTIGyND preparó propuestas de Entérate en diversas fechas, junto con Comunicación Organizacional, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 1 de julio, en el marco de la Campaña Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres. • El 3 de julio, relativo a la entrega del Informe de los Avances en la Consecución de los Objetivos del Grupo de Trabajo de Divulgación y Seguimiento del Cumplimiento de las Obligaciones Relativas a la Paridad de Género en la Postulación de Candidaturas y el Liderazgo política de las mujeres en el PEF 2014-2015. • El 17 de julio, relativo a la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. • El 20 de julio, relativo a las acciones en favor de la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. • El 21 de julio, relativo a la foto galería y actividades colectivas de nuestras y nuestros compañeros, en torno al Día Naranja. • El 26 de agosto, relativo a la Campaña Únete para poner fin a la violencia contra las niñas y mujeres. 	<p>UTIGyND CNCS</p>
	<p>La UTIGyND organizó, junto con la CNDH, los días 31 de agosto, 1, 2 y 3 de septiembre, el curso “Introducción a los derechos humanos de las personas con discapacidad”, impartido por personal de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en instalaciones del INE ubicadas en Niños Héroes No. 51 Col. Tepepan.</p>	<p>UTIGyND DEA</p>

Temática	Acciones realizadas	Áreas participantes
	<p>Durante el desarrollo de la Campaña de Actualización Permanente del Padrón Electoral, las Vocalías del Registro Federal de Electores difundieron a través del perifoneo y de estaciones de radio locales, mensajes en lenguas indígenas tales como el Mixteco, Zapoteco, Triqui, Chol, Tzetzal, Tlapaneco, Hñahñu, Purépecha, Cora, Huichol, Zapoteco, Maya y Náhuatl en las entidades federativas de Baja California, Chiapas, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo y Veracruz.</p> <p>Adicionalmente, durante este periodo, se realizaron 359 tramites de Credenciales para Votar en apego al Art. 141 de la LGIPE, que establece que “Los ciudadanos mexicanos residentes en el territorio nacional, que se encuentren incapacitados físicamente para acudir a inscribirse ante las oficinas de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores correspondiente a su domicilio, deberán solicitar su inscripción por escrito, acompañando la documentación que acredite su incapacidad. En su caso, la Dirección Ejecutiva dictará las medidas pertinentes para la entrega de la credencial para votar del elector físicamente impedido”.</p>	DERFE
<p>Prevención de la violencia laboral. Propiciar espacios laborales libres de violencia.</p>	<p>El día 27 de agosto se llevó a cabo la segunda sesión ordinaria del Comité, misma en la que se aprobó el Primer informe trimestral 2015 del seguimiento a casos presentados.</p>	<p>UTIGyND SE DEA DESPEN DJ</p>
<p>Actividades de promoción de conciliación de vida laboral y familiar. Eventos que propicien una mayor interacción entre el personal (mujeres y hombres) del Instituto.</p>	<p>INE/JGE113/2015 Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por el que se establece la jornada laboral de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional y en los Órganos Delegacionales y Subdelegacionales y en las Oficinas Centrales del Instituto.</p>	DEA

III. Sesiones realizadas del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

4ª. Sesión Ordinaria (13 de julio de 2015)

Principales asuntos abordados	Asistentes
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación, a cargo de las unidades responsables, de las propuestas de actividades o proyectos en materia de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral, planteadas en el marco del proceso de presupuestación para el ejercicio fiscal 2016. 2. Aprobación del segundo informe trimestral de actividades 2015 del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral; y presentación, a cargo de las Unidades Responsables, de los avances al segundo trimestre de los proyectos con recursos del Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2015. 3. Presentación, a cargo de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, de los cursos en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para el Grupo de Trabajo. 4. Presentación, a cargo de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, del Programa de Actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes. 5. Presentación, a cargo de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, de la recopilación de material institucional en lenguas indígenas y propuesta de difusión. 	<p>Mtro. Luis Javier Vaquero Ochoa. Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Presidente del Grupo de Trabajo.</p> <p>Mtro. Raúl Sánchez Salgado. Subdirector de Seguimiento y Evaluación. DECEyEC.</p> <p>Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido. Encargada de Despacho de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>Lic. René Nohel Durán Vergara. Asesor del Secretario Ejecutivo, Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Mtra. Silvia Dariela Sánchez Miranda. Líder de Proyectos de Procesos Estadísticos, DERFE.</p> <p>Lic. Martha Patricia Aguilar Espinosa. Líder de Proyecto, DEPPP.</p> <p>Lic. María del Carmen Colín Martínez. Directora de Planeación y Seguimiento, DEOE.</p> <p>Lic. María de la Luz Medina Meza. Jefa de Departamento de Políticas, DESPEN.</p> <p>Mtro. Marco Vinicio Gallardo Enríquez. Coordinador de Enlace Institucional. DEA</p> <p>Mtra. María Ángela Hernández Gracián. Subdirectora de Publicidad. CNCS.</p> <p>Mtro. Raymundo Ramírez Navarro. Director de Asuntos Laborales, DJ.</p> <p>Lic. Margarita Cecilia Peña Padilla. Líder de proyecto 2P2, UTP.</p> <p>Dra. Erika Patricia Salas Rueda. Jefa de Departamento de Enlace Interinstitucional, CAI.</p> <p>Lic. Andrea Magallón Estrada. Coordinadora Operativa, UTF.</p> <p>Lic. Yanina de la Cruz Posadas. Directora de Evaluación y Normatividad, CG.</p> <p>Lic. María Elvira Duque de la Torre. Analista de Tecnologías de la Información, UNICOM.</p> <p>Lic. Beatriz Ramírez Morales. Directora de Desarrollo, Información y Evaluación, UTVOP.</p> <p>Lic. Guadalupe del Pilar Loyola Suárez. Subdirectora de Procedimientos Administrativos Sancionadores, UTCE.</p> <p>Lic. Rosa María Mejía Morales. Subdirectora de Órganos Desconcentrados, SE.</p> <p>Lic. Maricela Mendoza Ruiz. Asesora de la CE Beatriz Eugenia Galindo Centeno.</p> <p>Mtra. María de Lourdes Cabrera Tapia. Asesora del CE Arturo Sánchez Gutiérrez.</p>

	<p>Lic. Mayari Forno Oliva. Asesora del CE Benito Nacif Hernández.</p> <p>Lic. María Luisa Lazo Trujillo. Asesora del CE Javier Santiago Castillo.</p> <p>C. Georgina Emmanuelle Gaspar Hernández. Asesora del CE Enrique Andrade González.</p> <p>Dra. Imelda Baca Prieto. Analista de Género y No Discriminación. DEA</p> <p>Lic. Jacqueline Ivette Ramírez Sabido. Profesional Dictaminador de Servicios Especializados, CG.</p> <p>Lic. Elvira Batún Malváez. Subdirectora de Recursos Humanos, DERFE.</p> <p>Lic. Ximena Avelarde Martínez. Asesora del Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Presidente del Grupo de Trabajo. DECEyEC.</p> <p>Mtro. Sergio Santiago Galván. Director de Educación Cívica y Participación Ciudadana, DECEYEC.</p> <p>Lic. Verónica Ruiz González Luna. Coordinadora de Proyecto, UTIGyND</p> <p>C. Raúl Corichi Sibaja. Secretario Particular, UTVOPLÉ.</p> <p>C. Gustavo Zúñiga Colín, Profesional Operativo, UTF.</p>
--	---

5ª. Sesión Ordinaria (28 de septiembre de 2015)

Principales asuntos abordados	Asistentes
<p>Presentación, a cargo de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, del video para erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual dirigido a quienes integran el Servicio Profesional Electoral Nacional.</p>	<p>Mtro. Raúl Sánchez Salgado, Secretario Técnico y representante del Presidente del GTGNDyCL.</p> <p>Mtra. Maira Melisa Guerra Pulido, Encargada de Despacho de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>Lic. René Nohel Durán Vergara, Asesor del Secretario Ejecutivo, SE.</p> <p>Mtra. Silvia Dariela Sánchez Miranda, Líder de Proyectos de Procesos Estadísticos, DERFE.</p> <p>Lic. Martha Patricia Aguilar Espinosa, Líder de Proyecto, DEPPP.</p> <p>Ing. Daniel Eduardo Flores Góngora, Subdirector de Seguimiento, DEOE.</p> <p>Mtra. María Elena Pacheco Villaldama, Directora de Normatividad e Incorporación, DESPEN.</p> <p>Mtro. Marco Vinicio Gallardo Enríquez, Coordinador de Enlace Institucional, DEA.</p> <p>Mtro. Raymundo Ramírez Navarro, Director de Asuntos Laborales, DJ.</p> <p>Dra. Erika Patricia Salas Rueda, Jefa de Departamento de Enlace Interinstitucional, CAI.</p> <p>Lic. Andrea Magallón Estrada, Coordinadora Operativa, UTF.</p> <p>Lic. Yanina de la Cruz Posadas, Directora de</p>

	<p>Evaluación y Normatividad, CG.</p> <p>Lic. María Elvira Duque de la Torre, Analista de Tecnologías de la Información, UNICOM.</p> <p>Lic. Beatriz Ramírez Morales, Directora de Desarrollo, Información y Evaluación, UTVOPL.</p> <p>Lic. Guadalupe del Pilar Loyola Suárez, Subdirectora de Procedimientos Administrativos Sancionadores, UTCE.</p> <p>Lic. María del Carmen Fernández Fuentes, Subdirectora de Datos Personales, UTTYPDP.</p> <p>Lic. Catalina Araceli Badillo Álvarez, Coordinadora de Gestión, DS.</p> <p>Mtra. María Ángela Hernández Gracián, Subdirectora de Publicidad, CNCS.</p> <p>C. José Jesús Hernández Rodríguez, Asesor de la CE Adriana Margarita Favela Herrera.</p> <p>Lic. Bárbara Torres Méndez, Asesora del CE Ciro Murayama Rendón.</p> <p>Lic. Edil Gabriela Benítez Gutiérrez, Asesora de la CE Alejandra Pamela San Martín Ríos y Valles.</p> <p>Lic. Marissa Calles Miramontes, Asesora del CE Roberto Ruiz Saldaña.</p> <p>C. Georgina Emmanuelle Gaspar Hernández, Asesora del CE Enrique Andrade González.</p> <p>Dra. Imelda Baca Prieto, Analista de Género y No Discriminación, DEA.</p> <p>Mtro. Sergio Santiago Galván, Director de Educación Cívica y Participación Ciudadana, DECEYEC.</p> <p>C. Gustavo Zúñiga Colín, Profesional operativo, UTF.</p> <p>C. Héctor Hugo Sánchez Cruz, Líder de Proyecto en Auditoría A, UTF.</p> <p>Lic. Nancy López García, Asistente Jurídico, UTTYPDP.</p> <p>Lic. Malaquías José flores Cruz, Visitador Electoral, DEOE.</p> <p>Lic. Alejandro Porras Calderón, Líder de Proyecto de Seguimiento a la Planeación, DESPEN.</p> <p>Mtro. José Armando Ojeda Bravo, Subdirector de Políticas, Programas y Difusión, DESPEN.</p> <p>Lic. José Alberto Bueno Saldaña, Dictaminador y Conciliador Jurídico, DESPEN.</p> <p>Lic. Israel Salazar Monroy, Dictaminador y Conciliador Jurídico, DESPEN.</p>
--	--