



Doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín
Consejera Electoral

**IGUALDAD DE GÉNERO,
NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

INFORME EJECUTIVO

2008-2013



Doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín
Consejera Electoral

**IGUALDAD DE GÉNERO,
NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL**

INFORME EJECUTIVO

2008-2013

Instituto Federal Electoral

Igualdad de género, no discriminación
y cultura laboral
Informe Ejecutivo 2008-2013

Información:

Doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín
Consejera Electoral

Colaboradores
de la Consejera Electoral

Mtra. Yolanda Ávila García
Lic. Maribel Becerril Velázquez
Mtro. Ezequiel Bonilla Fuentes
Lic. Virginia Frías León
Lic. Gonzalo Olivares de la Paz
Lic. Miguel Angel Ortiz Buendía
Mtra. Ivette Pérez González
Lic. Sonia Pérez Pérez
Biol. Isabel Ramírez de León
C. Juan Sánchez Bustamante
Lic. José Raúl Serralde López
Lic. Daniel Tolama Carmona
C. María de Jesús Villagómez Huerta



CONTENIDO

Presentación	7
I. Compromiso con el género, el derecho a la no discriminación y la cultura laboral	11
II. El trabajo en Consejo General y en las Comisiones a favor de una democracia incluyente	23
III. Los pasos del Instituto Federal Electoral hacia la institucionalización y transversalización del género y la no discriminación	59
IV. Los avances, obstáculos, oportunidades y retos del IFE y los compromisos asumidos a 60 años del voto de las mujeres en México	75



PRESENTACIÓN

*“El mejor termómetro para medir el grado
de civilización de un pueblo
es la situación de sus mujeres”*

Norberto Bobbio

El 15 de agosto de 2008, en la sesión extraordinaria del Consejo General del Instituto Federal Electoral, la doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín tomó protesta como integrante del máximo órgano de dirección de ese Organismo Constitucional Autónomo.

Para la doctora Elizondo el desempeño de un cargo de tal envergadura significó un compromiso con la promoción, respeto y protección de los derechos humanos. Por tal motivo, para orientar su gestión, en su discurso de toma de protesta estableció como una de sus líneas de acción, el impulso al compromiso institucional con la igualdad de género, la no discriminación y la atención a grupos vulnerables, como parte de la responsabilidad social en la promoción y afianzamiento de una cultura de respeto de los derechos humanos.

Durante cinco años su actuación fue congruente con la línea de acción fijada y de ello, dan cuenta los cuatro informes que se encuentran actualmente publicados en el micrositio de *Género, Igualdad y Democracia*, los cuales permiten conocer de forma anual y detallada, la promoción de medidas permanentes y acciones afirmativas para la igualdad, efectuada por la Consejera Elizondo; el trabajo, apoyo y acompañamiento que realizó con las diversas comisiones, comités y grupos de trabajo, encargados de atender los temas de género, no discriminación y cultura laboral en el Instituto, así como su participación en cursos, foros, eventos, coloquios,

reuniones, entrevistas, publicaciones y la totalidad de los oficios suscritos por la Consejera, en los que emitió sugerencias y observaciones basados en el entendimiento de estos temas como piedras angulares para la consolidación de la democracia mexicana.

Dichos informes pueden consultarse en:

Año	Oficios remitidos al micrositio de Género, Igualdad y Democracia	Consulta
2008, 2009 y 2010	CE/MEG/290/10	http://genero.ife.org.mx/docs/informe_MacaritaElizondo_Genero2008-2010_00ene2011.pdf
2011	CE/MEG/002/12	http://genero.ife.org.mx/docs/informe_MacaritaElizondo_2011_10ene2012.pdf
2012	CE/MEG/002/13	http://genero.ife.org.mx/ife_event-info.html
2013	CE/MEG/203/13	

El presente informe ejecutivo tiene como objetivo presentar la perspectiva general de un trabajo de cinco años que representan una visión general del interés de la Consejera Elizondo en la promoción, impulso, atención y respeto de este tipo de asuntos en el IFE, sus avances, los obstáculos enfrentados por las distintas Direcciones Ejecutivas, Unidades y Coordinaciones que integran al mes de octubre el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, así como las oportunidades y retos del Instituto como uno de los principales garantes de la democracia.

El sustento fundamental de este documento son los siguientes informes, documentos y materiales:

- Informes anuales en Materia de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, rendidos por la Consejera Elizondo de 2008 a 2013.
- Informe final del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación.
- Informe sobre la participación del IFE en la sustentación del 7° y 8° informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).
- Informe denominado “Evolución normativa y las medidas afirmativas para la aplicación efectiva de las cuotas de género en el proceso electoral federal 2011-2012”.
- Recomendaciones del Comité CEDAW.
- Diagnósticos institucionales de la UNAM.
- Libro Blanco del IFE.

- Informe sobre las acciones realizadas en materia de igualdad de género y no discriminación por el IFE en 2013.
- Análisis de la evolución que ha tenido el IFE respecto al Anexo del Presupuesto de Egresos de la Federación, denominado “Anexo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.
- Informes presentados por el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, así como el análisis y la documentación solicitada por la Consejera Elizondo a dicho grupo, mediante oficio CE/MEG/143/13, respecto a los compromisos, avances, obstáculos y retos en materia de género, no discriminación y cultura laboral.
- Libro Rosa presentado por la doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín, en sesión extraordinaria del Consejo General, el 30 de octubre de 2013.

DECÁLOGO DE LA MUJER

Versión formal

Demuestra que las mujeres somos protagonistas en la vida pública y no solo en el ámbito privado o familiar.

Da a conocer una forma diferente de pensar y actuar en la sociedad.

Reconoce qué es fundamental para el desarrollo democrático.

Contribuye a hacer efectivo el derecho al sufragio universal.

Favorece la vigilancia y evaluación del cumplimiento de las normas en materia de género.

Obliga a conocer e impulsar el correcto uso del lenguaje en la esfera pública.

Coadyuva con la unidad entre los géneros.

Fortalece nuestro compromiso por la paz.

Combate la crisis de legitimidad en el mundo.

Sirve como detonante para impulsar cuotas de género en otros ámbitos, entre ellos el económico.

Versión coloquial

I *Demuestra que las mujeres también decidimos en la casa y en el espacio público.*

II *Da a conocer que las mujeres aportamos al mundo, el punto de vista femenino.*

III *Reconoce que sin las mujeres la democracia no avanza.*

IV *Contribuye a hacer realidad el principio: "una cabeza, un voto".*

V *Favorece el cumplimiento de la ley: "Dar a las mujeres lo que les corresponde en derecho".*

VI *Obliga a que se respete a las mujeres en el trato, tanto de palabra como de acción.*

VII *Ayuda a que las mujeres y los hombres avancen juntos.*

VIII *Permite llevar la fiesta en paz con todos y en todo el mundo.*

IX *Favorece la recuperación de la confianza en las personas y en las instituciones.*

X *Cumple el principio a favor de las mujeres y hombres: "A trabajo igual, salario igual".*

I.

COMPROMISO CON EL GÉNERO, EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA CULTURA LABORAL

Una constante en la gestión de la Consejera Ma. Macarita Elizondo se puede sintetizar en la frase: “Democracia es inclusión” y es que la democracia es indispensable para la promoción, respeto y tutela de los derechos humanos, en su carácter universal, indivisible e interdependiente, consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

La democracia se define por el trabajo que los países realizan respecto a los derechos humanos, por lo que la sola invisibilización de uno de esos derechos, como el derecho a la no discriminación, no permite avanzar a las sociedades en la conformación de una cultura democrática, igualitaria y pacífica. Los derechos humanos no son cuestiones abstractas, cada institución tiene la obligación de respetarlos, de coadyuvar, en el ámbito de sus facultades, a eliminar las desigualdades que se encuentran arraigadas en el contexto histórico, social, político y económico, pues va de por medio la calidad de vida de millones de personas.

Debe entenderse que la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la de género, la étnica y la racial, así como las diversas formas de intolerancia, la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.¹

De ahí que el pensamiento sobre el desempeño del servicio público tiene que ir evolucionando hacia una labor más comprometida con el respeto de los derechos humanos. La importancia de una visión igualitaria tiene que partir del propio análisis y valoración interna que efectúe el servidor o servidora pública y la propia institución, pues de lo contrario se corre

1 Ver artículo 9° de la Carta Democrática Interamericana.

el riesgo de anquilosamiento y de convertirse en un lastre social, en vez de actuar como un agente promotor del cambio.

Una de las principales preocupaciones de la Consejera Elizondo, durante los cinco años de su gestión, fue que el IFE fungiera como un verdadero agente promotor del cambio cultural de nuestro país, que evolucionara a la par de los avances constitucionales y legislativos, a través de una actuación incluyente, proactiva y vanguardista, que privilegie el diálogo y la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos. La visibilización de estos temas y la necesidad de la implementación de acciones afirmativas y medidas permanentes, fue una constante tanto en el trabajo interno, como en los diversos eventos, entrevistas con medios de comunicación, publicaciones de su autoría y remisión de oficios.

Es así que la Consejera participó en 62 eventos —al 30 de octubre de 2013—, entre cursos, foros, coloquios y reuniones en materia de género y no discriminación, los cuales se detallan a continuación:

Año 2009

1. Mujeres en el Proceso Federal Electoral 2009.
2. Asistencia a la presentación del microsítio de Género y Democracia.
3. Asistencia al coloquio “La democracia mexicana en clave de género: límites y alcances de la cuota de género en el proceso electoral 2008-2009.
4. Participación en el Foro “Mujeres con valor”.

Año 2010

5. Asistencia al evento, presentación del Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para la adaptación de los modelos de educación cívica hacia la participación democrática y equitativa.
6. Conferencia en el Tribunal Electoral del Estado de Guerrero.
7. Reunión del Comité de revisión del proyecto “Igualdad de Género, Derechos Políticos y Justicia Electoral en México: Por el fortalecimiento del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres”.
8. Participación en el seminario “Los estados en el 2010: El nuevo mapa de poder regional”.
9. Participación en el seminario sobre la implementación del artículo 29 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
10. Foro de la Democracia Latinoamericana.
11. Conferencia “Clarooscuro de la participación política de la mujer mexicana”, Cancún, Quintana Roo. Moderadora en la mesa de debate “200 años de lucha y construcción de la democracia”.

12. Participación en el evento académico “Construcción de la Ciudadanía” realizado en el marco de las celebraciones del XIII aniversario del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.
13. Asistencia a la X Conferencia de la Unión Interamericana de Organismos Electorales (UNIORE).

Año 2011

14. Foro “La mujer en el siglo XXI”.
15. Lanzamiento del programa conjunto “Los derechos políticos y electorales de las mujeres por el cumplimiento de la igualdad de género.”
16. Congreso internacional “Participación política y liderazgo femenino”
17. Foro “Más mujeres decidiendo por México”.
18. Foro “Vulnerabilidad social de las personas con sobrepeso y obesidad”.
19. Foro “Análisis y propuestas de mejora del gasto destinado a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”.
20. Primer encuentro con perspectiva de género.
21. Evento de premiación a las ganadoras del 2º torneo femenino del fútbol del IFE.
22. Conferencia “La democracia y su perspectiva de género”.
23. Foro “Equidad de género y contraloría social”.
24. Presentación del libro de su autoría “Género” en Cancún Quintana Roo.
25. Presentación de su obra “Género” en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
26. III Coloquio “La Democracia Mexicana en Clave de Género: Mujeres rumbo a las elecciones de 2012. 58 Aniversario del Sufragio Femenino en México”.
27. Aniversario del Voto de la Mujer Mexicana. Mujeres y Comunidades Indígenas. Binomio para una justicia electoral.
28. Presentación de su libro “Género” en el University Club.
29. Primera Reunión Nacional de Consejeras de los Consejos Locales del IFE.
30. Día Internacional de las Personas con Discapacidad: Justicia Electoral y Derechos Humanos.

Año 2012

31. Mesa de Análisis “Justicia Electoral para las Mujeres” TEPJF.
32. Presentación del Avance del Programa Anual de Trabajo para el Liderazgo Político de las Mujeres.
33. Presentación de su libro “Género”, en Cuautla, Morelos.
34. Foro “Mujeres y Democracia: El Proceso Electoral 2011-2012.”
35. Presentación de su libro “Género”, en la Secretaría de la Reforma Agraria.
36. Primera Reunión de la Comisión de Equidad y Género del Consejo Local de Yucatán.

37. Clausura de la Semana de la Cultura Democrática del Colegio Francés del Pedregal.
38. Mesa Redonda “Inclusión y Vida Pública”.
39. Desayuno con integrantes de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores y del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
40. Presentación del Documental “Las Sufragistas”.
41. Reunión de trabajo con funcionarias/os del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México (PNUD) y ONU Mujeres.
42. Foro “Igualdad en el Acceso a Mujeres y Hombres al Poder Público”.
43. Participación en el Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación.
44. Foro “Mujeres viviendo en Democracia”.

Año 2013

45. Foro “Prospectivas de la Reforma Electoral hacia el Proceso Electoral 2014-2015.
46. Foro “Las cuotas de género y los caminos de México hacia la igualdad sustantiva”.
47. Conferencia magistral en el Instituto Estatal Electoral de Hidalgo.
48. Instalación del Comité de Fiscalización Electoral en un Buen Ambiente Laboral (FEBAL).
49. Reunión de Trabajo respecto a temas de Salud y Ambiente Laboral.
50. Foro “El Proceso Electoral 2011-2012 en Regiones Indígenas: Observación y Reflexiones.
51. Reunión de Trabajo respecto a temas de Salud y Ambiente Laboral.
52. Primera Sesión Extraordinaria Comité FEBAL (Fiscalización Electoral en un Buen Ambiente Laboral).
53. Reunión con la SEP en seguimiento a los resultados de la Consulta Infantil y Juvenil 2012.
54. Foro “Los Derechos Políticos de las Personas con Discapacidad en México: Una Asignatura Pendiente”.
55. Foro de acceso igualitario a los medios de comunicación.
56. Presentación de “La Rendición de Cuentas con Perspectiva de Género Correspondiente a la Campaña del Proceso Electoral Federal 2011-2012”.
57. Evento conmemorativo al “60 aniversario del voto de las mujeres en México”.
58. Sesenta aniversario del voto femenino en México. Mesas de análisis.
59. Sesión solemne en conmemoración del 60 aniversario del voto femenino en México, Senado de la República.
60. Entrega del premio al programa anual de trabajo dirigido a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
61. Foro “Mujer + capacitación = liderazgo político” en conmemoración del 60 aniversario del voto femenino en México.

Debe resaltarse que la Consejera Elizondo promovió en el IFE la realización de eventos como: el Foro “Más mujeres decidiendo por México”; Foro “Vulnerabilidad social de las personas con sobrepeso y obesidad”; Foro “Análisis y propuestas de mejora del gasto destinado a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”; el Primer Encuentro con Perspectiva de Género llevado a cabo con servidoras públicas del Instituto, en Bernal municipio de Ezequiel Montes, en el que se suscribieron varios compromisos para el adelanto de las mujeres y la igualdad; Primera Reunión Nacional de Consejeras de los Consejos Locales del IFE, y el Evento Conmemorativo del 60 Aniversario del Voto de las Mujeres en México, que se llevó a cabo del 23 al 27 de septiembre de 2013.

Concedió 15 entrevistas al 30 de octubre de 2013, relacionadas con la materia de género, no discriminación y cultura laboral, que fueron las siguientes:

Año 2009

1. Entrevista para el programa “Los doctores opinan”.
2. Entrevista con el Canal Judicial.

Año 2010

3. Entrevista con ABC Radio en el programa “Los doctores opinan.”
4. Entrevista con los medios de comunicación de Chilpancingo, Guerrero.
5. Entrevista realizada por la Revista Foro Jurídico.

Año 2011

6. Entrevista para el periódico El Universal.
7. Entrevista para EfeKto TV.
8. Entrevista con diversos medios de comunicación de Tamaulipas.

Año 2012

9. Revista Personae.
10. Entrevista para Mx 360°.
11. Foro Jurídico.
12. Entrevista para el Periódico La Jornada.
13. Entrevista para la Televisora Telemundo.

Año 2013

14. Entrevista para el Programa “Los Fundadores de la Justicia Electoral en México”.
15. Entrevista para el Foro Justiciable en Internet.
16. Entrevista en el Programa de Radio “Arreglando El Mundo”.

Realizó 54 artículos al 30 de octubre de 2013, que se publicaron en diversos medios. Dichos trabajos fueron los siguientes:

Año 2009

1. Si hubiera dos vidas...volvería a ser mujer.
2. Propiciar la participación de las mujeres.
3. Palabras en la firma de apoyo con INMUJERES.
4. Las acciones afirmativas por la equidad de género en el IFE.
5. Revista Foro Jurídico.

Año 2010

6. Género y acciones colectivas. 2010: Año del Acceso a la Justicia.
7. Doña Josefa Ortiz de Domínguez, mujer valerosa y de convicciones.
8. La democracia y su perspectiva de género: avances y retos.
9. Se cierra brecha a la equidad de género con la licencia de paternidad.
10. El IFE galardonado por su labor en el fomento a la equidad de género.
11. Claroscuro de la participación política de la mujer mexicana.
12. La democracia y su perspectiva de género: Avances y Retos.

Año 2011

13. Equidad de género y desarrollo del liderazgo político de las mujeres en la legislación electoral mexicana.
14. Soy gordito, pero feliz...i
15. Lo que cuestan las aspiraciones de género.
16. Tiene que activarse la participación de la mujer en la política municipal.
17. La participación política de las mujeres mexicanas.
18. La mujer y su participación política municipal.
19. Sigue siendo mínima la participación política femenina.
20. Una reflexión: es tiempo de acelerar la participación política de la mujer en condiciones de igualdad.
21. El compás de los avances de género.
22. Acciones colectivas y género, un tema aún en el tintero.
23. Cuotas de género empresariales en el mundo.
24. Los nuevos controles cualitativos y cuantitativos del 2%. Lo que se entiende sin decir, se entiende mejor diciéndolo.
25. ¿Habrá que echarle más leña al fuego?
26. Un día más es un día menos. Sin acciones a favor de la igualdad vamos en contra de los derechos de las mujeres.
27. Decálogo "La importancia de la participación política de la mujer".
28. El pulso mundial de la participación política de la mujer.
29. La mujer como anclaje de la humanidad.

Año 2012

30. En Manos de partidos políticos, el avance hacia la igualdad sustantiva.

31. La Mujer como anclaje de la humanidad.
32. Las Mujeres tenemos reconocido ya “El Derecho al Toro”.
33. Menos disfraces y más propuestas ante la violencia política.
34. ¿Cuántas mujeres en nuestro próximo Congreso?
35. Del Duelo a la Fuerza: El Camino de las Lágrimas.
36. Banal la Promoción de lo Femenino en los medios de comunicación.
37. Más de 50% de los votantes serán mujeres y cerca de 1 millón lo harán por primera vez.
38. No basta el adelanto en Derechos Políticos; persiste discriminación hacia las mexicanas.
39. El Voto en las comunidades indígenas.
40. Se abre más en México el camino para el auténtico fortalecimiento del Liderazgo Femenino.
41. No todo es color de rosa.
42. Evolución Normativa e Interpretación de las Cuotas de Género.
43. La discriminación impide valorar la Participación y Liderazgo del Género Femenino.
44. Valorar a las Mujeres evita que la humanidad extravié su esencia y estabilidad.
45. Potencializar los Derechos de las Mujeres.
46. Mujeres y Poder Público. Balance Electoral 2012.

Año 2013

47. Congresistas. ahí te Dejo el 2% para que no pagues el teléfono y la luz.
48. Revista Candelero. Prospectiva del Sistema Electoral Federal y Local. Primera Parte.
49. Milenio Diario, Suplemento Todas. Obligación de Partidos, proteger derechos políticos y electorales de las Mujeres.
50. Milenio Diario, Suplemento Todas. De la Tristeza al Reencuentro.
51. Milenio Diario, Suplemento Todas. Conciliar la Vida Personal, Familiar y Laboral es un problema social y no de las Mujeres.
52. Milenio Diario, Suplemento Todas. Leyes a favor de Equidad. No es chiste la Igualdad Política de las Mexicanas.
53. Milenio Diario, Suplemento Todas. Masculinidades. La Paternidad bien entendida coadyuva al cambio social.

Muchos de estos artículos forman parte de su Libro denominado “Género”, que a la fecha cuenta con dos ediciones.

Durante los cinco años de su gestión remitió 179 oficios (al 2 de octubre de 2013, que contienen diversas sugerencias y observaciones. Estos tuvieron el objetivo de visibilizar el tema de género, no discriminación y cultura laboral, e impulsar acciones afirmativas y medidas permanentes.

- Año 2008 8 oficios
- Año 2009 25 oficios
- Año 2010 35 oficios
- Año 2011 38 oficios
- Año 2012 38 oficios
- Año 2013 35 oficios

Entre las principales aportaciones, sugerencias, observaciones y acciones afirmativas y/o medidas permanentes que la Consejera Elizondo impulsó en el IFE, se encuentran:

1. La necesidad de mayor visibilización y análisis de temas de género y no discriminación en el Instituto, en términos de los trabajos desarrollados por 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 en el IFE.
2. La conveniencia de que en el IFE se practiquen censos, encuestas y diagnósticos institucionales de manera periódica, para entender, medir y atender de forma exacta, los temas de género, no discriminación y cultura laboral, tales como los realizados en los años 2008, 2009 y 2012.
3. La promoción y atención del *“Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al Interior del IFE”* (acuerdo CG110/2009), mismo que después sería absorbido y sustituido por el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación (acuerdo CG454/2011).
4. La creación y mecanismos de difusión del Código de Ética.
5. El apoyo e impulso del protocolo para la transición y no discriminación de derechos de personas transgenéricas y transexuales.
6. La incorporación en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del IFE, de diversas acciones afirmativas; por ejemplo, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados y su correlativa obligación de realizar todo aquello que no implique prácticas discriminatorias; se crearon condiciones de trabajo para favorecer la equidad entre el personal, así como mecanismos tendientes a eliminar toda forma de hostigamiento o desigualdad laboral. En cuanto a los procedimientos de contratación, se incorporó la prohibición de que existan criterios discriminatorios que excedan los requerimientos específicos necesarios para desempeñar el puesto y que vulneren la igualdad de oportunidades o equidad de género para el acceso y ascenso del empleo; además que, entre otras cosas, se incorporó la licencia de paternidad como derecho, misma que a la par es una medida permanente que coadyuva al cambio de conductas estereotipadas.

7. La sugerencia para que se determine la pertinencia de incorporar un dispositivo en el que se establezca que tratándose de las mujeres de este Instituto (miembros o no del Servicios Profesional Electoral) preferentemente queden adscritas al lugar donde ellas se desempeñan, o que les permitan movilidad inmediata y cerca a su domicilio.
8. Sugerencias para que en los concursos públicos de incorporación al Servicio Profesional Electoral, existan acciones afirmativas a favor de las mujeres y en pro de la igualdad sustantiva.
9. La difusión y monitoreo del correcto funcionamiento de un buzón de quejas para la atención de actos que puedan ser discriminatorios y/o constituir acoso laboral y/o hostigamiento sexual, y la instauración de procedimientos adecuados en los que se emitan resolución.
10. El énfasis de la necesidad de la elaboración de un protocolo de actuación para combatir actos que puedan ser discriminatorios y/o constituir acoso laboral y/o hostigamiento sexual, en el que se privilegie la prevención, atención, denuncia y cambio cultural.
11. Diversas aportaciones de documentos y materiales para optimizar el micrositio Género y Democracia y el sitio de Democracia Intercultural.
12. La creación y difusión, en conjunto con la Unidad de Fiscalización y el Centro para el Desarrollo Democrático, de la herramienta Ruta Crítica de Acceso de las Mujeres a candidaturas de elección popular.
13. La promoción y difusión de las reformas al Reglamento de Fiscalización respecto al tema del 2% del financiamiento público que los partidos tienen que destinar para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. La Consejera Elizondo ha sido una aliada para el fortalecimiento, regulación, control, supervisión y difusión de los derechos político electorales de las mujeres, así como propuestas de mejora del gasto destinado a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
14. La promoción y difusión de las cuotas de género en las candidaturas de elección popular, como acciones afirmativas que coadyuvan a la eliminación de brechas de género.
15. La preocupación para que las páginas de internet e intranet del IFE sean adecuadas para las personas con discapacidad. Aunado a esto, sugirió crear acceso, espacios y facilidades en oficinas centrales y órganos desconcentrados, tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad.
16. La sugerencia de que en el IFE se pueda contar, dentro de los espacios físicos abiertos del área de oficinas centrales, en especial aquellas laterales al Edificio C, con mesas y sillas de uso rudo para exteriores, con la finalidad de que en la hora de comida, sirvan de espacios para la recreación y el reposo alejados de las actividades laborales comunes,

y así permitir la renovación integral de las personas fomentando la integración y la unidad entre los trabajadores.

17. La realización de un proyecto de “cine debate” para resaltar los valores y principios del Código de Ética, entre ellos la igualdad. Cabe resaltar que este proyecto está en manos de Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y DEA, quienes aprovecharán los lazos creados con diversas instituciones y dependencias del Estado Mexicano, que ya tienen experiencia en este tipo de proyectos.
18. Sugerencias para la impartición de cursos para la mediación y utilización de medios alternativos de resolución de conflictos para generar una cultura para la paz. Asimismo, remitió observaciones para la elaboración de los lineamientos existentes en la materia.
19. Diversas propuestas para la impartición de cursos al personal con relación a los derechos humanos, género, no discriminación, acoso laboral (mobbing), hostigamiento sexual, mediación y conciliación, entre otros.
20. El impulso al mejoramiento de la política de salud e higiene laboral dentro del IFE, por lo que solicitó que el mes de enero sea denominado el mes de la salud, así como la realización de estudios periódicos a las y los trabajadores del Instituto en la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado (CLIDDA).
21. La creación del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación y el acompañamiento a sus trabajos durante 2012, así como la insistencia de que se analicen y atiendan sus recomendaciones.
22. Apoyo a la realización de los diagnósticos institucionales elaborados por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.
23. Acompañamiento y visibilización de los trabajos realizados durante 2013 por el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, que actualmente es dirigido por la Dirección Ejecutiva de Capacitación y Educación Cívica.
24. La inclusión en las políticas y programas generales del IFE del apuntalamiento de la Perspectiva de Género y No Discriminación.
25. El Impulso para la elaboración de Iniciativas de proyectos y anteproyectos de presupuestos de egresos, correspondientes al anexo para la igualdad entre mujeres y hombres.
26. El señalamiento de que todas las Direcciones Ejecutivas, Órganos Desconcentrados, Unidades Técnicas, y demás áreas de la institución deban programar actividades para cuestiones de igualdad de género, pues no solamente deben llevarse a cabo foros, pláticas en universidades o mesas de discusión sobre el tema, sino que deben también encaminarse a desarrollar acciones afirmativas y de fomento de la cultura democrática de igualdad, tolerancia y participación.

27. La promoción para que el IFE asistiera y representado por el Consejero Electoral Francisco Guerrero Aguirre, a la sustentación del 7° y 8° Informe Consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).
28. Apoyó la implementación del concurso público 2013-2014 exclusivo para mujeres sobre el servicio profesional electoral.
29. El pronunciamiento sobre la importancia de conmemorar el 60 aniversario del voto de las mujeres en México y la articulación de acciones por parte del IFE con otros integrantes del Estado Mexicano, con la finalidad de construir una agenda pública conjunta que favorezca los derechos de las mujeres y niñas, sobre todo de indígenas y de personas con discapacidad.
30. El impulso para la creación de la unidad especializada en materia de género y no discriminación en el IFE.



INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL



Personal adscrito a la oficina de la Consejera Ma. Macarita Elizondo Gasperín

II. EL TRABAJO EN CONSEJO GENERAL Y EN LAS COMISIONES A FAVOR DE UNA DEMOCRACIA INCLUYENTE

A. Participación en las sesiones del Consejo General

Mundialmente se sabe que uno de los temas centrales para la democracia incluyente, es el de la responsabilidad. El Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM por sus siglas en inglés), en el bienal de septiembre de 2008 (ver <http://uniclima.org.pe/democracia/2008-DemocracyandWomen.pdf>), señaló que el marco para comprender los problemas en cuanto a la responsabilidad desde la perspectiva de género, indica que los prejuicios de género pueden distorsionar el funcionamiento de las instituciones de supervisión de tal forma que impidan el establecimiento de las responsabilidades en cuanto a los abusos de los derechos de las mujeres. El informe indica que en todo el mundo se han ido modificando las formas en que entendemos y establecemos la responsabilidad democrática.

En este contexto, la Consejera Elizondo durante su gestión asumió el compromiso de trabajar en el IFE para impulsar el cambio en la forma en que se entiende la responsabilidad democrática, esto no solamente a favor de los derechos de las mujeres, sino también de la multidiversidad de personas y condiciones que en México existen, en el marco de las reformas constitucionales y los diversos tratados internacionales que se han suscrito.

Lo anterior, porque a juicio de la Consejera Elizondo, cada servidora y servidor públicos tienen que comprometerse desde su propia trinchera, con la finalidad de que en las instituciones a las que pertenecen puedan dar pasos firmes y certeros en cuanto a la responsabilidad que tienen sobre los derechos humanos y la obligación de las instituciones de sensibilizar y capacitar a su personal para proporcionar óptimas condiciones

y mejores ambientes de trabajo, así como eliminar los estereotipos y prejuicios para mejorar el servicio público e incrementar su valor institucional frente a la ciudadanía.

Esto debe ser así, pues no se pueden soslayar o desconocer las situaciones de discriminación que existen en nuestra sociedad, que solo se frenan con el entendimiento de que toda responsabilidad requiere de una perspectiva humana, es decir, valorando y atendiendo articuladamente el género y el derecho a la no discriminación y así lograr una modificación cultural basada en el desarrollo humano.

En ese tenor, la Consejera Elizondo, durante su gestión, fue una de las principales promotoras de la declaración de política de no discriminación, a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el IFE y que puede consultarse en la página web de esta Institución, misma que implica que todo su personal sea responsable de cumplir con la igualdad de condiciones de trabajo que plantea esta política, consistente en:

- Acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación.
- Respeto por la diversidad y la individualidad.
- La igualdad de oportunidades.
- La asignación salarial justa y equitativa.
- La propagación de una cultura plural y tolerante.
- El rechazo absoluto a todo acto de violencia.
- La anulación de toda práctica que atente contra la dignidad de las personas.
- El impulso a la equidad de género y la equidad laboral.
- El respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de los otros.
- La inclusión productiva de grupos vulnerables.
- La convivencia respetuosa e incluyente.
- El trabajo solidario y compartido a favor de la democracia.

Asimismo, que en el IFE, se promueva la cultura de no discriminación hacia cualquier persona, en el aspecto de contratación de personal, promoción de puestos y condiciones de trabajo por motivos de:

- Sexo
- Raza
- Color de piel
- Edad
- Origen
- Nacionalidad
- Religión

- Discapacidad
- Situación marital
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Embarazo
- Creencia política
- Apariencia física
- O cualquier otro factor que imposibilite que, una persona que cuente con capacidad y habilidad para el empleo, pueda ejercerlo o ser evaluado para una promoción.

En ese sentido, en las sesiones del Consejo General, siempre se preocupó por visibilizar estos temas y hacer un llamado a continuar trabajando como institución, evitando el rezago y asumiendo una actuación vanguardista.

Algunas de las participaciones más significativas de la Consejera Elizondo fueron las siguientes:

- I. **Intervención en la sesión extraordinaria del 31 de marzo de 2009. Aprobación del programa integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior del IFE, y su correspondiente aplicación (CG110/2009).**

Como Presidenta de 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 en el IFE, en la sesión citada del Consejo General, resaltó que el programa está sustentado en el diagnóstico realizado bajo el análisis y estudio de varios insumos entre los cuales destaca la encuesta sobre estos temas aplicada a todo el personal de la institución, así como el censo levantado sobre situaciones particulares de dichos trabajadores, a través de las cédulas diseñadas en la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y la oficina de la Consejera Elizondo, la información fue proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Administración y el Servicio Profesional Electoral.

El programa integral contiene líneas estructurales en materia de no discriminación y de equidad laboral que incluyen acciones afirmativas para la prevención, erradicación y sanción de las conductas detectadas en el diagnóstico, así como propuestas para su inclusión en la normatividad interna del IFE.

Dicho programa constituye sin duda, un instrumento que no tiene precedente, al ser el IFE la “*casa de la democracia*”, por nosotros mismos debemos de empezar. Así que dentro de la vida y labor diaria de los que pres-

tamos nuestro servicio a esta institución, debemos sembrar la cultura de no discriminación, de la equidad laboral y la democrática, entendida como un sistema de vida en el ámbito del acontecer de este espacio de trabajo.

Con la inclusión de las y los trabajadores del IFE en un ambiente de trabajo digno, libre de violencia, podremos conciliar las actividades del trabajo con la familia, ennobleciendo nuestras labores cotidianas.

Por último, indicó que si bien es cierto que se han cumplido, en sus términos, los objetivos para los cuales fue creada esta comisión temporal, no pasa inadvertido, para los que la integramos, consejeros, secretario técnico, representantes del poder legislativo y de los partidos políticos, que debemos dar seguimiento a las propuestas planteadas en el programa integral (el programa integral puede consultarse en: http://genero.ife.org.mx/docs/CG110-2009_ProgrContraDiscrimina.pdf).

Es necesario impulsar la prosecución de las acciones afirmativas, en él contenidas, y constatar su realización, es decir, que el IFE pase de las palabras a los hechos.

Como nota al margen debe mencionarse que el CG454/2011 relativo al acuerdo 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, en su primer punto de acuerdo señala que el programa integral de equidad de género y no discriminación, cuyo objetivo es la de promover la igualdad entre los ciudadanos y las ciudadanas con quienes el IFE interactúa y promueve la educación cívica y la cultura democrática, así como entre los hombres y mujeres que laboran en el propio instituto, absorbe y sustituye las actividades del programa integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el IFE.

II. Intervención en sesión extraordinaria del 16 de diciembre de 2009, respecto a la aprobación del Estatuto del servicio profesional electoral y del personal del IFE, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 15 de enero de 2010.

En esta participación la Consejera Elizondo señaló que el estatuto es de tercera generación, pues además de precisar y modificar algunos de los procedimientos del servicio profesional y del personal administrativo, contiene varias de las recomendaciones del programa integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior del IFE, entre las que mencionó las siguientes:

- En el estatuto se incluyó expresamente el derecho de todos los trabajadores a no ser discriminados y su correlativa obligación de realizar todo aquello que no implique prácticas discriminatorias.
- En cuanto a los procedimientos de contratación, se incluye la prohibición de que existan criterios discriminatorios que excedan los requerimientos específicos necesarios para desempeñar el puesto y que vulneren la igualdad de oportunidades o equidad de género para el acceso y ascenso en el empleo.
- Una propuesta innovadora la constituye el denominado permiso de paternidad.
- Esta reforma rescata el respeto y trato digno, no sólo con los superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, sino también con los terceros, con los que tengan relación en razón de su cargo o puesto y con aquellos que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones de este instituto, así como ante los representantes de los partidos políticos.
- Aunado a lo anterior, en el estatuto se inserta en un contexto vanguardista de existencia de medios alternativos de solución de conflictos; es decir, se contiene la figura llamada conciliación, la cual se ofrece como una herramienta alterna de solución de conflictos, en una amigable composición entre el personal del instituto, la cual estimo servirá para evitar la sujeción a un procedimiento disciplinario largo y que distrae de sus funciones a los servidores del IFE.

III. Intervención en sesión extraordinaria del 28 de abril de 2010, respecto a la presentación del informe de la Secretaría Ejecutiva con relación a las actividades realizadas para el desarrollo del programa integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior del IFE. Punto incluido a petición de la Consejera Elizondo.

El informe dio cuenta de múltiples acciones, tales como:

- Creación y operación de un sistema de quejas y denuncias sobre actos de discriminación, localizado en intranet del IFE.
- Prohibición de todo acto de discriminación en contrataciones de personas físicas y morales, por parte del instituto y establecimiento de un programa en apoyo a personas con discapacidad, así como la adecuación paulatina de espacios para las mismas.
- Toma de conciencia de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral como de la Dirección Ejecutiva de Administración sobre los temas de equidad laboral, de género y salarial, que aún dan señales de inequidad, con miras a asumir el compromiso con la equidad laboral.

- Compromiso y acciones en pro de elevar el servicio de los módulos de atención ciudadana que opera la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electorales, como aquellos espacios institucionales que más se relacionan directamente con los ciudadanos y ciudadanas del país.
- Difusión y asimilación por todo el personal del instituto de los derechos humanos. Proyección de convenios de colaboración con las comisiones de derechos humanos para apoyar con cursos y talleres virtuales y presenciales.
- El estatuto contiene una serie de artículos que establecen prohibiciones explícitas de conductas que denigren a las personas.
- Los trabajos que se estaban realizando en esa época para crear un código de ética para el IFE.

Durante su participación la Consejera Elizondo enfatizó que el buzón de quejas y denuncias de actos discriminatorios, que se puso en marcha desde abril de 2009, tiene que ir reflejando mejoras para el seguimiento puntual de esas quejas, a través de un seguimiento que no debe limitarse a lo estadístico sino de atención.

Mencionó que la declaración de política de no discriminación del IFE es un testimonio del compromiso, ya existen bases para la contratación del personal con discapacidad y adecuaciones de espacios, las disposiciones del estatuto contienen medidas tales como el derecho a la no discriminación y la licencia de paternidad.

De igual manera, subrayó la importancia de que todas las direcciones ejecutivas trabajen de manera conjunta para el desarrollo de las actividades a realizar, sobre todo la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC) y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE). No sólo la DECEyEC debe darle seguimiento, pues se pretende dotar a estos temas de un carácter permanente en esta institución. Ya no queda, en consecuencia, como un programa integral aislado de una comisión temporal.

IV. Intervención en sesión extraordinaria del 12 de agosto de 2010. Aprobación del código de ética.

La Consejera Elizondo recordó que “El Código de Ética” fue el resultado de los compromisos asumidos en la Comisión contra la Discriminación y a favor de una equidad laboral y una cultura democrática en el IFE. Realizó una síntesis de lo que, a su juicio, fueron los argumentos que se tomaron en cuenta al decidir sobre la conveniencia de aprobar el citado código.

Partió de una de las preguntas que, a este respecto, se han formulado los interesados en el tema: ¿Sobra la ética, dado que ya tenemos el derecho? Como respuesta a esta interrogante, la tendencia ha sido en sentido negativo, puesto que, la ética incluye compromisos, los cuales en reiteradas ocasiones no le corresponde normar al derecho. El derecho, se dice, establece las exigencias mínimas y la ética las exigencias máximas. La ética, privilegia el bien actuar, premia la realización del mayor esfuerzo en el hacer y ennoblece el valor de la excelencia. Por razón, se da sentido y pertinencia el implantar en los organismos públicos un código de ética.

Esta iniciativa se encamina a reforzar el desempeño institucional, apegado a los principios rectores de la función estatal electoral que establece nuestra carta magna, debe ser bienvenida como un instrumento útil para consolidar al IFE en un mayor nivel de confianza ciudadana. El Cofipe, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y el Estatuto del Personal del Instituto, por un lado y el Código de Ética por el otro, pueden complementarse en su función vinculante, disuasiva y persuasiva, para fortalecer a más de un régimen de obligaciones y derechos de los servidores públicos del instituto, un catálogo de deberes y estímulos de carácter moral para los mismos servidores.

Advirtió que el Código-IFE, nace como una pretensión para crear un elemento que fortalezca la conducta solidaria de nosotros como servidores del IFE y así promover en el personal los valores humanos compatibles con los cinco principios rectores institucionales de la función de todos los que aquí laboramos, procurando así una cultura de trabajo armónico e institucional.

A este código de ética la doctora Elizondo lo consideró como un llamado a la conciencia individual de los que trabajamos en esta importante institución, animándonos a intentar un perfeccionamiento personal en nuestro trabajo, que al mismo tiempo genere satisfacciones, tanto personales como institucionales y hasta sociales, por su trascendencia al entorno en que nos desenvolvemos como servidores públicos.

Consideró indispensable que el contenido del código sea hecho del conocimiento de todos los que laboramos en el IFE, así como a todo aquel que, en su momento, se incorpore a la institución, para que de esa manera exista un compromiso con aplicación en el desempeño cotidiano de nuestras funciones públicas. Al mismo tiempo, sugirió recabar desde el interior de cada oficina, de cada dirección, de cada área de esta institución cuáles serían a futuro los compromisos personales y grupales, con el propósito de dar cumplimiento al Código-IFE.

V. Intervención en sesión extraordinaria del 4 de julio de 2011. Aprobación del reglamento de fiscalización.

La participación de la Consejera Elizondo se enfocó en el tema del 2% del financiamiento público que los partidos políticos tienen que destinar a la promoción, capacitación y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, ya que fue una de las principales impulsoras en hacer llegar las voces de las organizaciones de la sociedad civil para que existieran mecanismos de control cuantitativos y cualitativos, con relación a la aplicación y comprobación de esos recursos.

Durante su intervención, indicó que la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres no es un tópico de números, ya que tiene un objetivo que implica acciones afirmativas.

Así recordó que en términos de la recomendación número 23 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1997, suprimir barreras jurídicas no es suficiente, la mujer necesita de todos los sectores de la sociedad para alcanzar una participación plena y efectiva, por lo que esa tarea deben dirigirla los estados partes, los funcionarios públicos y los partidos políticos, siendo éstos “el vehículo de transmisión de funciones en la adopción de decisiones”, lo cual se refleja en el artículo 41, base I, párrafo 2º de nuestra Constitución.

Resaltó que dicha recomendación se debe transmitir a los partidos políticos para que adopten medidas eficaces, entre ellas suministrar información, recursos financieros u otro tipo de mecanismos, para superar los obstáculos de la plena participación y representación de la mujer, toda vez que los partidos políticos constituyen un valioso entorno para que la mujer aprenda la política, la participación y la dirección.

En ese contexto, en nuestro país uno de los mayores logros derivado de las reformas legales y constitucionales en materia electoral de 2007-2008, fue sin duda la obligación de los partidos políticos a destinar el 2% de su financiamiento público ordinario para la capacitación, la promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, pues el poder legislativo coincidió en que ese 2% es un detonante importante para el avance real de la mujer en la vida política.

Mencionó que de los trabajos efectuados por la Unidad de fiscalización en el 2008 y 2009 se detectaron deficiencias con los reportes de gastos efectuados en los recursos asignados para ese rubro, por ejemplo, los relacionados con sueldos de dirigentes cuyas funciones tienen que ver principalmente con actividades políticas y sociales, viáticos, servicios en-

tre otros, sin que se vincularan con el cumplimiento de la obligación impuesta en la fracción V del citado artículo 78 del código comicial, por lo que el IFE impuso sanciones que fueron confirmadas por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

La Consejera Elizondo subrayó que era imprescindible que en el reglamento de fiscalización se establecieran medidas para vincular eficientemente la aplicación del 2%, ya que la correcta utilización de esos recursos no es un adorno, es una exigencia nacional e internacional, no es cuestión de gustos, es un mandato legal.

Destacó que con el reglamento de fiscalización se avanza en la materia con las siguientes acciones:

- Los partidos políticos deberán observar que la administración de los recursos erogados se realice con base en criterios no sólo de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, transparencia, control, rendición de cuentas, sino también al principio de equidad de género (artículo 281, párrafo 2º).
- Obliga a que los partidos políticos dentro de los 30 días siguientes a la aprobación del financiamiento público para actividades ordinarias permanentes por parte del Consejo General, deberán presentar un programa de gasto para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres (artículo 286).
- Incorpora conceptos que son importantes para delimitar el gasto destinado al 2%, porque en el artículo 286 párrafo 2, establece que los programas del gasto respectivo deberán retomar los elementos siguientes: acciones afirmativas, adelanto de las mujeres, empoderamiento de las mujeres, igualdad sustantiva, liderazgo político de la mujer, perspectiva de género.
- Señala de manera enunciativa y no limitativa el contenido de los cursos, talleres, seminarios, conferencias para favorecer el desarrollo de competencias para la participación política de las mujeres (conocimientos, habilidades y actitudes).
- Igualmente, establece que no forman parte del gasto programado: las actividades ordinarias permanentes de los partidos políticos nacionales, incluidas las referentes a gastos operativos, servicios personales y generales de la mujer u órganos equivalentes cuando no se relacione de manera directa y exclusiva con la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres (artículo 304, inciso a).
- Tampoco forman parte del gasto programado las erogaciones por concepto de hipotecas de oficinas, institutos y/o fundaciones de los partidos políticos nacionales, gastos relacionados con el manteni-

miento de líneas telefónicas, inmuebles, servicios de limpieza o seguridad, entre otras (artículo 304).

- Asimismo, incorpora un sistema de evaluación del gasto correspondiente a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, es decir se verificará el grado de cumplimiento de objetivos y metas en los indicadores registrados y todas las evaluaciones se considerarán como parte de la auditoría al destino y aplicación del gasto reportado en los informes anuales de los partidos políticos.

La Consejera Elizondo en esta intervención, propuso que se incluyeran para el perfeccionamiento de la reglamentación, conceptos fundamentales como el de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, ya que son los términos a que alude el artículo 78, párrafo V del Cofipe, esto tomando en cuenta que la interpretación de los sujetos obligados son diversas e incluso nulas en algunas ocasiones y consideró que a la sociedad en su conjunto habrá que facilitarle el camino para transitar al entendimiento de tales conceptos, cuya definición entregó al Secretario Ejecutivo.

Advirtió que es importante evaluar cómo estos avances reglamentarios para la ejecución y comprobación del gasto, se impactan en el cumplimiento fáctico de la obligación por parte los partidos políticos, por lo que consideró que es un gran acierto que se haya establecido un *sistema de evaluación del desempeño del gasto programado*, ya que nos ayudará a verificar los grandes avances, que sin duda, permitirán incrementar el nivel de cumplimiento en México relativo a los compromisos surgidos de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Finalizó su intervención con el comentario de que, cuando se destinan, reportan y acreditan los gastos en concordancia al fin que persigue el 2% del financiamiento público, los propios partidos políticos se fortalecen y al mismo tiempo enriquecen a nuestro país en lo que a igualdad de género se refiere. Toda conducta contraria es un retroceso, no sólo de números, sino en la justa distribución de beneficios, derechos, oportunidades, tareas y responsabilidades de la sociedad en su conjunto.

VI. Intervención en la sesión especial del 29 de marzo de 2012. Participación relacionada con el cumplimiento de la cuota de género en el registro de candidatos a diputados y senadores.

La Consejera Elizondo indicó que no se puede olvidar que en 2009 enfrentamos como país el fenómeno de “las Juanitas”, simulación que tra-

tó de frenar a nuestro país en la búsqueda de la igualdad sustantiva. En este proceso electoral, a través de la sentencia dictada en el SUP-JDC-12624/2011 y acumulados, la Sala Superior impuso el deber a los partidos políticos o coaliciones de nombrar, a través de los procedimientos democráticos establecidos en sus estatutos, como mínimo 120 y 26 fórmulas de candidatos (propietario y suplente) de un mismo género, para diputados y senadores, respectivamente.

Respecto a ese juicio, hubo quienes refirieron que el principio democrático relacionado con los procedimientos internos de selección debe privilegiarse sobre el principio de equidad de género, basados en el párrafo 2 del numeral 219 del Cofipe; sin embargo, a pesar de las divergencias de interpretación, con agrado vimos como todos los partidos y coaliciones entregaron las listas modificadas de sus candidatas y candidatos para renovar las Cámaras de Diputados y Senadores, acatando en tiempo el requerimiento que efectuó el Consejo General.

Mencionó que en esta sesión especial, vimos actualizado el pensamiento de Einstein que decía que hay una fuerza más poderosa que la fuerza de vapor, la fuerza eléctrica, la magnética o la atómica y es precisamente la fuerza de voluntad. Voluntad que asumieron los partidos políticos y coaliciones y lograron cumplimentar lo numéricamente ordenado por la Sala Superior.

Los partidos políticos buscaron las vías para impulsar a las mujeres en este ejercicio democrático y construir los mecanismos necesarios para que el género minoritario forme parte de las listas de candidatos para los distintos cargos de elección popular.

La importancia del papel que juegan los partidos políticos en estos temas, también se demuestra con el hecho de que tienen que destinar el 2% del financiamiento para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, por lo que en cada partido y coalición existen seguramente mujeres líderes que entienden la transcendencia de su participación. Lo anterior ha sido interés de este Instituto, tan es así que parte sustancial de las reformas al reglamento de fiscalización fue incluir los mecanismos cualitativos en la aplicación de ese 2%.

Reconoció la voluntad partidista para dar cumplimiento a cabalidad con la cuota de género. Indicó que quizás los tiempos no favorecieron que este procedimiento transitara por vías menos complejas y con el beneplácito de quienes participaron en el mismo. Sin embargo, manifestó su convicción de que en el futuro inmediato, las diversas fuerzas políticas llevarán a cabo, con oportunidad, las acciones afirmativas conducentes

para canalizar en forma óptima el presupuesto que para tal fin tienen asignado.

Ello permitirá que para los procesos electorales que vivamos a futuro, la formación de sus próximos cuadros de mujeres, no sean una excepción, sino una realidad donde sin duda, las mujeres tendrán un papel principal, y por qué no, quizá estemos en la antesala de no tener que referirnos a cuotas de género, por no ser más las mujeres un grupo vulnerable, al poder contender en condiciones de igualdad no sólo en el ámbito electoral, sino en todas las esferas de la vida social.

Finalizó su intervención señalando que la concepción y cumplimiento de las cuotas de género va más allá del aumento cuantitativo de mujeres en espacios de representación política y de toma de decisiones, representa un avance cualitativo en términos de profundizar respecto a los temas de igualdad sustantiva en nuestro país, en nuestra propia democracia.

VII. Intervención en la sesión ordinaria del 26 de julio de 2012. Presentación del informe sobre la participación del IFE en la sustentación del 7° y 8° informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW siglas en inglés).

Mediante oficio CE/MEG/152/12 de fecha 18 de junio de 2012, la Consejera Elizondo sugirió al doctor Leonardo Valdez Zurita, Consejero Presidente del IFE, que a los simulacros como a la misma sustentación del Informe, se designara ante Inmujeres un alto funcionario o funcionaria, con facultades de decisión e interlocución, pues se trata de un asunto en que se actúa en nombre del Estado Mexicano.

En preparación de la sustentación del informe de México, la Presidenta del Inmujeres hizo llegar, mediante el oficio INMUJERES/PRESIDENCIA/DGAAI/1614/2012 de fecha 26 de junio de 2012, invitación al IFE, a participar dentro de la delegación mexicana, a fin de sustentar ante el Comité CEDAW, el 7° y 8° informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

El Consejero Presidente, en oficio de fecha 6 de julio de 2012 numeral PC/265/12, en atención al interés y conocimiento del tema, extendió la invitación para que en representación del IFE, el Dr. Francisco Javier Guerrero Aguirre, Consejero Electoral del Instituto, formara parte de la delegación mexicana con este fin.

Bajo esos antecedentes, durante su intervención la Consejera Elizondo, en relación a la presentación del informe 7° y 8° informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la CEDAW, celebró que el Consejo General haya tenido la sensibilidad para que, en pleno Proceso Electoral Federal, impulsara la idea de que el IFE formara parte de la comitiva que representó al Estado mexicano, respecto al cumplimiento de la CEDAW.

Manifestó que ese informe permite visibilizar y reflexionar que los derechos de las niñas y las mujeres no son cuestiones ajenas o etéreas de nuestra labor diaria como servidores públicos. No pueden dejarse de lado, so pretexto de que por ahora no son importantes, pues hay otros tipos de actividades de intereses mayores.

Asimismo, reconoció el nivel y la calidad de representación que el Instituto tuvo en el Consejero Electoral Francisco Guerrero quien, acorde a la trascendencia de dicho evento, actuó con la diplomacia y sensibilidad que lo distinguen y a través de él, se pudo compartir al mundo los adelantos que hemos tenido del año 2010 a julio de 2012, relativo al ejercicio y protección de los derechos político electorales de las mujeres, muchos de los cuales se generaron no solamente por este Instituto y por el Tribunal Electoral, sino con la colaboración y con el esfuerzo de todos los partidos políticos representados en Consejo General y, además con el impulso y la participación de las mujeres que integran la propia sociedad civil.

Así por ejemplo, en el tema de cuotas de género, en el Proceso Electoral Federal 2012, gran lección nos dieron las demandantes e impulsoras SUP-JDC-12624/2011 y acumulados, pues ellas no obstante en tener diferentes preferencias políticas se unieron para impulsar un fin común: El derecho de la mujer para ser postuladas a un cargo de elección popular en términos de igualdad frente al hombre.

Por su parte, todos los partidos políticos y coaliciones en sus postulaciones, al cumplir con dicha cuota, coadyuvaron para que en el ámbito federal se diera el carpetazo al fenómeno “Las Juanitas”, mismo que lastimosamente en el ámbito Local y Municipal aún subsiste.

Reiteró que con ello podemos comprender que los temas de género y no discriminación, el cumplimiento de tratados internacionales en materia de derechos humanos no son cuestiones meramente de preferencias y filiaciones, tienen que ver con lograr de facto la igualdad sustantiva de México, ya que ese es el objetivo común para poder lograr una verdadera evolución como sociedad.

Por esa razón, a su juicio, no basta que hayamos rendido adelantos en materia de derechos políticos, ya que todavía en México no estamos libres de discriminación hacia las mujeres.

Por tal motivo, la Consejera espera que las diputaciones y senadurías reflejen el entendimiento y compromiso con el derecho de la no discriminación y la cultura para la paz, pues no hay que olvidar que desafortunadamente a México no le fue bien en la sustentación de los informes ante la CEDAW respecto al ejercicio y tutela de otro tipo de derechos de las mujeres y niñas que no pueden verse aislados, ya que son derechos humanos vinculados, juntos significan: “Alcanzar la igualdad de oportunidades y con ello generar una vida plena para todos”.

Reiteró que hay que seguir impulsando más los hechos que los discursos, pues hay que innovar métodos para fortalecer y motivar el ejercicio y protección de los derechos de las mujeres y niñas, haciendo valer el compromiso adquirido ante la CEDAW de compartir la experiencia exitosa del IFE en esta materia con las legislaturas locales, órganos administrativos y jurisdiccionales en materia electoral locales, a fin de dotar de elementos útiles para la búsqueda de condiciones mínimas a las mujeres de todo el país, atendiendo las diferentes circunstancias políticas locales.

Además, la Consejera Elizondo evidenció que hacen falta más estudios respecto a la brecha de género que existe en los partidos políticos y propuestas para su erradicación. Indicó que en el Micrositio de Género y Democracia del IFE, a pesar de que sigue mejorando y actualizando su contenido con el apoyo de las áreas y del Comité de Género y no Discriminación, se carece de un espacio enfocado a la niñez.

Aunado a esto, subrayó que tenemos que aumentar nuestros esfuerzos para profundizar nuestro acercamiento a las mujeres y niñas indígenas, facilitándoles el uso de herramientas tan importantes, como la ruta crítica para el acceso de las mujeres a los cargos de elección popular.

Se sumó al impulso referido por el Consejero Electoral Francisco Guerrero de difundir estos logros a nivel local.

Por último, manifestó que existe un deber con las mujeres que representamos el 52% del listado nominal de electores, pero también con las generaciones de niñas y jóvenes mexicanas, con nuestro propio personal administrativo y nuestros miembros del Servicio Profesional Electoral.

Los derechos de las mujeres en la vida pública y política no se agotan en las elecciones, y eso lo sabemos bien, nuestro deber es que en el ambi-

to de nuestras facultades, colaborando y coordinándonos también con otras dependencias y organismos coadyuvemos a conformar una sociedad culta, pacífica e incluyente.

Enfatizó que es urgente que nuestro país encuentre un balance a través del reconocimiento y respeto de todos los derechos de quienes integramos su otra mitad.

VIII. Intervención en la sesión extraordinaria de 11 de enero de 2013. Informe Final de Actividades del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación.

Durante su participación la Consejera Elizondo destacó el trabajo realizado por Natividad Cárdenas, Renato Hernández, Norma Angélica Ley, Jesús Rodríguez, Flor Zamora y, en su momento, por Ricardo Bucio, como integrantes del citado Comité.

Subrayó que democracia es inclusión y respeto, por lo que en ese contexto, el Comité Técnico dejó para el IFE una serie de propuestas para reflexionar, analizar y en su momento, atender. Sólo por mencionar algunas de dichas propuestas, la Consejera resaltó la necesidad de:

- Implementar nuevos cursos de sensibilización, capacitación y formación del personal del IFE para la promoción de la igualdad de género y el derecho a la no discriminación dentro y fuera del Instituto, que no tengan un efecto cuantitativo, sino cualitativo.
- Determinar los instrumentos necesarios para eliminar el acoso laboral y el hostigamiento sexual.
- Ampliar el liderazgo y la participación de las mujeres dentro de la estructura institucional, así como la eliminación de todas las formas de discriminación en la institución.
- Elaborar una guía práctica para el lenguaje no sexista.
- Crear una estructura especializada que promueva estos temas, con repercusiones dentro y fuera del IFE.

La Institución está obligada a dar atención a los resultados de los diagnósticos institucionales que se realizaron por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México y deberá planear y programar acciones contundentes en estos rubros.

A juicio de la Consejera Elizondo, el IFE tiene un gran desafío por delante. Debe realizar hechos concretos y acciones afirmativas eficaces, para lograr la igualdad, lo cual robustecerá su prestigio nacional e internacional.

IX. Intervención sesión extraordinaria 13 de marzo de 2013. Informe sobre las acciones realizadas en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación por el IFE en 2013.

Con este punto se atendió la solicitud que formuló la Consejera Macarita Elizondo a la Secretaría Ejecutiva para que se presentara un Informe sobre las acciones que ha realizado la institución en materia de igualdad de género y no discriminación, durante el primer bimestre del año, así como las acciones que se llevarán a cabo durante todos los siguientes meses.

Lo anterior, porque las acciones que impulsan la igualdad sustantiva, no deben ser recordadas o mencionadas exclusivamente en el contexto de un festejo como el Día Internacional de la Mujer, pues si bien es relevante que el IFE celebre esa fecha, también lo es que los esfuerzos realizados en pro del respeto al derecho de las mujeres, deben mantenerse presentes durante el año, pues involucran a toda la sociedad.

Por lo anterior, sugirió que este informe se difundiera a todas las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, y pidió su publicación en el micrositio de Género y Democracia.

La Consejera Elizondo reiteró que sabe que el Instituto aún tiene camino que recorrer para lograr la transversalización y por ello, tiene que encontrar las mejores vías para alcanzar pronto tal objetivo. Esto no es una labor fácil, pues implica romper paradigmas y luchar contra estereotipos. De ahí la importancia de la sensibilización y la capacitación de las servidoras y servidores públicos.

Entre algunas de las cuestiones que consideró trascendente impulsar, está la ponderación de la viabilidad de que en el Anteproyecto de Presupuesto de Egresos para 2014, se prevea la existencia del área encargada de la transversalización en el IFE.

En Consejo General manifestó que si no se quiere una Unidad de Género en el Instituto, debería pensarse en otras opciones, quizás en un Observatorio, de manera similar a como lo han hecho otras instituciones. Como referencia cercana, citó el caso de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), con el Observatorio de Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo Acuerdo de creación se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de diciembre de 2011.

X. Intervención en la sesión de 20 de junio de 2013. Primer Informe de Actividades del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

La Consejera Ma. Macarita Elizondo Gasperín impulsó que los informes del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral fueran cuatrimestrales y conocidos por el Consejo General.

Ante la presentación de este primer informe reconoció una vez más el hecho de que las áreas que se hayan comunicado y coordinado para presentar este Informe relacionado con las acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de las y los servidores del IFE, situación que ha sido un parte aguas en los 22 años de vida institucional.

Resaltó que tal como se desprende de este Primer Informe, en el IFE se han llevado a cabo diversas acciones y eventos en distintas Juntas Distritales, reuniones informativas para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres; seminarios y capacitación específica en materia de género; jornadas de detección de enfermedades para el personal del IFE, así como la mejora de los sitios electrónicos, con elementos de mayor accesibilidad, para personas con discapacidad visual.

Invitó a los partidos políticos y a la sociedad civil a seguir trabajando en los temas de género y no discriminación. Recalcó que tratándose del derecho a la no discriminación, se tienen que impulsar, más que las discordias, las coincidencias.

XI. Intervención en la sesión de 15 de julio de 2013. Dictamen Consolidado que presenta a consideración del Consejo General del IFE la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos y Proyecto de Resolución del Consejo General del IFE respecto de las irregularidades encontradas en el Dictamen Consolidado de la revisión de los Informes de Ingresos y Gastos de Campaña de los candidatos de los Partidos Políticos y Coaliciones correspondientes al Proceso Electoral Federal 2011-2012.

En su intervención subrayó que se presentó por primera vez un Dictamen Consolidado, que además de estar elaborado con un lenguaje incluyente, proporciona herramientas vanguardistas para el estudio y la toma de decisiones en cuestiones de género y no discriminación en el ámbito político.

Destacó que es la primera vez, incluso mundialmente, que se presentan de esta forma las cifras del financiamiento de campaña a candidatas a cargos de elección popular, por lo que este Dictamen, a su juicio, constituye un termómetro perfecto para ayudar a medir el impacto verdadero de la cuota de género, pues no es suficiente que se cumpla con esas cuotas, sino que, entre otras cosas, es prioritario dar seguimiento al apoyo financiero que se ofrece a las campañas de las candidatas por sus respectivos partidos políticos, máxime que no se puede negar que aún existen en este rubro tratos que deben modificarse y distancias que tienen que acortarse entre mujeres y hombres.

Por último, reconoció el esfuerzo de la Unidad de Fiscalización para lograr que el financiamiento de campañas se vea con perspectiva de género.

XII. Intervención del 29 de agosto de 2013, respecto a la aprobación de los “Lineamientos del Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del IFE, como medida especial de carácter temporal.”

La Consejera Elizondo refirió que estos lineamientos fueron un verdadero termómetro que necesitábamos en el IFE para medir el grado de compromiso que se tiene con el tema de la igualdad de género y las acciones afirmativas; para saber si efectivamente contamos con la voluntad suficiente de todos y cada uno de nosotros, hombres y mujeres, para ir disminuyendo las brechas entre géneros y coadyuvar a la eliminación de estereotipos que, nos guste o no, han segregado a la mujer solamente a la ocupación de ciertos cargos menores y con ciertas condiciones restringidas.

Advirtió que la desigualdad entre hombres y mujeres es una realidad que ha venido lesionando a la sociedad mexicana y a la democracia misma desde hace décadas, con la aprobación de estos lineamientos, el IFE tuvo la oportunidad de transformar esa realidad; sabemos que las causas de esta desigualdad son diversas, pero lo importante fue reconocer que tenemos esa deuda histórica para poder enfrentar esta situación y superarla lo mejor posible; refirió que con esta decisión el IFE seguirá avanzando hacia relaciones más equitativas, lo que implica llevar a cabo cambios culturales, en nuestras propias ideas y pensamientos, al interior de las familias, las escuelas, en las normas, en las relaciones entre las personas, y por supuesto, dentro de las instituciones.

Manifestó que las resistencias frente a este tipo de acciones siempre han sido intensas, se puede pensar que con su implementación se transgreden los derechos fundamentales de los hombres, pero no es así. Esta

medida especial es de carácter temporal y es bien conocida como “discriminación a la inversa”. Existen normas internacionales que avalan estas acciones en donde se privilegia el derecho de la mujer por ser una deuda histórica que la sociedad y sus instituciones se encuentran obligadas a proteger.

Recordó que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que si bien no es admisible crear diferencias de trato entre seres humanos, también lo es que no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio. Por tanto, la Suprema Corte sostiene que “la igualdad prevista por el artículo 4o. de la Constitución y en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, más que un concepto de identidad ordena al legislador no introducir distinciones entre ambos géneros y, si lo hace, éstas deben ser razonables y justificables”, tal como acontece con los Lineamientos que buscan, precisamente, un equilibrio ocupacional entre hombres y mujeres dentro del Instituto.

Reconoció la iniciativa de los integrantes del Consejo General por impulsar este tipo de acciones que tanto necesita nuestra institución para ser congruentes con otro tipo de medidas que se han emitido hacia el exterior del IFE; así como a todos los varones que son miembros del Servicio Profesional Electoral, por compartir esta decisión histórica, a través de su aceptación sin ningún tipo de enconos.

XIII. Intervención del 26 de septiembre (2). Segundo informe cuatrimestral del grupo de trabajo de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral.

Refirió que sería la última vez que estaría presente como Consejera en el informe que presenta el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral y por ese motivo agradeció profundamente a las y los funcionarios que han ofrecido su tiempo y voluntad para participar en esta tarea que en ocasiones parece poco apreciada pero que con toda seguridad toca fibras sensibles en las personas y que generan un cambio de actitud frente a los derechos humanos.

Este trabajo tiene sus orígenes en el año de 2008, en el cual 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 al interior del IFE, la cual tuvo el honor de presidir, a un mes de haber rendido protesta como Consejera. Al terminar la Comisión su objeto, se consideró la necesidad de continuar con estas tareas, por lo que en el año 2010, se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, cuya denominación cambió por la que conocemos actualmente.

Se encuentran realizando ya las acciones correspondientes para la elaboración del protocolo de acoso y hostigamiento sexual y laboral, que esperamos se encuentre concluido en el mes de octubre; además, se sigue avanzando en la organización del 60 aniversario del voto de las mujeres en nuestro país, en la que participan varias instituciones del Estado Mexicano. Cabe señalar que los compromisos que se adquieran de dicho evento, estarán sujetos a un observatorio ciudadano.

Este trabajo es el resultado de la coordinación de todas y cada una de las áreas del Instituto, la cual es un esfuerzo que realizan de manera constante y permanente desde hace varios años, cuyo origen se encuentra en una serie de actividades que se han llevado a cabo en el IFE y con base en ellas valdrá la pena advertir con claridad cuáles son los logros y los desafíos que tenemos en un futuro inmediato.

Sólo por mencionar un ejemplo, es necesario revisar con detenimiento la Declaración Queretana firmada en el Municipio de Ezequiel Montes en junio de 2011 en el primer encuentro con perspectiva de género que se llevó a cabo por primera vez en veinte años con los integrantes del Servicio Profesional Electoral. De las 18 declaraciones recibidas a la fecha, 11 de ellas han sido sujetas de acciones específicas a cargo de las direcciones ejecutivas o unidades técnicas del Instituto, por lo que las otras 7 declaraciones deberán ser atendidas en su momento a través de las actividades que realiza este Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral.

XIV. Intervención del 26 de septiembre (3). Acuerdo del Consejo General por el cual se aprueba la creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

Agradeció al Consejero Presidente doctor Leonardo Valdés Zurita, haber tomado en consideración las sugerencias emitidas por la oficina de la Consejera Elizondo, para la elaboración del presente acuerdo ya que algunas de las instituciones y dependencias del Estado Mexicano ya cuentan con estructura de género: la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, las Secretarías de Gobernación, de Relaciones Exteriores, de la Defensa Nacional, de Mariana, del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público, de Desarrollo Social; así como la Procuraduría General de la República. Además la Unidad de Género en el Gobierno de Veracruz y en las 16 delegaciones en el Distrito Federal.

La Unidad de Género y No Discriminación, en términos de la recomendación del Comité Técnico de expertos y expertas en materia de género,

deben concebirse bajo la idea principal de tratarse de una estructura que debe enfocarse no solamente a la operación de acciones afirmativas, sino también a la modificación y reeducación de la cultura y las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Por lo que también debe trabajar en temas fundamentales tales como: la cultura de la paz, la tolerancia, la revisión de las relaciones violentas, la modificación de políticas y prácticas institucionales y la no discriminación en las relaciones laborales como parte de sus actividades sustantivas.

Solicitó que la Junta General Ejecutiva, sea sensible a las propuestas que ha realizado a través del Consejero Presidente respecto a la estructura y atribuciones que debe contener esta Unidad de Género, así como al esfuerzo que ha venido realizando el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral y del cual nos acaban de dar cuenta en el punto anterior. Dicho de otra forma, lo trascendental de este partea-guas en el IFE es dar continuidad a los trabajos que sobre la materia han realizado las Direcciones Ejecutivas.

XV. Intervención del 26 de septiembre (4). Dictamen consolidado de la revisión de los informes anuales de ingresos y egresos de los partidos políticos nacionales correspondientes al ejercicio 2012.

Resaltó que debe existir un presupuesto claramente etiquetado al inicio del año por lo que hace al 2% vinculado con el liderazgo político de las mujeres y que cualquier cambio debe ser informado previamente a la Unidad de fiscalización, lo cual es importante señalar porque cuando efectivamente se destinan, reportan y acreditan los gastos en concordancia al fin que persigue el financiamiento público, los propios partidos políticos se están fortaleciendo y al mismo tiempo fortalece a nuestro país en lo que a la igualdad de género se refiere. Toda conducta en contrario es un retroceso, pues no se trata sólo de ajustar los pesos y centavos, sino de la distribución justa de beneficios, derechos, oportunidades, tareas y responsabilidades de la sociedad en su conjunto.

Por esa razón, recalcó algunas de las 27 recomendaciones que emite la Unidad de Fiscalización a los partidos políticos en este tema, coadyuvando con ellos en el uso adecuado de la prerrogativa del financiamiento público con sensibilidad al género, como la creación de la Unidad de Género al interior de los partidos políticos que impulse la deconstrucción de la cultura patriarcal, la sensibilización para disminuir la discriminación y la violencia, así como el trabajo en temas de masculinidades al interior de dichos institutos.

B. Participación en las comisiones

A lo largo del periodo que se informa, la Consejera Macarita Elizondo participó de manera constante y simultánea tanto en las comisiones permanentes del Consejo General establecidas en el artículo 116, fracción segunda, del Cofipe, como en los órganos en materia de transparencia y de política editorial previstos en el artículo 4, fracciones séptima y octava, del Reglamento Interior del IFE, así como en las comisiones temporales creadas por el Consejo General en marco del ya citado artículo 116 del Cofipe, fracción primera, y del artículo 4º, fracciones primera y segunda del Reglamento de Comisiones del Consejo General del IFE.

Como integrante y, en su caso, presidenta de distintas comisiones u órganos permanentes o temporales del Consejo General, la Consejera Macarita Elizondo participó en las tareas de supervisión de los trabajos desarrollados por el servicio profesional y administrativo del IFE, cuidando que se condujeran dentro de los parámetros, técnica y jurídicamente, adecuados, privilegiando la promoción, respeto y tutela de los derechos humanos, entre ellos, la igualdad y el derecho a la no discriminación.

Lo anterior, bajo el entendido que la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.

Sin duda, desde la fecha en que tomó protesta como Consejera Electoral la Doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín, a octubre de 2013, han existido cambios importantes tanto en el Estado Mexicano, como en el IFE, como integrante de éste.

En ese sentido, el escenario y tratamiento de derechos humanos como Estado no puede desconocer el actuar y devenir de la Institución, ni viceversa, pues una visión sesgada significa un freno al desarrollo de un país, y el entendimiento de la importancia de los derechos humanos fue una constante en el trabajo que la Consejera Elizondo realizó en las diversas comisiones, tanto de las que formó parte como a las que dio seguimiento puntual por conducto de sus asesoras y asesores.

Las Conserjera Elizondo formó parte de 20 Comisiones que se presentan en la siguiente tabla:

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>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 en el IFE.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez • Mtro. Arturo Sánchez Gutiérrez <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Hugo Alejandro Concha Cantú 	<p>Presidenta. D.O. 16 de julio de 2008.</p> <p>Periodo: 15 de agosto de 2008 al 31 de marzo de 2009.</p> <p>Primer informe</p> <p>Segundo informe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se creó la Comisión mediante Acuerdo CG291/2008 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 27 de julio de 2008 y publicado en el D.O. el 16 de julio de 2008. • Se le designó como Presidenta de la Comisión mediante Acuerdo CG353/2008 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 21 de agosto de 2008. • El Consejo General aprobó en sesión ordinaria del 31 de marzo de 2009 el acuerdo CG110/2009 mediante el cual aprueba el "Programa Integral en Contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al Interior del IFE, y su Correspondiente Aplicación". • Se distribuyó informe en la cuarta sesión extraordinaria de la Comisión celebrada el 26 de marzo de 2009. • Se entregó la documentación de la Comisión al Archivo Institucional mediante oficio CE/MEG/251/10 de fecha 10 de diciembre de 2010.
<p>Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández • Presidente • Dra. María Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez <p>Secretaría Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antrop. Marcela Rosas Méndez 	<p>Integrante D.O. 03 de septiembre de 2008.</p> <p>Periodo: 21 de agosto de 2008 al 30 de agosto de 2009.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante mediante Acuerdo CG353/2008 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 21 de agosto de 2008 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de septiembre de 2008.
<p>Comisión del Servicio Profesional Electoral.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Benito Nacif Hernández. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Jorge Egreen Moreno Troncoso 	<p>Integrante. D.O. 03 de septiembre de 2008.</p> <p>Periodo: 03 de septiembre de 2008 al 30 de agosto de 2009.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante mediante acuerdo CG353/2008 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General el 21 de agosto de 2008. Publicado en el D.O. el 3 de septiembre de 2008.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión de Seguimiento a las Actividades de 2008 y 2009 de las áreas de Comunicación Social, Asuntos Internacionales y Centro de Desarrollo Democrático del IFE.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dr. Francisco Javier Guerrero Aguirre • Dr. Benito Nacif Hernández <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Gonzalo Olivares de la Paz 	<p>Presidenta D.O. 12 de febrero de 2009.</p> <p>Periodo: 08 de enero de 2009 al 29 de enero de 2009.</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta mediante Acuerdo CG05/2009 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 8 de enero de 2009. Publicado en el D.O. el 12 de febrero de 2009. • Se presentó el Informe de la Comisión en la sesión ordinaria del Consejo General celebrada el 29 de enero de 2009. • El informe de la Comisión se presentó en la Sesión de la Comisión del 20 de enero de 2009. • Se entregó la documentación de la Comisión al Archivo Institucional mediante oficio CE/MEG/060/10 de fecha 17 de marzo de 2010.
<p>Comisión del Servicio Profesional Electoral.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dr. Benito Nacif Hernández <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Rafael Larios Santoyo 	<p>Integrante. D.O. 12 de octubre de 2009.</p> <p>Periodo: 01 de septiembre de 2009 al 02 de septiembre de 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante mediante acuerdo CG453/2009 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 2 de septiembre de 2009. Publicado en el D.O. el 12 de octubre de 2009.
<p>Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Presidente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. María Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez <p>Secretaria Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antrop. Marcela Rosas Méndez 	<p>Integrante D.O. 12 de octubre de 2009.</p> <p>Periodo: Del 03 de septiembre de 2009 al 02 de septiembre de 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se designó como integrante mediante acuerdo CG453/2009 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 2 de septiembre de 2009. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2009.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión Temporal del Consejo General del IFE para Realizar las Investigaciones y Estudios Técnicos que Permitan Determinar la Viabilidad o No de Utilizar Instrumentos Electrónicos de Votación en los Procesos Electorales Federales.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Arturo Sánchez Gutiérrez <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Rigel Bolaños Linares 	<p>Integrante. D.O. 26 de enero de 2010.</p> <p>Periodo: 16 de diciembre de 2009 al 21 de julio de 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante mediante Acuerdo CG678/2009 aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 16 de diciembre de 2009 y publicado en el D.O. el 26 de enero de 2010. • Informe Final y Diagnóstico presentado por la Comisión Temporal en la sesión del Consejo General celebrada el 21 de julio de 2010.
<p>Comisión de Reglamentos.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Virgilio Andrade Martínez • Dr. Benito Nacif Hernández <p>Secretaría Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtra. Rosa María Cano Melgoza 	<p>Presidenta D.O. 25 de junio de 2010</p> <p>Periodo: 03 de junio de 2010 al 21 de julio de 2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta mediante Acuerdo CG165/2010 aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo General el 3 de junio de 2010, publicado en el D.O. el 25 de junio de 2010. • El Consejo General aprobó en sesión ordinaria del 21 de julio de 2010 el acuerdo CG265/2010 por el que se "Reforma el Reglamento Interior del IFE, a fin de incluir a las Unidades Técnicas de Servicios de Información y Documentación y la de Planeación". • En la sesión ordinaria de la Comisión Temporal de Reglamentos de fecha 9 de julio de 2010 se aprobó, por unanimidad, el proyecto de reformas al Reglamento Interior del IFE, con la finalidad de incluir las atribuciones de la Unidad Técnica de Planeación y la Unidad Técnica de Servicios de Información y Documentación. • Se entregó la documentación de la Comisión al Archivo Institucional mediante oficio CE/MEG/195/10 de fecha 20 de agosto de 2010. • Se remitió la información que le corresponde a la Secretaría Técnica de la Comisión Temporal de Reglamentos mediante oficio CE/MEG/201/10 de fecha 25 de agosto de 2010.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Secretaría Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Angélica Pérez Juárez 	<p>Integrante. D.O. 08 de septiembre de 2010.</p> <p>Periodo: 23 de agosto de 2010 al 25 de agosto de 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante mediante Acuerdo CG278/2010 aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo General del 12 de agosto de 2010, publicado en el D.O. el 8 de septiembre de 2010.
<p>Comisión del Servicio Profesional Electoral.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dr. Benito Nacif Hernández • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Gonzalo Olivares de la Paz 	<p>Presidenta. D.O. 08 de octubre de 2010.</p> <p>Periodo: 03 de septiembre de 2010 al 23 de agosto de 2011.</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta mediante Acuerdo CG306/2010 aprobado en la sesión Extraordinaria del Consejo General celebrada el 14 de septiembre de 2010 publicado en el D.O. el 8 de octubre de 2010. • Se rindió el "Informe Final de la Presidencia de la Comisión del Servicio Profesional" entregado mediante oficio CE/MEG/234/11 de fecha 24 de agosto de 2011. • Se entregó la documentación de la Comisión al Archivo Institucional mediante oficios CE/MEG/257/11y CE/MEG/329/11.
<p>Comisión de Organización Electoral.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Francisco Javier Guerrero Aguirre. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Arturo Tapia Maldonado 	<p>Integrante. D.O. 11 de noviembre de 2010.</p> <p>Periodo: 31 de octubre de 2010 al 02 de marzo de 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como integrante provisional mediante acuerdo CG378/2010 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 31 de octubre de 2010, publicado en el D.O. del 11 de noviembre de 2010.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comité de Publicación y Gestión Electrónica.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Edmundo Jacobo Molina. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dra. Arminda Balbuena Cisneros. • Lic. Luis Emilio Giménez Cacho García • Lic. José Luis Alcudia Goya • Ing. René Miranda Jaimes • Lic. Juan Carlos Cuervo Escalona <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Luis Javier Vaquero Ochoa <p>Gestora de Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Fanny Aimé Garduño Néstor 	<p>Integrante. (Provisional)</p> <p>Periodo: 31 de octubre de 2010 al 21 de diciembre de 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 9 párrafo 1 fracción III del Reglamento del IFE en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública, como representante del Órgano Garante de la Transparencia y Acceso a la información, participó como integrante del Comité de Publicación y Gestión Electrónica.
<p>Órgano Garante de la Transparencia y Acceso a la Información.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • C.P. Gregorio Guerrero Pozas • Dr. Óscar Rodríguez Olvera <p>Secretaría Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtra. Rosa María Cano Melgoza 	<p>Presidenta. D.O. 11 de octubre de 2010.</p> <p>Periodo: 31 de octubre de 2010 al 21 de diciembre de 2011.</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta Provisional mediante Acuerdo CG379/2010 aprobado en sesión extraordinaria del 31 de octubre de 2010 Publicado en el D.O. del 11 de octubre de 2010. • Se presentó Informe anual relativo al año 2010 en la sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 2 de febrero de 2011. • Se presentó Informe Anual de la Presidencia de Órgano Garante de la Transparencia y Acceso a la Información, periodo de octubre de 2010 a octubre de 2011, mediante oficio P/OGTAI/068/11 de fecha 31 de octubre de 2011. • Mediante Acuerdo CG473/2011 aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo General del 21 de diciembre de 2011, publicado en el D.O. del 17 de enero de 2012, se designó a la nueva integración del Órgano Garante de la Transparencia y Acceso a la Información. • Se entregó informe Anual de la Presidencia del Órgano de la Transparencia y Acceso a la Información, mediante oficio CE/MEG/371/11 de fecha 21 de diciembre de 2011.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión de Organización Electoral.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez • Dr. Francisco Javier Guerrero Aguirre <p>Secretaria Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtra. Yolanda Ávila García 	<p>Presidenta. D.O. 29 de marzo de 2011.</p> <p>Periodo: 2 de marzo de 2011 al 07 de octubre de 2011. (El período anual de la presidencia de la Comisión se interrumpió con la integración de las llamadas Comisiones Unidas, identificadas en el Código como Comisión de Capacitación y Organización Electoral durante el Proceso Electoral)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se designó como Presidenta mediante Acuerdo CG69/2011 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 2 de marzo de 2011. Publicado en el D.O. el 29 de marzo de 2011. • Se entregó informe en la sesión del Consejo General del 7 de octubre de 2011, el cual fue aprobado en la tercera sesión ordinaria de la Comisión celebrada el 28 de septiembre de 2011. • Se entregó diversa información de la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica, generada entre el 25 de agosto y el 7 de octubre del presente año, durante el periodo de la Presidencia, mediante oficio CE/MEG/303/11 de fecha 14 de octubre de 2011. • Se entregó al archivo el acervo documental original de la Comisión del periodo del 2 de marzo al 6 de octubre de 2011, mediante oficio CE/MEG/372/11 de fecha 21 de diciembre de 2011. • Se entregó Informe de Actividades de la Presidencia Provisional de marzo a octubre de 2011 así como la minuta de la Tercera Sesión Ordinaria que celebró la Comisión el 28 de septiembre de 2011, mediante oficio CE/MEG/374 de fecha 21 de diciembre de 2011. • Se entregó Informe de la Comisión de Organización Electoral que comprende el periodo de enero a septiembre de 2011, el cual fue presentado y aprobado por la citada Comisión el 28 de septiembre de 2011, mediante oficio CE/MEG/375/11 de fecha 21 de diciembre de 2011. • Por Acuerdo CG473/2011 de fecha 21 de diciembre de 2011, se determinó la nueva integración de la Comisión de Organización Electoral para quedar conformada por la Consejera María Marván Laborde y el Consejero Francisco Javier Guerrero Aguirre, Comisión Permanente que continuará sus funciones una vez que se disuelva la Comisión de Capacitación y Organización Electoral al término del Proceso Federal Electoral 2011-2012.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión Temporal para la revisión del anteproyecto de las Políticas y Programas Generales 2012 del Instituto Federal Electoral y su alineación con el Sistema Integral de Planeación, Seguimiento y Evaluación Institucional</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. María Macarita Elizondo Gasperín • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez <p>Secretario Técnico: Mtro. José Luis Rodríguez Herrera</p>	<p>Presidenta D.O. 26 de mayo de 2011</p> <p>Periodo: 27 de abril a 23 de junio de 2011</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comisión se creó con carácter temporal mediante acuerdo CG133/2011 aprobado por el Consejo General del IFE en sesión extraordinaria del día 27 de abril de 2011, en el que también se le designa como Presidenta de la misma. • En Sesión Extraordinaria del día 23 de junio de 2011, se aprobó el CG186/2011 por el que se aprueban las políticas y programas generales 2012 del Instituto Federal Electoral, y su alineación al sistema integral de planeación, seguimiento y evaluación institucional.
<p>Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín. • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez. • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Secretaría Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Sonia Pérez Pérez 	<p>Presidenta. D.O. 27 de septiembre de 2011.</p> <p>Periodo: 25 Agosto de 2011 al 07 de Octubre de 2011. (El período anual de la presidencia de la Comisión se interrumpió con la integración durante el Proceso Electoral, de las llamadas Comisiones Unidas, identificadas en el Código como Comisión de Capacitación y Organización Electoral)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta mediante Acuerdo CG259/2011, aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 25 de agosto de 2011, publicado en el D.O. del 27 de septiembre de 2011. • Se entregó informe en la sesión del Consejo General del 7 de octubre de 2011, el cual fue aprobado en la tercera sesión ordinaria de la Comisión celebrada el 21 de septiembre de 2011. • Se entregó diversa información de la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica, generada entre el 25 de agosto y el 7 de octubre del 2012, durante el periodo de la Presidencia, mediante oficio CE/MEG/303/11 de fecha 14 de octubre de 2011.
<p>Comisión del Registro Federal de Electores.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez. Presidente • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Miguel Tirado Hernández 	<p>Integrante. D.O. 27 de septiembre de 2011.</p> <p>Periodo: 25 de agosto de 2011 al 20 de diciembre der 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se designó como integrante mediante Acuerdo CG259/2011 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 25 de agosto de 2011, publicado en el D.O. el 27 de septiembre de 2011.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Unidad Editorial.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín. • Dr. Benito Nacif Hernández • Lic. Edmundo Jacobo Molina • Dra. Arminda Balbuena Cisneros • Lic. Manuel Carrillo Poblano • Lic. José Luis Alcudia Goya <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Luis Javier Vaquero Ochoa 	<p>Presidenta. D.O. 27 de septiembre de 2011.</p> <p>Periodo: 25 agosto de 2011 al 07 de octubre de 2011. (El período anual de la presidencia de la Unidad Editorial, se interrumpió con la integración de las llamadas Comisiones Unidas, identificadas en el Código como Comisión de Capacitación y Organización Electoral durante el Proceso Electoral)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante Acuerdo CG259/2011 en sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 25 de agosto de 2011, publicado en el D.O. del 27 de septiembre de 2011, se le designó como Presidenta de la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica, en consecuencia, le correspondió la presidencia de la Unidad Editorial. • En razón de la falta de un integrante del Consejo General, se decidió que la Consejera continuara presidiendo la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica, y por tanto la Unidad Editorial, hasta en tanto fuera nombrado el Consejero Electoral faltante o hasta la conclusión de su encargo.
<p>Comisión Temporal para el Seguimiento del Calendario y el Plan Integral del Proceso Electoral Federal 2011-2012.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín. • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez • Dr. Lorenzo Córdova Vianello <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Jorge Lavoignet Vásquez 	<p>Presidenta. D.O. 24 de octubre de 2011.</p> <p>Periodo: 27 septiembre de 2011 al 22 de octubre de 2012</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comisión se creó con carácter temporal mediante acuerdo CG302/2011 aprobado por el Consejo General del IFE en Sesión Extraordinaria del día 27 de septiembre de 2012, en el que también se le designa como Presidenta de la misma. • Se presentó informe final de actividades el día 22 de octubre de 2012. • Se entregó la documentación de la Comisión al Archivo Institucional mediante oficio CE/MEG/253/12 de fecha 25 de octubre de 2012.
<p>Comisión del Registro Federal de Electores.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dra. María Marván Laborde • Dr. Lorenzo Córdova Vianello <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ing. Carlos Agustín Morales Muñoz 	<p>Presidenta . D.O. 17 de enero de 2012</p> <p>Periodo: Del 21 de diciembre de 2011 al 21 de diciembre de 2012</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le designó como Presidenta mediante Acuerdo CG473/2011 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 21 de diciembre de 2011, publicado en el D.O. del 17 de enero de 2012.

COMISIÓN	CARGO	OBSERVACIONES
<p>Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín. • Mtro. Marco Antonio Baños Martínez. • Mtro. Alfredo Figueroa Fernández <p>Secretaria/o Técnica/o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lic. Sonia Pérez Pérez • Lic. Gonzalo Olivares de la Paz 	<p>Presidenta. D.O. 25 de octubre de 2012.</p> <p>Periodo: 03 de octubre de 2012 a la fecha.</p> <p>Informe de labores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En razón del término del Proceso Electoral Federal 2011-2012, el Consejo General aprobó en sesión extraordinaria de fecha 03 de octubre de 2012, el Acuerdo CG662/2012 publicado en el D.O. del 25 de octubre de 2012 en el que se reinstalan las comisiones permanentes de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Organización Electoral, y además se ratifica la Presidencia de la Consejera Electoral Ma. Macarita Elizondo Gasperín en la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica. • En razón de la falta de un integrante del Consejo General, se decidió que la Consejera continuara presidiendo la comisión hasta en tanto fuera nombrado el Consejero Electoral faltante o hasta la conclusión de su encargo.
<p>Unidad Editorial.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín. • Dr. Benito Nacif Hernández • Lic. Edmundo Jacobo Molina • Dra. Arminda Balbuena Cisneros • Lic. Manuel Carrillo Poblano • Lic. José Luis Alcudia Goya <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. Luis Javier Vaquero Ochoa 	<p>Presidenta. D.O. 25 de octubre de 2012.</p> <p>Periodo: 03 octubre de 2012 al 31 de octubre de 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En razón del término del Proceso Electoral 2011-2012, el Consejo General aprobó en sesión extraordinaria de fecha 03 de octubre de 2012, el Acuerdo CG662/2012 publicado en el D.O. del 25 de octubre de 2012 en el que se reinstalan las comisiones permanentes de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Organización Electoral, y además se ratificó la Presidencia de la Consejera Electoral Ma. Macarita Elizondo Gasperín en la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica, en consecuencia, reasumió sus funciones como presidenta de la Unidad Editorial.
<p>Comisión del Registro Federal de Electores.</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín • Dra. María Marván Laborde • Dr. Lorenzo Córdova Vianello <p>Secretario Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mtro. David Bernal Hernández 	<p>Integrante. D.O. 30 de enero de 2013</p> <p>Periodo: Del 21 de diciembre de 2012 al 31 de octubre de 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ratificó la integración de la comisión mediante Acuerdo CG11/2013 aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General del 11 de enero de 2013, publicado en el D.O. el 30 de enero de 2013.

Ahora bien, con independencia de que en un apartado distinto se indicaran los logros, obstáculos y retos para el IFE, es preciso mencionar que entre los principales avances que se han dado en el Instituto con el impulso y apoyo de la Consejera Elizondo y como resultado del seguimiento al trabajo de las diversas Direcciones Ejecutivas, Comisiones y Acuerdos del Consejo General, están:

- Creación de un Código de Ética.
- Creación del Protocolo para la transición y no discriminación de los Derechos de las Personas Transgéneras y Transexuales que laboran en el IFE.
- Visibilización, análisis y difusión de las cuestiones de género y no discriminación a través diversos encuentros, foros (tanto presenciales como por internet) y coloquios, dirigidos tanto al interior como al exterior del Instituto.
- Realización y análisis de Diagnósticos Institucionales.
- Conferencias, cursos y talleres de género y no discriminación para el servicio profesional electoral y para el personal administrativo del Instituto.
- Normatividad a favor de la utilización de medios alternativos de solución de conflictos.
- Existencia y actualización constante de un micrositio de Género y Democracia, así como un sitio de Multidiversidad Cultural.
- Aprobación en sesión extraordinaria de 16 de diciembre de 2009 de la reforma integral al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del IFE, mediante la cual se incorporaron diversas acciones afirmativas; por ejemplo, se incluyó el derecho de los trabajadores a no ser discriminados y su correlativa obligación de realizar todo aquello que no implique prácticas discriminatorias; se crearon condiciones de trabajo para favorecer la equidad entre el personal, así como mecanismos tendientes a eliminar toda forma de hostigamiento o desigualdad laboral; en cuanto a los procedimientos de contratación, se incluyó la prohibición de que existan criterios discriminatorios que excedan los requerimientos específicos necesarios para desempeñar el puesto, y que vulneren la igualdad de oportunidades o equidad de género para el acceso y ascenso del empleo; además que, entre otras cosas, se incorporó la Licencia de Paternidad como derecho.
- Acciones afirmativas en el Servicio Profesional Electoral tanto en descripciones como en convocatoria de ingreso, respecto a lo cual la Consejera Elizondo remitió diversas sugerencias. por oficio CE/MEG/147/13, de fecha 23 de julio de 2013.
- Trabajos para la existencia de un Protocolo para la Atención y Prevención de los casos de Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual en el IFE.

- Acciones afirmativas para la integración de los Consejos Locales y Distritales para los procesos electorales federales 2011-2012, 2014-2015, bajo el criterio de paridad.
- Establecimiento en la Estrategia Nacional de Educación Cívica para el Desarrollo de la Cultura Política Democrática en México 2011-2015, de principios orientadores como la pluralidad, equidad, integralidad, pertinencia, relevancia, y articulación.
- En relación al principio de pluralidad, todos los programas y proyectos de la estrategia señalada, deben atender de manera efectiva la gran diversidad social y cultural que caracteriza a la población mexicana, como riqueza y condición para el ejercicio de derechos y reafirmando el carácter de política pública nacional de la Estrategia.
- En razón del principio de equidad, todos los programas y proyectos de la Estrategia citada deben partir de la identificación de condiciones que reproducen la desigualdad social, reconociéndola como obstáculo para el ejercicio de la ciudadanía y como factor que resta sustentabilidad a la democracia. Para ello es necesario incorporar el enfoque de género y el de interculturalidad de manera transversal en toda la Estrategia, así como el enfoque de juventud en la atención a población adolescente y joven. Estos enfoques previenen el riesgo de aplicar los mismos “medios” a sectores que por, la situación de exclusión o discriminación que les afecta, requieren de medidas afirmativas que contribuyan a cerrar esas brechas de inequidad que limitan su participación en condiciones de igualdad.
- Además, en los casos que sea adecuado, los proyectos deben focalizarse en los sectores de la población que enfrentan mayores restricciones para el ejercicio de sus derechos.
- Realización del Concurso Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil para Impulsar el Liderazgo Político de las Mujeres, cuyo objetivo general es el impulso el liderazgo político de las mujeres e incentivar su participación en los asuntos públicos para resolver problemáticas que les afectan.
- Difusión de spots e impresos a favor de la riqueza de la multidiversidad cultural, la igualdad de género y el derecho a la no discriminación. Debe resaltarse que el 17 de junio de 2010 el Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres) otorgó un reconocimiento al IFE con motivo del spot denominado “El lugar de la mujer”.
- Publicaciones relacionadas con Género y No Discriminación (Unidad Editorial).
- Entrega a la Secretaría de Educación Pública de los resultados de la Consulta Infantil y Juvenil 2012.
- Control, supervisión y tutela de las cuotas de género en candidaturas a cargos de elección popular, y difusión de la experiencia que se

tuvo en el proceso electoral federal 2011-2012 con las Legislaturas de las entidades federativas, Institutos y Tribunales Electorales Locales. Cabe mencionar que, la Consejera Elizondo, solicitó en su momento, que en materia de criterios aplicables para el registro de candidaturas a los distintos cargos de elección popular que presenten los partidos políticos y, en su caso, las coaliciones, ante los Consejos del Instituto para el proceso Electoral Federal 2011-2012, se analizara la viabilidad de incorporar algunas propuestas para fortalecer el cumplimiento de las cuotas de género.

- Remisión del Libro Blanco a la Cámara de Diputados en el que se contienen diversas sugerencias respecto al tema de cuotas de género.
- Fiscalización respecto al tema del 2% del financiamiento público que los partidos políticos tienen que destinar a la promoción, capacitación y supervisión del liderazgo político de las mujeres.
- Acciones a favor de la fiscalización con perspectiva de género.
- Acciones a favor de las personas con discapacidad tales como:
 - * La firma en octubre de 2010 del Acuerdo Nacional por los Derechos Políticos de las Personas con Discapacidad entre el IFE y los actores políticos y sociales.
 - * La realización el 14 de junio de 2011, del Foro Vulnerabilidad Social de las Personas con Sobrepeso y Obesas como un espacio en el cual se buscaron soluciones prontas e integrales a este problema desde un visión institucional, lo anterior porque existen estudios que sugieren que la incidencia de la discapacidad asociada a la obesidad y a otras enfermedades crónicas, también está aumentando entre la población en edad de trabajar.
 - * La inclusión del lenguaje de señas en los spots institucionales del IFE y en los debates presidenciales del pasado proceso electoral federal.
 - * La ubicación de las casillas en lugares en donde las personas con discapacidad tengan fácil acceso para ejercer su derecho votar.
 - * La aprobación de los modelos y la impresión de la boleta, de la mascarilla en escritura Braille para que las personas con discapacidad visual pueda marcar su boleta por sí mismos (CG248/2011).
 - * La aprobación para el proceso electoral federal 2011-2012, del Manual del Funcionario de Casilla que precisa *¿Qué hacer cuando se presentan electores con algún tipo de discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas?* Señalando, además de que pueden votar sin necesidad de hacer fila.
 - * La implementación de un sistema de citas programadas, ello aunado a que se han impartido cursos de derechos humanos para el personal del Instituto, y se suscribió un convenio con Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con discapacidad (CONADIS).

* Reestructura paulatina de instalaciones para brindar espacios físicos accesibles.

- Establecimiento del mes de Enero como el mes de la Salud en el IFE.
- Cursos en materia de prevención civil.
- Convenios y programas laborales a favor de la salud.
- Comisiones, Comités y Grupos encargados de realizar propuestas a favor de la institucionalización y la transversalización del Género y la No Discriminación.
- Establecimiento del Apuntalamiento de la Perspectiva de Género y No Discriminación como Política General del IFE.
- Optimización en la elaboración del proyecto de Anexo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, correspondiente a los diversos anteproyectos de Presupuesto de Egresos del IFE.
- Vinculación interinstitucional para la generación de una agenda pública articulada en materia de Género y No Discriminación.
- La creación de la unidad técnica especializada en materia de género y no discriminación, la cual fue propuesta mediante oficio CE/MEG/157/2013 de 21 de agosto de 2013.

Los tiempos y la integración del Consejo General del IFE de 2008 a 2013, favorecieron a que se escucharan muchas de las propuestas a favor del género, la no discriminación y la cultura laboral. En el IFE se tuvieron grandes avances, varios de los cuales tienen como sustento la introspectiva, la sensibilización, capacitación y actuación comprometida del IFE hacia una meta común: la igualdad sustantiva.

Cabe mencionar que en los caminos hacia esa meta, pudieron existir divergencias, pero sin duda se privilegiaron las coincidencias, mismas que tienen que subsistir en la nueva etapa que vivirá el IFE con motivo de una nueva integración, y en vísperas de un próximo proceso electoral, así como de una posible reforma constitucional y legal, pues no puede permitirse dar pasos hacia atrás.

III. LOS PASOS DEL IFE HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Como preámbulo de este apartado, es conveniente indicar que trabajar con perspectiva de género y bajo el principio de no discriminación es importante no sólo para cumplir con los mandatos internacionales a los que el Estado Mexicano se ha comprometido. También su incorporación tiene efectos positivos para la democracia, la vida social y en general el desarrollo de las naciones.



En ese sentido, tal como se sostiene por diversas organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones Públicas que actúan a favor de las mujeres, las políticas de igualdad y no discriminación son aquellas acciones públicas que explícitamente son diseñadas para modificar las condiciones de desigualdad que se producen como resultado de la asignación y la discriminación. Formular estas políticas no es un asunto simple, requiere modificar las políticas existentes, transversalizando la no discriminación y la perspectiva de género en los procesos que concurren en el diseño, implementación y evaluación de las mismas.

Una característica de la estrategia de transversalidad es que las transformaciones deben darse en el nivel interno de las organizaciones públicas y en el nivel externo de las mismas.

En el caso del nivel interno los cambios se deben dar en la cultura organizacional y el

clima laboral y con el nivel externo, se hace alusión a los servicios que las políticas otorgan a la población y que generan un valor público. Se debe transformar el impacto que las políticas tienen en la sociedad así como el modo interno de hacerlo, por lo que siempre es necesario mejorar y en su caso modificar los procesos de trabajo, pero enfocándose a tener un impacto en la cultura organizacional de modo que la igualdad y la equidad en el clima laboral sea un valor compartido y vivido por todos los servidores públicos. El supuesto de esta acción es que si los y las servidores públicos aprenden a vivir entendiendo el principio de no discriminación igualdad y la equidad como valores y prácticas cotidianas serán más sensibles para comprenderla y aplicarla.

Ahora bien, dentro de los fines del IFE se encuentra el de contribuir al desarrollo de la vida democrática, lo que no sólo se limita a la organización de las elecciones federales, sino que también abarca aquellas acciones que buscan la inclusión de todas y todos en la vida política del país.

Bajo ese contexto, el Instituto, con el impulso constante e incansable de la Consejera Elizondo, ha dado pasos firmes con miras de alcanzar la institucionalización y la transversalización del género y la no discriminación. En un recuento de ello, podemos citar la existencia de Comisiones, Comités y Grupos que han trabajado en ello.

Año, Comisión, Comité o Grupo	
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Creación y presidencia de la Consejera Elizondo de 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 en el IFE (15 de agosto de 2008 a 31 de marzo de 2009).
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del IFE. • Revisión y aprobación del programa integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior del IFE. • Aprobación del nuevo estatuto.
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea el "Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación", Ejecutiva el 22 de julio de 2010 (Acuerdo JGE80/2010). • En su integración no se encuentra la totalidad de direcciones, unidades y coordinaciones del IFE. • En sesión extraordinaria del 12 de agosto de 2010 se aprobó el Código de Ética.

Año, Comisión, Comité o Grupo	
2011	<ul style="list-style-type: none"> • En sesión ordinaria de 2011 se aprueba la creación del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación, a propuesta de la Consejera Elizondo (CG454/2011). • En el punto de acuerdo primero se indica que Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el IFE. • Celebración en Bernal, Municipio de Ezequiel Montes, Querétaro el Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del IFE con el objetivo de establecer las bases necesarias y lograr adelantos en materia de igualdad de género en el Instituto.
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de sesiones y reuniones de trabajo del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación. • Presentación por parte del Comité de Informes bimestrales al Consejo General.
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del Informe Final del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación. • Entrega de resultados de diagnósticos institucionales por parte de la UNAM. • La Junta General Ejecutiva, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2013, aprobó el acuerdo JGE12/2013 por el que se modifica la denominación, integración y funcionamiento del “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, por el de “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 IFE. El Grupo de Trabajo, está integrado por todas las Direcciones, Unidades y Coordinaciones del IFE, y tiene como invitados a asesoras y asesores de Consejeros Electorales. A este grupo también asiste la Contraloría. • Presentación de informes cuatrimestrales del Grupo. • Promovió la creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. • impulsó la realización del evento del 60 aniversario del voto de las mujeres celebrado del 23 al 27 de septiembre en el AGN, en colaboración con 16 instituciones, dependencias y organizaciones de la sociedad civil. Propuso la creación de una cápsula de tiempo denominada “Urna Conmemorativa” en donde las instituciones participantes depositaron documentos relevantes de la lucha de las mujeres para ejercer el sufragio.

La Consejera Elizondo, como presidenta de 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 en el IFE que brindó el mayor acompañamiento a los esfuerzos por construir el censo que revelara, *in situ*, la situación particular de los trabajadores del IFE y de sus condiciones laborales.



Lo anterior, con el fin de identificar aquellas prácticas discriminatorias que la inercia impedía reconocer. De esta primera integración de indicadores e información, se pudo determinar que de las 13 áreas que conforman las oficinas centrales, sólo nueve de ellas contaban estudios e investigaciones sobre el tema de discriminación, en tanto que, por lo que hace a la elaboración o impartición de cursos, talleres y seminarios sobre dichas temáticas, once de ellas no habían realizado ninguna.

Para fortalecer la discusión al interior del IFE sobre estas temáticas, se contó con el apoyo y asesoría del Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, con el cual se coordinó la realización de un conjunto de actividades para sensibilizar a los empleados y funcionarios del Instituto en la importancia de reconocer, teórica y empíricamente, las prácticas que dan sustento a la discriminación y a la desigualdad de género, así como las acciones que se deben adoptar para combatirlas. Por lo cual, se organizaron cinco pláticas de sensibilización, se diseñaron y difundieron un cartel, un folleto informativo y un separador de libros con mensajes alusivos a la campaña.

Paralelamente, se aplicó la “Encuesta sobre discriminación, equidad laboral y desarrollo de una cultura democrática al interior del IFE” entre las y los empleados del Instituto. Para incentivar una mayor participación, la Comisión Temporal solicitó a la UNICOM construir una versión electrónica del sondeo. Asimismo, se invitó a los trabajadores de la institución a conocerla a través de una leyenda escrita en el recibo de nómina. Finalmente, y como una de las principales acciones emprendidas por la misma comisión, fue la realización del “Programa de quejas y denuncias para la prevención, corrección y sanción de medidas discriminatorias en sus distintas modalidades y para el fomento de una cultura democrática



Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática

Recibir un trato diferenciado por motivos como tu origen, género, edad, condición social, de salud, religión, preferencias sexuales, opiniones, tu estado civil o apariencia... es discriminación.

¡Tú opinión es importante!

Participa en la **Encuesta sobre Discriminación, Equidad Laboral y Desarrollo de una Cultura Democrática** al interior del Instituto Federal Electoral. Recuerda que ésta es **anónima y confidencial**.

Podrás contestarla en Intranet del 13 de noviembre al 31 de diciembre o pedirla en formato impreso en la DECEYEC o con tu Vocal de Capacitación Electoral.

IFE
INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

al interior del IFE”, el cual estuvo disponible en la intranet en la dirección <http://intranet.ife.org.mx>, identificado con el link “Buzón de quejas y/o denuncias sobre actos discriminatorios”.

Una vez que la Comisión Temporal contó con los insumos de información y diagnóstico, procedió a elaborar el Plan Integral contra la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del IFE, cuyo objetivo consistió en emitir propuestas y acciones afirmativas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar actos o acciones discriminatorias (por cualquier causa) y de inequidad laboral, así como fomentar la cultura democrática al interior del IFE, mismo que fue aprobado por el Consejo General el 31 de marzo de 2009. Asimismo, se acordó que la Junta General Ejecutiva llevara a cabo mesas de trabajo con las diversas áreas del Instituto, así como con la Contraloría General, para la elaboración del Código de Ética del IFE, mismo que se aprobaría en sesión extraordinaria de 12 de agosto de 2010, mediante acuerdo CG277/2010.

Para dar seguimiento a las acciones establecidas en el Plan Integral se creó en sesión ordinaria de Junta General Ejecutiva el 22 de julio de 2010 (acuerdo JGE80/2010), el “*Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación*”, integrado por un representante de las Direcciones Ejecutivas de Prerrogativas y Partidos Políticos, del Registro Federal de Electores, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral, de Administración y de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

El 10 de junio de 2011 se celebró en Bernal, Municipio de Ezequiel Montes, Querétaro el Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del IFE con el objetivo de establecer las bases necesarias y lograr adelantos en materia de igualdad de género en el IFE. Encabezadas por la Consejera Elizondo y por las Vocales Ejecutivas Ana Lilia Pérez Mendoza (Querétaro), Olga Alicia Castro Ramírez (Zacatecas) y Marina Garmendia Gómez (BCS), las asistentes —funcionarias del servicio profesional electoral y la rama administrativa del IFE—, analizaron la situación de la mujer en el IFE, los avances en el acceso a los cargos de decisión, los obstáculos para el logro de la igualdad de la mujer y el hombre, el enfoque de género en los programas de Educación Cívica del Instituto y los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer en el Servicio Profesional Electoral. Asimismo, abundaron en la necesidad de continuar con acciones que promuevan la transversalidad de la perspectiva de género en el Instituto. Resultado de este esfuerzo se elaboró la Declaración Queretana, signada por las asistentes como un compromiso para seguir impulsando acciones afirmativas para alcanzar mayores espacios de oportunidad al interior del IFE.

Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática

El Instituto Federal Electoral está trabajando para hacer de esta Institución un referente de esfuerzo compartido por eliminar las brechas de la desigualdad y demostrar su compromiso con la democracia.

Para ello es preciso tu apoyo...

Participa en la Encuesta sobre Discriminación, Equidad Laboral y Desarrollo de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral, es anónima y confidencial.

Asiste a las pláticas introductorias sobre el tema de la discriminación.

IFE
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

Podrás consultarla en Intranet del 13 de noviembre al 31 de diciembre o pedirla en formato impreso en la DECEYEC o con tu Vocal de Capacitación Electoral.

Posteriormente, en sesión de 25 de agosto de 2011, el Consejo General aprobó el anteproyecto de presupuesto de 2012 del Instituto, y en el cual se estableció claramente que 19 millones de pesos que se habían considerado en partidas presupuestales de las unidades administrativas como el Centro para el Desarrollo Democrático, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos, y la Dirección Ejecutiva de Administración, quedarán etiquetados en un sólo Programa, para que la Junta General Ejecutiva presente una propuesta en materia de equidad de género y no discriminación con acciones al interior y exterior del IFE.

Así, con fecha 15 de noviembre de 2011, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2012. En el Anexo 10, denominado Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del citado Decreto, fueron asignados al Ramo 22, los 19 millones etiquetados a los programas de apoyo al proceso presupuestario, para mejorar la eficiencia institucional, planeación, concertación y control, capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía, formación de servidores públicos, y fiscalización de los recursos de los partidos políticos.

La propuesta específica que se presentó a consideración del Consejo General fue que esos recursos se etiquetaran, tal y como se ha mencionado, exclusivamente para los temas de equidad de género y no discriminación, indicándose con toda claridad que a propuesta de la Junta General Ejecutiva, el citado Consejo aprobará en forma posterior, un Programa para determinar la manera de invertir los recursos antes referidos en dichas materias, denominado “Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación”.

En esa tesitura, a propuesta de la Consejera Elizondo, se elaboró el acuerdo CG454/2011 denominado acuerdo 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.

Dicho acuerdo se aprobó en la sesión ordinaria de 21 de diciembre de 2011, y puntualmente señaló que el objetivo del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, es la de promover la igualdad entre los ciudadanos y las ciudadanas con quienes el IFE interactúa y promueve la educación cívica y la cultura democrática, así como entre los hombres y mujeres que laboran en el propio Instituto, absorbe y sustituye las activi-

dades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el IFE.

Asimismo, se aprobó la creación del Comité Técnico de Expertos en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría, cuya finalidad fue coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia, las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, para poder consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombre dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.

El Comité se integró por Ricardo Antonio Bucio Mújica (sólo por unos meses, ya que presentó su renuncia por actividades inherentes a CONAPRED, Consejo bajo su presidencia), Natividad Cárdenas Morales, Renato Hernández Loustalot Laclette, Norma Angélica Ley Sánchez, y Jesús Rodríguez Zepeda. En el caso de Ana María Tepichin Valle, declinó la invitación a formar parte del Comité por motivos personales.

Dicho Comité funcionó durante 2012, con el acompañamiento de la Consejera Macarita Elizondo, y se determinó también que sus integrantes participarían en el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”.

En sesión extraordinaria del Consejo General del IFE, de fecha 11 de enero de 2013, se tuvo por presentado el Informe Final del Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación (CTEMGyND). Las principales aportaciones del Comité Técnico fueron las siguientes:

- La definición de los criterios para la contratación y para la elaboración de los diagnósticos institucionales; supervisión de la elaboración de los diagnósticos institucionales a cargo de la UNAM y a cargo de la DEA, como parte del proyecto con recursos del Anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación. Estos diagnósticos se presentaron en el primer trimestre del año a las Consejeras y Consejeros Electorales y se turnaron al Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral;
- La elaboración de propuestas temáticas y sugerencias para mejorar los programas de sensibilización, capacitación y formación del personal del IFE, para promover la igualdad de género y el derecho a la no discriminación;
- La realización de un taller de inducción a la perspectiva de género;
- La revisión de los avances trimestrales de los proyectos institucionales con recursos del Anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación.
- La revisión de las políticas laborales vigentes en el Instituto; la formulación de sugerencias para la elaboración de una propuesta de

políticas laborales por parte de la DEA y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, y el envío de documentación especializada para identificar áreas de oportunidad y apoyar la elaboración de dicha propuesta de políticas laborales;

- La elaboración y aprobación de la propuesta de estrategia para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, así como todas las formas de discriminación, acoso y violencia laboral en el IFE;
- La presentación de propuestas metodológicas para evaluar las condiciones laborales y familiares, los impactos del Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, y los avances en la aplicación y comprensión de los valores humanos contenidos en el Código de Ética del IFE;
- La elaboración de los criterios generales para la elaboración de contenidos de la guía didáctica que oriente el uso de un lenguaje no sexista, inclusivo y no discriminatorio, así como la realización de observaciones a los borradores de la Guía Didáctica.
- La revisión del programa de comunicación interna del Instituto, elaboración de recomendaciones y envío de documentación especializada para apoyar la realización del Plan de Comunicación y Difusión Permanente para dar a conocer el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación;
- La revisión de los espacios virtuales del Instituto en Intranet e Internet en materia de género; recomendaciones y solicitudes de incorporación de información relativa a la igualdad de género y la no discriminación en los espacios web del Instituto para mejorar la accesibilidad de la ciudadanía y la información publicada en dichos espacios virtuales;
- La elaboración de recomendaciones para mejorar el diseño de las campañas de difusión institucionales para garantizar la comunicación no sexista y no discriminatoria;
- La aprobación del Informe Integral para insumo del Anteproyecto de Presupuesto para el Ejercicio 2013;
- La elaboración de propuesta de creación de la infraestructura de género para el IFE, y
- La petición a las áreas para que desarrollaran al menos cinco acciones afirmativas en su ámbito de competencia y las presupuestaran para 2013.

Tiene especial relevancia la sugerencia al IFE de la creación de una infraestructura especializada en materia de género y no discriminación, que se encargue de su transversalización, misma que la Consejera Elizondo ha promovido, incluso desde antes de la creación del propio Comité.

Dicha estructura, coadyuvará a incrementar el valor público de la Institución, y en términos de las sugerencias del Comité, traerá los siguientes beneficios:

- La modificación de cultura institucional para la igualdad, de tal manera que se tienda institucionalmente hacia una distribución más equilibrada de puestos directivos para mujeres y hombres.
- La promoción, coordinación y homologación en los criterios que toma el IFE para la protección y respeto de los Derechos Humanos.
- La coordinación para la participación del IFE en los distintos eventos internacionales y de seguimiento del tema.
- La implementación de políticas de prevención, reeducación, y protección para el respeto a los Derechos Humanos.
- El mejoramiento mediante acciones concretas afirmativas y de protección de las condiciones de ejercicio de derechos humanos para sus trabajadoras y trabajadores.
- La promoción de la cultura de la denuncia y del respeto a los Derechos Humanos.
- La revisión y reflexión bajo la metodología de la perspectiva de género de los productos que el IFE genera hacia la sociedad.
- La revisión y reflexión bajo la metodología de la perspectiva de género de los documentos normativos que rigen a la institución, así como su propuesta de mejora.
- La adopción y adaptación de normativas a nivel de legislación secundaria, políticas y directivas para la igualdad, de tal forma que sea posible ejercitar derechos sustantivamente.
- La coordinación y homologación en las temáticas de capacitación sobre género, derechos humanos, y no discriminación a las/los funcionarios del IFE independientemente de su adscripción.
- La generación y difusión de información estadística con criterios de género.

Es necesario mencionar que la implementación de una estructura o entidad necesita para su éxito que sea apoyada decisivamente por procesos paralelos de modificación cultural mediante capacitación y reeducación, así como de una profunda revisión normativa para la cual los diagnósticos institucionales de la UNAM brindan las guías conceptuales idóneas.

La Unidad de Género y No Discriminación, en términos de la recomendación del Comité, debe concebirse bajo la idea principal de tratarse de una estructura que debe enfocarse no solamente a la operación de acciones afirmativas, sino también a la modificación y reeducación de la cultura y las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Por lo que también debe trabajar en temas fundamentales tales como: las masculinidades, la cultura de la paz, la tolerancia, la revisión de las relaciones violentas, la modificación de políticas y prácticas institucionales y la no discriminación en las relaciones laborales como parte de sus actividades sustantivas.

Al respecto, debe subrayarse, que el Comité expresó su preocupación respecto al riesgo existente de que se complicara la institucionalización e incorporación de la perspectiva de género al no existir un área responsable de la coordinación y seguimiento de estos temas, entre el tiempo de finalización de las actividades del comité y la implementación de la estructura de género propuesta. Esta preocupación fue compartida por la Consejera Macarita Elizondo, quien consideró importante que el Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación” reactivara sus trabajos y modificará su integración y funcionamiento, en aras de la transversalización.

Por su parte, la Junta General Ejecutiva, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2013, aprobó el acuerdo JGE12/2013 por el que se modifica la denominación, integración y funcionamiento del “*Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación*”, por el de “*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 IFE.

El Grupo de Trabajo opera bajo un Programa y un Cronograma Anual de Trabajo, mismos que se elaboraron considerando la normatividad vigente que en la materia existe en el Instituto, y que se precisa a continuación:

- Programa Integral de Equidad de género y No Discriminación (aprobado por el Consejo General el 21 de diciembre de 2011, acuerdo ACG454/2011).
- Declaración de Política de No Discriminación, a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el IFE.
- Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral (31 de enero de 2013, Acuerdo JGE012/2013).
- Plan Estratégico Institucional 2012-2015 del IFE (aprobado por el Consejo General, 25 de julio de 2011, Acuerdo CG229/2011).
- Políticas Generales y Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 del IFE (aprobadas por el Consejo General, 14 de noviembre de 2012, Acuerdo CG713/2012).

Derivado de la experiencia de años anteriores, de las recomendaciones del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación (CTEMGyND), así como de la intención de fortalecer la institucionalización y transversalización de estos temas en el IFE, el Grupo consideró prioritario tener un programa que especifique los objetivos, actividades, tiempos y responsables para cada una de ellas.

Así, para el Plan Anual 2013, se retomaron 8 temas planteados desde el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad

laboral y de una Cultura Democrática al interior del IFE con sus respectivas actividades, -programa que posteriormente se renombró como Programa Integral de Equidad de género y No Discriminación-, y se añaden algunas actividades y acciones que surgen de las distintas propuestas elaboradas por el extinto CTEMGyND. Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación. Tales temas se enuncian a continuación:

1. *Capacitación al personal.* La sensibilización y capacitación básica del personal en materia de género y no discriminación resulta una de las acciones prioritarias, entendidas como base para los trabajos que lleve a cabo el IFE tanto al interior, como al exterior ya que constituyen el punto de partida para la elaboración de las políticas públicas que implementa.

2. *Mejora Laboral.* La mejora laboral consiste en otorgar condiciones óptimas para que el Instituto brinde las condiciones necesarias para garantizar un trato igualitario, democrático y respetuoso de los derechos humanos, en cumplimiento de la normatividad nacionales e internacional, se proporcionen las mejores condiciones que se traduzcan en una mejora en la productividad y en el servicio que, como institución pública del Estado Mexicano, se brinda a la ciudadanía.

3. *Diagnósticos periódicos.* Dada la reciente elaboración de los Diagnósticos Institucionales de la UNAM, se consideró pertinente dejar esta actividad para 2014. En ese sentido, aún y cuando no se considera una actividad como tal, se precisó que prioritario mantenerlo en mente para el proceso de planeación de la Institución y prever lo necesario para llevarlos a cabo.

4. *Programa para la atención de personas con discapacidad.* Las personas con discapacidad son un grupo poblacional que enfrenta mayores obstáculos que pueden, incluso, convertirse en discriminación. Por esa razón, se pensó en acciones específicas con la finalidad de mejorar sus condiciones en el desarrollo de sus labores y responsabilidades dentro del IFE.

5. *Difusión.* Los derechos del personal en términos de no discriminación, así como las acciones que se toman para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación, requieren de visualización y conocimiento por parte de quienes laboramos en el IFE, para además, hacerlos exigibles. En ese sentido, la difusión de éstos representa un eslabón importante para el éxito de estos procesos.

6. *Quejas.* Contar con mecanismos eficaces y eficientes para resolver la problemática que al interior del IFE se pudiera presentar, específica-

mente en lo relacionado con discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral, es una práctica necesaria para el ejercicio de los derechos humanos y laborales de quienes trabajamos en el IFE, así como para la adecuada institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.

7. Eliminación de brechas. Aun cuando las instituciones emprenden un trabajo de no discriminación y de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, existen brechas que perjudican a ciertos grupos por la falta de esa visión previamente. En muchos de estos casos, esas brechas tienen un cierre lento.

Es por ello que llevar a cabo acciones temporales que permitan cerrar las brechas, sin que se afecte los derechos de otras personas, es deseable para lograr mejores condiciones al interior de una institución, y refuerza visiblemente la institucionalización y transversalización la perspectiva de género y la no discriminación, así como mejorar la situación laboral.

8. Acciones adicionales al Programa Integral. Dado que las condiciones en las que se formuló el Programa Integral han ido modificándose dentro del propio IFE, se consideró que con la intención de complementar e integrar un plan más robusto, es recomendable incluir algunas acciones en materia de género y no discriminación que son posibles llevar a cabo en el 2013. Entre ellas se incluyeron las propuestas de la Consejera Elizondo



Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral

consistentes en: a) proponer la creación de un Observatorio de temas de género o no discriminación, y b) la visibilización de eventos en esa materia, que vayan más allá del discurso y que concreten con propuestas y acciones, entre ellos, la Conmemoración del 60 Aniversario del Voto de la Mujer en México.



De igual manera, con el apoyo de la Consejera Elizondo, se determinó que el Grupo de Trabajo incluyera en sus actividades el análisis y propuestas de atención a los resultados de los Diagnósticos Institucionales elaborados por la UNAM, denominado

“Las Mujeres y los Hombres que trabajan en el IFE. Condiciones y Actitudes sobre Género, Discriminación, acoso, violencia, seguridad e Higiene Laboral”, el cual está estructurado en tres partes:

- Diagnóstico sobre desigualdad, discriminación, acoso y violencia sexual en el IFE.
- Estudio sobre salud, seguridad laboral e higiene en el IFE.
- Análisis jurídico sobre la normatividad interna del IFE. Desafíos institucionales en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

El Grupo de Trabajo a la fecha ha rendido dos Informes cuatrimestrales, y en uno de los apartados subsecuentes de este informe, se visibilizarán los avances, oportunidades, y retos que en la materia de género y no discriminación ha detectado.

No obstante lo anterior, debe observarse que si bien se reconoce el gran trabajo del Grupo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, a juicio de la Consejera Elizondo, el siguiente paso para superar obstáculos y atender los retos para lograr la transversalización en el IFE, es la creación de una estructura especializada que este dotada de gobernabilidad y que impacte en todos las acciones y procesos.

En ese tenor, la Consejera Elizondo mediante oficio CE/MEG/157/13, de fecha 21 de agosto de 2013 remitió al Dr. Leonardo Valdés Zurita, Consejero Presidente del Instituto, su propuesta para la creación de una Unidad o Coordinación en Materia de Género, misma que es acorde al contenido del Capítulo 5, del Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Huma-

nos en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, en el que desde 2003, se propone impulsar la creación de comisiones especializadas, así como mecanismos internos que garanticen la transversalidad de la perspectiva de género.

En términos generales la propuesta de la Consejera Elizondo fue la siguiente:

- Crear la Unidad de Transversalización de la Perspectiva de Igualdad de Género como unidad técnica especializada adscrita a la Presidencia.
- El o la titular de la Unidad de Transversalización de la Perspectiva de Igualdad de Género tendrá el nivel de Titular de Dirección de Unidad Técnica, y la designación se hará por el Consejo General, a propuesta del Consejero Presidente.
- Para conformar la estructura se dotará de facultades a servidoras o servidores públicos que ya laboran en el Instituto y que participan de manera activa en el Grupo de Trabajo de Género, No discriminación y Cultura Laboral del IFE, lo anterior a manera de que existan enlaces en las diversas Dirección Ejecutivas, Unidades, Coordinaciones y Órganos Desconcentrados, que permitan la transversalización Institucional.
- Para la correcta atención de los temas igualdad y no discriminación en la institución se requiere reconocer que existen dos dimensiones o ejes de implementación:
 - a. Eje de actuación interno (Condiciones de igualdad y no discriminación al interior de la institución).
 - b. Eje de actuación externo (Atención al acceso de derechos humanos a las usuarias/usuarios del IFE y de sus productos).
 - c. Eje de actuación Interinstitucional (Atención a organismos y entidades distintos al IFE que requieren coordinación o reportes en materia de género y no discriminación).
- Para atender el proceso de transversalización es necesario que desde el Consejo General y a propuesta de la Unidad se generen, entre otras acciones, las siguientes:
 - a. Reasignación de funciones y capacitación en género de un enlace en cada área ejecutiva y de órgano desconcentrado para asumir las funciones de enlace de género. (No menos de Subdirección y vocales ejecutivos).
 - b. Homologación normativa interna en Estatuto y Reglamento con instrumentos internacionales.
 - c. Reconocimiento y responsabilidad institucional de la función de tutela de derechos humanos.

- d. Protocolos, Procedimientos internos explícitos y con manuales de procedimiento en materia de igualdad de género, ética pública y no discriminación.
 - e. Políticas de protección institucional a las víctimas.
 - f. Presupuesto institucional sensible al género y diferenciado.
 - g. Generación de Indicadores transversales para la igualdad y no discriminación.
 - h. Generación de estadística institucional sensible al género.
 - i. Incorporación al proceso de Planeación, evaluación y seguimiento de la perspectiva de género.
 - j. Capacitación permanente en competencias para género. Igualdad y no discriminación.
 - k. Creación de un programa permanente de difusión de la igualdad y la no discriminación.
 - l. Creación de un sistema de medición de la violencia de género y acoso laboral.
 - m. Creación de políticas generales para las áreas comunicación social.
 - n. Promoción de cultura institucional de igualdad, ética pública y no discriminación.
- La Unidad dependerá del Consejero Presidente para garantizar el nivel jerárquico, atribuciones y funciones definidas y conforme a las recomendaciones internacionales.

Es importante mencionar que mediante oficio CG241/2013, el Consejo General aprobó la creación de la UTPIG, quedando pendientes las funciones y su estructura.

Finalmente, debe observarse que la planeación y la presupuestación son piezas claves para la interiorización y protección del género, el derecho a la no discriminación y la mejora de condiciones laborales.

Respecto a estos rubros, hay que recordar que antes no existía en el IFE, como una Política General el Apuntalamiento de Género y No Discriminación, y que esto es un paso significativo, ya que actualmente obligatoriamente tiene que impactarse en la planeación institucional, a través de la sistematización y consolidación de las estrategias, programas y proyectos, utilizando tres ejes rectores: el desarrollo humano, la institucionalización y la transversalidad en cada programa.

Por otro lado, no hay que olvidar que cuando inició en 2008 el tema de un anexo presupuestario específico para la Igualdad, los recursos del IFE se destinaban solamente hacia el exterior. Posteriormente, fuimos, poco a poco, cambiando esa tendencia, pues era necesario entender que las

instituciones públicas al ser integradas por personas tienen que eliminar desde su interior dinámicas del pensamiento producto de una cultura estereotipada, esto con la finalidad de proporcionar una efectiva respuesta a la promoción, respeto y protección de los derechos humanos, entre los que se encuentran, desde luego, la igualdad y el derecho a la no discriminación. (Colocar gráficas que Unidad de Planeación elaboren en cuanto a la evolución del presupuesto de género y no discriminación)

No obstante lo anterior, el IFE está en un periodo de transición a fin de que la planeación y el presupuesto no se entienda, jamás por nadie, limitado a un único anexo, sino que para ser eficaces deben elaborarse con un enfoque integral y transversal, contando con indicadores cualitativos internos.

IV. LOS AVANCES, OBSTÁCULOS, OPORTUNIDADES Y RETOS DEL IFE Y LOS COMPROMISOS ASUMIDOS A 60 AÑOS DEL VOTO DE LAS MUJERES EN MÉXICO

Mediante oficio CE/MEG/143 /13 de fecha 19 de julio de 2013, la Consejera Ma. Macarita Elizondo Gasperín, solicitó al Mtro. Luis Javier Vaquero Ochoa, Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Presidente del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, lo siguiente:

- Un análisis de los compromisos contenidos en la Declaración Queretana (surgida del Primer Encuentro con Perspectiva de Género en 2011).
- Un documento elaborado por el Grupo de Trabajo, en el que se dé cuenta de forma exacta, sucinta y con lenguaje ciudadano e incluyente, de los avances que durante estos últimos cinco años hemos tenido como institución, así como los obstáculos superados, y retos por enfrentar.

Lo anterior, con la finalidad de dar a conocer dicha información y que el IFE siga planeando y ejecutando acciones a favor del género y la no discriminación, lo que se traduce en la consolidación de una democracia incluyente.

En ese sentido, es relevante dar a conocer que los compromisos que se han cumplido de la Declaración Queretana, los avances que durante estos últimos 5 años hemos tenido como institución, así como los obstáculos superados, y retos por enfrentar, en síntesis, son los siguientes:

De las 18 declaraciones derivadas del Primer Encuentro con Perspectiva de Género celebrado en junio de 2011 en Bernal, municipio de Ezequiel Montes, en Querétaro, 11 de ellos han sido sujeto de acciones específicas a cargo de las direcciones ejecutivas o unidades técnicas del Instituto.²

² En la primera sección del Anexo 1, denominada “Análisis del cumplimiento de los compromisos contenidos en la Declaración Queretana”, se encuentra la información específica sobre las acciones realizadas para su atención.

Estos compromisos y las acciones desplegadas para su atención son las siguientes:

Primera declaración: promover entre los integrantes del IFE el reconocimiento y respeto de los derechos humanos, con el fin de garantizar condiciones de igualdad en el disfrute de sus derechos laborales, políticos y electorales de las mujeres.

La Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica coordinó la impartición del curso de sensibilización en derechos humanos por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), dirigido a todo el personal administrativo y del Servicio Profesional Electoral (SPE) de órganos centrales y desconcentrados, el cual incluyó un módulo titulado “Educación con equidad y perspectiva de género”. En esta capacitación, que fue resultado de la firma del Convenio de Colaboración entre el IFE y la CNDH del 30 de agosto de 2010. Como resultado de esta actividad, se logró la participación de 7,819 personas, de las cuales 5,532 estaban adscritas a los órganos desconcentrados y 2,287 a oficinas centrales.

Por su parte, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral implementó un esquema de Difusión para comunicar que la UNAM, por convenio con el IFE, llevaría a cabo los diagnósticos institucionales con perspectiva de género del Programa Integral de Igualdad de Género y No Discriminación. El medio utilizado por la DESPE para realizar esta acción fue el Boletín “La DESPE comunica”. Este mismo instrumento de difusión ha servido para publicar artículos referentes a los temas de No Discriminación, Equidad Laboral, Derechos humanos y Cultura Democrática.

Segunda declaración: buscar implementar políticas y planes al interior del IFE para fomentar la igualdad de género, así como el real y efectivo goce y disfrute de los derechos laborales de las mujeres.

En el 2011, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral integró para toda la estructura del IFE objetivos específicos, líneas de acción y observaciones para promover la Política Institucional de No Discriminación para favorecer la Equidad Laboral y una Cultura democrática en el IFE. En 2012, no se emitió una política específica en el IFE relacionada con el tema; sin embargo, en 2013, se determinaron objetivos estratégicos.

Asimismo, en el marco de la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2012-2015, quedó establecida como política general del Instituto el “apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación”, que en lo correspondiente a la planeación estratégica de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, ha sido retomado mediante la definición

del objetivo estratégico relativo a “impulsar el fortalecimiento de una política de institucionalización y transversalización de igualdad sustantiva”.

En julio de 2013, la Comisión de Presupuesto del IFE sugirió al GTGNyCL diseñar una política para fomentar igualdad sustantiva, misma que se ha trabajado para su aprobación dentro de la planeación institucional.

Tercera declaración: diseñar y desarrollar estrategias para lograr la igualdad entre hombres y mujeres al incrementar el conocimiento de la perspectiva de género, de la cultura democrática y sus valores, para eliminar la brecha de la desigualdad y las prácticas de discriminación en las que se manifiestan sesgos sexistas.

Es la declaración con mayor número de acciones registradas, entre las que se encuentran:

1. En 2012 se brindó capacitación a quienes integran el Servicio Profesional Electoral para promover la cultura de la igualdad de género y no discriminación; en materia de prevención del hostigamiento y el acoso sexual y laboral, derechos políticos de las mujeres y uso de lenguaje de género. En 2013, la capacitación impartida por Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral estuvo dirigida a transversalizar el tema de género y no discriminación entre el personal del Servicio Profesional Electoral.
2. La publicación del sitio Género y Democracia, cuyo propósito es difundir el cumplimiento de las disposiciones legales en materia electoral de los partidos políticos a favor de la igualdad de género, así como informar a la ciudadanía y las organizaciones civiles de las acciones que garantizan y respetan la promoción, capacitación y desarrollo del liderazgo político de las mujeres en México (CDD).
3. Investigación sobre la cultura de la legalidad, valores democráticos y participación política de las mujeres en México (CDD y Colmex).
4. Reuniones informativas para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres (CDD).
5. Investigación sobre los efectos de la capacitación electoral en la formación de ciudadanía y de habilidades de liderazgo con perspectiva de género (CDD y FLACSO).
6. Elaboración de la Guía para facilitar a las mujeres, conocer los pasos necesarios para acceder al 2% del financiamiento público ordinario previsto para la capacitación, la promoción y el desarrollo del liderazgo político (CDD).
7. Curso tutorial “Fiscalizar el 2%: verificar con Perspectiva de Género (CDD).

8. Publicaciones y producción de materiales audiovisuales para promover la igualdad de género y los valores de la cultura democrática (CDD y DECEyEC).
9. Diseño e implementación del Modelo de Educación para la Participación Equitativa (DECEyEC).
10. Apoyo para el desarrollo de las actividades del Grupo de Ética, Equidad de Género y No Discriminación, el Comité Técnico de Expertas(os) en Materia de Género y No Discriminación, y en el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral (DECEyEC).

Cuarta declaración: impulsar la capacitación de todo el personal del IFE en los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género.

Entre las acciones desarrolladas para atender este compromiso se encuentran:

1. La Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica coordinó la impartición del Curso de sensibilización en derechos humanos por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), dirigido a todo el personal administrativo y del Servicio Profesional Electoral (SPE) de órganos centrales y desconcentrados, el cual incluyó un módulo titulado "Educación con equidad y perspectiva de género". En esta capacitación, que fue resultado de la firma del Convenio de Colaboración entre el IFE y la CNDH del 30 de agosto de 2010. Como resultado de esta actividad, se logró la participación de 7,819 personas, de las cuales 5,532 estaban adscritas a los órganos desconcentrados y 2,287 a oficinas centrales.
2. La capacitación impartida a MSPE para promover la cultura de la igualdad de género y no discriminación para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual y laboral, los derechos políticos de las mujeres y el uso de un lenguaje de género.
3. Diseño y elaboración del tutorial de sensibilización: igualdad de género y democracia sustantiva (CDD).
4. Se hizo accesible la guía de lenguaje no sexista de INMujeres en la intranet del IFE y se ha dado difusión para su conocimiento y utilización.

Quinta declaración: organizar cursos, talleres y diversos eventos académicos con el fin de proporcionar información especializada en materia de género al personal que labora en el IFE, lo cual permitirá a su vez, replicarse a la sociedad en general.

Además de las acciones de capacitación durante 2010 y 2011, derivadas del convenio signado con la CNDH y referidas anteriormente, la CAI

llevó a cabo distintos eventos, entre ellos: el Seminario Internacional “Balance de los derechos políticos de grupos en situación de vulnerabilidad” y el Seminario internacional “Derechos políticos de personas con discapacidad en México: una asignatura pendiente”.

El Centro para el Desarrollo Democrático ha organizado distintos eventos, tales como los coloquios “La Democracia mexicana en clave de género”, seminarios y talleres sobre derechos políticos de los pueblos indígenas y foros regionales como el referido a la democracia intercultural con jóvenes indígenas, el Foro “Jóvenes, partidos políticos y democracia” o el Foro “Comunicación sin discriminación”. Asimismo, el 7 de marzo del presente año, en el marco del día mundial de la mujer, tuvo lugar el Foro “Las cuotas de género y los caminos de México hacia la igualdad sustantiva”.

Séptima declaración: promover la incursión de mujeres a puestos de nivel superior dentro del IFE, tratando de lograr la paridad entre hombres y mujeres.

El 24 de julio de 2013, quienes integran la Comisión del Servicio Profesional Electoral acordaron en su sesión extraordinaria, impulsar que el Concurso Público 2013-2014 sea exclusivo para aspirantes mujeres.

Destaca también la paridad de mujeres y hombres que ocuparon el cargo de consejera o consejero electoral propietario en los consejos locales y distritales del Proceso Electoral Federal 2011-2012, mediante el Acuerdo CG325/2011 del 7 de octubre de ese año.

Novena declaración: implementar acciones que faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas del IFE y coordinar las actividades para fomentar la transversalidad de la perspectiva de género.

Los esfuerzos más destacados para atender este compromiso se encuentra en la integración de las instancias especializadas que han tenido lugar en el IFE: el Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación; el Comité Técnico de Expertas(os) en materia de Género y No Discriminación y el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, el cual cuenta con la participación, como integrante o invitado, de todas las direcciones ejecutivas, unidades técnicas y oficinas de los órganos centrales del Instituto; así como la definición del objetivo estratégico 2014-2015 de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica relativo a impulsar el fortalecimiento de una política de institucionalización y transversalización de igualdad sustantiva.

Décima declaración: combatir desde cualquier posición laboral la violencia hacia la mujer, en todas sus manifestaciones dentro del IFE y garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres dentro del IFE, de acuerdo con los principios rectores de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Además de las acciones de capacitación emprendidas hacia el personal del Instituto, la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del IFE, dio lugar a la previsión de las bases jurídicas para conciliar un ambiente laboral en el que se privilegie la Igualdad, la No Discriminación y la Equidad Laboral en los cinco procesos del Servicio Profesional Electoral.

Asimismo, en el marco de los trabajos del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral desarrollados durante 2013, se estableció la creación de un Subgrupo de Trabajo para el desarrollo del Protocolo Integral en materia de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en atención a la actividad establecida en el cronograma de actividades 2013 del mencionado grupo de trabajo relativa a la elaboración de una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Décima segunda declaración: contribuir como vigilantes de la debida observancia de la normatividad en materia de género tanto nacional como internacional y combatir su elusión, procurando que la representación femenina tenga como resultado efectos positivos y multiplicadores en el cumplimiento de los fines, funciones y tareas del IFE.

Como parte de la atención de este compromiso, fueron elaborados acuerdos relativos a los criterios aplicables para el registro de candidaturas, de registro de solicitudes, de cumplimiento de cuota de género, de sustituciones, cancelaciones y acatamientos del TEPJF; así como la participación del IFE, el 17 de julio de 2012, en la delegación mexicana que sustentó el 7° y 8° Informe Consolidado de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que tuvo verificativo en la sede de las Naciones Unidas en la ciudad de Nueva York.

Décima tercera declaración: denunciar cualquier hecho que fomente la discriminación o malas prácticas en contra de las mujeres que laboran en el IFE.

Destaca la implementación del buzón para la recepción de denuncias y quejas en materia de discriminación, inequidad laboral y acoso sexual.

Desde el inicio de operaciones de esta cuenta se definió que por la naturaleza de los temas, los correos anónimos no son susceptibles de procesamiento. Asimismo, se elaboraron dos documentos de regulación: las instrucciones para el uso del Buzón para la recepción de denuncias y quejas en materia de discriminación, inequidad laboral y acoso sexual; y los lineamientos para el trámite de las quejas y/o denuncias que sobre actos de discriminación presentan los trabajadores del Instituto a través del Buzón, que para tal efecto ha dispuesto en la página de intranet del Instituto.

Décima cuarta declaración: evitar que los contenidos, lenguaje o maneras de relacionarse al interior del Instituto refuercen estereotipos discriminantes por condición de género.

Como parte de la atención de este compromiso, durante 2012 se promovió la elaboración de una guía didáctica que oriente el uso de un lenguaje no sexista, inclusivo y no discriminatorio aplicable para todas las áreas del IFE en su comunicación interna y externa; sin embargo, no fue posible concretar la elaboración de la guía didáctica debido a irregularidades identificadas por las y los expertos del CTEMGyND respecto al primer borrador entregado por el proveedor contratado. En tal sentido, se trata de una asignatura pendiente para el Instituto, no obstante que en el Manual de Estilo del IFE aprobado por la Unidad Editorial del IFE se incluyó un apartado sobre el uso de lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Los puntos de la Declaración Queretana de los cuales no se ha registrado alguna acción para atenderlos son los siguientes:

- Sexta declaración: proponer, diseñar y desarrollar programas de adelanto profesional que permitan a las mujeres que laboran en el IFE ampliar los conocimientos sobre sus derechos, la forma de ejercerlos y los mecanismos de acceso a mejores puestos de trabajo.
- Octava declaración: promover actividades para el intercambio de experiencias entre las mujeres que laboran en el IFE para evaluar los avances de los objetivos del desarrollo de la perspectiva de género en la Institución.
- Décima primera declaración: enfocar la atención para prevenir y buscar erradicar conductas hacia aquellas mujeres que sufren de una doble o triple discriminación del Instituto, tales como: mujeres con discapacidad, adultas mayores, madres solteras, mujeres con preferencias sexuales diversas, entre otras.
- Décima quinta declaración: fomentar la incorporación de la perspectiva de género y de los derechos humanos en la aplicación e interpretación en la normatividad del Instituto.



Intervención de la doctora Elizondo en la Declaración Queretana

- Décima sexta declaración: realizar investigaciones sobre los efectos de la discriminación por género al interior del IFE.
- Décima séptima declaración: conocer, promover y fortalecer los mecanismos ya existentes al interior del IFE para impulsar la igualdad de género.
- Décima octava declaración: combatir las acciones que tengan como finalidad evitar toda distinción, excusión o restricción que anule el reconocimiento y/o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Para subsanar la falta de atención de estas declaraciones se propone reforzar las actividades de coordinación, planeación y programación de actividades, realizadas en el marco del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, de conformidad con los instrumentos de planeación institucional.

A tales retos además, se deben sumar los compromisos asumidos por el IFE el 27 de septiembre de 2013, en el evento conmemorativo del 60 Aniversario de Voto de las Mujeres en México.

En ese contexto, el IFE aún tiene retos que enfrentar, mismos que seguramente serán atendidos por la y los Consejeros que seguirán integrando el máximo órgano de dirección del Instituto, y por aquellos

funcionarios y/o funcionarias que nombrará la Cámara de Diputados, para ocupar tal cargo.

Este informe únicamente pretende reconocer el trabajo realizado en materia de género, no discriminación y cultura laboral, proporcionando una pequeña mirada de la situación del Instituto en estos temas, a fin de seguir motivando una actitud proactiva que tienda a trascender los muros del Instituto, en beneficio de una sociedad que requiere impostergablemente un cambio cultural, el cual es propio de una democracia incluyente.

No perdamos de vista que aunque podamos considerar exigua la aportación que en lo personal podamos ofrecer, lo cierto es que sumada con otras y con otros apoyos, permite potencializarla y valorarla, por lo cual agradezco siempre la coadyuvancia con la que conté de los Consejeros Electorales sobre estas iniciativas.

Debemos recordar que la igualdad y el derecho a la no discriminación son derechos humanos, y como autoridades y ciudadanía tenemos que hacer propia la frase de Kofi Annan, Exsecretario General de las Naciones Unidas: *“Los derechos humanos son sus derechos. Tómenlos. Defiéndanlos. Promuévanlos. Entiéndanlos e insistan en ellos. Nútranlos y enriquezcanlos... Son lo mejor de nosotros. Denles vida”*.

Hago votos porque el Instituto Federal Electoral continúe dando vida a esos derechos, planeando, presupuestando y realizando acciones cualitativamente medibles, pues una democracia no puede mantenerse vigente sin la valoración y eficaz respeto y protección de los mismos.

*Doctora Ma. Macarita Elizondo Gasperín
Consejera Electoral del IFE*

2008-2013

