



## **INFORME TRIMESTRAL**

**ENERO-MARZO**

**2009**

**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 Instituto Federal Electoral**



**E**l presente informe reseña las actividades realizadas durante el primer trimestre del año en curso, en donde tuvieron verificativo tres sesiones ordinarias y tres extraordinarias. En este periodo se ha logrado concluir con los objetivos trazados por el Acuerdo de Creación CG 291/2008, esto es la materialización de:

- a) Un diagnóstico para identificar las prácticas de discriminación motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;
- b) Un programa para la prevención, corrección y sanción, en su caso, de medidas discriminatorias en sus distintas modalidades y para el fomento y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto;
- c) La inclusión de medidas tendientes a evitar la discriminación en la normatividad vigente; y
- d) La inclusión de acciones afirmativas tendientes a reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en el Instituto.

## SEXTA SESIÓN ORDINARIA

**C**on fecha 21 de enero de 2009 en el vestíbulo del auditorio del Instituto Federal Electoral se celebró la sexta sesión ordinaria de la Comisión que tuvo como orden del día el siguiente:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
2. Presentación, y en su caso, aprobación del acta o minuta de la Quinta Sesión Ordinaria celebrada el 17 de diciembre de 2008.
3. Seguimiento de acuerdos.
4. Presentación “Dimensionamiento de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral”.
5. Reporte sobre la recepción de las Encuestas en formato impreso y de la mecánica en la aplicación de éstas por parte de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.
6. Propuesta de procedimiento para la incorporación de los datos de las Encuestas en impreso, recibidas en la Secretaría Técnica de la Comisión, a la base de datos configurada por la UNICOM para la versión electrónica.
7. Presentación de elementos para la elaboración del Diagnóstico relacionados al tema de equidad laboral.
8. Propuesta de Declaratoria de no discriminación en la página de Internet del Instituto.
9. Asuntos Generales.



Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión temporal

En atención a la petición del Consejero Arturo Sánchez Gutiérrez, formulada en la Quinta Sesión Ordinaria, relativa al cruce de información entre los datos de edad, género y posición que ocupan los trabajadores del Instituto, se llevó a cabo la presentación de nuevos datos y graficas del “Dimensionamiento de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral” expuesta por la Lic. Yohali Pérez Portilla, asesora de la DECEyEC.

Los datos más relevantes de esta presentación fueron: de aproximadamente 14,099 trabajadores, incluyendo órganos centrales y desconcentrados, la mayoría está representada por hombres cuya edad oscila de los 31 a los 60 años de edad. Por otro lado en la ocupación de puestos operativos, se obtuvo que prácticamente las mujeres han alcanzado la igualdad en número, ya que representan el 48%, frente al 52% de hombres. Sin embargo la brecha se acrecentó, al reducirse el número de mujeres al 24%, frente al 76% de hombres para mandos medios; mientras que para mandos superiores, la diferencia es más dramática pues tan solo el 5% está representado por mujeres, frente al 95% de hombres.

Asimismo, se demostró que en oficinas centrales, puestos de relevancia, se encuentran ocupados por jóvenes entre 18 y 30 de edad, mientras que en órganos desconcentrados los puestos de mayor relevancia los desempeña personal con un promedio de edad de 61 años en adelante. Ahora bien por lo que hace a la ocupación de puestos de permanencia, toma de decisiones y responsabilidad, no se ha alcanzado la paridad entre mujeres y hombres. Finalmente del análisis realizado se encontró que el número de hombres casados es mayor que el de mujeres, atendiendo a que hay más hombres trabajando en el Instituto Federal Electoral y que el número de mujeres solteras y divorciadas es mayor que el de hombres.



En vista de la información presentada se acordó por los miembros de la comisión la conveniencia de solicitar a la Dirección Ejecutiva de Administración y a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral la actualización de los datos y numeralia proporcionada en el mes de septiembre, con la finalidad de contar con la información más completa posible para su incorporación al Diagnóstico.



Integrantes de la Comisión en la sesión ordinaria del 21 de enero de 2009

En seguimiento a los trabajos de la Comisión relacionados con la aplicación de la “Encuesta sobre discriminación, equidad laboral y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral” y toda vez que el plazo para la contestación de la misma transcurrió del 13 de noviembre al 31 de diciembre de 2008, el Secretario Técnico por medio de oficio Núm. DECEyEC/0010/2009, de fecha 6 de enero de 2009, solicitó a los Vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica de las Juntas Locales Ejecutivas y Juntas Distritales Ejecutivas remitir en sobre cerrado las Encuestas contestadas por los trabajadores, que en formato impreso se encontraban contenidas en cajas tipo urna, y que informaran brevemente, la mecánica desarrollada en sus Vocalías para la aplicación de la Encuesta, así como los procedimientos empleados para salvaguardar el anonimato de los trabajadores y la confidencialidad de los datos vertidos en ellas.

De tal suerte que en un primer corte al 15 de enero de 2009 se recibieron 1165 encuestas en la Dirección Ejecutiva de Capacitación y Organización Electoral, mismas que fueron enviadas por parte de las Juntas Locales y Distritales de las siguientes entidades federativas: Aguascalientes; Baja California; Baja California Sur; Campeche; Chiapas; Chihuahua; Distrito Federal; Guanajuato; Guerrero; Hidalgo; Jalisco; Nuevo León; Puebla; Querétaro; Quintana Roo; San Luis Potosí; Sonora; Tabasco; Tamaulipas; Tlaxcala; Veracruz; Yucatán y Zacatecas.



Encuestas sobre discriminación, equidad laboral y desarrollo de una cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral

En esta misma sesión, se presentó ante la Comisión, una propuesta de la Secretaría Técnica del procedimiento para la incorporación de los datos de las Encuestas en impreso, a la base de datos configurada por la UNICOM para la versión electrónica. Dicha propuesta fijó las bases para la apertura de sobres y el conteo de formatos escritos de la Encuesta remitidos por órganos desconcentrados, conteo que se llevó a cabo del 26 de enero al 3 de febrero de 2009; por otro lado se consideró la necesidad de resguardar las encuestas incorporadas al sistema clasificada como “temporalmente reservada” hasta que los trabajos de la Comisión concluyan.



Sexta Sesión Ordinaria

En esta sesión el Consejero Mtro. Marco Antonio Baños Martínez por conducto del Dr. Francisco Bedolla Cancino, realizó la presentación de los elementos para la elaboración del Diagnóstico relacionados al tema de equidad laboral, en donde se hizo énfasis en las vertientes de Igualdad material, violencia laboral, conciliación trabajo-familia y clima laboral digno, dicha propuesta fue sometida a consideración de los integrantes para que dentro del término de 2 días pudieran hacer llegar por escrito sus observaciones a la Secretaría Técnica. Finalmente el Consejero Baños se comprometió a entregar para la siguiente sesión ordinaria un esquema para la elaboración de un diagnóstico Integral en materia de discriminación, equidad laboral y cultura democrática.

## INFORME A CONSEJO GENERAL

**E**l 29 de enero de 2009 se rindió al Consejo General el Informe semestral de actividades de la Comisión, que incluyó las actividades realizadas en el periodo de agosto a diciembre de 2008, dando con ello cumplimiento a la obligación señalada por el punto de acuerdo **Cuarto** del CG 291/2008, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 2008, mismo que señala: “*Cuarto. La Comisión informará al Consejo General de los avances en la persecución de sus objetivos en cada sesión ordinaria o cuando lo considere oportuno*”.

## SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA

**T**uvo verificativo el día 18 de febrero de 2009 en el vestíbulo del auditorio del Instituto Federal Electoral con el siguiente Orden del día:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
2. Presentación, y en su caso, aprobación del acta o minuta de la Sexta Sesión Ordinaria celebrada el 21 de enero de 2009.
3. Seguimiento de acuerdos.
4. Adecuación del Plan de Trabajo de la Comisión.
5. Adecuación del Cronograma de Actividades de la Comisión.
6. Reporte sobre la apertura de sobres y captura de las Encuestas remitidas por los órganos desconcentrados.
7. Propuesta de análisis de la información de la Encuesta.
8. Esquema para la elaboración de un diagnóstico Integral en materia de discriminación, equidad laboral y cultura democrática dentro del Instituto Federal Electoral. (Consejero Marco A. Baños)
9. Asuntos Generales.



Consejeros Electorales integrantes de la Comisión temporal y Secretario Técnico

En esta sesión, se presentó ante sus integrantes la propuesta de adecuar el Plan de Trabajo y el Cronograma de actividades, tomando en consideración que las vertientes de Igualdad material, violencia laboral, conciliación trabajo-familia y clima laboral digno, deberían de tener un espacio específico de análisis en esta Comisión temporal, situación que necesariamente implicaba el desarrollo de nuevas tareas y actividades, así como fechas de realización de las mismas. Con base en lo anterior el Consejero Marco Antonio Baños presentó el “Esquema para la elaboración de un diagnóstico Integral en materia de discriminación, equidad laboral y cultura democrática dentro del Instituto Federal Electoral”.



Sesión del 18 de febrero de 2008 en el vestíbulo del Auditorio del Instituto Federal Electoral

Por otra parte, en cumplimiento al “Procedimiento para la incorporación de los datos de las Encuestas en impreso, recibidas en la Secretaría Técnica de la Comisión, a la base de datos configurada por la UNICOM para la versión electrónica”, aprobado en la Quinta Sesión Ordinaria de la Comisión, celebrada el 21 de enero de 2009, se informó sobre las dos reuniones para el desahogo de las actividades previstas para el conteo de los cuestionarios enviados por los órganos desconcentrados, así como de la urna ubicada en la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC). Así, ambas reuniones se llevaron a cabo en la Sala de Juntas de la DECEyEC y siguieron una dinámica similar:

- a) En primer término, se tomó la asistencia de los miembros de la Comisión presentes; posteriormente se agruparon los paquetes en orden alfabético por entidad federativa, para proceder a la apertura de cada uno de ellos y contabilizar las Encuestas al interior de los mismos.
- b) Se cotejó que el número de cuestionarios indicados en los oficios, mediante los cuales las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas remitieron las Encuestas, coincidiera con el número de instrumentos que efectivamente se encontraban en los paquetes.
- c) En los casos en que las cifras no resultaron idénticas, se contabilizó nuevamente registrando en el Acta las cifras exactas y los incidentes que se presentaron durante el desarrollo de la actividad.



Apertura de urnas y conteo de Encuestas en formato impreso



Como resultado de estas actividades, se obtuvo que el número total de Encuestas impresas registradas durante los dos procedimientos fue de: 2,252. Entonces, una vez concluido el conteo, personal de la DECEyEC llevó a cabo la captura de cada una de las respuestas marcadas en la Encuestas remitidas, a la base de datos configurada por la UNICOM; con el debido cuidado y manejo de los instrumentos y la confidencialidad de los datos, con la finalidad de evitar la duplicidad en el registro de las Encuestas. El procedimiento de captura finalizó el 6 de febrero de 2009 y por ello fue reportado en esta sesión ordinaria.

|  |             |
|--|-------------|
| Encuestas contestadas en versión electrónica | 2117        |
| Encuestas contestadas en versión impresa     | 2252        |
| Total de cuestionarios                       | <b>4369</b> |

En virtud de que ya se contaba con el registro total de las encuestas en la base de datos diseñada por UNICOM, el paso siguiente era el relativo a establecer, por parte de la Secretaría Técnica, la propuesta de análisis de la información de la Encuesta. En este sentido el punto 7 del orden del día se desahoga, dando a conocer a sus integrantes que los datos a valorar serían: a) Índice de participación; b) Noción básica del concepto de discriminación; c) Percepción general sobre la discriminación al interior del Instituto Federal Electoral; d) Situación personal en relación con las prácticas discriminatorias en el Instituto Federal Electoral; e) Percepción sobre el efecto de la discriminación en factores de equidad laboral, ambiente laboral, conciliación familia-trabajo, actos de molestia y oportunidades en el empleo; f) Reconocimiento conductual personal de prácticas discriminatorias; g) Conocimiento de actos discriminatorios en el Instituto Federal Electoral; h) Cuestiones de inequidad laboral en relación con ciertos grupos (en situación de vulnerabilidad); i) Conciliación trabajo-familia; j) Rubros por atender en el Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral; k) Propuestas de los trabajadores y l) Sugerencias y observaciones del personal.

## SEGUNDA SESION EXTRAORDINARIA



Sesión extraordinaria 4 de marzo de 2009

En virtud de que los tiempos del proceso electoral, requieren de la participación prioritaria de todos y cada una de las personas que labora en el Instituto, la Comisión consideró pertinente cerrar la parte correspondiente a los aspectos descriptivos, para dar paso a los aspectos propositivos y con ello concluir la tarea para la que fue creada. Por lo anterior convocó de manera extraordinaria a sus integrantes el día 4 de marzo de 2009, en donde se conoció de los siguientes puntos del Orden del día:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
2. Listado de Legislación Nacional y Documentación Internacional en materia de discriminación y de equidad laboral.
3. Listado de bibliografía básica en materia de cultura democrática.
4. Informe con relación a diversos oficios enviados a distintas áreas del Instituto Federal Electoral.
5. Punto de acuerdo sobre la adecuación al Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades 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 Instituto Federal Electoral.

La principal finalidad fue dar a conocer el punto de acuerdo de los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión, en donde en esencia se sostuvo que debido a la naturaleza de los temas desarrollados por la Comisión, resultaba necesaria la colaboración de la mayoría de las áreas del Instituto involucradas en estas cuestiones como son: la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral; la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica; la Dirección Ejecutiva de Administración; la Dirección Jurídica; el

Centro para el Desarrollo Democrático; Unidad de Servicios de Informática; la Unidad Técnica de Servicios de Información y Documentación y la Contraloría General; y al ser estos meses previos a la Jornada Electoral eminentemente significativos para la organización del Proceso Electoral Federal, principalmente por lo que se refiere a las actividades de capacitación y organización electoral es menester priorizar las actividades relacionadas con el Proceso Electoral, privilegiando así la función específica para la cual el Instituto fue creado. Por lo tanto con todos los trabajos que ha realizado la Comisión, desde su creación, se contaba al día de esa sesión, con los insumos necesarios para la elaboración del Diagnóstico así como del Programa Integral.



Integrantes de la Comisión Temporal

Por último se hizo énfasis en que las sugerencias y peticiones de los miembros de la Comisión se integrarían debida y formalmente dentro del catálogo de propuestas del Programa Integral, para hacerlas llegar a las áreas correspondientes del Instituto Federal Electoral. Dicho acuerdo fue aprobado por los integrantes presentes en la Comisión.

### TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA

**E**l Orden del día de esta sesión fue:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
2. Presentación y en su caso aprobación del “Diagnóstico sobre Discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral” (Elaborado por el Secretario Técnico, Mtro. Hugo Concha Cantú).

El punto principal consistió en la presentación y en su caso aprobación del “Diagnóstico sobre Discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral”.

Los integrantes tuvieron la oportunidad de conocer el Diagnóstico de manera oportuna previa a la celebración de la sesión, entre los puntos más destacables del Diagnóstico se presentaron las siguientes conclusiones:

En este sentido, se exponen a continuación los resultados de los estudios elaborados por la Comisión a raíz de la aplicación de la Encuesta; del análisis de los datos sobre la estructura ocupacional del Instituto y de todos los insumos que permitieron la elaboración de los instrumentos mencionados y su integración, para obtener una visión general sobre la situación de discriminación y discriminación institucional en relación con la equidad laboral que se vive en el Instituto.

La Encuesta fue contestada por 4,369 trabajadores de los 14,099 empleados que laboraban al momento de aplicación del instrumento, es decir, el 30.98%, de los cuales: 808 son mujeres, 973 hombres y 2,588 no indicaron su sexo.



Sesión extraordinaria celebrada en el vestíbulo del Auditorio del IFE

**Conocimiento sobre el concepto de discriminación.** El 82.4% de los trabajadores que contestó la Encuesta, identificó el concepto de discriminación que fue difundido en la Campaña Informativa realizada por la Comisión.

**Percepción general sobre la discriminación en el entorno laboral al interior del Instituto.** El 50% de de los trabajadores encuestados consideró que al interior del Instituto se presentan prácticas discriminatorias motivadas principalmente por las siguientes causas: el nivel jerárquico, la apariencia, el género y el estatus socioeconómico. Además, se identificaron como las áreas de mayor incidencia de este tipo de prácticas: los Módulos de Atención Ciudadana, las Direcciones Ejecutivas, las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas. Si bien, la mayor parte de los trabajadores que contestaron la Encuesta laboran en los Órganos Desconcentrados, la percepción de actos discriminatorios en los Órganos delegacionales es una constante. Por otra parte, es preciso poner especial atención en las respuestas recurrentes sobre percepción de discriminación en los Módulos de Atención Ciudadana y en las Direcciones Ejecutivas, ya que el número trabajadores que las seleccionaron sobrepasa en número a los que contestaron la Encuesta en dichas áreas.

**Situación personal de los trabajadores en relación con las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.** El 40.76% de los trabajadores encuestados indicó sentirse discriminado por: los mandos superiores y el superior jerárquico inmediato, debido a las siguientes causas: nivel jerárquico, apariencia, nivel de escolaridad y género.

Asimismo, el 47% de los encuestados indicó saber de alguna persona que fue discriminada en el Instituto, por motivos como: el nivel jerárquico, la apariencia, el embarazo y el género. Estos actos discriminatorios fueron realizados principalmente por: los mandos superiores y superiores jerárquicos inmediatos. Asimismo indicaron que los lugares donde sucedieron dichos actos fueron: en Módulos de Atención Ciudadana y en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas.

**Reconocimiento conductual de prácticas discriminatorias.** El 79% de los encuestados no cree haber discriminado a alguna compañera o compañero de trabajo.



Tercera Sesión extraordinaria del 11 de marzo de 2009

**Rubros de mayor incidencia de discriminación institucional.** Se identificó que, los principales rubros donde se percibe discriminación institucional son: salarios y prestaciones, acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal, ascensos y promociones y trato respetuoso y dignificante.

En relación con estos rubros, se lograron identificar algunas cuestiones particulares sobre la estructura ocupacional del Instituto, por ejemplo, en relación con el acceso al empleo, se observó que en los Órganos Desconcentrados, existe un alto porcentaje de personal contratado por honorarios eventuales, cuyo número está muy por encima del número de trabajadores contratados en el régimen de honorarios permanentes y los que pertenecen al Servicio Profesional Electoral. Esta situación puede ser la causa de la constante movilidad del personal (renuncias); por lo que valdría la pena considerar la implementación de una política encaminada a incrementar la ocupación de puestos de permanencia en estas áreas.

Respecto del rubro de salarios, se considera importante indicar, que no se percibe la existencia de una inequidad salarial real fundamentada en el género (sexo) de los trabajadores. Si bien existen diferencias en la percepción salarial de hombres y mujeres, esta no se da en razón del sexo, si no del puesto que ocupan. Una probable causa de esta situación puede deberse a un problema en la tasa salarial asignada a cada puesto (nivel de plaza). Por otro lado, no se debe dejar de tomar en cuenta que el número de mujeres que ocupan puestos de mando (significativamente mejor pagados) es reducido.

En relación con las prestaciones, es importante notar que existe una marcada diferencia en el número de incentivos que otorga el Instituto a sus trabajadores en Oficinas Centrales en comparación con los otorgados en los Órganos Desconcentrados, ya que en éstos es considerablemente más bajo, en especial para las mujeres. En este sentido, valdría la pena considerar una distribución más equitativa de incentivos en estos órganos y para este grupo menos favorecido.

Asimismo, fue posible detectar la conveniencia de incentivar una mayor participación de las mujeres en los procedimientos de selección del personal; así como promover una mayor participación de los trabajadores de los Órganos Desconcentrados en estos procesos.

En otros temas relacionados con la discriminación institucional, se pudo observar que no existe un alto índice de antigüedad en el Instituto (5 a 9 años), situación que puede estar relacionada con la ocupación por edad mayoritaria (30 a 59 años), pero también con la existencia de un buen número de trabajadores que no cuentan con plaza presupuestal. En este sentido, valdría la pena considerar políticas institucionales que incentiven la permanencia de los trabajadores.

En materia de seguridad social, los datos no reflejan problema alguno en el otorgamiento de licencias por incapacidad médica. Se observó que los grupos que más las solicitan son: personal operativo y mujeres.

Sobre los ascensos y promociones, se identificó que se presenta una notable escala de paridad entre mujeres y hombres. Sin embargo, se presenta una tasa muy baja en los trabajadores que tienen mayor antigüedad (15 y 19 años) por lo que se sugiere poner atención en las causas que originan esta distinción.

En relación con la capacitación del personal, se identificó que la mayor parte de los cursos implementados por el Instituto se dirige a técnicos operativos, en especial en Oficinas Centrales, en razón de ello resulta importante incrementar la capacitación del personal de los Órganos Desconcentrados, así como la capacitación en todos los niveles, en especial a los mandos medios del Instituto Federal Electoral.

**Conciliación trabajo-familia.** El 70% de los trabajadores contestó que su vida familiar no se ha visto afectada por laborar en el IFE. Mientras que el 20% que contestó afirmativamente, agregó que se debía a la falta de tiempo para convivir con su familia, debido a los horarios de trabajo.

Aunado a esto, los datos analizados sobre la estructura ocupacional del Instituto, muestran que la conciliación trabajo-familia es más compleja para las mujeres; lo que no necesariamente es atribuible a prácticas institucionales, sino más bien a una cuestión de tipo social. Ello, manifiesta la importancia de elaborar políticas institucionales en materia de conciliación trabajo-familia, retomando las licencias de maternidad otorgadas por el Instituto, las cuales deben ser vistas como un gran acierto, ya que son concedidas tanto a mujeres como hombres. Si bien estas son solicitadas en menor medida por los hombres, ello no es necesariamente atribuible a una política institucional, sino tal vez a una posición cultural y social asumida.



Integrantes de la Comisión en la Tercera Sesión Extraordinaria

**Discriminación por condiciones de salud.** Del análisis realizado se desprende que no existe un grado de significancia en relación con la discriminación por tener alguna enfermedad. Ya que el 88.6% de los encuestados, manifestaron no tener conocimiento de alguna práctica que afectara el acceso al empleo o el ascenso al mismo, por cuestiones de salud (enfermedades crónico-degenerativas); lo que se refuerza con los bajos índices de selección del factor salud en prácticas discriminatorias.

**Discriminación por embarazo.** El 80.2% de los encuestados opina que no se presentan prácticas discriminatorias ni de inequidad laboral por razones de maternidad.

**Discriminación por Preferencia sexual.** El 90% de los encuestados, no tiene la percepción de que exista discriminación por preferencia sexual.

**Discriminación por Género.** El 59% de los encuestados no consideró que se apoye más el desarrollo profesional de los hombres que el de las mujeres. No obstante se debe destacar, que las otras dos opciones mayoritarias están distribuidas entre el personal que contestó afirmativamente (18.9%) y quienes marcaron la opción “no se” (11.4%).

Estos últimos datos se deben ponderar con el hecho de que la diferencia en ocupación de mandos medios y mandos superiores por hombres y mujeres, es contundente, dejando patente la falta de incorporación de talento femenino para ocupar puestos de relevancia. Situación que no debe entenderse únicamente como un problema de selección de personal institucional, sino también como un fenómeno social y cultural. Por lo que, seguir con la imagen que ha venido proyectando el Instituto, en relación con la equidad de género y el impulso de la mujer en la toma de decisiones, será muy importante.

**Principales factores en los que se percibe discriminación.** Según los índices de selección mayoritaria e incidencia en la Encuesta, la discriminación al interior del Instituto se da en razón del: nivel jerárquico, la apariencia, y el género. En este último caso es necesario hacer una precisión, ya que como se mencionó en rubro de discriminación por género, los trabajadores no consideran que en el Instituto se apoye más el desarrollo laboral de los hombres que el de las mujeres, no obstante entre las causales de discriminación identificadas con mayor frecuencia se encuentra el género. Situación que puede significar que la discriminación hacia el género femenino no es percibida como una discriminación institucional, si no de tipo cultural y social.

En relación con los factores de discriminación de tipo jerárquico y apariencia, se puede inferir que se trata de prácticas que tienen su origen en las relaciones de mando y la situación particular nata y de subordinación del personal. No obstante, es preciso poner



atención en estos rubros, ya que la percepción de actos discriminatorios por estas causas es una constante entre los trabajadores.

En este sentido, valdría la pena encausar una parte del Programa Integral en sistemas de sensibilización, en relación con la discriminación por nivel jerárquico, apariencia y género; encaminadas a erradicar los prejuicios y estereotipos que pueden estar influyendo en el trato hacia y entre los trabajadores del Instituto.

Asimismo, y en vista de las coincidencias en relación con los sujetos identificados como actores de prácticas discriminatorias: mandos superiores y nivel jerárquico superior inmediato, podría considerarse la implementación una serie de actividades de sensibilización, enfocadas a estos grupos.

**Rubros en los que no se percibe discriminación.** En general, los trabajadores encuestados no consideran que en el Instituto se presente discriminación por las siguientes causas: discapacidad, estado civil, lengua ideología o preferencia política, religión, nacionalidad e identidad de género (0.1% al 2%).

Respecto de las quejas y denuncias sobre actos discriminatorios y de molestia (acoso moral, acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso psicológico), es preciso indicar que al no existir un área específica que los reciba y tramite, así como la inexistencia de un catálogo de actos discriminatorios (incluidos los actos de molestia) y de las sanciones para estos; se hace necesaria la definición del Área que atienda este tipo de denuncias, así como la inclusión en la normativa del Instituto de un catálogo de actos/acciones discriminatorias y sus respectivas sanciones.

Por último y en consonancia con los rubros marcados por los trabajadores, relativos a la discriminación institucional y las particularidades observadas en el estudio de la estructura ocupacional del Instituto, se considera que el Programa Integral, debe considerar principalmente los siguientes aspectos laborales:

- Salarios y prestaciones.
- Acceso a las oportunidades de empleo y selección del personal,
- Trato respetuoso y dignificante y ascensos y promociones.

## OCTAVA SESIÓN ORDINARIA

**C**elebrada el 18 de marzo de 2009, en el vestíbulo del auditorio del IFE. Orden del día:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.

2. Presentación, y en su caso, aprobación de las actas de la Séptima Sesión Ordinaria y de la Segunda Sesión Extraordinaria, celebradas el 18 de febrero y el 4 de marzo de 2009, respectivamente.
3. Seguimiento de acuerdos.
4. Presentación, y en su caso, aprobación del “Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral”. (Secretaría Técnica).
5. Presentación, y en su caso, aprobación de la Declaración de Política de no discriminación, a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral. (Consejero Arturo Sánchez Gutiérrez).
6. Asuntos generales.

El seguimiento de acuerdos presentado en cada sesión ordinaria daba cuenta de las actividades asignadas a la Comisión y del alcance logrado en cada tarea, por ello se presentó un recuento final de los acuerdos tomados a partir de la primera sesión ordinaria, esto es 1º de agosto de 2008 a la fecha; con este esquema pudo hacerse del conocimiento de los integrantes que las peticiones vertidas en las mesas de trabajo, fueron incluidas en el Diagnóstico y/o en el Programa Integral.



Octava Sesión Ordinaria celebrada en el salón de usos múltiples

Así mismo se presentó el “Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral”, el cual precisó sus objetivos generales y específicos de la siguiente manera:

I. Objetivo General:

Emitir propuestas y acciones afirmativas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar actos o acciones discriminatorias y de inequidad laboral, así como fomentar la cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

## II. Objetivos específicos.

Emitir propuestas y acciones afirmativas con las siguientes finalidades:

A. Prevenir, erradicar y sancionar toda práctica discriminatoria que atente contra la dignidad, la igualdad, la libertad y el ejercicio de los derechos de todas y todos los trabajadores del personal del Instituto, por medio de líneas de acción que permitan fijar una política de no discriminación (igualdad formal).

- a. Prevenir actos discriminatorios, en sus distintas modalidades, que afecten el ejercicio de los derechos del personal del Instituto.
- b. Erradicar todos los actos o acciones discriminatorias, en sus diferentes modalidades, al interior de la Institución.
- c. Sancionar los actos discriminatorios realizados por el personal del Instituto en el desempeño de sus labores.

B. Garantizar y promover la equidad laboral (igualdad material) para todas y todos los trabajadores. el personal del Instituto Federal Electoral.

- a. Fortalecer la equidad en el acceso al empleo, la asignación salarial y prestaciones, así como en el otorgamiento de incentivos.
- b. Perfeccionar el acceso a la formación, capacitación, desarrollo profesional y promoción jerárquica.
- c. Promover políticas y programas institucionales que protejan los derechos del personal con necesidades especiales.

C. Prevenir, erradicar y sancionar todo acto de molestia en el trabajo (no violencia laboral).

- a. Eliminar toda práctica de hostigamiento sexual, acoso moral o psicológico (mobbing) hacia las trabajadoras y los trabajadores del Instituto.

D. Perfeccionar los mecanismos de conciliación trabajo-familia, que permitan la armonía entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, con el fin de optimizar su desempeño profesional.

E. Generar un ambiente laboral óptimo, para una convivencia respetuosa y dignificante, que contribuya a una mayor satisfacción de las trabajadoras y los trabajadores.





Integrantes de la Comisión en la Sesión Ordinaria del 18 de marzo de 2009

Las propuestas más relevantes contenidas en el Programa integral son:  
En materia de discriminación:

- Incluir en los Programas de Formación y Capacitación para los trabajadores, temas sobre igualdad y no discriminación, coordinados por todas las áreas del Instituto que tengan esta atribución.
- Implementar un sistema permanente de sensibilización sobre temas de igualdad y no discriminación, que incluya la realización de cursos, talleres y actividades que permitan proporcionar información especializada en la materia al personal del Instituto.
- Implementar la realización de Pláticas de inducción a los empleados de nuevo ingreso sobre el tema de la no discriminación.
- Generar un curso dirigido específicamente a mandos superiores en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos, para eliminar todo vicio de discriminación que pudiera existir en el trato con sus trabajadores.
- Establecer convenios de colaboración con instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, así como convenios interinstitucionales con el propósito de realizar actividades de sensibilización y capacitación en la materia.
- Colocar en la página de Intranet un espacio a través del cual se puedan emitir sugerencias sobre igualdad y no discriminación. Asimismo, colocar en lugares de fácil acceso a los trabajadores un buzón para el mismo efecto.
- Publicar en el portal de Internet la “Declaración institucional de no discriminación, a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática del Instituto Federal Electoral” (se incluye propuesta en el Anexo 1).
- Promover una cultura de denuncia de acciones discriminatorias a través de la realización de campañas informativas internas.

En materia de equidad laboral:

1. Salarios y prestaciones.

- Implementar un mecanismo de evaluación periódica para asegurar que los salarios de las y los trabajadores que desempeñan las mismas funciones, y tengan las mismas responsabilidades, sean iguales; pudiendo existir porcentajes de diferencia con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios previamente establecidos, para todos los puestos.
- Que el área competente evalúe la situación del personal contratado por honorarios (permanentes y eventuales), para considerar la posibilidad de que les sean otorgados seguros médicos, prestaciones, estímulos e incentivos, así como considerar su antigüedad para obtener la base (plaza presupuestal).
- Que el área competente evalúe la situación del personal que labora en los Módulos de Atención Ciudadana para mejorar la asignación salarial y el otorgamiento de estímulos e incentivos.
- Dar seguimiento a la revisión y actualización del Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral, con el fin de ajustar diferencias salariales desproporcionadas.
- Dar seguimiento a la revisión de la descripción y perfiles de puestos de la Rama Administrativa.
- Revisión de la estructura ocupacional del Instituto.

2. Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal.

- Implementar un Programa de capacitación especializada en materia de no discriminación y equidad de género dirigido a los responsables de la contratación de personal, con la finalidad de que los criterios para la asignación de puestos no sean discriminatorios en ningún sentido.
- Establecer que las convocatorias para la ocupación de vacantes, reflejen el compromiso con la equidad de género y alienten la participación tanto de mujeres como de hombres para calificar en dichas vacantes.



Octava Sesión Ordinaria del 18 de marzo de 2009

La construcción final del “Programa Integral” se realizó con las aportaciones, observaciones y sugerencias de los asistentes y constituyó una labor de colaboración de todos sus integrantes, pues en él se recogieron las inquietudes tendentes a su mejoramiento y desarrollo puntual de actividades, de manera que su presentación ante Consejo General se llevará a cabo en la sesión ordinaria del mes de marzo de 2009.

Por lo anterior se elaboró el proyecto de “Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueba el *Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior Instituto Federal Electoral*, y su correspondiente aplicación” y en el que se establecen, además de la aprobación del Programa, con sus respectivos anexos, diversas precisiones de orden metodológico y temporal para que la Secretaría Ejecutiva materialice su ejecución, así como para la consolidación del Código de Ética, y por último dar por concluidos los trabajos 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 Instituto Federal Electoral, acuerdo que se someterá a la aprobación del Consejo General en la Sesión Ordinaria del 31 de marzo de 2009.

## CUARTA SESIÓN EXTRAORDINARIA

Finalmente se convocó a los integrantes de la Comisión a una última sesión, el 26 de marzo de 2009, con la finalidad de aprobar las actas de las sesiones correspondientes a las sesiones ordinarias y extraordinarias pasadas, por ello el orden del día incluyó:

1. Presentación, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
2. Presentación y en su caso aprobación de las actas correspondientes a la Tercera Sesión Extraordinaria, y Octava Sesión Ordinaria celebradas el 11 y 18 de marzo de 2009, respectivamente.

De tal manera que con la aprobación de las respectivas actas se dieron por concluidas las sesiones de la Comisión y los correspondientes trabajos con la aprobación del “Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueba el *Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática al interior Instituto Federal Electoral*, y su correspondiente aplicación”.



## SESIONES ORDINARIAS

| No.     | Tipo de Sesión    | Fecha de convocatoria | Fecha y hora de sesión       |
|---------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
| SEXTA   | Ordinaria Pública | 16-enero-2009         | 21-enero-2009<br>12:00 hrs   |
| SÉPTIMA | Ordinaria Pública | 13-febrero-2009       | 18-febrero-2009<br>12:00 hrs |
| OCTAVA  | Ordinaria Pública | 13-marzo-2009         | 18-marzo-2009<br>12:00 hrs   |

## SESIONES EXTRAORDINARIAS



| No.     | Tipo de Sesión         | Fecha de convocatoria | Fecha de sesión            |
|---------|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| SEGUNDA | Extraordinaria Pública | 2-marzo-2009          | 4-marzo-2009<br>12:00 hrs  |
| TERCERA | Extraordinaria Pública | 9-marzo-2009          | 11-marzo-2009<br>12:00 hrs |
| CUARTA  | Extraordinaria Pública | 24-marzo-2009         | 26-marzo-2009<br>17:30 hrs |

## REPORTE DE ASISTENCIA A LAS SESIONES

**D**e conformidad con lo dispuesto por el artículo 8, párrafo 1, inciso b) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, las Comisiones están obligadas a precisar un reporte de asistencia dentro del informe anual que presenten al Consejo General, por lo que con miras a llevar el seguimiento correspondiente, en este informe trimestral se reporta a la fecha los siguientes rubros: A) Asistencia de Consejeros Electorales y Secretario Técnico; B) De los Consejeros del Poder Legislativo, y C) De los representantes de Partidos Políticos.

| Reporte de asistencia<br>Consejeros Electorales y Secretario Técnico |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| Fecha y tipo de sesión   | Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín<br>Presidenta | Mtro. Marco Antonio Baños Martínez<br>Integrante | Mtro. Arturo Sánchez Gutiérrez<br>Integrante | Mtro. Hugo Alejandro Concha Cantú<br>Secretario Técnico |
| 21-enero-09<br>Sexta ordinaria                                       |   |  |  |   |
| 18-febrero-09<br>Séptima ordinaria                                   |   |  |  |   |
| 18-marzo-09<br>Octava ordinaria                                      |   |  |  |   |
| 4-marzo-09<br>Segunda extraordinaria                                 |   | *  |  |   |
| 11-marzo-09<br>Tercera extraordinaria                                |   |  |  |   |



\*Por Comisión Institucional al Estado de Nayarit.

 Asistencia  
 Ausencia

| Reporte de asistencia<br>Consejeros del Poder Legislativo |  |  |  |   |   |   |   |  |
|---|--|--|--|---|---|---|---|--|
| SESIÓN  | <br>PAN | <br>PRI | <br>PRD | <br>PVEM | <br>PT | <br>C | <br>NA | <br>PSD |
| 21-enero-09<br>Sexta ordinaria                            |  |  |  |   |   |   |   |  |
| 18-febrero-09<br>Séptima ordinaria                        |  |  |  |   |   |   |   |  |
| 18-marzo-09<br>Octava ordinaria                           |  |  |  |   |   |   |   |  |
| 4-marzo-09<br>Segunda extraordinaria                      |  |  |  |   |   |   |   |  |
| 11-marzo-09<br>Tercera extraordinaria                     |  |  |  |   |   |   |   |  |



| Reporte de asistencia<br>Representantes de los partidos políticos |   |   |   |  |  |   |  |   |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|
| SESIÓN  |  PAN |  PRI |  PRD |  PVEM |  PT |  C |  NA |  PSD |
| 21-enero-09<br>Sexta ordinaria                                    |   |   |   |  |  |   |  |   |
| 18-febrero-09<br>Séptima ordinaria                                |   |   |   |  |  |   |  |   |
| 18-marzo-09<br>Octava ordinaria                                   |   |   |   |  |  |   |  |   |
| 4-marzo-09<br>Segunda<br>extraordinaria                           |   |   |   |  |  |   |  |   |
| 11-marzo-09<br>Tercera<br>extraordinaria                          |   |   |   |  |  |   |  |   |

 Asistencia  
 Ausencia

## RECONOCIMIENTOS

Es de reconocer y en consecuencia agradecer las valiosas aportaciones, la asistencia, apoyo y trabajo realizado para el Diagnóstico y el Programa Integral a:

- Todos y cada uno de los Consejeros Electorales del Consejo General, y en especial de las oficinas de los Consejeros de esta Comisión Temporal a: la Maestra Yolanda Ávila García, al Doctor Francisco Bedolla Cancino y a la Licenciada Andrea Foncerrada Allala.
- Por parte de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica a: la Licenciada Rocío Cayetano Arriaga, a la señorita Fabiola García Juárez, al Doctor Mario Cruz Martínez, a la Licenciada Karina García Castillo, al Licenciado Héctor Rodríguez Oscura, a la Licenciada Ayesha Borja Domínguez, a la Maestra Fabiola Ramírez Gómez, a la Licenciada Ma. Yohali Pérez Portilla y al Ingeniero Juan Domingo Reyna;
- A los Partidos Políticos y a los representantes de los Consejeros del Poder Legislativo.
- A las Direcciones Ejecutivas de Administración, del Servicio Profesional Electoral, a la Contraloría General, a la Dirección Jurídica, al Centro para el Desarrollo Democrático, a la Coordinación Nacional de Comunicación Social y a la Unidad de Servicios de Informática.

México, D.F. Marzo de 2009