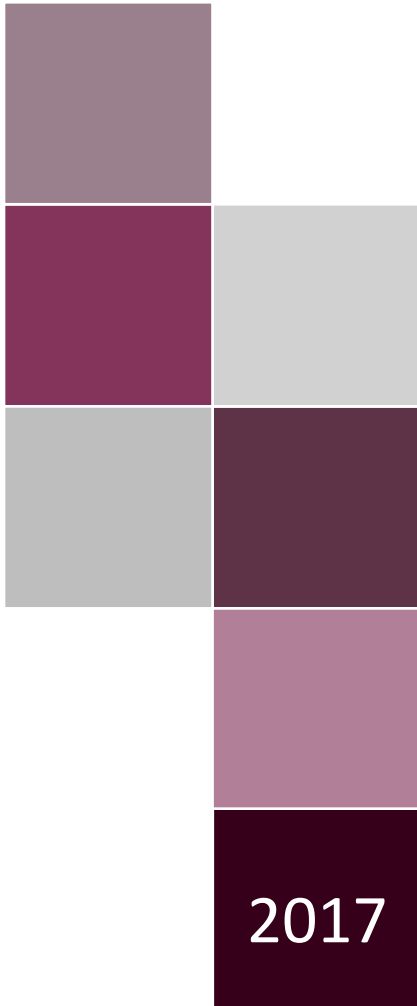


PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO
DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE GUANAJUATO



Índice

No.	Título	Página
	Índice	1
I.	Introducción	2
II.	Marco normativo	3
III.	Objetivos	4
	Objetivo General	4
	Objetivos Específicos	4
IV.	Actividades	5
V.	Cronograma	8

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2017

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL

I. Introducción

En sesión extraordinaria del 06 de febrero de 2015, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato aprobó la creación del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, mediante acuerdo CGIEEG/010/2015; en atención a lo estipulado por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, concretamente la obligación de los organismos autónomos de vigilar que existan condiciones de igualdad sustantiva y perspectiva de género en el ámbito laboral, así como de igualdad de trato y oportunidades dentro de la Institución.

El Comité es la instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

Con base en lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 10, fracción III, del Reglamento de Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, se presenta el Programa Anual de Trabajo para el ejercicio 2017.

II. Marco normativo

- Artículo 1 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.-
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, mediante el cual se establece que, entre otros, los organismos autónomos tienen la obligación de vigilar que existan condiciones de igualdad sustantiva y perspectiva de género en el ámbito laboral, así como de igualdad de trato y oportunidades;
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.
- Política Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto;
- Acuerdo mediante el cual se crea el Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.
- Reglamento del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

III. Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la cultura de igualdad de género y no discriminación dentro de este órgano electoral para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y el pleno ejercicio de los derechos humanos establecidos en nuestra Carta Magna.

Objetivos específicos:

1. Generar campañas de difusión y aplicación de las herramientas implementadas por el Comité para el fortalecimiento de la Igualdad de Género y la No Discriminación.
2. Implementar prácticas de igualdad laboral y no discriminación dentro del Instituto.
3. Armonizar las Condiciones Generales de Trabajo, con base en la implementación de acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de oportunidades.
4. Capacitar al personal y, en la medida de lo posible, hacerlo extensivo a sus familias, en temas de igualdad de género y no discriminación.
5. Fomentar y promover el uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista.
6. Contar con un edificio accesible que incluye oficinas centrales y órganos delegacionales.
7. Contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

IV. Actividades

Objetivo 1: *Generar campañas de difusión y aplicación de las herramientas implementadas por el Comité para el fortalecimiento de la Igualdad de Género y la No Discriminación.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Elaborar la metodología para la implementación de las campañas.	1	Febrero	Metodología aprobada por el Comité
2	Primer campaña de difusión.	1	Marzo	Campaña
3	Segunda campaña de difusión.	1	Junio	Campaña

⇒ **Objetivo 2:** *Implementar prácticas de igualdad laboral y no discriminación dentro del Instituto.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Elaborar el Plan Estratégico para la implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.	1	Marzo	Plan Estratégico aprobado por el Comité.
2	Vigilar que los procesos de reclutamiento y selección del personal, así como los procesos de ascenso y permanencia se realicen sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	1	Febrero a diciembre	Informe
3	Promover y fomentar acciones de reclutamiento de personas con discapacidad en cumplimiento al Acuerdo CGIEEG/004/2017, relativo al Programa de Inclusión Laboral.	1	Febrero a diciembre	Informe

➤ **Objetivo 3:** *Armonizar las Condiciones Generales de Trabajo, con base en la implementación de acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de oportunidades.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Elaborar una propuesta de adecuación a las Condiciones Generales de Trabajo.	1	Febrero	Propuesta de adecuaciones o modificaciones a las CGT.
2	Difundir las propuestas entre el personal.	1	Abril	Informe
3	Evaluar las medidas implementadas.	1	Noviembre	Informe de evaluación
4	Impulsar la adecuación de espacios destinados para las salas de lactancia en cada una de las Juntas Ejecutivas Regionales.	12	Abril a diciembre	Salas de lactancia

➤ **Objetivo 4:** *Capacitar al personal y, en la medida de lo posible, hacerlo extensivo a sus familias, en temas de igualdad de género y no discriminación.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Presentar, aprobar e implementar el Plan de capacitación y sensibilización en Igualdad de Género y No Discriminación.	1	Enero	Plan de capacitación y sensibilización
2	Difundir con anticipación el calendario de eventos entre el personal, a efecto de que se haga extensivo a sus familias.	11	Febrero a diciembre	Boletín informativo

➤ **Objetivo 5:** *Fomentar y promover el uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Actualizar la Guía para el uso del Lenguaje No Sexista.	1	Abril- Mayo	Guía actualizada
2	Difundir el instrumento actualizado entre el personal.	1	Junio	Evento de difusión
3	Promover acciones para mejorar la información y comunicación, eliminando en la medida de lo posible barreras en la comunicación.	1	Diciembre	Informe
4	Evaluación de la utilización del lenguaje incluyente, accesible y no sexista.	1	Diciembre	Evaluación

➤ **Objetivo 6:** *Contar con un edificio accesible que incluye oficinas centrales y órganos delegacionales.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Elaborar y aprobar el Plan de Accesibilidad del Instituto.	1	Junio	Plan de Accesibilidad
2	Difundir el Plan de Accesibilidad.	1	Julio	Campaña de difusión
3	Proponer mejoras y ajustes razonables en la infraestructura, que no impliquen importantes erogaciones económicas.	1	Agosto	Informe

➤ **Objetivo 7:** *Contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Elaborar y aprobar el Protocolo para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral.	1	Julio	Protocolo
2	Difundir el Protocolo entre el personal.	1	Agosto	Campaña de difusión
3	Incorporar al Informe Trimestral del Comité, el informe que rinde la Ombudsperson.	1	Trimestral	Informe

V. Cronograma de actividades

Nota: Se anexa en formato PDF.

