

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO
DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL



2018

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 2018

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN Y CULTURA LABORAL

I. Introducción

Atendiendo 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 las instituciones; en sesión extraordinaria de fecha seis de febrero de dos mil quince, mediante acuerdo CGIEEG/010/2015, el Consejo General aprobó la creación del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, para ser la instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación dentro del 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 2018.

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.
- 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.
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Política Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto.

III. Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la cultura de igualdad de género y no discriminación dentro de este organismo 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 de género, no discriminación y cultura laboral, dentro y fuera del Instituto.
3. Armonizar la normativa institucional, 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, la No Discriminación y la Cultura Laboral.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Campañas de difusión.	10	Febrero a diciembre	Campañas
2	Distribución del compendio del Comité.	1	Diciembre	Informe

Objetivo 2: *Implementar prácticas de igualdad de género, no discriminación y cultura laboral, dentro y fuera del Instituto.*

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	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	Enero a diciembre	Informe
2	Promover y fomentar acciones de reclutamiento de personas con discapacidad en cumplimiento al Acuerdo CGIEEG/004/2017, relativo al Programa de Inclusión Laboral.	1	Enero a diciembre	Informe
3	Reconocer la trayectoria del personal del Instituto.	1	Marzo	Informe
4	Llevar a cabo un curso de verano para los hijos y las hijas del personal del Instituto	1	Agosto	Informe
5	Conmemorar el día de los derechos humanos	1	Diciembre	Informe

Objetivo 3: *Armonizar la normativa institucional, 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	Presentar una propuesta de adecuación al Reglamento del Comité	1	Abril	Propuesta de adecuación
2	Presentar una propuesta de adecuación al Manual del subsistema de reclutamiento, selección e incorporación al servicio profesional electoral y al Manual de subsistema de remuneraciones.	1	Agosto	Propuesta de adecuación
3	Dar difusión a las propuestas aprobadas.	2	Junio y Octubre	Informe
4	Supervisar que los espacios destinados para sala de lactancia para que estén en óptimas condiciones	1	Enero a diciembre	Informe

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	Presentación, aprobación e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en igualdad de género y no discriminación.	1	Enero	Plan de capacitación y sensibilización
2	Elaborar un boletín informativo con fechas y noticias relevantes.	11	Febrero a diciembre	Boletín informativo

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

No.	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Dar difusión de la Guía del lenguaje incluyente, no sexista y accesible del Instituto.	2	Febrero y Agosto	Evento de difusión
2	Evaluar 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.*

3	Actividad	Meta	Periodo de ejecución	Entregable
1	Supervisar las mejoras y ajustes que se realicen a la infraestructura.	1	Junio	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	Dar difusión al Protocolo entre el personal.	1	Julio	Informe
2	Implementar el buzón de quejas.	1	Enero a diciembre	Informe
3	Presentar el Informe que rinde la Ombudsperson.	1	Diciembre	Informe

V. Cronograma de actividades

Nota: Se anexa en formato PDF.



