

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**



---

# **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**







## I. Introducción

El 27 de junio de 2008, mediante Acuerdo CG291/2008 de Consejo General se crea 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, con cuatro objetivos específicos:

- a) Supervisar la realización de 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) Coordinar en colaboración con otras áreas del Instituto un Programa para la corrección, prevención 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) Proponer a las instancias correspondientes la inclusión de medidas tendientes a evitar la discriminación en la normatividad vigente; y
- d) Proponer a las instancias correspondientes la inclusión de acciones afirmativas tendientes a disminuir las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en el Instituto.

En cumplimiento a lo establecido en el inciso a) del acuerdo en mención, el 11 de marzo de 2009 se aprobó en el seno de la Comisión el “Diagnóstico sobre discriminación equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral”. Dicho Diagnóstico es el resultado de una serie de actividades realizadas por la Comisión desde su creación, encaminadas a recabar información cuantitativa y cualitativa sobre situaciones



particulares del personal del Instituto, así como de las prácticas discriminatorias y de inequidad laboral que afectan el desarrollo de una cultura democrática en su interior.

En este sentido, la elaboración del Diagnóstico, permitió a la Comisión, identificar las prácticas discriminatorias más recurrentes en la Institución, los grupos mayoritariamente afectados, y aquellos que consciente o inconscientemente realizan este tipo de actos o acciones, así como las áreas en las que se presentan en mayor medida. Asimismo, fue posible identificar los rubros de discriminación institucional que pudieren estar incidiendo en la equidad laboral y por ende en el adecuado desarrollo de una cultura democrática al interior de la Institución.

A continuación se realiza una breve exposición de las conclusiones a que arribó el documento, las cuales reflejan una visión general de la situación de discriminación y equidad laboral que se vive en el Instituto. Así como la percepción, también general, del personal del Instituto sobre los temas referidos:

- De los 4,369 empleados que contestaron la Encuesta (30.9% del total de trabajadores), 3,602 (82.44%) tienen una noción clara sobre el concepto general de discriminación. Es preciso indicar que el concepto marcado mayoritariamente fue el difundido a través de la Campaña Informativa realizada por la propia Comisión.
- Se percibe que existen prácticas discriminatorias al interior del Instituto motivadas principalmente por: nivel jerárquico, 678 trabajadores (15.5%); apariencia, 371 trabajadores (8.4%); género, 186 trabajadores (4.2%); estatus socio-económico, 179 trabajadores (4.1%) y escolaridad, 170 trabajadores (3.9%).
- 1,533 trabajadores encuestados (35.1%), opinaron que los principales actores de prácticas discriminatorias son los mandos superiores, y en segundo lugar, el superior jerárquico inmediato, opción elegida por 648 trabajadores (14.8%).
- Las áreas donde se detectó mayor índice de actos discriminatorios fueron: Módulos de Atención Ciudadana, 283 trabajadores (6.4%); Direcciones Ejecutivas, 166 trabajadores (3.8%); y Juntas Locales, 439 trabajadores (10%) y Distritales Ejecutivas, 530 trabajadores (12.1%). Es importante matizar este dato, ya que la mayor parte del personal encuestado labora en las Direcciones Ejecutivas y los Órganos Desconcentrados.



- En oposición a lo anterior, 3,454 trabajadores (79.1%), consideran que no cometen actos discriminatorios con sus compañeros de trabajo.
- Los rubros que se detectaron como de mayor incidencia de discriminación institucional son: salarios y prestaciones, 807 trabajadores (18.4%); acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal, 731 trabajadores (16.7%); ascensos y promociones, 469 trabajadores (10.7%) y trato respetuoso y dignificante, 444 trabajadores (10.1%).
- Respecto de los salarios, es importante indicar que no se percibe la existencia de inequidad salarial real fundamentada en el género (sexo). Sin embargo, es preciso indicar que sólo 670 (4.6%) mujeres ocupan puestos de mando (significativamente mejor pagados), de las 6,290 mujeres que laboran en el Instituto.
- En el otorgamiento de prestaciones extra-salariales existe una marcada diferencia en los incentivos por méritos administrativos otorgados a los trabajadores de Oficinas Centrales, en donde se entregan en total 21, de los cuales 11 son para mujeres y 10 para hombres; contrario a lo que sucede en los Órganos Desconcentrados, ya que de los 287 que se entregan, 62 son para mujeres, y 255 se destinan a hombres.
- Existe una baja permanencia de los trabajadores en la Institución, ya que de los 14,382 trabajadores, el mayor índice de antigüedad es de 5 a 9 años; con un total de 4,259 trabajadores (29.6%).
- En cuanto a promociones se presenta una paridad entre las otorgadas a mujeres y hombres, sin embargo existe una tasa muy baja entre los trabajadores de mayor antigüedad en la Institución (15 a 19 años) ya que de un total de 544 promociones, 70 son destinadas a este grupo (12.86%).
- De los 1,603 trabajadores que han participado en cursos de capacitación, 1,400 fueron técnicos operativos de Oficinas Centrales (87.3%), 76 trabajadores de Órganos Desconcentrados en el mismo puesto (4.7%). El 8% restante fueron mandos medios y superiores.
- Respecto de la conciliación trabajo-familia, 889 trabajadores (20.3%) contestaron que sí se ha afectado su vida familiar, manifestando que la principal causa de afectación es la falta de tiempo para convivir con la familia debido a los horarios de trabajo.
- El total de trabajadores encuestados percibieron en menor medida la discriminación motivada por las siguientes características: enfermedad, 56 trabajadores (1.2%); preferencia sexual, 83 trabajadores (1.9%); discapacidad, 49 trabajadores (1.1%); estado civil, 53 trabajadores (1.2%); lengua, 5 trabajadores (0.1%); ideología o preferencia política, 105 trabajadores (2.4%); religión, 13 trabajadores (0.3%); nacionalidad, 4 trabajadores (0.09%) e identidad de género 48 trabajadores (1.1%).
- 3,503 trabajadores (80.2%), tienen la percepción de que no se presentan prácticas discriminatorias ni de inequidad laboral por embarazo.



- 2,584 trabajadores (59.1%), consideran que la Institución apoya de manera igualitaria el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Los trabajadores consideraron como los principales rubros en que debe incidir el Programa Integral: salarios y prestaciones 870 (19.9%); acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal 633 (14.5%); trato respetuoso y dignificante 545 (12.5%) y, ascensos y promociones 416 (9.5%).

Por otra parte, y en cumplimiento a los objetivos establecidos en los incisos b), c) y d) del acuerdo de creación, la Comisión elaboró el presente Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral (el “Programa Integral”), el cual incluye una serie de propuestas reflejadas en líneas programáticas y acciones afirmativas, que muestran los diversos trabajos efectuados por la Comisión desde su creación y fundamentalmente los resultados del Diagnóstico realizado.

Es importante mencionar, que las propuestas y recomendaciones se encuentran dirigidas de manera genérica al Área Ejecutiva, ya que será la propia Secretaría Ejecutiva la encargada de instruir al área competente para su ejecución.

## **II. Justificación.**

El Programa Integral es el testimonio del compromiso institucional para garantizar a todo su personal el respeto y goce efectivo de los derechos de igualdad, no discriminación y equidad laboral, con la finalidad de fortalecer la cultura democrática, estableciendo las condiciones óptimas que permitan a quienes lo conforman, un verdadero desarrollo profesional y personal encaminado al eficaz cumplimiento del alto encargo encomendado por la ciudadanía, relativo a la organización de los procesos democráticos del país, procurando que ésta tarea sea realizada con respeto, dignidad, sin distinción alguna basada en su situación personal o posición asumida, con la convicción y la satisfacción del que ejerce sus derechos por igual.



La erradicación de todo acto, práctica o manifestación, directa o indirecta, que atente contra la igualdad de sus trabajadores, su pleno desarrollo laboral y personal, así como la no limitación de sus derechos son base fundamental del quehacer del Instituto. Por ello, se hace necesaria la autoevaluación institucional para examinar una a una cada situación, práctica o mandato, que pudiera afectarlos.

Una tarea permanente del Instituto es conciliar todos los aspectos que conlleven a un ambiente laboral en el que se privilegie la igualdad, la no discriminación y la equidad laboral. En este sentido, el Programa Integral, es una primera muestra del trabajo que el Instituto se compromete a emprender de manera cotidiana.

Aún cuando es sabido que el Programa Integral constituye uno de los compromisos asumidos por la Comisión, éste, más allá de una serie de recomendaciones, propuestas o señalamientos sobre la estructura y prácticas institucionales, es un compromiso de los trabajadores y para los trabajadores, en el que se realiza un pacto de tolerancia, progreso continuo, desarrollo permanente, igualdad de oportunidades, construcción de puentes sobre las diferencias, integración plural e incluyente, acceso de todas y todos a los trabajos y beneficios de éstos; todo ello como metas diarias, que se construyen con la participación colectiva.

En este sentido, el Programa Integral realiza una serie de sugerencias en torno a cuestiones de discriminación y equidad laboral, las cuales tienen por objeto incidir en el fortalecimiento de una cultura democrática al interior del Instituto.

Para ello, se prevén elementos enriquecedores de la normatividad, de la estructura organizacional y administrativa, así como de las relaciones laborales. Asimismo, se tiene como elemento fundamental, el fortalecimiento de los sistemas de capacitación en temas relativos a la igualdad, la no discriminación y la equidad laboral, para que sean los propios trabajadores, contando con elementos sustantivos, quienes opinen y emitan críticas



constructivas que permitan mejorar en todos los niveles las condiciones y ambiente bajo los que laboran en la Institución.

Del mismo modo, se prevé la inclusión, en los Programas de Formación y Capacitación del Personal, de temas relativos a la igualdad, la tolerancia, el trato respetuoso y dignificante, así como de equidad y cultura democrática.

Asimismo, se propone la revisión y subsanación de la normatividad para fortalecer el acceso al empleo, la promoción de la participación de las mujeres en puestos de mando, la conciliación trabajo-familia y la creación de un sistema de quejas y denuncias para garantizar la sanción y por consiguiente la erradicación de todo acto o práctica que vulnere la dignidad y el ejercicio de los derechos y pleno desarrollo de los trabajadores.

El Programa Integral, es en este sentido, la muestra fehaciente del interés de autoridades y trabajadores de llevar a cabo, mediante un plan definido y metas concretas, el continuo desarrollo del personal del Instituto, a través de la igualdad de oportunidades, la integración plural e incluyente, los beneficios mutuos, la participación colectiva, todo ello en el marco de una gran cultura democrática.

Asimismo, vale la pena mencionar que este Programa Integral tiene como base las prácticas, acciones y conductas detectadas en el Diagnóstico, y en consecuencia sus objetivos se precisan en lo sucesivo.

Éste es tan sólo el primer paso de muchos, encaminados al fortalecimiento institucional a través de su personal, que es el motor de toda la actividad del Instituto, por lo que invertir en la mejora continua de las condiciones bajo las que laboran y conviven es indispensable.





### **III. 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.

### **IV. 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 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 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.

#### **V. Meta**

Implementar y cumplir las líneas de acción establecidas en este Programa Integral en todos los órganos que conforman el Instituto, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y fomentar el respeto y la tolerancia a través de la promoción de valores y principios como la justicia, la igualdad, la no discriminación y la lealtad que, son fundamentales en el desarrollo de la cultura democrática.

#### **VI. Líneas programáticas en materia de discriminación.**

- A. Propuestas y acciones afirmativas para la **prevención** de acciones discriminatorias.
  - a. Por formas 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.

#### **Acciones afirmativas:**

- Aplicación periódica de cuestionarios sobre discriminación al personal en general y/o por áreas, con la finalidad de familiarizar a los trabajadores con este tipo de instrumentos que permiten a la institución medir la percepción de éstos sobre el tema. La aplicación de estos instrumentos debe realizarse al menos una vez por año, en tanto se logran erradicar este tipo de actos.

#### b. Por áreas de trabajo.

##### 1. Oficinas Centrales.



### Acciones afirmativas:

- Generar un curso dirigido específicamente a mandos superiores en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos.
- Encauzar las actividades de sensibilización en materia de no discriminación al interior de las Oficinas Centrales, particularmente en las Direcciones Ejecutivas y Módulos de Atención Ciudadana.

#### 2. Órganos Desconcentrados.

### Acciones afirmativas:

- Generar un curso dirigido específicamente a mandos superiores en materia de derechos humanos, no discriminación, trato digno y respetuoso, ética laboral y recursos humanos.
- Encauzar el sistema permanente de sensibilización presencial en materia de no discriminación en las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas, particularmente en los Módulos de Atención Ciudadana.

#### c. Propuestas normativas

- Incluir en la normatividad secundaria del Instituto, como parte de la Capacitación y Formación de todo el personal, la impartición de cursos anuales relacionados con los derechos de igualdad y no discriminación.
- Incluir en todo contrato realizado por el Instituto con dependencias de gobierno, organismos, instituciones y trabajadores, una cláusula de no discriminación a través de la cual se garantice el respeto irrestricto de los derechos fundamentales.
- Elaboración de un “Protocolo de transición para empleados transexuales”.
- Promover un programa temporal para la contratación de personas discapacitadas.
- Incluir dentro del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo el derecho de todos los trabajadores a no ser discriminado y su correlativa obligación de no discriminar (se incluye propuesta en el **Anexo 2**).



- Señalar de manera expresa en la normativa del Instituto relativa a la contratación, la prohibición de criterios discriminatorios que excedan los requerimientos específicos necesarios para desempeñar el puesto y vulneren la igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al empleo.

#### Acciones afirmativas:

- Realizar Auditorias de género con la asesoría de organismos especializados, que de manera práctica y eficaz permitan emitir observaciones para institucionalizar la perspectiva de género, la igualdad y la no discriminación en todas las áreas del Instituto.
- B. Propuestas y acciones afirmativas para la **erradicación y sanción** de acciones discriminatorias.
- a. Por formas de discriminación.
- Asignar a un área específica del Instituto la atribución de llevar a cabo la gestión de las quejas y/o denuncias presentadas por los trabajadores por actos discriminatorios, a fin aplicar sanciones, cuando así proceda, de acuerdo a los lineamientos que se emitan para tal efecto (se incluye una justificación y propuesta específica en el **Anexo3**)
  - El área encargada de la gestión de las quejas y/o denuncias deberá asimismo, generar una base de datos sobre las denuncias presentadas, que incluya información sobre el seguimiento y resolución de cada caso, asegurando en todo momento la reserva de datos personales de acuerdo con lo establecido en la legislación en materia de transparencia y acceso a la información.
  - Crear acceso, espacios y facilidades para las personas con discapacidad, tomando en consideración lo establecido en la Ley General de las Personas con Discapacidad (se incluyen una serie de propuestas específicas para habilitar los espacios del Instituto en el **Anexo 4**).
  - Examinar la posibilidad de establecer sanciones para personas que no respeten las reglas de utilización de instalación de ayuda y apoyo para personas con discapacidad, como por ejemplo, para aquél que se estacione en lugares asignados para discapacitados.
  - Dar seguimiento a la revisión del Catálogo de Cargos y Puestos del Personal del Servicio Profesional y de la Rama Administrativa que están



llevando a cabo las Direcciones Ejecutivas del Servicio Profesional Electoral y de Administración.

- Adecuar espacios para que el personal de limpieza, que presta sus servicios en las instalaciones del Instituto, tenga un área específica para ingerir sus alimentos en el horario que les corresponde, así como contar con casilleros para guardar sus pertenencias durante el desarrollo de su jornada laboral.
- b. Por área de trabajo.
1. Oficinas Centrales.
    - Crear accesos, espacios y facilidades para las personas con discapacidad en Oficinas Centrales (**Anexo 4**).
    - Adecuar espacios para que el personal de limpieza que presta sus servicios en las instalaciones del Instituto, tenga un área específica para ingerir sus alimentos en el horario que les corresponde, así como contar con casilleros para guardar sus pertenencias durante el desarrollo de su jornada laboral.
  2. Órganos Desconcentrados.
    - Crear accesos, espacios y facilidades para las personas con discapacidad en Juntas Locales y Distritales Ejecutivas (**Anexo 4**).
- c. Propuestas Normativas.
- Incluir en la normatividad interna del Instituto las funciones del área encargada de recibir las quejas y/o denuncias presentadas en materia de discriminación.
  - Incluir en la normatividad los lineamientos para la recepción, investigación y sanción de las quejas y/o denuncias sobre discriminación.
  - Elaborar un catálogo de actos discriminatorios que violen o restrinjan los derechos de los trabajadores.
  - Elaborar un catálogo de sanciones por actos discriminatorios al interior del Instituto, en el que se incluyan las previsiones necesarias en caso de que existan denuncias falsas, frívolas y notoriamente improcedentes.



- Que se establezca una cláusula de “dignidad”, en todos aquellos contratos que celebre el IFE con empresas cuyos trabajadores que con motivo del tipo de servicio prestado estén toda la jornada laboral, en las instalaciones del IFE, por la cual se obligan a pagar la misma cantidad que el Instituto eroga para sus empleados al subvencionar el pago de la comida para con los suyos. Por otra parte establecer que el IFE se obliga a permitir el acceso a dichos trabajadores cobrando el mismo precio como si se tratase de un empleado del IFE. Otra opción podría ser que el trabajador de limpieza pueda pasar al comedor pagando el precio real de la comida.

## VII. Líneas programáticas en materia de equidad laboral.

### A. Propuestas y acciones afirmativas para la **prevención** de inequidad laboral.

#### a. Por formas de discriminación institucional.

##### 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.

**Acciones afirmativas:**

- Impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en los que las brechas respecto de los hombres sean más evidentes.
- Establecer en los procedimientos para ocupación de vacantes, que en igualdad de circunstancias, se prefiera la contratación del género menor representado en el Área.
- Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas.

3. Ascensos y promociones.

- Revisar los procedimientos para el ascenso y promoción jerárquica, ya que es preciso eliminar la percepción de discrecionalidad de los mismos, transparentarlos y que sea tomada en cuenta la especialización y la antigüedad.
- Difundir a todo el personal los criterios de ascensos y promociones, desde su contratación, para asegurar que éstos los conozcan.

4. Ambiente laboral (trato respetuoso y dignificante).

- Establecer Convenios de colaboración con Instituciones afines a los temas de equidad laboral.
- Implementar un Programa que incluya eventos de integración del personal del Instituto con actividades que generen una mejor convivencia entre estos.





- Promover un ambiente sensible al género y la equidad laboral en términos del uso del lenguaje; así como evitar las acciones que generen un ambiente de trabajo desagradable.
  - Asegurar, a través de talleres de sensibilización, que los mandos superiores ofrezcan a las mujeres el mismo trato de respeto, autoridad y legitimidad que a los hombres.
5. Actos de molestia en el trabajo (no violencia laboral).
- Establecer un programa de difusión al interior de la Institución que incluya materiales impresos sobre el hostigamiento sexual y acoso moral, incluyendo el régimen sancionador de éstas prácticas.
  - Impartir pláticas de inducción a empleados de nuevo ingreso sobre hostigamiento sexual y acoso moral.

#### **Acciones afirmativas:**

- Implementar talleres y cursos de sensibilización dirigidos a todo el personal, en materia de hostigamiento sexual y acoso moral.
- B. Propuestas y acciones afirmativas para la **erradicación y sanción** de acciones de inequidad laboral.
- a. Actos de molestia en el trabajo (no violencia).
- Determinar que un área específica del Instituto lleve a cabo la gestión de las denuncias (abrir expedientes) presentadas por los trabajadores por hostigamiento sexual y acoso moral, a fin de sancionar al sujeto activo de la acción, cuando así proceda.<sup>1</sup>
  - Generar una base de datos sobre las denuncias presentadas, que incluya información sobre el seguimiento y resolución de cada caso, asegurando en todo momento la reserva de datos personales de acuerdo con lo establecido en la legislación en materia de transparencia y acceso a la información.

---

<sup>1</sup> Ver inciso B. Propuestas y acciones afirmativas para la **erradicación y sanción** de acciones discriminatorias, a. Por formas de discriminación, en donde se especifican las propuestas de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral.



b. Conciliación trabajo-familia.

- Recorrer el horario de entrada al menos dos horas más temprano y hacerlo corrido en años no electorales, con la finalidad de que los trabajadores puedan concluir su jornada laboral en un horario que les permita realizar más actividades familiares.
- Organizar eventos en fechas específicas con los hijos de los trabajadores, en la medida de las posibilidades del Instituto.
- Evaluar la situación actual del servicio de guarderías como prestación laboral a los trabajadores del IFE y estudiar la forma de mejorar dicha prestación y/o mejorar su calidad. Lo anterior, derivado de los resultados expuestos en el Diagnóstico en lo referente al tema de conciliación vida-trabajo y a la importancia de facilitar a los trabajadores, cumplir con sus responsabilidades familiares, entre ellas, la educación y cuidado de sus hijos (se incluye justificación y propuesta específica en **Anexo 5**).
- Incluir en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo el denominado permiso de paternidad, a través del cual se otorgue permiso de ausencia a laborar con goce de sueldo hasta por 3 días a los empleados varones cuya esposa, concubina o pareja haya parido un hijo.

C. Propuestas Normativas.

- Incluir en las reglas, procedimientos, mecanismos institucionales e instrumentos en la materia, acciones que garanticen a todas las personas que aspiran a un cargo o puesto una competencia objetiva e imparcial, libre de cualquier tipo de discriminación.
- Incluir en las reglas, procedimientos, mecanismos institucionales e instrumentos en la materia, acciones que garanticen a todo el personal del Instituto, el acceso a las oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- Incluir en las reglas, procedimientos, mecanismos institucionales e instrumentos en la materia, acciones que garanticen a todo el personal del Instituto, de acuerdo con su formación y especialización, la oportunidad para acceder a los cargos de mayor complejidad funcional y jerárquica.



- Incluir en la normatividad interna del Instituto, las funciones del área encargada de recibir las quejas y/o denuncias presentadas sobre actos de molestia en el trabajo.
- Incluir en la normatividad los lineamientos para la recepción, investigación y sanción de las quejas y/o denuncias sobre actos de molestia en el trabajo.
- Elaborar un catálogo de actos de molestia en el trabajo (acoso/hostigamiento/soborno sexual, violencia/acoso moral y psicológica, hostigamiento laboral, etc.) que violen o restrinjan los derechos de los trabajadores.
- Incluir en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo un catálogo de sanciones por acoso/hostigamiento/soborno sexual, violencia/acoso moral, hostigamiento laboral, etc. al interior del Instituto. En el que se establezcan además, las previsiones necesarias en caso de que existan denuncias falsas, frívolas y notoriamente improcedentes.
- Incluir en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo, la prohibición para que cualquier servidor se abstenga de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación para ocupar un empleo, cargo o comisión en el Instituto Federal Electoral en los que tenga una relación familiar ya sea su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, incluso parientes civiles.
- Prever los requisitos necesarios, para que en toda contratación que realice el Instituto con empresas proveedoras de servicios, se establezcan las condiciones para que el personal contratado que cumple su jornada laboral en sus instalaciones, pueda acceder a la prestación de comedor, asumiendo la empresa los costos que esto implica.

## **VIII. Propuestas y acciones afirmativas en materia de Cultura Democrática.**

### **A. Propuestas y acciones afirmativas.**

- Elaborar un proyecto didáctico sobre cultura democrática, vinculado con algunos temas sobre discriminación y equidad; para que los trabajadores cuenten con material informativo e interactivo que les permita acercarse a éstos temas, de una manera didáctica y entretenida. (Los trabajos relacionados con el Proyecto didáctico, están siendo desarrollados por el Centro para el Desarrollo Democrático).



### Acciones afirmativas:

- Cursos y talleres enfocados a la cultura democrática y equidad laboral para las y los trabajadores del Instituto.

### IX. Código de Ética.

Se propone la elaboración de un Código de Ética tendiente a establecer la integridad y valores institucionales. Si bien su elaboración está prevista en el Programa Anual de Trabajo de la Contraloría General, a través de la Subcontraloría del Evaluación, Normatividad e Información, es necesario que en su elaboración participe el área Ejecutiva del Instituto, que sea revisado y aprobado por la Junta General Ejecutiva y sometido a la aprobación del Consejo General del Instituto.

El Código de Ética deberá considerar que con base en los resultados de los trabajos desarrollados en la Comisión de Discriminación, se obtuvieron una serie de elementos que permiten sugerir sendas directrices tendientes a normar reglas de convivencia, las cuales son un insumo importante para su elaboración.

En este sentido, las ideas plasmadas recogen anhelos que son universales, como el trato justo entre mujeres y hombres, sin importar nivel jerárquico, condición social, grado de estudios, habida cuenta que al existir condiciones que garanticen un trato digno, es garantía de obtener un desarrollo humanístico, pues hablar de ética, equivale a hablar de justicia, en donde prevalezcan las relaciones armónicas entre las personas y sólo pueden construirse cuando se respetan los derechos que a cada uno le corresponden.

Así, el dictado del manual de ética habrá de considerar el respeto a la diversidad de opiniones; el conocimiento y respeto de los derechos humanos; el manejo y resolución de conflictos; el diálogo en la solución de problemas y la mediación como una forma amigable de autocomposición de conflictos.

El Código velará que los servidores públicos del Instituto Federal Electoral tengan conciencia en su labor velando en todo momento, por el respeto para con sus semejantes, formen parte del Instituto o bien, presten un servicio al mismo. Ello coadyuvará a incentivar y facilitar la reflexión crítica sobre su conducta.

Por consiguiente, las directrices que se propone tomar en consideración y se desarrollen en su momento, consistirán en:

1. Debido ejercicio del servicio público, en este punto, es recomendable desarrollar disposiciones que sostengan:



- a) Sin importar el nivel jerárquico, corresponderá a los servidores públicos del IFE, en todo momento velar por el recto ejercicio de su función denunciando cualquier acto que tienda a vulnerar la dignidad hacia los demás, o bien a terceros que presten algún servicio al Instituto y al público en general.
- b) Abstenerse de recomendar, insinuar o sugerir a cualquier persona al interior del Instituto, una conducta que falte al respeto a sus semejantes.
- c) Levantar falsos que sólo tienda a perjudicar a otras personas.
- d) Promover la tolerancia en el intercambio de ideas, pues la variedad de la misma sólo contribuye al fortalecimiento del trabajo final.
- e) Los servidores con mando superior o quienes tengan a su cargo subalternos, habrán de promover el trabajo en equipo, reconociendo en su momento la participación de sus asistentes, sin dejar de apreciar las aportaciones de sus colaboradores.
- f) Mostrar interés en los problemas (personales, profesionales o de cualquier otra índole, hasta donde sea posible) que atañen a las personas que los asisten o rodean en el centro de trabajo.
- g) Pugnar por el respeto a sus semejantes, escuchar con atención y apertura de entendimiento sus planteamientos y buscar en todo momento el diálogo con razones y tolerancia.
- h) Cumplir con las tareas encomendadas de manera ejemplar para que los servidores públicos a su cargo lo hagan de la misma manera en los que les correspondan.
- i) Guardar el secreto profesional.
- j) Tratar con respeto y consideración a sus subalternos.

## 2. Promoción de la equidad en el seno de la institución.

- a) Se propone desarrollar disposiciones que prohíban conceder ventajas o privilegios a ciertos servidores.
- b) Abstenerse de emitir opiniones que prejuzguen la conducta, desempeño profesional, con el único objetivo de dañar la imagen pública de otra persona.
- c) Actuar con serenidad de ánimo y equilibrio interno, a fin de que las decisiones y conductas estén desprovistas de aprehensiones y prejuicios.
- d) Pugnar por un trato equitativo sin prejuicios de sexo, preferencias sexuales, religión, pensamiento, edad, condición económica y social, así como nivel de estudios.

3. Fomento hacia la superación. En este aspecto, se sugiere se emitan determinadas directrices que busquen la superación de los individuos, para ello habrá de contener:



- a) La promoción del perfeccionamiento de conocimientos, impulsar que los servidores concluyan sus estudios, así como pugnar por una actualización constante, a efecto de que las labores en determinado momento no se aprecien como mecanizadas.
- b) Dedicar el tiempo necesario para el desarrollo de las funciones.

4. Sensibilidad. Este apartado busca la armonía al interior de la institución, pues de esa manera se busca que las mujeres y hombres, logren entender a sus semejantes cuando se necesite, sea en una situación familiar adversa o de salud, entre otros factores.

- a) Buscar el humanismo. Comprensión hacia los demás, entender que las personas no son infalibles y que en cualquier momento pueden verse inmersos en una situación de apuro.
- b) Resaltar la responsabilidad en el servicio: Se busca que los trabajos realizados son por vocación al servicio del pueblo.
- c) Lealtad, es decir aceptar vínculos implícitos en su adhesión a la Institución a la que pertenece, de tal modo que refuerza y protege, en su trabajo cotidiano, el conjunto de valores que aquélla representa.
- d) Perseverancia, la cual es asumida como la decisión para realizar los actos necesarios para su cumplimiento.

#### **X. Modelo de evaluación, seguimiento y mejora del Programa Integral.**

Para dar seguimiento, evaluar y corregir las líneas Programáticas previstas, se proponen las siguientes acciones:

- La Secretaría Ejecutiva se encargará de dar seguimiento al efectivo cumplimiento de las acciones establecidas en el Programa Integral y de informar de ello al Consejo General del Instituto.
- El Consejo General del Instituto solicitará al Secretario Ejecutivo la calendarización de las actividades encaminadas al cumplimiento del Programa Integral.
- Asimismo, la Secretaría Ejecutiva será la encargada de la aplicación de un Cuestionario de Evaluación a una muestra significativa de los trabajadores, donde se incluyan los tópicos generales, para que sea el mismo personal del Instituto, el que evalúe el cumplimiento y satisfacción en relación con las propuestas y acciones incluidas en el Programa Integral.



- En su caso, y atendiendo a los resultados del Cuestionario de Evaluación, podrá formular nuevas propuestas y acciones afirmativas al Programa Integral.

Las propuestas contenidas en este Programa Integral serán hechas del conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, toda vez que es la encargada de coordinar las mesas de estudio y trabajo de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo que actualmente se realizan, con la finalidad de que se consideren los temas de discriminación, equidad laboral y cultura democrática, contenidos en los documentos elaborados por la Comisión.

Asimismo, es importante mencionar que existe un compromiso para retomar los trabajos sobre equidad laboral y discriminación realizados por la Comisión al culminar el Proceso Electoral 2008-2009.



## **XI. Reconocimiento de Recomendaciones e Instrumentos Internacionales en materia de Discriminación.**

Este apartado no pretende enlistar los documentos internacionales aplicables a los temas aquí descritos puesto que eso está incluido en el Diagnóstico que da base a este Programa Integral. Más bien, es un recordatorio y un reconocimiento a las muchas recomendaciones internacionales que se han hecho al Estado Mexicano en materia de derechos humanos por diversas oficinas, comisiones y Comités de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos; recomendaciones contenidas en la Compilación de Recomendaciones emitida por la Secretaría de Relaciones Exteriores, de julio de 2003 a julio de 2007.

Si bien es cierto que el Instituto es un organismo público autónomo, esta característica no lo exime de las obligaciones que como autoridad electoral federal, tiene para con sus trabajadores y el público en general en materia de discriminación.

Es en este sentido que, al realizar este Programa Integral, el Instituto cumple cabalmente con ciertas recomendaciones, entre estas:

- La Recomendación no. 22 que insta al gobierno a adoptar medidas tendientes a involucrar a más hombres en iniciativas encaminadas a modificar actitudes y prácticas basadas en estereotipos, así como lograr que las campañas públicas sean diseñadas de modo que correspondan a las necesidades de hombres y mujeres y de las familias.
- La Recomendación no. 132 que versa sobre la adopción de medidas legislativas pendientes, con calendarios concretos, así como poner en marcha una estrategia efectiva con prioridades claras para garantizar la continuidad de los esfuerzos para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.





- La Recomendación no. 133 que pide dar prioridad a la armonización de la legislación y las regulaciones de la CEDAW, en este caso, a nivel federal, incluyendo la revisión de previsiones discriminatorias existentes y asegurar que la legislación cumpla cabalmente con lo establecido en la Convención.
- La Recomendación no. 251 la cual establece que se deben crear espacios de diálogo y colaboración institucionales con fines de intercambio de información y estrategias, garantizar la existencia de enfoques coherentes, mejorar servicios y promover prácticas óptimas, siendo esencial que se incluyan mecanismos de control, evaluación y seguimiento.
- La Recomendación no. 304 que pide garantizar, en la práctica, el derecho de los pueblos indígenas a participar en el gobierno y en la administración de los asuntos públicos en todos los niveles.

Asimismo, de manera general, la Recomendación no. 115, emitida por el Comité de Discriminación de la ONU, establece que se debe tomar en cuenta las partes relevantes de la Declaración y Programa de Acción de Durban, en la legislación interna. En cumplimiento con dicha Declaración y con las Convenciones que en materia de discriminación han sido suscritas y ratificadas por nuestro país, es que el Instituto está consciente, como lo establece la Declaratoria 7 del documento antes citado, de que: “[...] todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y están dotados de la posibilidad de contribuir constructivamente al desarrollo y al bienestar de sus sociedades. Toda doctrina de superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y debe rechazarse, junto con las teorías que tratan de determinar la existencia de razas humanas separadas;”

Asimismo, en la Declaratoria 81 reconoce “[...] que la democracia y un gobierno transparente, responsable y participativo que responda a las necesidades y aspiraciones de la población, y el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales y el



estado de derecho, son esenciales para la prevención y la eliminación efectivas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.”

Por lo tanto, pide a los Estados ejecutar determinadas líneas de acción, mismas que han sido tomadas en cuenta para la elaboración del presente documento. Entre las líneas de acción más relevantes y aplicables al caso concreto del Instituto, se encuentran las siguientes:

“18. Pide a los Estados que adopten políticas públicas y den impulso a programas a favor de las mujeres [...] y en concierto con ellas, con el fin de promover sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; poner fin a su desventaja por razones de género y origen étnico [...];

58. Insta a los Estados a adoptar y aplicar, en los ámbitos nacional e internacional, medidas y políticas eficaces, además de la legislación nacional vigente de lucha contra la discriminación y los instrumentos y mecanismos internacionales pertinentes que alienten a todos los ciudadanos e instituciones a oponerse al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y a reconocer, respetar y maximizar los beneficios de la diversidad dentro de las naciones y entre ellas al aunar sus esfuerzos para construir un futuro armonioso y productivo poniendo en práctica y promoviendo valores y principios como la justicia, la igualdad y la no discriminación, la democracia, la lealtad y la amistad, la tolerancia y el respeto dentro de las comunidades y naciones y entre ellas, en particular mediante programas de información pública y educación destinados a mejorar el conocimiento y la comprensión de los beneficios de la diversidad cultural, incluidos programas en que las autoridades públicas actúen en asociación con organizaciones internacionales y no gubernamentales y otros sectores de la sociedad civil.

[...]



68. Insta a los Estados a que adopten y apliquen leyes y medidas administrativas a nivel nacional o refuercen las existentes, con miras a combatir expresa y específicamente el racismo y prohibir la discriminación [...] en todas las esferas de la vida pública [...].

[...]

94. Reconoce que las políticas y programas encaminados a combatir [...] la discriminación [...] y las formas conexas de intolerancia deben basarse en investigaciones cuantitativas y cualitativas en que se incorpore una perspectiva de género; en esas políticas y programas se deben tener en cuenta las prioridades identificadas por las personas [...] que sean víctimas u objeto de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia.

[...]

115. Destaca el papel clave que pueden desempeñar los políticos y los partidos políticos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y alienta a los partidos políticos a que tomen medidas concretas para promover la igualdad, la solidaridad y la no discriminación en la sociedad, entre otras cosas, mediante el establecimiento de códigos voluntarios de conducta que incluyan medidas disciplinarias internas por las violaciones de esos códigos, de manera que sus miembros se abstengan de hacer declaraciones o de realizar acciones públicas que alienten o inciten al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.”

Con fundamento en lo anterior, es de vital importancia que todos los miembros del Instituto, incluyendo a los miembros de los partidos políticos, estén conscientes de que su participación en los objetivos que aquí se plantean, es primordial para lograr erradicar actos de discriminación al interior del Instituto, y con esto, lograr un mejor ambiente laboral e igualdad en todos sus sentidos. De todos nosotros dependerá la eliminación de obstáculos y estereotipos que limitan el desarrollo de toda persona y que denigran a todo ser humano.



## **ANEXO 1**

### **Declaración de Política de No Discriminación, a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral.**

Todo el personal del Instituto Federal Electoral es responsable de cumplir con la igualdad de condiciones de trabajo que plantea esta política.

El Instituto Federal Electoral está comprometido a ofrecer a todo su personal y a las personas que soliciten empleo en el Instituto, 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.

En el Instituto Federal Electoral, se promueve la cultura de no discriminación hacia cualquier persona en el aspecto de contrataciones, promoción de puestos y condiciones de empleo, por motivos de su 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 calificar para una promoción.

En el IFE trabajamos permanentemente por ser una institución de vanguardia, promotora e impulsora de una cultura no discriminatoria y ceñida a las bases de la equidad laboral, reafirmando así, nuestro compromiso con la democracia.



## ANEXO 2

### **Propuestas normativas para incluir en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral el derecho y la obligación de no discriminar**

#### 1. En lo referente al personal del Servicio Profesional Electoral:

**ARTÍCULO 145.** Son derechos del personal de carrera, los siguientes:

I a XV [...]

XVI. Conocer oportunamente los resultados de sus evaluaciones de desempeño y de aprovechamiento en el Programa y global;

XVII. Ser tratado con dignidad y sin ningún tipo de discriminación, entendiéndose por ésta cualquier distinción, exclusión o restricción basadas en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir, obstaculizar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; y

XVIII. Los demás que establezca este Estatuto, la legislación aplicable y los que apruebe la Junta.

**ARTÍCULO 147.** Los miembros del Servicio tendrán las siguientes obligaciones:

I a XIV [...]

**XV.** Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como ante los representantes de los partidos políticos, de los que recibirán igual trato, debiendo abstenerse de cualquier conducta que implique actitudes discriminatorias, entre las que se considerarán en forma descriptiva y no limitativa las siguientes:

- Restringir las oportunidades de acceso al empleo, o la permanencia y ascenso en el mismo;
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad de los trabajadores;



- Ofender, ridiculizar o promover la violencia en contra de las personas por motivos de discriminación.

XVI. Abstenerse de cualquier conducta violenta hacia sus superiores jerárquicos, compañeros y/o subordinados, o cualquier persona con la que tenga trato con motivo del ejercicio de sus funciones, entre las que se considerarán en forma descriptiva y no limitativa las siguientes:

- a) Acoso laboral, consistente en ejercer violencia psicológica, con acciones de intimidación sistemática y persistente con el objetivo de humillar al sujeto pasivo o de aislarlo de sus compañeros de trabajo.
- b) Acoso, hostigamiento o soborno sexual, en cualquiera de sus formas.
- c) Infligir o tratar de infligir daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones, ya sean internas o externas.
- d) Transformar, sustraer, destruir, negar, retener o distraer objetos necesarios para la realización del trabajo, así como bienes, valores y/o documentos personales.
- e) Actos u omisiones que tengan por finalidad atentar contra la estabilidad psicológica, entre otras, causar o tratar de causar descrédito, difamar, insultar, humillar, marginar, rechazar, amenazar y/o calumniar.

XVII. Las demás que señale el Código, el Estatuto y otros ordenamientos aplicables.

## 2. En lo referente al personal administrativo:

**ARTÍCULO 217.** Son derechos del personal administrativo del Instituto:

I a IX [...]

**X.** Recibir los cursos de capacitación que le permitan realizar de mejor manera las funciones que tiene encomendadas, mismos que serán diseñados y ejecutados anualmente por la Dirección Ejecutiva de Administración, la que podrá apoyarse en el Centro, de conformidad con los programas y políticas generales del Instituto;

**XI.** Ser tratado con dignidad y sin ningún tipo de discriminación, entendiéndose por ésta cualquier distinción, exclusión o restricción basadas en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir, obstaculizar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; y

XI. Las demás que establezca el Estatuto, la legislación aplicable y los que apruebe la Junta.



**ARTÍCULO 218.** Son obligaciones del personal administrativo:

I a XII [...]

**XIII.** Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como ante los representantes de los partidos políticos, de los que recibirán igual trato, debiendo abstenerse de cualquier conducta que implique actitudes discriminatorias, entre las que se considerarán en forma descriptiva y no limitativa las siguientes:

- Restringir las oportunidades de acceso al empleo, o la permanencia y ascenso en el mismo;
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad de los trabajadores;
- Ofender, ridiculizar o promover la violencia en contra de las personas por motivos de discriminación.

**XIV.** Abstenerse de cualquier conducta violenta hacia sus superiores jerárquicos, compañeros y/o subordinados, o cualquier persona con la que tenga trato con motivo del ejercicio de sus funciones, entre las que se considerarán en forma descriptiva y no limitativa las siguientes:

- f) Acoso laboral, consistente en ejercer violencia psicológica, con acciones de intimidación sistemática y persistente con el objetivo de humillar al sujeto pasivo o de aislarlo de sus compañeros de trabajo.
- g) Acoso, hostigamiento o soborno sexual, en cualquiera de sus formas.
- h) Infligir o tratar de infligir daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones, ya sean internas o externas.
- i) Transformar, sustraer, destruir, negar, retener o distraer objetos necesarios para la realización del trabajo, así como bienes, valores y/o documentos personales.
- j) Actos u omisiones que tengan por finalidad atentar contra la estabilidad psicológica, entre otras, causar o tratar de causar descrédito, difamar, insultar, humillar, marginar, rechazar, amenazar y/o calumniar.

XV. Las demás que le imponga el Código, el Estatuto, y otros ordenamientos aplicables.



### **ANEXO 3**

#### **Justificación para la creación de un área que atienda las denuncias y/o quejas de los trabajadores sobre actos de discriminación e inequidad laboral.**

De las diversas disposiciones legales que describen de manera taxativa las obligaciones y prohibiciones para el personal del Instituto Federal Electoral en su calidad de servidores públicos, no se desprende alguna relacionada con el tema de la **discriminación** ya sea en su aspecto activo o pasivo, es decir, que se encuentre como una obligación, como una prohibición o como un derecho para los servidores públicos de este Instituto.

No obstante lo anterior, es oportuno reconocer que las diversas instancias del Instituto encargadas de instruir y resolver los procedimientos administrativos, han dado entrada a denuncias con el tema de acoso laboral o acoso sexual, a pesar que como ya se advirtió, en la actualidad no existe normativa expresa que regule como tal la discriminación en cualesquiera de sus vertientes.

En efecto, las autoridades instructoras y resolutoras de este Instituto han analizado y resuelto denuncias con estos temas tratando de encuadrarlas en el tipo descrito en los artículos **147, fracción XV y 218 fracción XIII**, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo, relativo a las obligaciones de los miembros del Servicio y del Personal Administrativo y Auxiliar del Instituto Federal Electoral. Las referidas disposiciones normativas señalan:

**“Los miembros del Servicio y del Personal de la Rama Administrativa tendrán las siguientes obligaciones:**

**Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como ante los representantes de los partidos políticos, de los que recibirán igual trato.”**

Ahora bien, de conformidad con el “Estatuto Orgánico que determina las políticas, competencia y funcionamiento para el ejercicio de la Contraloría General” expedido por su titular y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de marzo de 2009, aunque





dicha Unidad tiene entre sus funciones garantizar la realización de investigaciones profundas y acuciosas en relación con los actos, hechos o conductas de servidores públicos que impliquen el incumplimiento de disposiciones legales o administrativas, la naturaleza de los eventos relacionados con prácticas de discriminación y/o que afecten el clima laboral, no corresponden con la vocación de la Contraloría General que está orientada, sustancialmente, a aspectos de índole administrativa, vinculados a la aplicación de los recursos asignados a la Institución.

En consecuencia, se considera conveniente que los asuntos que guarden relación con presuntos actos de discriminación y/o de afectación a derechos laborales, aún cuando sean presentados ante la Contraloría General, sean canalizados a las instancias que corresponda conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral.



#### **ANEXO 4**

### **Propuestas específicas relativas a la creación de accesos, espacios y facilidades para personas con discapacidad en el Instituto Federal Electoral.**

La Ley General de las Personas con Discapacidad en su Capítulo IV de las Facilidades Arquitectónicas, de Desarrollo Urbano y de Vivienda, establece en los artículos:

**Artículo 13.-** Las personas con discapacidad tienen derecho al libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras en espacios públicos.

Las dependencias de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal vigilarán el cumplimiento de las disposiciones que en materia de accesibilidad, desarrollo urbano y vivienda se establecen en la normatividad vigente.

Los edificios públicos que sean construidos a partir del inicio de la vigencia de esta Ley, según el uso al que serán destinados, se adecuarán a las Normas Oficiales que expidan las autoridades competentes, para el aseguramiento de la accesibilidad a los mismos.

**Artículo 15.-** Para facilitar la accesibilidad, en la infraestructura básica, equipamiento urbano y espacios públicos se contemplarán entre otros, los siguientes lineamientos:

- I. Que sean de carácter universal y adaptados para todas las personas;
- II. Que cuenten con señalización e incluyan tecnologías para facilitar el acceso y desplazamiento, y que posibiliten a las personas el uso de ayudas técnicas, perros guía u otros apoyos, y
- III. Que la adecuación de las instalaciones públicas sea progresiva.

Con base en lo establecido en los artículos mencionados, se considera conveniente realizar las siguientes recomendaciones para hacer las instalaciones del Instituto accesibles a personas que cuentan con algún tipo de discapacidad:

1. Eliminar en todas las instalaciones del Instituto (sanitarios, auditorios, comedores, oficinas, estacionamientos y vestidores) cualquier barrera física que impida el libre tránsito de las personas con algún tipo de discapacidad, esto mediante un desarrollo



urbano integral que contemple, según instalaciones, lugares y recursos monetarios actuales:

- Rampas de acceso, en todo nivel que para su acceso se requiera subir escaleras, en caso de no poderse adecuar una rampa contar con elevadores ó rieles para silla de ruedas;
- Señales de seguridad visibles, sobre el piso o soportadas, a fin de evitar que sean obstruidas las instalaciones para minusválidos por automóviles u objetos, indicando que son instalaciones para personas con discapacidad;
- Adecuación de puertas de acceso, en ancho y alto para acceso de personas con discapacidad;
- Ajuste de pasillos, en ancho y alto para acceso de personas con discapacidad;
- Sanitarios exclusivos para minusválidos, en todos los niveles. Dentro de estos sanitarios se debe de contar con espacios para silla de ruedas y capacidad de maniobras como son pasamanos y puertas de seguridad, además de contar con mingitorios y lavamanos para personas con discapacidad;
- En estacionamientos o lugares de tránsito de automóviles, pasos peatonales a nivel, con rampas de acceso en banquetas cercanas;
- Estacionamientos exclusivos para personas con discapacidad;
- Canaletas guía para bastón de personas ciegas o débiles visuales; y
- Señales informativas en lenguaje braille;



## ANEXO 5

### **Fundamento legal para el establecimiento de guarderías en el Instituto Federal Electoral**

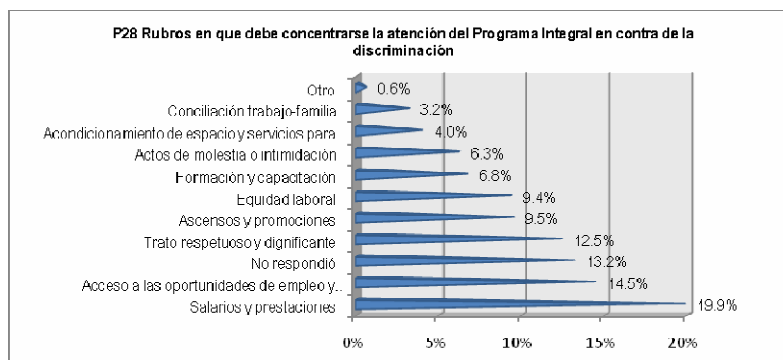
De acuerdo a la naturaleza de la propuesta, la Dirección Ejecutiva de Administración, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral y el Secretario Ejecutivo serían las autoridades encargadas de llevar a cabo su implementación.

Del Diagnóstico elaborado por la Comisión, se desprenden los siguientes elementos tanto teóricos como estadísticos que sirven de referencia a la presente propuesta:

El **elemento teórico**, se refiere a la conciliación vida-trabajo y a la importancia de facilitar a los trabajadores cumplir con sus responsabilidades familiares, entre ellas, la educación y cuidado de sus hijos.

En lo que se refiere a los elementos estadísticos, los siguientes datos evidencian la necesidad de abordar el tema de las guarderías:

“[...] El resto (de las personas encuestadas) indicó que **en el Programa Integral, deben considerarse principalmente aspectos relacionados con: los salarios y prestaciones, el acceso a las oportunidades de empleo y selección del personal, así como trato respetuoso y dignificante.**





Haciendo un comparativo entre la tendencia de opinión respecto de los rubros en los que inciden las prácticas discriminatorias (Pregunta 7) y aquellos que los trabajadores consideran necesarios incluir en el Programa Integral (pregunta 28), se obtienen como común denominador las siguientes: **en primer lugar, el acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal; en segundo lugar salarios y prestaciones y en tercer lugar trato respetuoso y dignificante (considerando aquellas que están por arriba del 10% de elección)."**

Rubros	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 28	Porcentaje de las opciones seleccionadas en la pregunta 7
Acceso a las oportunidades de empleo y selección de personal	14.5%	16.73%
Salarios y prestaciones	19.9%	18.47%
Formación y capacitación	6.8%	3.46%
Trato respetuoso y dignificante	12.5%	10.16%
Conciliación trabajo-familia	3.2%	2.45%
Actos de molestia o intimidación	6.3%	8.67%
Ascensos y promociones	9.5%	10.73%
Equidad laboral	9.4%	8.40%
Acondicionamiento de espacio y servicios para personas con algún tipo de discapacidad	4.0%	2.88%
Prefiero no contestar	0.0%	2.91%
Otro	0.6%	0.80%
No respondió	13.2%	14.33%
Total	100.0%	100.0%

#### A. Propuestas de los trabajadores.

En relación con la Pregunta 28, relativa a las propuestas realizadas por los trabajadores para la elaboración del Programa Integral, se emitieron un total de 1,555 propuestas, las cuales fueron agrupadas por tema:

Las sugerencias realizadas por el personal que tiene algún tipo de discapacidad o enfermedad crónico-degenerativa, para mejorar su estancia laboral fueron:



- Acondicionamiento de los espacios de trabajo así como de los equipos.
- El personal de honorarios debería contar con un seguro médico que proporcione la Institución.
- Sensibilizar a los mandos medios para que otorguen facilidades para acudir a las citas médicas.
- Reubicación de acuerdo a las capacidades motrices e intelectuales de la persona.
- Que se establezcan y respeten las jornadas de trabajo.
- Promoción institucional de prácticas que favorezcan la buena salud (evitar el sedentarismo).

**Conciliación trabajo-familia.** El 70% de los trabajadores contestaron que su vida familiar no se ha visto afectada por laborar en el IFE. Mientras que el 20% que contestó afirmativamente consideró que la causa principal de esa afectación es 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.

**Marco normativo.** El marco normativo que sustenta esta propuesta es el siguiente:

#### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

“[...]”

**ARTÍCULO 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

**XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

**c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos



descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. **Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.**

#### **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE L ESTADO**

“**Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

**VI.-** Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

**e)** Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.”

#### **CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS E INSTITUCIONES ELECTORALES:**

“**Artículo 208**

1. Todo el personal del Instituto será considerado de confianza y quedará sujeto al régimen establecido en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

2. El personal del Instituto Federal Electoral será incorporado al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.”

#### **ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL:**

**ARTÍCULO 141.-** El personal de carrera gozará de las prestaciones señaladas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con la fracción XIV, apartado "B" del artículo 123 constitucional, así como las demás a que se refiere el presente ordenamiento.

**ARTÍCULO 26.-** El personal de carrera será considerado de confianza y quedará sujeto al régimen establecido en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

#### **Derecho fundamental**

La necesidad de abordar este tema radica en que el servicio de guardería es un derecho de seguridad social de los trabajadores del Estado, de acuerdo al artículo 123 constitucional, apartado B, fracción XI, inciso c).

En el contexto del Programa Integral, este tema debe ser materia de recomendación específica por los siguientes motivos:



A. Una de las principales preocupaciones de quienes respondieron la Encuesta analizada en el Diagnóstico, es el tema de salarios y prestaciones, y el servicio de guardería que constituye una prestación laboral; y

B. El Partido Verde Ecologista de México planteó en el Consejo General, mediante un proyecto de acuerdo, la necesidad de crear una guardería para los hijos de los trabajadores del IFE.

### **Clasificación de la propuesta.**

En el contexto específico del Programa Integral, esta recomendación puede ser clasificada como (i) **preventiva**, al tener como finalidad coadyuvar con los trabajadores en el logro de un equilibrio entre la vida laboral y la personal y como (ii) **correctiva** al permitir transitar de un estado de desatención de este tema a uno de preocupación plasmado en una recomendación específica y un adecuado seguimiento de su implementación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo, ha implementado un sistema subsidiario de apoyo a los trabajadores en el servicio de guardería. Así, quienes no tengan posibilidad de acceder a un lugar para sus hijos en las guarderías oficiales, pueden inscribirlos en la guardería de la SCJN u obtener un apoyo económico para pagar un servicio particular de guardería<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Al respecto, ver “LINEAMIENTOS DEL DOCE DE ABRIL DE DOS MIL SIETE, RELATIVOS AL PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL RECIBAN EL APOYO PARA EL PAGO DE LA PRESTACIÓN DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CENDI), GUARDERÍAS O INSTITUCIONES AUTORIZADAS PARA IMPARTIR EDUCACIÓN PREESCOLAR CUANDO SUS HIJOS DE SESENTA DÍAS Y HASTA CINCO AÑOS ONCE MESES DE EDAD, NO ALCANCEN LUGAR EN EL CENDI DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.”