

Investigación sobre obstáculos para mujeres dentro del INE para acceso a cargos de dirección

Jeniffer Mercedes Aguilar Pérez

Gezabel Guzmán Ramírez

Estela Parra Estrada

Abraham Granados Martínez

Roxana Rodríguez Bravo

Este documento ha sido elaborado por *Transversa. Consultoría en Género y Desarrollo Social, S.C.*, que de forma participativa con el personal del Instituto Nacional Electoral (INE) dio respuesta a la invitación IA3- INE-022/2015 emitida por la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del INE, para la **“Elaboración de la investigación sobre obstáculos para mujeres dentro del INE para acceso a cargos de dirección”**. La investigación integra la perspectiva de género como una herramienta de análisis que permite identificar las causas que la normatividad interna reproduce y refuerza, para que las mujeres no puedan acceder a puestos de toma de decisiones y, por ende, de mayor remuneración.

ÍNDICE

1. Antecedentes.....	4
2. Justificación.....	15
3. Metodología.....	27
4. Normatividad. Revisión de los estatutos del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral.....	41
5. Brechas de género en el INE.....	59
6. A manera de conclusión.....	149
Bibliografía.....	155
Anexos:	
Anexo 1. Formato de cuestionario.....	160
Anexo 2. Guía de entrevista.....	170

1. Antecedentes

En México, la participación de las mujeres en el espacio público ha sido el resultado de un proceso histórico plagado de múltiples acciones que las propias mujeres han realizado para acceder al espacio históricamente dominado por los hombres, este proceso no ha sido fácil, ya que se han enfrentado a una serie de obstáculos que frenan su pleno desarrollo profesional y laboral. Fue hasta 1953 que las mujeres pudieron votar y ser votadas a nivel nacional, con esto se abrió la posibilidad de ejercer su ciudadanía política. Sin embargo, tuvieron que pasar más de 60 años para que las leyes electorales se reformaran en busca de la paridad y lograr con ello el 42.4% de mujeres en escaños legislativos.

Anteriormente el avance de las mujeres en la arena política era muy lenta, afortunadamente y gracias a las leyes de cuotas por sexo los partidos políticos tuvieron que abrir las puertas a las mujeres para ingresar a cargos de representación política. Ejercer la ciudadanía se relaciona con la pertenencia a una sociedad; sin embargo, es fundamental que se tenga acceso en igualdad de circunstancias a todos los derechos y no sólo a las obligaciones. (Touraine: 1994) Al obtener la ciudadanía, las mujeres tuvieron un nuevo panorama de posibilidades para desarrollarse en el ámbito público, ya que se podía aspirar a la participación activa en todas las esferas sociales.

La presencia de mujeres mexicanas en puestos de poder y decisión es un fenómeno relativamente nuevo, resultado de un conjunto de cambios y transformaciones sociales, culturales, económicos, históricos y políticos. Lo anterior les ha permitido incorporarse a nuevos espacios y actividades que anteriormente eran impensables para ellas. Cada vez más mujeres dejan atrás la idea de un destino predeterminado basado en su papel reproductor para convertirse en sujetos protagónicos de sus proyectos de vida, permitiendo así, una gama de posibilidades para conformar nuevos espacios de participación (Aguilar, 2007).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral constituye un fenómeno que siempre ha resultado incómodo para aquellos que han estado al frente del poder, sin embargo, en los años recientes se ha iniciado un proceso de reconocimiento formal de inclusión de las mujeres en la vida laboral y política con cierto nivel de igualdad. Lo anterior se dio gracias a los diversos movimientos libertarios (revoluciones, tratados, convenios, manifestaciones, investigaciones).

El proceso para que las mujeres logaran ingresar al ámbito laboral y acceder a cargos de alto mando no ha sido una dádiva, sino que es el resultado de las fuertes demandas de agrupaciones de la sociedad civil organizada y, de forma paralela, a “los requerimientos de distintos organismos internacionales, en el marco de un proceso de apertura comercial y de reformas, tanto económicas

como sociales, que apremiaron a los representantes de la clase política nacional para mejorar la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en el ámbito público (Alarcón, 2009)”.

La creación de políticas públicas para incrementar la presencia de mujeres en cargos de alto mando ha provenido principalmente de grupos de mujeres y/o derivada de los acuerdos signados por México en el extranjero. Las conferencias mundiales de la mujer convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)¹; foros internacionales en materia de derechos humanos, y los movimientos feministas promovieron con mayor fuerza la institucionalidad en las políticas públicas de género. Todas estas instancias han enfatizado diversas problemáticas, entre ellas el acceso de las mujeres al ámbito público y político. Por ejemplo, la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, celebrada en 1981; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)², ratificada por México en 1981; la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, 1995; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”.

¹ México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing, 1995.

² Fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres y consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que define el concepto de *discriminación contra la mujer* y establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación. (<http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cedaw>)

Todas éstas han planteado la necesidad de impulsar la participación de las mujeres en el ámbito público. En el artículo 4 de la Convención Belem Do Para se señala “el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos público, incluyendo la toma de decisiones”. Incluso la Plataforma de Acción de Beijing en su objetivo estratégico F5 *Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo*, señala que se deberá eliminar la segregación en las ocupaciones, “especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de trabajo”.

Para el caso de México, dentro del Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), también se considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Se contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. En el caso específico del Instituto Nacional Electoral la puesta en marcha del Plan Nacional de Desarrollo no es obligatoria. Sin embargo, en el Estatuto del servicio profesional electoral y del personal del INE, en su Título Segundo, Capítulo Primero, Artículo 303, se señala que: “El ingreso a la rama

administrativa del Instituto, una de las dos existentes, comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes para la ocupación de plazas vacantes, así como la expedición de nombramientos y la adscripción en los cargos y puestos establecidos en el Catálogo de la Rama Administrativa, con base en el mérito, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades, a través de procedimientos objetivos y transparentes”.

Sin embargo, pese a todos los esfuerzos de diversas instancias, la desigualdad de género en el mercado laboral está vigente; las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder, permanecer o ascender a un mejor empleo. Las mujeres constituyen un grupo vulnerable en el mercado de trabajo segmentado, y aunque su participación va en aumento, siguen ganando menos y avanzando lentamente en su promoción. Para entender la persistencia de la brecha salarial de género debemos tener en cuenta la influencia de diferentes factores que explican su concentración en ocupaciones con menor proyección laboral. Todo ello a pesar de los logros que han obtenido en materia de educación (Lamelas y Aguayo, mimeo).

Diversos estudios han hecho hincapié en los obstáculos que las mujeres tienen para acceder a cargos públicos de alto mando. Investigaciones como la de Doeringer y Piore (1971:5) identifican un mercado de carácter dual: un mercado primario más estable y mejor remunerado para los hombres y uno secundario más

inestable y peor pagado para las mujeres. Janssen (2005) demuestra la validez de los fundamentos de la teoría de la segmentación laboral dada la concentración de las mujeres en empleos con menores salarios y en segmentos con menor proyección socioeconómica en el mercado laboral mexicano.

En general, este fenómeno se alude a la costumbre social como razón histórica y cultural, en concreto a las responsabilidades familiares que las mujeres deben cumplir. Otra cuestión es el concepto de liderazgo, relacionado tradicionalmente con un enfoque jerárquico e individualista, y por lo tanto más asociado a un modelo masculino: dominio, imposición y fuerza. También se comprende el acceso a un cargo como una conquista individual del poder, competitividad y ambición, a la cual el hombre parece más cercano que la mujer.

Otro factor a tomar en cuenta es el acceso restringido que existe para que las mujeres logren ascender a cargos de toma de decisión. “El respeto de un modelo masculino de ejercicio del poder y la falta de entrenamiento también parece alejar a la población femenina de dicho espacio. Por otra parte, la baja autoestima es otra causa, así como la inseguridad y el temor a un espacio hostil y desconocido con muchas desventajas” (Poncela, 1999). En México, muchas mujeres se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral, como: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de

conciliación entre trabajo y vida familiar; especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (OCDE).

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995 los gobiernos asumieron el compromiso de llegar al 2003 con un 30% de mujeres en todos los cargos de gobierno como una transición para alcanzar en el 2005 un verdadero equilibrio de 50/50. Sin embargo, la presencia todavía minoritaria de las mujeres en el espacio político es una situación que se observa prácticamente en todo el mundo. Incluso para 2007 tan solo once mujeres de distintas regiones del mundo han sido jefas de Estado o Gobierno.

Gina Zabludowsky (2007) menciona que desde 1970 los mercados de trabajo en México se han caracterizado por una creciente participación de las mujeres. Lo anterior tiene que ver con la llamada *Segunda Ola del Feminismo en México* y con la celebración en 1975 del Año Internacional de la Mujer en nuestro país. La misma autora menciona que mientras en 1981 se creía que las mujeres solo podían “realizarse” a través de la maternidad (54% de los casos), para 2007, solo 36% de la población sostenía estas ideas.

Cabe señalar que Zabludowsky (2007) también hace referencia al aumento de la participación de las mujeres en la educación superior y su presencia en las universidades. Durante las dos últimas décadas se ha detectado un importante incremento de ocupaciones que antes se consideraban como tradicionalmente

masculinas. Sin embargo, lejos de ser excepcional, la situación de México es similar a la de otros países. A pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que gradualmente han ido ascendiendo en la carrera jerárquica de las organizaciones, su participación en los puestos de dirección es mucho más reducida. Por ejemplo, en el reporte “Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral” realizado por el IFE en 2013, se habla que tan solo el 5.6% de mujeres ocupan algún cargo dentro del poder ejecutivo.

En 1995, otras fuentes apuntaban a 60 mujeres como funcionarias públicas de alto nivel en la toma de decisiones dentro de las Secretarías de Estado. Para 1996, en la Secretaría de Gobernación se contaba con un 10% de mujeres en cargos de alta dirección. Para el mismo año, 85 mujeres habían presidido ayuntamientos de los 2412 contabilizados, lo que significa tan solo el 3.4 %.

En los últimos veinte años en México se ha producido un aumento significativo de la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles, tanto en el sector privado como público. Es decir, se muestra un avance importante de mujeres que trabajan como funcionarias. En 1991 eran 14.8% y para el 2005 se tenían registradas 28.9%. La tendencia también se hace evidente en los puestos ocupados por mujeres quienes ganan más de cinco salarios mínimos. En 1991 estas mujeres representaban el 10.7% y para 2005 se alcanzó el 24.8%.

Paradójicamente, en los niveles altos del gobierno el número de mujeres ha disminuido notablemente. Durante el sexenio de Vicente Fox (2000-2006) las mujeres ocupaban el 14.3% de los (as) secretarios (as) de Estado y puestos homólogos. Para 2003 solo encontramos una mujer en estos puestos, lo que representa solamente el 7.7% del total de los cargos del gabinete. En 2006 existían cuatro mujeres dentro de los secretarios (as) de Estado dentro del gabinete encabezado por Felipe Calderón, éstas fueron: responsables de la Secretaría de Relaciones exteriores, de Desarrollo Social, Energía y Educación Pública. Para 2015, sólo tres mujeres se encuentran en el gabinete del presidente Enrique Peña Nieto: Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorio y Urbano; Secretaría de Salud y la Secretaría de Relaciones Exteriores. Es importante señalar que de 18 Secretarías sólo tres se encuentran al frente mujeres, lo que representa el 16.7 por ciento del total.

A pesar de la creación de leyes y la ratificación de tratados internacionales que han tenido como objetivo el avance de las mujeres, es evidente que aún hace falta mucho para lograr la tan anhelada igualdad sustantiva³. Desde diversas instituciones académicas e investigaciones se ha tratado de dilucidar cuáles son

³ La igualdad formal implica que la ley en su texto proteja a todas las personas sin distinción, y requiere que esta protección sea igualmente accesible para todas las personas en la situación descrita por la norma jurídica mediante los actos de aplicación individuales de esta ley. La igualdad formal parte de dos principios fundamentales: trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales. Por lo tanto, el derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede... ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares e, igualmente, que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes (<http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46>)

los factores que intervienen en la falta de acceso de las mujeres en cargos de alto mando. Existen teorías que explican este fenómeno utilizando la metáfora de un techo de cristal que limita el ascenso de las mujeres. También se ha hablado de una especie de piso engomado que es construido con base en aspectos subjetivos y construcciones de género que hacen que la marcha tenga obstáculos a cada paso. Lo cierto es que no existe una sola explicación que ofrezca una respuesta certera a esta problemática.

Como señala Gina Zabludowsky, las instituciones son reflejo de una sociedad patriarcal; sin embargo, cada caso e institución tiene sus especificidades. Por ejemplo, en el caso del ingreso a cargos de representación legislativa fue necesario establecer modificaciones a la Ley General de Instituciones y Procedimientos Generales (LGIPE) con el objetivo de implementar la paridad. Lo anterior trajo como consecuencia la aplicación de sanciones a los partidos políticos que no cumplían con lo estipulado en dicho código. Con este acto se logró que las mujeres se posicionaran mejor dentro de los escaños legislativos, tanto en mayoría relativa como en representación proporcional.

En otras instituciones ha sido necesario analizar si la misma normativa limita el acceso de las mujeres, o bien el mismo proceso de reclutamiento es que impone los obstáculos. Pero en todas estas líneas de investigación ha sido necesario abordar y cruzar la manera cómo las relaciones de género y los

aspectos subjetivos de las propias mujeres han limitado su ascenso a cargos de dirección. Del mismo modo, es importante analizar las causas que intervienen en esta problemática. Las mujeres debemos tener las mismas oportunidades y derechos, no como una dádiva sino como un derecho que tenemos consagrado en la Constitución Mexicana.

En México, la inclusión de las mujeres en todas las instancias sociales, así como la promoción del desarrollo de su ciudadanía representan tal vez la propuesta más significativa de renovación democrática. Incluso la lucha por sus derechos está vinculada, necesariamente, con el proceso de democratización de cualquier sistema político. Algunos/as académicos/as argumentan que cuando hay mayor participación de las mujeres en el ámbito público no sólo se benefician ellas sino también, los procesos de democratización (Stevenson, 1999). Es decir, existe un beneficio mutuo.

2. Justificación

Las instituciones son el reflejo de la sociedad, lo que significa que representan todo aquello que sucede en las relaciones sociales, incluyendo la cultura patriarcal, heteronormativa y sexista. Como se señaló anteriormente, muchos han sido los esfuerzos desde diversas instancias en México para cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Se han hecho modificaciones e iniciativas de ley hasta mecanismos institucionales para erradicar esta problemática que nos afecta como sociedad. El Instituto Nacional Electoral (INE) no es la excepción; si bien, aún no se logra equiparar el número de mujeres en cargos de dirección con relación a los hombres que ocupan estos cargos, diferentes áreas han impulsado la capacitación como principal acción para modificar el ambiente laboral en búsqueda de mejores oportunidades para hombres y mujeres.

Asimismo, la normatividad versa sobre igualdad y equidad de género. En este sentido, el INE se ha caracterizado por ser una institución de punta en diversos temas como en transparencia y en el impulso y promoción de la Perspectiva de Género y No Discriminación desde su planeación integral. Lo anterior se puede observar en el documento: Políticas Generales, Programas Generales y Proyecto Estratégicos (2013-2015). Dentro de esta política general⁴ se considera necesario que el Instituto sistematice y consolide “(...) las

⁴ La política general tiene el numeral 7

estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación; la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto; ambientes laborales libres de violencia y discriminación; la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la institución.”

Como se observa, los tres ejes coinciden en el plano laboral, para buscar la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior del propio Instituto⁵. Por tal motivo, es necesario que las acciones que se están generando en igualdad de género sean reflejadas al interior, ya que el *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013*, detectó que el IFE, ahora INE, como órgano dentro de una sociedad, comparte condiciones y características de la misma. En ese sentido, es probable que se reproduzcan situaciones de discriminación hacia las mujeres basadas en las relaciones de género asimétricas predominantes en el país. Presentando un panorama de la clasificación por sexo y tipo de puesto, se encontró que para el año 2011 el Instituto estaba integrado de la siguiente forma: 2.68% de mandos superiores; 16.27% por mandos medios; 81.05% de técnicos operativos. De los mandos superiores 0.32% son mujeres y 2.36% hombres; de

⁵ Véase: Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013

los mandos medios 4.72% y 11.54% respectivamente; y de los técnicos operativos 39.39% son mujeres y 41.67% hombres.

Estas cifras se traducen en que sólo el 12.04% de los cargos de mando superior son ocupados por mujeres contra el 87.96% de hombres; en mandos medios corresponde el 29.04% a mujeres respecto al 70.96% de hombres; y el 48.59% de mujeres en técnicos operativos contra el 51.41% de hombres. Como se observa, si bien la participación de las mujeres en el IFE tiene una representación importante, ésta se concentra en los puestos bajos de la estructura (Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013).

Esta situación se observó desde el Diagnóstico sobre Discriminación, Equidad Laboral y Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral, realizado en 2009. Ahí se señaló que en los puestos operativos casi se ha alcanzado la igualdad en participación laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los mandos medios y superiores la diferencia de ocupación por género evidencia la escasa incorporación de talento femenino para ocupar puestos directivos.

En el Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del IFE (2013), se observaron brechas entre hombres y mujeres relativas a la educación. A este respecto destaca el hecho de que las

mujeres con nivel de posgrado tienen una participación muy similar a los hombres. Sin embargo, ello no implica que en los cargos de mayor jerarquía la composición por sexo corresponda a igualdad de género, lo que podría estar dando paso a la idea de que las mujeres aun teniendo posgrado, tienen menos acceso a cargos de mayor jerarquía que los hombres. También se podría pensar que ser madres de familia las lleva a tomar decisiones de moderar su crecimiento profesional, o bien, que el entorno nacional tiene efectos negativos en la igualdad de género; factores de los que el Instituto no es ajeno.

El Diagnóstico realizado para el IFE por la UNAM en el año 2012 destacó que:

“(…) los estudios en la materia han aportado dos explicaciones muy importantes para entender el avance o retroceso de las mujeres en puestos de dirección. Ambas tienen que ver con que las mujeres enfrentan el llamado “techo de cristal” o bien un “laberinto”. El “techo de cristal” se refiere a la dificultad de las mujeres de acceder a rangos superiores sin que exista una explicación clara de por qué suele haber hombres en la cima de las organizaciones o espacios públicos y laborales. El concepto de “laberinto” lo desarrollaron Eagly y Carli a partir de estudiar cómo las mujeres de distintos orígenes –particularmente en las culturas occidentales abiertas al mercado—han logrado avanzar, evidenciando que no existe una única barrera en particular que las detenga; es decir, mostraron que no existe algo que pudiésemos denominar un “techo de cristal”, sino que, más bien, proponen que las mujeres enfrentan diversos obstáculos que en algunos casos son sutiles---confirmando que se trata de una barrera invisible--- pero que en otros son evidentes, lo que conduce a que tomen otro camino, es decir, que se planteen nuevas estrategias (Early y Carli, 2007). Por tanto puede concluirse que el “laberinto” es una definición más reciente que expande la noción de “techo

de cristal” y apela al ingreso de las mujeres al mundo laboral sin que necesariamente logren encontrar “la salida” o el acceso a puestos de decisión. Lo interesante es resaltar que a través de estos conceptos se pueden estudiar fenómenos estructurales como la división sexual del trabajo y su impacto en la esfera laboral (Ortiz Ortega, 2010).

El INE ha buscado las condiciones para garantizar la igualdad de género y la no discriminación. En 2008 comenzaron a gestarse las principales acciones que en esta materia se han desarrollado para mejorar las condiciones al interior del Instituto. El 27 de junio de 2008 mediante el Acuerdo CG291/2008, el Consejo General creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

Derivado de los trabajos de dicha comisión se realizó el Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral, que da un primer acercamiento sobre la conformación del IFE. Con esta base, la Comisión propuso al Consejo General el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto; que se aprobó por el máximo órgano del IFE el 31 de marzo a través del Acuerdo CG110/2009 (Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del IFE, 2013).

Con fecha 28 de abril del 2010, en sesión extraordinaria del Consejo General se conoció el Informe del Secretario Ejecutivo en relación con las actividades realizadas para el desarrollo del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación. La consejera y los consejeros se manifestaron por la necesidad de seguir con estos trabajos para transversalizar 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 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar 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.

Como otra de las acciones a favor de la igualdad de género destaca la paridad de mujeres y hombres que ocuparon el cargo de Consejera o Consejero Electoral propietario en los consejos locales y distritales del Proceso Electoral Federal 2011- 2012. Esto se logró mediante el Acuerdo CG325/2011 del 7 de octubre de ese año.

Posteriormente, el 21 de diciembre de 2011, el Consejo General determinaría que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la

Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. También se creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación. Lo anterior tuvo la finalidad de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General. Todo ello a través del acuerdo CG454/2011.

Con estos avances, la institucionalización de la perspectiva de género dio un paso más insertándose en la planeación estratégica del IFE. En sesión ordinaria del 28 de noviembre de 2012, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG752/2012, mediante el cual se aprobó el Anteproyecto de presupuesto del Instituto Federal Electoral para el Ejercicio Fiscal 2013 y del cual se desprende que la séptima política general del Instituto Federal Electoral para el periodo 2013-2015, corresponde al “Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación”.

Así por ejemplo, desde 2009 se indica en el entonces Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto en la línea programática en materia de equidad

laboral que las convocatorias para la ocupación de vacantes deben reflejar el compromiso con la equidad de género.

De la misma manera se propusieron en esta materia las siguientes 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.

En 2010 se llevó a cabo el Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del Instituto Federal Electoral en Querétaro. El objetivo fue establecer las bases necesarias para lograr adelantos en materia de igualdad de género en el Instituto Federal Electoral. Se analizó la situación de la mujer en el IFE; los avances en el acceso a los cargos de decisión; los obstáculos para el logro de la igualdad de la mujer y el hombre; el enfoque de género en los programas de

Educación Cívica del Instituto, y los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer en el Servicio Profesional Electoral.

Como resultado de este encuentro se emitió la “Declaración Queretana” de la cual se rescatan los siguientes objetivos:

SEXTA. Proponer, diseñar y desarrollar programas de adelanto profesional que permitan a las mujeres que laboran en el Instituto Federal Electoral ampliar los conocimientos sobre sus derechos, la forma de ejercerlos y los mecanismos de acceso a mejores puestos de trabajo.

SÉPTIMA. Promover la incursión de mujeres a puestos de nivel superior dentro del Instituto Federal Electoral, tratando de lograr la paridad entre hombres y mujeres.

NOVENA. Implementar acciones que faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas del Instituto Federal Electoral y coordinar las actividades para fomentar la transversalidad de la perspectiva de género.

El 16 y 17 de noviembre del 2015 se llevó a cabo el II Encuentro con Perspectiva de Género SPEN, en Bahías de Huatulco, Oaxaca, cuyo propósito fue que las personas que integran el Servicio Profesional (SPEN) del INE construyan una red de información, reflexión e intercambio acerca de las barreras y retos en el ámbito político-electoral en materia de género y violencia política. En este evento hubo un seminario e intercambio de experiencias.

Desde distintos espacios el IFE ha observado la brecha de género existente en su integración desde hace varios años y ha insistido en la importancia de llevar a cabo acciones para buscar el cierre de las mismas, ya que de continuar este ritmo se tendrían que esperar 50 años más para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Una explicación sobre este proceso tan lento se debe a que en promedio, las vacantes que se generan son menores al 5% del total de los puestos del SPEN y en promedio sólo poco menos del 25% de las mismas son ganadas por mujeres; al concursar menos mujeres que hombres. Para comprender esta situación se requiere un análisis específico sobre todos los procesos del sistema de carrera en el IFE, ahora INE, con una perspectiva de género.

Un análisis de dichas características seguramente arrojará muchas áreas de oportunidad que podrían redundar en la mejora de condiciones laborales no sólo de mujeres, sino también de hombres al propiciar mejores condiciones para la conciliación de la vida profesional con la vida personal (Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del IFE, 2013: 48).

Por lo anterior, el propósito del presente trabajo es identificar cuáles son los obstáculos para que las mujeres alcancen cargos de dirección al interior del Instituto Nacional Electoral. Los objetivos específicos son: a) Hacer una revisión de los cargos, sueldos y nivel de escolaridad que han tenido las mujeres en el

ámbito laboral y de toma de decisiones en el IFE y en el INE; b) Saber cuáles son las desventajas normativas (formales e informales) culturales, tecnológicas y de cultura organizacional que encuentran las mujeres, tanto de la Rama Administrativa como del Servicio Profesional de carrera, para acceder y asegurar su permanencia en cargos de toma de decisión⁶ y para su promoción a altos puestos en esta institución; c) Revisar si existen sesgos de género en los procedimientos mediante los cuales los/as trabajadores/as ingresan, se forman, se desarrollan, se evalúan y se promueven ascensos a hombres y mujeres en el Instituto, tanto entre el personal perteneciente al Servicio Profesional de carrera como a la Rama Administrativa; d) Investigar si los cargos de toma de decisión se conceden con base en el concepto del *trabajador ideal*⁷; e) Investigar si los y las funcionarias con nivel de Subdirección de área, superiores o similares, que tienen personal a su cargo, conocen las leyes que sancionan la discriminación laboral; f) Saber cuál es el nivel de desigualdad laboral horizontal y vertical que existe actualmente en el INE; g) Investigar qué piensan las mujeres que trabajan en el INE sobre la posibilidad o imposibilidad de acceder a un puesto de más responsabilidad en la Institución, entendiéndose por tal, una subdirección o

⁶ Considerando para efectos de esta investigación, que los cargos de toma de decisión son los correspondientes a Subdirección de área o similares y superiores.

⁷ El *trabajador ideal* es la persona que dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo, sacrificando su vida privada y familiar. Fuente: http://equidad.scjn.gob.mx/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico_equidad_de_genero-PAG-2008-2009.pdf

dirección de área, o similares y superiores; h) Investigar si las mujeres que trabajan en el INE están conscientes de que en su centro de trabajo existe la división sexual del trabajo, quiénes se benefician con esta división y cómo ésta se reproduce de manera inconsciente; i) Obtener propuestas para que los aspectos de la cultura organizacional que impiden que más mujeres accedan a puestos de toma de decisión puedan tener una solución por parte de la autoridad electoral; j) Hacer recomendaciones para modificar la normativa y los procedimientos internos del Instituto, que posibiliten la inclusión de más mujeres en cargos de toma de decisión y diseñar una estrategia que permita aumentar el número de mujeres en dichos cargos.

3. Metodología

Con la finalidad de conocer e investigar los obstáculos que las mujeres enfrentan dentro del INE para acceder a puestos de alto mando, se ha considerado pertinente hacer uso de una metodología mixta con métodos cuantitativos y cualitativos. Todo ello con la finalidad de recolectar, analizar, combinar e integrar datos en varias etapas y así obtener una mejor comprensión del objetivo de investigación (Ivankova et. Al., 2006). Es decir, al utilizar este abordaje metodológico se aprovechará de una mejor manera las potencialidades de cada método. Asimismo, se utiliza una triangulación con fuentes cuantitativas que se extienden a fuentes cualitativas. Por el tipo de investigación que se realiza es necesario el uso de diversos instrumentos que permitan acercarnos al objeto de estudio de forma holística y tener mejores resultados. La combinación de ambos métodos nos podrá revelar detalles y casos individuales frente a un grupo de población: las trabajadoras del INE, que se presenta ante nuestros ojos como homogéneo pero que comparten la singularidad de no acceder a puestos altos dentro de la institución.

Dentro de los métodos cualitativos se han diseñado cuestionarios y entrevistas semiestructuradas bajo el enfoque teórico de las trayectorias laborales; ya que como vemos, una de las estrategias metodológicas de este proyecto es el

trabajo con dichas trayectorias laborales de mujeres. Los orígenes de esta perspectiva se sitúan en la búsqueda de metodologías pertinentes para el análisis del fenómeno de la precariedad laboral femenina. Como menciona Longo (2009) las desventajas de las mujeres en el ámbito laboral no pueden ser explicadas únicamente por la estructura o la dinámica del mercado, sino que exige la introducción de ciertas dimensiones culturales dentro del análisis como la categoría género (construcción cultural de la diferencia sexual). La misma autora señala que a través del análisis de los estereotipos de género se va más allá del ámbito individual y se pueden explicar en muchas ocasiones el sistema de exclusiones de las mujeres en el ámbito laboral (Longo, 2009). Es en este contexto, que el estudio de las trayectorias laborales de las mujeres nos ayudará a explicar el por qué las mujeres trabajadoras del Instituto Nacional Electoral no logran llegar a puestos altos dentro de esta organización.

A través de esta metodología podremos observar cómo es que los roles de género, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género permean todos los ámbitos del entorno social y muchas veces se convierten en obstáculos para que las mujeres destaquen en el trabajo. De acuerdo Longo, “los estereotipos de género no se restringen al nivel del individuo y de sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social –las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de los individuos”. (Longo, 2009, 119)

En este sentido ¿cómo podemos conocer e investigar las maneras en que estos estereotipos de género se convierten en prácticas y limitan el actuar de las mujeres en distintos ámbitos, incluyendo lo laboral? Si solamente nos enfocáramos a lo cuantitativo, tendríamos cifras muy interesantes que nos hablarían de las desigualdades en el acceso de las mujeres a puestos de alto mando dentro del INE. Así, tendríamos por ejemplo la cifra que marca que solo el 2.34% del total de los/as trabajadores/as de esta institución son mujeres y encabezan cargos de dirección, frente al 87% de los hombres que se encuentran ocupando puestos del mismo nivel.

El dato por sí mismo es muy revelador, sin embargo, poco o nada nos dice acerca de cómo es que los roles de género y la división sexual del trabajo dentro de los núcleos familiares pueden o no obstaculizar el que las mujeres asuman estas responsabilidades. Tampoco nos da pistas para saber cómo es que se realizan los procedimientos de ingreso dentro del instituto; si las mujeres perciben o viven discriminación en el ámbito laboral o qué obstáculos al interior de sus trabajos han tenido para acceder a un puesto de mayor rango y salario.

A través del estudio de las trayectorias laborales de las mujeres desde una perspectiva cualitativa podremos averiguar cómo el género y otros múltiples factores socio-culturales y contextuales determinan el acceso de las mujeres al área laboral, su permanencia y su movilidad dentro de ésta. “Las variables de

base y los factores estructurales, profundizados principalmente por los estudios cuantitativos, limitan el estudio de la interdependencia de factores y la articulación de lógicas exógenas y endógenas existente en las trayectorias laborales”. (Longo, 2009) Y esto es lo que precisamente estamos investigando ahora: la articulación del género con factores socio-culturales y contextuales que van moldeando las trayectorias laborales.

Es decir, muchos de estos factores que van construyendo las trayectorias laborales de las mujeres tienen que ver con la parte subjetiva, las representaciones, la experiencia y lo cotidiano. De acuerdo a Maribel Ríos (2012), trabajar desde la metodología cualitativa permite acercarse a diferentes métodos:

(...) para trabajar en diversas disciplinas, y permite una mayor profundidad con un menor número de casos, se logra un mayor acercamiento a cada uno de los participantes de la investigación y se mueven emociones y afectos entre ellos. Se propicia la triangulación de diversos métodos para recoger los datos, con el propósito de obtener lo más verídicamente posible las acciones, los sentimientos, las significaciones, los valores y las interpretaciones; es decir, las identidades de las personas entrevistadas. (Ríos, 2012)

La manera de entretrejer todos estos aspectos es a través de lo cualitativo usando técnicas como la entrevista en sus diversas formas. Del mismo modo, mucho del trabajo que se hace sobre género y mujeres parte de una propuesta multimetodológica que busca llenar los vacíos e insuficiencias de conocimientos

que se hacen evidentes al adentrarnos en el asunto de la desigualdad genérica. (Castañeda, 2012) Gabriela Delgado (2012) apunta que la principal característica de la metodología cualitativa “consiste en procurar captar el sentido que las personas dan a sus actos, sus ideas y al mundo que les rodea. La etnografía, los estudios de caso, las entrevistas a profundidad, la observación participante y la investigación acción son algunos ejemplos de metodología cualitativa”.

Para el estudio de las trayectorias laborales de las mujeres en el Instituto Nacional Electoral se elaboró un cuestionario que será resuelto por distintas/os trabajadoras/es con la finalidad de producir una base de datos que ofrezca claves precisas de análisis para saber el por qué las mujeres del Instituto no llegan a obtener cargos de dirección. Una vez que se recaben estos datos se tendrán resultados que se cruzarán con diez entrevistas semiestructuradas que se aplicarán con la finalidad de obtener datos de la trayectoria laboral de estas mujeres y cómo ésta se relaciona con la historia familiar, conyugal y reproductiva de estas mujeres. En términos generales, las entrevistas nos darán explicaciones emanadas de estas actoras sociales acerca del ambiente laboral, percepción del trabajo y si han tenido obstáculos o situaciones personales por los que no han llegado a obtener puestos de más alto nivel dentro de la institución. También nos dará información que el cuestionario no alcanza a obtener como la parte subjetiva y sobre cómo es que los estereotipos de género influyen tanto en las trayectorias

individuales de las mujeres como en el ámbito laboral en el que se desenvuelven. Por ello se realizan preguntas sobre discriminación y obstáculos que las mujeres han enfrentado.

Es importante señalar que inicialmente las entrevistas serían a profundidad, sin embargo, al tener la oportunidad de aplicarlas en el II Encuentro con Perspectiva de Género del SPEN, evento del INE en que varias de las mujeres procedentes de distintas entidades federativas estuvieron reunidas, se tuvo que modificar a entrevistas semiestructuradas, ya que no se tendría el tiempo ni los recursos suficientes para tener dos o tres entrevistas a cada persona. De esta forma, se aplicaron 6 entrevistas a mujeres pertenecientes al SPEN, mismas que ocupan diferentes cargos dentro del INE, la duración de las entrevistas osciló entre 50 y 80 minutos, se rescataron importantes reflexiones en torno al tema.

Asimismo, a través de estas entrevistas podremos llenar algunas lagunas que el cuestionario inicial tal vez no nos resuelva. Es muy común por ejemplo, que al estudiar las trayectorias laborales de estas mujeres encontremos periodos de tiempo en que no laboraron debido a acontecimientos tales como el matrimonio, el embarazo, la crianza e incluso el cuidado de enfermos (as) y familiares. De esta manera observamos cómo el deber ser femenino tradicional que define a las mujeres en relación a otros y que la hace responsable del cuidado de otros seres humanos permea las áreas laborales de estas mujeres.

En el caso de los cuestionarios observamos que son un instrumento fundamental porque pueden ser analizados con instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos. Dada la gran población de trabajadoras/es en el INE, se realizó una muestra representativa, sin embargo, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) decidió llevar a cabo este proceso de selección de la muestra y aplicación de los cuestionarios, a través del formulario que TransversaA diseñó. La UTIGyND eligió el muestreo sistemático que consiste en la selección aleatoria de individuos u objetos de estudio donde se establece de manera previa cómo ordenar las unidades de la población. Las muestras sistemáticas son convenientes cuando se dispone de una lista de elementos de la población de estudio porque se asegura una selección de unidades de todos los tipos, de esta manera se logra obtener una muestra en la que se obtiene gran variedad de características de interés de la población. De las 8 825 personas que laboran en el INE se seleccionaron tres muestras aleatorias⁸, éstas se obtuvieron con dicho muestreo sistemático, las variables que se consideraron son: sexo/órgano al que pertenecen (oficinas centrales o desconcentradas), tipo de contratación (servicio profesional o rama administrativa), antigüedad en el puesto, edad y nivel jerárquico. Con esta muestra se decidió aplicar el cuestionario a 2 942 personas, 1692 hombres y 1250 mujeres, de los cuales fueron respondidos 1259, 687 por hombres y 572 por mujeres.

⁸ Cabe señalar que se aplicaron tres cuestionarios, el correspondiente al presente trabajo y otros dos que pertenecen a otros proyectos.

El cuestionario recaba información de tres secciones: *a) Características demográficas de la población:* edad, sexo, estado civil, escolaridad, número de hijas/os, edades de las/os hijas/os, principales proveedores/as; *b) Información del ámbito laboral:* cargo que ocupa, lugar de adscripción, pertenencia a rama administrativa o SPEN, opinión sobre el proceso de ingreso de personal al INE, opinión sobre oportunidades laborales de hombres y mujeres para acceder a cargos de dirección, opinión sobre las características que se requieren para acceder a cargos de dirección, calificación del ambiente laboral, la jornada laboral y las oportunidades de crecimiento al interior del INE; *c) Información sobre estereotipos y roles de género:* con la aplicación de varias preguntas se intenta identificar aquellas actitudes que reproducen estereotipos de género y repercuten en el óptimo desarrollo de las mujeres para permanecer en un cargo y acceder a otro de mayor jerarquía. Con la información obtenida se realizarán bases de datos para sistematizar la información y hacer cruces de información que nos acerque al objetivo de la investigación.

Por su parte, la metodología cuantitativa, nos aporta valiosa información para el objetivo de la investigación. Se construyó una base de datos en el programa estadístico SPSS de la estructura orgánica del INE, para poder generar frecuencias, tablas de contingencia entre sexo, edad y puesto, así como realizar

índices para medir la segregación vertical y horizontal por sexo, índices de feminidad e índices de Duncan.

El análisis de la segregación en el mercado laboral permite evidenciar como mujeres y hombres se concentran en ocupaciones diferenciadas, consecuencia de estructuras sociales. La revisión de la segregación laboral permite mostrar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Es un medio para manifestar como mujeres y hombres son relegados por ocupación. Se presenta segregación total por sexo, cuando todos los puestos son exclusivamente ocupados por hombres o por mujeres. En cambio, no hay segregación alguna cuando la participación de mujeres y hombres por ocupación es la misma.

Al analizar de segregación en el mercado laboral se busca, entre otros fines, responder cuestionamientos tales como: ¿hasta qué nivel están distribuidas mujeres y hombres en la estructura ocupacional? Y ¿hasta qué nivel las construcciones de género son una característica de la organización en la estructura ocupacional? (Siltanen, Jarman, y Blackburn, 1995: 4).

El índice de feminidad (IF) es un medio reconocido y ampliamente utilizado para identificar la concentración por ocupaciones. El cual, presenta el número de mujeres por cada 100 hombres por puesto. El IF permite comparar cualquier tamaño de población, debido a que utiliza un número dado de hombres (100), para

relativizar la participación de las mujeres por ocupación. Su cálculo se realiza mediante la división del número de mujeres entre la cantidad de hombres en la misma ocupación, multiplicando por cien, de la siguiente forma (Buquet, *et al*, 2006: 316):

$$IF = \left(\frac{X_{mi}}{X_{hi}} \right) \times 100$$

Dónde:

X_{mi} Es el número de mujeres en la ocupación i .

X_{hi} Es el número de hombres en la ocupación i .

Otro medio utilizado para estimar la segregación ocupacional, es identificar la participación desigual por sexo de forma horizontal y vertical. La distribución de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones, se conoce como Segregación Horizontal (SH). La cual, presenta la participación relativa de mujeres y hombres por puesto. La SH se estima como la cantidad de mujeres u hombres en una ocupación específica, entre el número total de mujeres y hombres en la misma ocupación (Buquet, *et al*, 2006: 315):

$$SH = \frac{X_{ij}}{X_i} \times 100$$

Dónde:

X_{ij} Es el número de personas con la ocupación i del sexo j .

X_i Es el número total de personas con la ocupación i .

Por su parte, la Segregación Vertical (SV) presenta la distribución por niveles al interior de una ocupación. Es decir, evidencia la concentración de un mismo sexo entre los distintos puestos. Se estima mediante la cantidad total de mujeres u hombres en una ocupación específica, entre el número total de mujeres u hombres que pertenecen a la institución. La fórmula de su estimación es la siguiente (Buquet, *et al*, 2006: 315):

$$SV = \frac{X_{ij}}{X_j} \times 100$$

Dónde:

X_{ij} Es el número de personas con la ocupación i del sexo j .

X_j Es el número total de personas del sexo j .

El Índice de Duncan (ID) es uno de los índices más utilizados entre la literatura internacional sobre medición de segregación, Duncan y Duncan (1955). Este índice busca medir el nivel en qué mujeres y hombres se distribuyen de

forma desigual en cierta estructura ocupacional, mediante la representación relativa que presentan las distintas ocupaciones por sexo.

El ID representa el porcentaje de mujeres o de hombres que deberían cambiar de ocupaciones, para que la distribución del empleo por sexo sea idéntica. La fórmula del ID es la siguiente:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |(H_i/H) - (M_i/M)| \times 100$$

Dónde:

- H Es el número total de hombres ocupados.
- H_i Es el número de hombres que tienen la ocupación i .
- M Es el número total de mujeres ocupadas.
- M_i Es el número de mujeres que tienen la ocupación i .

El ID adquiere valores entre 0 y 1. Si este presenta un valor de 0 significa que la distribución de todas las mujeres empleadas entre las diferentes ocupaciones es idéntica a la distribución de los hombres. Es decir, cuando el ID es igual a 0 significa que no hay segregación, al contrario si el ID es de 100 implica una total segregación entre las ocupaciones que realizan mujeres y hombres.

Como podemos observar, la triangulación de información a través del uso de diferentes instrumentos provenientes de la metodología mixta nos brinda más elementos para acercarnos al objetivo de la presente investigación.

Para la organización del presente proyecto y la información obtenida se han implementado cuatro etapas:

Etapas I. Revisión documental

- Revisión documental de los cargos, sueldos y nivel de escolaridad que han tenido las mujeres en el ámbito laboral y de toma de decisiones en el IFE y en el INE.
- Revisión de la Normatividad del INE y análisis de los procedimientos mediante los cuales ingresan, se forman, se desarrollan, se evalúan y se promueven ascensos a hombres y mujeres en el Instituto, tanto entre el personal perteneciente al Servicio Profesional Electoral Nacional como a la Rama Administrativa.

Etapas II. Realización de entrevistas semiestructuradas

- Diseño de la entrevista semiestructurada para ser aplicada al personal femenino de la Rama Administrativa y al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- Realizar una muestra por cuotas que represente a todas las áreas del INE.
- Aplicación de las entrevistas semiestructuradas para identificar principales obstáculos de las mujeres para acceder a cargos de dirección.

Etapa III. Realizar una base estadística SPSS y presentar índices de segregación vertical y horizontal por sexo/Cuestionario

- Construcción de una base de datos en el programa estadístico SPSS de la estructura orgánica del INE, que presente tablas de contingencia: edad y puesto.
- Realizar índices para medir la segregación vertical y horizontal por sexo, índice de feminidad e índice de Duncan.
- Aplicación del cuestionario, sistematización y análisis.

Etapa IV. Presentar recomendaciones y estrategias para la inclusión de mujeres en cargos de toma de decisión a partir del resultado de los puntos I, II y III de las líneas estratégicas

- Presentar propuestas para que los aspectos de la cultura organizacional que impiden que más mujeres accedan a puestos de toma de decisión puedan tener una solución por parte de la autoridad electoral.
- Hacer recomendaciones para modificar la normativa y los procedimientos internos del Instituto, que posibiliten la inclusión de más mujeres en cargos de toma de decisión.
- Diseñar una estrategia que permita aumentar el número de mujeres en cargos de toma de decisión.

4. Normatividad. Revisión de los estatutos del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral

En términos generales, los estatutos del Servicio Profesional Electoral y de Personal del IFE carecen de los procedimientos propios de la transversalización de la perspectiva de género (TPG). Se entiende como transversalización de la perspectiva de género, también conocida como enfoque integrado de género o *mainstreaming*, a la organización, reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en dichas políticas. Con lo anterior se trata de la integrar el principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas públicas evitando los desequilibrios y desigualdades que existen en la sociedad. (Glosario de términos, 2007). Cabe mencionar que se entiende como género a la construcción cultural y social de la diferencia sexual que varía de una cultura a otra y de un espacio temporal a otro. (Ver Lamas, 1996)

Como programa de fortalecimiento, la TPG se constituyó en el año 2008 con el nombre de Transversalidad de la Perspectiva de Género y a partir de 2010 adquirió el carácter de programa. Este programa tiene como objetivo el desarrollo

de acciones y proyectos que estén orientados a disminuir las brechas de desigualdad de género en todos los ámbitos de la vida y que impulsen la institucionalización de este programa y la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura organizacional de las administraciones públicas estatales y municipales con la finalidad de lograr la igualdad sustantiva. (INMUJERES, 2015)

Aunque existen grandes lagunas en la TPG al interior del Instituto Nacional Electoral, se han implementado algunas acciones para mejorar la cuestión de género dentro de la institución. En junio de 2008 se creó una Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral. (IFE, 2013) Producto de esta acción se dio como resultado la elaboración de un diagnóstico del que se desprendieron bastantes datos sobre cuestiones de género y cultura laboral al interior del instituto. Más tarde, en julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó un acuerdo mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar 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. (IFE, 2013)

Como otra de las acciones a favor de la igualdad de género destaca la paridad de mujeres y hombres, que ocuparon el cargo de Consejera o Consejero

Electoral propietario en los consejos locales y distritales del Proceso Electoral Federal 2011-2012. Posteriormente, en diciembre de 2011, el Consejo General determinó que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbía y sustituía las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. En el mismo periodo también se creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación. (IFE, 2013)

En 2009 dentro del Programa Integral Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto se implementaron otras acciones con la finalidad de lograr equidad laboral en la ocupación de vacantes. Las acciones afirmativas fueron: impulsar el acceso a mujeres a cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional donde las brechas con los hombres fueran más evidentes; establecer procedimientos de ocupación de vacantes en igualdad de circunstancias y la contratación del género menor representado en cada área. Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas. (IFE; 2013) Todas estas acciones se convirtieron en acuerdos en el

Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del IFE realizado en Peña del Bernal, Querétaro en 2010.

A pesar de todas estas acciones, los mecanismos de ingreso al INE siguen estando normados por los estatutos de enero de 2010 que como ya se mencionó anteriormente tienen grandes lagunas en lo que respecta a la perspectiva de género y la transversalización de la perspectiva de género en dicha institución. De esta manera, los siguientes estatutos tienen algunos puntos que obstaculizan la igualdad en materia de género y por lo tanto, el acceso de las mujeres a puestos altos dentro de la jerarquía laboral del INE. Para demostrar lo anterior daremos algunas cifras. En el año 2011, la población de trabajadores (as) del IFE ascendía a 15, 178 personas. De este universo, el 44% se conformaba por mujeres de las cuales 35% estaban en órganos desconcentrados y el 9% en oficinas centrales; de este último porcentaje solamente el 2.31% eran miembros del Servicio Profesional Electoral. A través de este dato nos podemos percatar de la desigualdad existente en lo que se refiere al acceso de las mujeres a puestos altos dentro del organigrama del INE. El mismo instituto señala que para 2011 solamente el 12.04% de las mujeres ocupaban puestos de mando superior, contra el 87.96% de hombres. (IFE, 2013) La mayoría de las mujeres se encuentran en puestos bajos dentro de la estructura.

Si analizamos los estatutos desde la perspectiva de género tenemos algunos datos y precisiones importantes. En el artículo número 3 se menciona que entre el personal del instituto se promoverá la no discriminación, la rendición de cuentas, la equidad laboral y la cultura democrática. Sin embargo, no se hace uso del término *género* para referirse a la discriminación ni la equidad laboral. Hablando de la discriminación el utilizar el término género no solamente se haría referencia a las mujeres, sino que también se incluirían a otras personas con identidades diversas tales como: transexuales y transgénero. En lo que se refiere a la equidad, al utilizar como término solo, su definición y aplicación es ambigua, pues no sería lo mismo hablar de equidad de género a equidad de afiliación política, por ejemplo.

De esta manera, más adelante en los estatutos se define como equidad laboral a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación. A este respecto no se hace una diferenciación entre los términos de equidad e igualdad y no se precisa una vez más el término género. El término de igualdad de género parte de la premisa de que todos y todas somos iguales en derechos y oportunidades. Es una meta a conseguir, ya que se considera y se parte del hecho de que no todos (as) tenemos las mismas oportunidades pues éstas dependen del contexto social, político, económico, étnico de cada persona. (Especialistas en

igualdad, 2013). Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (Especialistas en igualdad, 2013). Asimismo, al hablar de discriminación no se precisa el término género ni se habla de orientación sexual ni de otras identidades de género.

Entrando en materia del acceso de las mujeres al ámbito laboral dentro del INE tenemos que diferenciar las dos grandes vertientes que existen en la organización dentro de la institución: el servicio profesional de carrera y el ámbito administrativo. El Servicio se organizará y desarrollará a través de la DESPEN, de conformidad con las disposiciones del Código, del Estatuto de Acuerdos, los lineamientos y demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta. El Servicio tiene principios rectores de la función electoral federal y se basa en los siguientes principios: igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, desempeño adecuado, evaluación permanente, transparencia de los procedimientos, rendición de cuentas, equidad de género y cultura democrática.

Aunque en este último punto se hace referencia a la equidad de género, este término no se relaciona con los otros principios como son igualdad de

oportunidades, mérito, discriminación, conocimientos, desempeño, evaluación y cultura democrática. Es decir, la equidad de género debería ser un eje organizador de todos los demás principios. Por ejemplo: igualdad de oportunidades tomando en cuenta las necesidades y haciendo un trato equitativo o diferenciado que se rija con base en las diferencias genéricas. La igualdad de oportunidades quedaría trunca si por ejemplo en una vacante se solicita como requisito indispensable para consejero distrital cambiar de residencia; existe un sesgo genérico ya que solamente podrán acceder a esta vacante hombres, independientemente de su estado civil o mujeres solteras que no tengan a cargo una familia o personas a quien cuidar. Recordemos que culturalmente, las mujeres son las encargadas del cuidado y crianza de los (as) hijos (as), así como son las principales cuidadoras de personas de edad avanzada y enfermos (as). Lo anterior es lo que algunas investigadoras han llamado “techo de cristal”.

Dentro de la rama administrativa, de acuerdo al encargado de Recursos Humanos, algunos de los puestos directivos dependen de la designación directa del superior inmediato. De esta manera, los directores ejecutivos tienen la atribución de elegir a los directores de área. Los directores ejecutivos son nombrados por los miembros de la Junta General, es decir, tampoco existe un concurso abierto. Por otro lado, los jefes de departamento sí son elegidos por concurso. Para lo anterior se realiza un perfil con base en las necesidades del

área de trabajo. De acuerdo al jefe de Recursos Humanos, en la elaboración de este perfil no existe discriminación por género, discapacidad física u otro factor. El concurso no es abierto ya que en una primera etapa se difunde entre los mismos empleados (as) que laboran en el INE. Más tarde, si no hubo inscripciones o los (as) sustentantes no aprobaron los exámenes, el concurso se difunde a los (as) interesados (as) fuera del INE.

Lo mismo ocurre para los (as) trabajadores dentro del INE que quieren cambiar de puesto y acceder con ello a mecanismos de movilidad. Una vez que se envía el perfil requerido, los (as) psicólogos (as) que laboran dentro de Recursos Humanos hacen ciertos exámenes de conocimientos y aplican baterías psicológicas (test de personalidad e inteligencia). De acuerdo a este equipo, las características que se buscan son: capacidad de liderazgo, toma de decisiones, trabajo bajo presión y estabilidad emocional. El equipo comentó durante la entrevista que es muy común que los (as) participantes reprobren la parte que corresponde al examen de conocimientos, en lo que se refiere a historia de México y cultura general.

El jefe de Recursos Humanos proporcionó una estadística donde se puede observar que en la rama administrativa existen números casi iguales entre hombres y mujeres. Sin embargo, para el Servicio Profesional Electoral Nacional existe una disparidad muy notoria entre hombres y mujeres. Al preguntarle al jefe

a qué atribuye esta situación respondió a que los exámenes de ingreso para el SPEN son de mucha dificultad, pero que con ello no quería decir que las mujeres no tuvieran la capacidad, pero que tal vez debido a las cargas en el hogar y con los (as) hijos (as), las mujeres tenían menos posibilidad de prepararse para dichas pruebas. Ni el jefe de Recursos Humanos, ni el equipo que trabaja con él tienen idea de cómo ni quién elabora las pruebas de ingreso al SPEN. Pero dicen que tal vez influye el hecho de que muchos de los puestos del SPEN son para ocupar plazas en el interior del país, lo que puede ser difícil para ciertas mujeres casadas o con hijos (as).

Lo que sí es cierto y se pudo notar en las entrevistas realizadas a mujeres que están dentro del SPEN es que las trayectorias laborales de las mujeres se deslizan sobre pisos engomados y a cada paso se topan con gruesas paredes que obstaculizan su permanencia dentro del instituto. Dos de estas entrevistadas cuentan con una fuerte formación académica que han complementado con diplomados, cursos y una serie de habilidades extra tales como: conocimiento de idiomas y especialidades. Estas dos mujeres ingresaron al INE a cubrir plazas por honorarios y tardaron un promedio de cuatro años en ingresar a una plaza permanente. Destaca también que estas dos mujeres han sufrido acoso y violencia laboral.

Ambas funcionarias coinciden en señalar la dificultad de combinar las labores maternas y la vida en pareja con un trabajo dentro del INE, ya que de acuerdo a ellas se tiene hora de entrada, pero no se tiene hora de salida. Lo anterior ha sido motivo de fricciones con sus esposos y otros familiares. Sin embargo, los esposos de estas mujeres las han apoyado en su trabajo, lo que consideran ha sido un elemento muy importante para que pudieran llegar al puesto que ocupan. El tiempo para estar con sus hijos (as) lo compensan los fines de semana, sobre todo una de ellas quien tiene una hija pequeña. Algo que destaca mucho en estas dos mujeres es el aspecto del cabildeo, la organización y la planeación tanto en su área laboral como en lo familiar. Es decir, todo debe estar perfectamente planeado para poder cumplir las obligaciones en casa y en el INE. Ambas se preocupan por ser excelentes trabajadoras, madres y jefas lo que consideran también puede ser agotador.

Con lo anterior podemos observar que no solamente estamos hablando de las dificultades en el ingreso al SPEN del INE, de pisos engomados y de paredes de concreto sino que lo difícil es permanecer dentro de la institución sin descuidar sus labores como madres y esposas. En este sentido, las mujeres no solamente necesitan aprobar los exámenes y cumplir con los requisitos de ingreso al INE. En contraposición a los hombres, para que una mujer ocupe un puesto importante dentro del INE es necesario que sean mujeres que destaquen en inteligencia, que

tengan una sólida formación académica y continua actualización, que sean mujeres muy organizadas, muy disciplinadas, aptas para el cabildeo, el diálogo y evitar todo el tiempo el acoso. Asimismo necesitan contar con el apoyo de la pareja y de una red de familiares que puedan hacerse cargo de sus hijos (as). Es necesario que sean mujeres que puedan trabajar bajo presión y que puedan sostener el estrés que muchas veces se alarga a los espacios no laborales. En ambos casos deben programar sus tiempos y sus actividades con precisión. Son muy pocas las mujeres que por razones culturales, sociales, psicológicas y de personalidad cuentan con todas estas características, tal vez lo anterior explique el porqué de que un número tan bajo de mujeres tengan puestos de mando dentro del INE.

En el título segundo que aborda las distintas atribuciones de los órganos del instituto, se atribuye al Consejo General aprobar los lineamientos del concurso de vacantes, así como los de promoción de rango a propuesta de la Junta. Más adelante en el artículo 10 se atribuye a la Comisión del Servicio conocer, analizar, comentar y aprobar la formación y el desarrollo profesional, evaluación del desempeño, promoción, incentivos y procedimiento disciplinario de los miembros del Servicio. Asimismo son de sus atribuciones emitir observaciones y aprobar aspectos vinculados a la formación y desarrollo profesional, el ingreso, evaluación del desempeño, promoción, incentivos, y procedimiento disciplinario del personal

de carrera. Sin embargo, al no estar todos estos lineamientos cruzados por la transversalización de la perspectiva de género se presentan desigualdades en el acceso y promoción de las mujeres a los puestos más altos dentro del organigrama del INE.

Más adelante se define al Servicio como un sistema de carrera compuesto por el ingreso, la formación y el desarrollo profesional, la evaluación, la promoción, los incentivos y el procedimiento disciplinario. Los mecanismos de promoción, readscripción, disponibilidad, incentivos y la permanencia en el Servicio. Para la permanencia en el Servicio, se tomarán en cuenta el resultado de las evaluaciones del desempeño y del aprovechamiento del Programa de Formación y/ actualización permanente. Para lograr lo anterior, existe un Catálogo de Servicio que es el documento que establecerá la denominación, clasificación, descripción, y perfil requerido de los cargos y puestos que integran la estructura orgánica ocupacional del Servicio.

En el capítulo segundo titulado “De la evaluación del servicio” se habla de los mecanismos e instrumentos de planeación que permitan diagnosticar el funcionamiento del servicio para promover su eficacia y estimular su eficiencia. En el título tercero del ingreso al servicio, se habla de las vías de ingreso al servicio. Se menciona que el ingreso tiene como propósito proveer al Instituto del personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la

igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de los procedimientos transparentes. Una vez más estos parámetros no se encuentran cruzados por la TPG y hace que estos términos parezcan ambiguos al momento de ser aplicados en los mecanismos de elección de personal. Hablemos por ejemplo del “mérito”, no se define a qué se llama mérito ni si los mecanismos que lo evaluarán se rigen por los principios de equidad o igualdad de género.

Por otro lado, en el artículo 53 acerca del ingreso al Servicio se menciona que no se discriminará por razones de sexo, edad, capacidades diferentes, religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, gravidez o cualquier otro que genere el menoscabo indebido en el ejercicio de los derechos. En este punto no se hace uso del término género, que ya ha sido definido arriba. Es decir, la preferencia sexual no implica identidad genérica. La preferencia sexual se refiere a los deseos sexuales, mientras que la identidad de género se refiere a las múltiples variedades de vivir la vida según la adscripción genérica. De esta forma, se puede ser una mujer transexual y tener preferencias sexuales por las mujeres, o por mujeres u hombres. Lo anterior podría causar confusión, ya que si bien, no se discrimina por tener preferencias sexuales distintas a las heterosexuales, se podría discriminar por adscripción genérica. Lo mismo ocurre con el término “sexo” que se refiere solamente a lo biológico (se

nace con pene o con vagina) pero se podría discriminar por pertenecer a otro género o adscripción genérica.

En lo que se refiere a las vías de ingreso al Servicio se especifican las siguientes: concurso; examen de incorporación temporal y cursos y prácticas; siendo el concurso la vía primordial para el ingreso al Servicio y la ocupación de las vacantes. En la rama administrativa se puede ingresar por vía de los cursos y las prácticas. Sin embargo, muchas de estas plazas en ambas áreas dependerán de la definición del perfil requerido. Es decir, habría que realizar los perfiles tomando en cuenta la TPG y de ahí ir incorporando a los concursos y demás mecanismos de ingreso. En este sentido, este proyecto plantea una revisión de estos procedimientos tomando en cuenta la perspectiva de género.

Lo mismo aplicaría para otras instancias tales como el cambio y la readscripción. En los estatutos se menciona que la junta podrá autorizar la readscripción por necesidades del Servicio o bien por petición del interesado. Lo anterior se podrá hacer si se cubren las siguientes condiciones: cuando se requiera aprovechar la experiencia, capacidades, desempeño, aptitudes y conocimientos de un miembro del Servicio para realizar determinadas tareas institucionales; por motivos del desarrollo profesional de los miembros del Servicio a través de la rotación funcional; por redistribución. ¿Se toma en cuenta la TPG en

estos procesos? ¿Se parte de equidad o de igualdad de género para realizar estas prácticas?

Para poder acceder a un cambio o redistribución, el/la solicitante deberá contar como mínimo con un año ocupando el puesto. Si existen más de una solicitud se elegirá al candidato (a) con base en: posea titularidad, cuente con las mejores evaluaciones del desempeño, tenga los mejores resultados del Programa de Formación y/o actualización permanente y posea mayor antigüedad en el servicio. Un aspecto que sobresale es que para acceder a este recurso es un parámetro que el/la trabajador cuente con mayor rango y tenga como objeto la rotación funcional. De acuerdo a los documentos otorgados por el INE, los trabajadores de mayor rango son hombres, por lo que ellos tienen mayor facilidad de acceder a estos recursos de cambio y redistribución. De esta forma, existe un sesgo de género bastante importante. Cabe mencionar que los mismos mecanismos aplican para la designación de presidentes de consejos locales y distritales y el reingreso.

En lo que se refiere al Programa de Formación y Actualización permanente, los estatutos marcan que los (as) miembros del Servicio deberán acreditar anualmente los cursos de Actualización Permanente que determina la DESPEN, de lo contrario no podrán ser elegibles para el otorgamiento de incentivos que el ejercicio corresponda. Aquí cabe preguntarse lo siguiente: ¿dicho programa de

formación y actualización toman en cuenta la TPG y la perspectiva de género? ¿Cuáles son las limitantes que las mujeres poseen para entrar y aprobar los cursos del programa? ¿Los cursos que se ofrecen son presenciales o en línea? Un programa que tome en cuenta la perspectiva de género deberá tomar en cuenta las trayectorias y roles de género de las mujeres. Como se señaló arriba, la doble jornada, la crianza de los (as) hijos (as) y las labores domésticas son atribuidas social y culturalmente a las mujeres. Lo anterior limita los tiempos y movilidad que las mujeres tienen para dedicar a las diversas actividades de este programa.

Lo mismo se puede decir de los artículos de los estatutos que hablan acerca de la disponibilidad es el tiempo que se autoriza al personal de carrera para ausentarse temporalmente del Servicio con el objeto de efectuar actividades académicas o investigación acordes con los fines del instituto. Los requisitos para lo anterior son los siguientes: tener 4 años de antigüedad en el servicio; obtener ocho o superior en la evaluación anual de desempeño y en el Programa de Formación o Actualización Permanente. De acuerdo a diversas estadísticas y estudios se ha demostrado que aunque se ha avanzado en la materia, el acceso de las mujeres a la educación superior es muy limitado. (Rodríguez, 2015) Si a esto le aunamos los anteriores requisitos, la formación académica de las mujeres

se verá limitada y por ende en este contexto, su acceso a facilidades y prestaciones laborales.

En lo que respecta a la titularidad de las plazas y la promoción de rango en el Servicio tampoco se hace uso de mecanismos que tenga la TPG; al parecer no existen cuotas de género. La variable que tiene más peso es el resultado de las evaluaciones de los concursos y exámenes que se tienen que presentar para acceder a otro tipo de puestos de trabajo. ¿En qué consisten estas evaluaciones? ¿Se aplica igualdad o equidad de género?

Dentro de los estatutos, el área administrativa se rige bajo el título segundo del ingreso del personal administrativo. Casi todas las disposiciones y movilidad laboral en esta área dependen de las disposiciones de la DEA, el órgano facultado el acceso de personal. En comparación con el Servicio, el área administrativa tiene mecanismos mucho más flexibles. En esta área, la antigüedad es un factor que tiene mucho peso para acceder a otro tipo de puestos.

En términos generales, las jornadas de trabajo, los horarios y controles de asistencia son iguales tanto para hombres como para mujeres. Después del parto, se otorga a las mujeres 90 días con motivo de parto, que se pueden distribuir poco antes de dar a luz y después del parto. Lo relevante de los estatutos es la licencia de paternidad que consta de 10 días sin laborar después del parto de la mujer. En lo que respecta a la lactancia, las madres tendrán derecho a dos descansos por

día por seis meses con la finalidad de alimentar a sus hijos (as); sin embargo, estos descansos están supeditados por el permiso del jefe o superior. Es decir, los mismos estatutos no marcan como obligatorio que la disposición se cumpla. Habría que averiguar la manera cómo se aplica lo anterior en el cotidiano laboral.

5. Brechas de género en el INE

El análisis de la segregación en el mercado laboral permite evidenciar cómo mujeres y hombres se concentran en ocupaciones diferenciadas, consecuencia de estructuras sociales marcadas por la división sexual. La revisión de la segregación laboral permite mostrar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Es un medio para manifestar cómo mujeres y hombres son relegados por ocupación. Se presenta segregación total por sexo, cuando todos los puestos son exclusivamente ocupados por hombres o por mujeres. En cambio, no hay segregación alguna cuando la participación de mujeres y hombres por ocupación es la misma.

Al analizar de segregación en el mercado laboral se busca, entre otros fines, responder cuestionamientos tales como: ¿hasta qué nivel están distribuidas mujeres y hombres en la estructura ocupacional? y ¿hasta qué nivel las construcciones de género son una característica de la organización en la estructura ocupacional? (Siltanen, Jarman, y Blackburn, 1995: 4).

Con base en la información proporcionada por el INE: Nómina presupuestal y Nómina por honorarios, se consideran dos grupos personas ocupadas: quienes son prestadores de servicios por **honorarios** con 9 299 personas y las de **base** con 8 825 personas.

Prestadores de servicios por honorarios

Las personas prestadoras de servicios por honorarios se integran en 714 puestos, con 9 299 personas, de las cuales 4 664 son mujeres (50.2%) y 4 635 son hombres (49.8%) (Cuadro 1).

Con el fin de presentar la información de forma sintética y clara se agrupan los 714 puestos de forma genérica. Es decir, se agrupan los puestos por sus nombres base para que se pueda analizar la información. Por ejemplo, se presentan 11 distintos puestos de administradores, tales como administrador de servidores nivel 1, de aplicaciones "b", de base de datos "b", de base de datos, entre otros, los cuales integran el puesto de "Administrador"⁹. Con esta estrategia metodológica se sintetizan los 714 puestos y se conforman 57 puestos, presentados en el Cuadro 1, con los que se analizará la segregación laboral de las y los prestadores de servicios por honorarios en el INE.

Segregación horizontal y vertical e índice de feminidad

Con esta información, se estima la segregación ocupacional, mediante la participación desigual por sexo de forma horizontal y vertical, y el IF.

⁹ Es pertinente aclarar que los puestos se presenta de forma genérica, principalmente de forma masculina porque así están determinados por el INE.

La mayoría de las y los prestadores de servicios por honorarios se concentra en el puesto de Operador, con una tercera parte del total de personas con honorarios del INE. Las mujeres, concentran en este puesto (Operador) cerca de 40% del total de personal femenino de honorarios. Al incluir el puesto de Auxiliar, se agrupan más de la mitad del personal femenino con honorarios del INE. Asimismo, si se consideran los primeros cinco puestos con mayor personal femenino se concentran 75.4% del total de mujeres con honorarios del INE (Cuadro 1).

En los dos puestos con mayor prestadores de servicios por honorarios, Operador y Auxiliar, las mujeres tienen mayor participación respecto de los hombres, con más de 55.0% del total las y los prestadores de servicios por honorarios. En cambio, en el puesto de Responsable son los hombres quienes representan más de 60.0% del personal.

El IF del puesto de Operador es de 144, es decir, por cada 100 hombres en este puesto hay 144 mujeres. El mayor IF se presenta en el puesto de Secretaria, con un valor de 328 y el menor IF para el puesto de Chofer, donde se ubican 10 mujeres por cada 100 hombres (Cuadro 1).

Cabe señalar, para el total de las y los prestadores de servicios por honorarios prácticamente hay una paridad en la participación laboral por sexo, con un IF de 101. Además, es relevante precisar que varios puestos cuentan con muy

poco personal, se identifican 27 puestos con menos 20 de personas. En algunos casos, solamente se ubica una mujer, como en los puestos de Corrector de Estilo y Redactor, o solamente un hombre, como en los puestos de Editor y Catalogador. Lo cual explica las disparidades del IF al final del Cuadro 1.

Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
Operador	1811	1262	3073	144
SH (%)	58.9	41.1	100.0	
SV (%)	38.8	27.2	33.0	
Auxiliar	685	537	1222	128
SH (%)	56.1	43.9	100.0	
SV (%)	14.7	11.6	13.1	
Responsable	326	501	827	65
SH (%)	39.4	60.6	100.0	
SV (%)	7.0	10.8	8.9	
Digitalizador	409	262	671	156
SH (%)	61.0	39.0	100.0	
SV (%)	8.8	5.7	7.2	
Capturista	286	322	608	89
SH (%)	47.0	53.0	100.0	
SV (%)	6.1	6.9	6.5	
Técnico	141	249	390	57
SH (%)	36.2	63.8	100.0	
SV (%)	3.0	5.4	4.2	
Visitador	117	238	355	49
SH (%)	33.0	67.0	100.0	
SV (%)	2.5	5.1	3.8	
Analista	126	119	245	106
SH (%)	51.4	48.6	100.0	
SV (%)	2.7	2.6	2.6	
Monitorista	32	157	189	20
SH (%)	16.9	83.1	100.0	
SV (%)	0.7	3.4	2.0	
Líder	65	110	175	59

Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	37.1	62.9	100.0	
SV (%)	1.4	2.4	1.9	
Asistente	93	66	159	141
SH (%)	58.5	41.5	100.0	
SV (%)	2.0	1.4	1.7	
Chofer	11	107	118	10
SH (%)	9.3	90.7	100.0	
SV (%)	0.2	2.3	1.3	
Supervisor	37	78	115	47
SH (%)	32.2	67.8	100.0	
SV (%)	0.8	1.7	1.2	
Auditor	50	58	108	86
SH (%)	46.3	53.7	100.0	
SV (%)	1.1	1.3	1.2	
Desarrollador	16	76	92	21
SH (%)	17.4	82.6	100.0	
SV (%)	0.3	1.6	1.0	
Asesor	23	62	85	37
SH (%)	27.1	72.9	100.0	
SV (%)	0.5	1.3	0.9	
Profesional	48	33	81	145
SH (%)	59.3	40.7	100.0	
SV (%)	1.0	0.7	0.9	
Secretaria	59	18	77	328
SH (%)	76.6	23.4	100.0	
SV (%)	1.3	0.4	0.8	
Apoyo	51	25	76	204
SH (%)	67.1	32.9	100.0	
SV (%)	1.1	0.5	0.8	
Soporte	8	59	67	14
SH (%)	11.9	88.1	100.0	
SV (%)	0.2	1.3	0.7	
Enlace	32	34	66	94
SH (%)	48.5	51.5	100.0	
SV (%)	0.7	0.7	0.7	
Coordinador	30	33	63	91

Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	47.6	52.4	100.0	
SV (%)	0.6	0.7	0.7	
Dictaminador	34	24	58	142
SH (%)	58.6	41.4	100.0	
SV (%)	0.7	0.5	0.6	
Abogado	34	14	48	243
SH (%)	70.8	29.2	100.0	
SV (%)	0.7	0.3	0.5	
Mensajero	15	22	37	68
SH (%)	40.5	59.5	100.0	
SV (%)	0.3	0.5	0.4	
Especialista	14	22	36	64
SH (%)	38.9	61.1	100.0	
SV (%)	0.3	0.5	0.4	
Revisor	21	11	32	191
SH (%)	65.6	34.4	100.0	
SV (%)	0.5	0.2	0.3	
Distribuidor	14	17	31	82
SH (%)	45.2	54.8	100.0	
SV (%)	0.3	0.4	0.3	
Subcoordinador	5	17	22	29
SH (%)	22.7	77.3	100.0	
SV (%)	0.1	0.4	0.2	
Verificador	9	13	22	69
SH (%)	40.9	59.1	100.0	
SV (%)	0.2	0.3	0.2	
Administrador	7	12	19	58
SH (%)	36.8	63.2	100.0	
SV (%)	0.2	0.3	0.2	
Consultor	7	9	16	78
SH (%)	43.8	56.3	100.0	
SV (%)	0.2	0.2	0.2	
Preparador	10	6	16	167
SH (%)	62.5	37.5	100.0	
SV (%)	0.2	0.1	0.2	
Ingeniero	5	10	15	50

Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.1	0.2	0.2	
Guardia	2	12	14	17
SH (%)	14.3	85.7	100.0	
SV (%)	0.0	0.3	0.2	
Informático	4	8	12	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.1	0.2	0.1	
Diseñador	3	6	9	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.1	0.1	0.1	
Intendente	5	2	7	250
SH (%)	71.4	28.6	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.1	
Notificador	0	5	5	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.1	
Programador	1	4	5	25
SH (%)	20.0	80.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.1	
Edecán	3	0	3	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.0	
Jefe de proyecto	1	2	3	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
P.E.S.E	1	2	3	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Paramédico	2	1	3	200
SH (%)	66.7	33.3	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Residente	1	2	3	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Vigilante	2	1	3	200

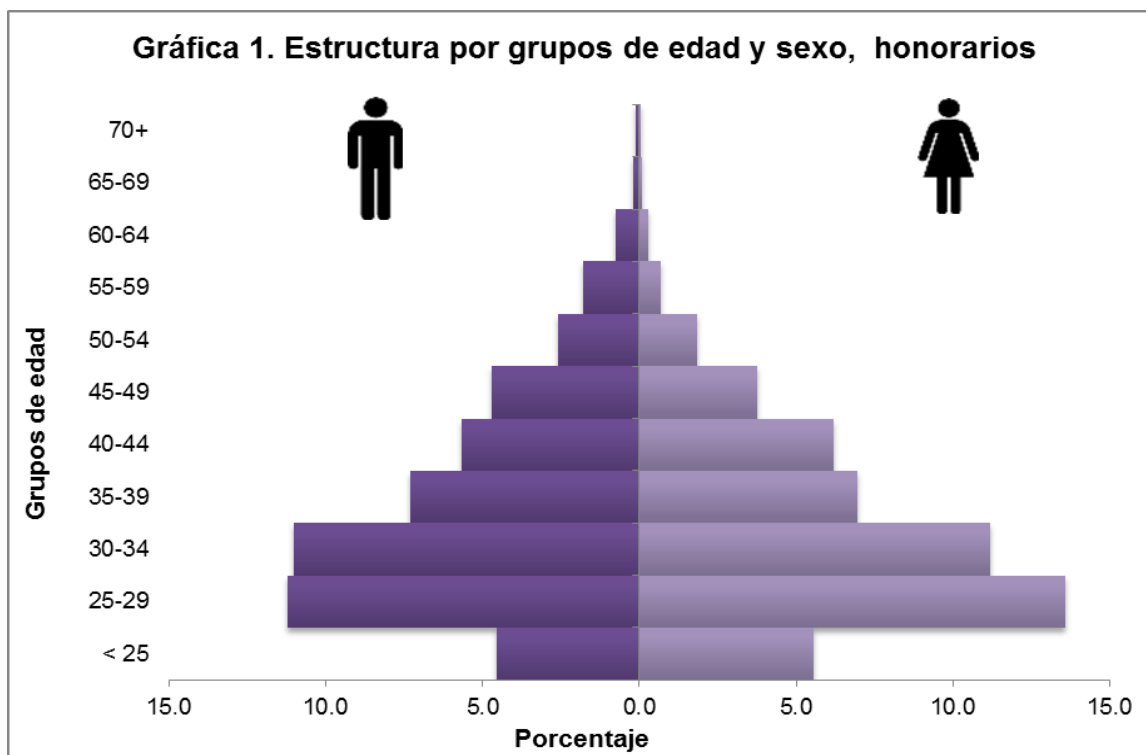
Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	66.7	33.3	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Documentador	0	2	2	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Generador	1	1	2	100
SH (%)	50.0	50.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Gestor	1	1	2	100
SH (%)	50.0	50.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Psicólogo	2	0	2	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Archivista	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Catalogador	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Corrector de estilo	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Editor	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Investigador	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Pedagogo	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Redactor	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Total	4664	4635	9299	101

Cuadro 1. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, honorarios

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	50.2	49.8	100.0	
SV (%)	100.0	100.0	100.0	

La estructura poblacional de las y los prestadores de servicios por honorarios muestra una concentración de la población con edades de 25 a 29 años, principalmente en el caso de las mujeres. Asimismo, la mayoría de mujeres como de hombres se ubican en el rango de 25 a 34 años. En cuanto a la población mayor de 60 años, se registran relativamente más hombres que mujeres (Gráfica 1).



Puestos femeninos, masculinos y mixtos

Se realiza una clasificación de los puestos de honorarios respecto de la concentración del personal por sexo. Para ello, se definen como puestos femeninos cuando la participación de las mujeres es mayor de 60%, en cambio, se registran como puestos masculinos si la participación de las mujeres es menor de 40% y puestos mixtos cuando mujeres y hombres representan entre 40 y 60 por ciento.

El Cuadro 2 muestra los puestos por honorarios dónde se concentran más mujeres que hombres. Sobresalen los puestos de Archivista, Corrector de Estilo, Edecán, Investigador, Psicólogo y Redactor porque solamente hay mujeres, sin participación masculina (Cuadro 2). Sin embargo, en cinco de los seis puestos se ubica solamente una mujer por puesto y dos mujeres para el puesto de Psicólogo (Cuadro 1).

Por su parte, en el puesto de Secretaria, donde ya se cuenta con participación masculina, las mujeres representan más de tres cuartas partes del total del personal. Algo semejante se presenta en los puestos de Intendente y Abogado, donde la representación de las mujeres es mayor del 70.0%. Por su parte, en los puestos de Apoyo, Paramédico y Vigilante las mujeres concentran más de dos terceras partes del personal. Tendencia menor para los puestos de

Preparador y Digitalizador, con una relación de poco más de 60% de las mujeres respecto del total de personas ocupadas (Cuadro 2).

Cuadro 2. Puestos femeninos, honorarios

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Archivista	100.0	0.0
Corrector de Estilo	100.0	0.0
Edecán	100.0	0.0
Investigador	100.0	0.0
Psicólogo	100.0	0.0
Redactor	100.0	0.0
Secretaria	76.6	23.4
Intendente	71.4	28.6
Abogado	70.8	29.2
Apoyo	67.1	32.9
Paramédico	66.7	33.3
Vigilante	66.7	33.3
Revisor	65.6	34.4
Preparador	62.5	37.5
Digitalizador	61.0	39.0

Los puestos masculinos donde no hay participación de las mujeres son Catalogador, Documentador, Editor, Notificador y Pedagogo (Cuadro 3). Semejante al caso de las mujeres, en estos puestos se ubica muy poco personal, en tres de estos puestos masculinos labora solamente un hombre por puesto, en el caso de Documentador son dos hombres quienes trabajan y en el de Notificador son cinco hombres (Cuadro 1).

Cuadro 3. Puestos masculinos, honorarios

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Responsable	39.4	60.6
Especialista	38.9	61.1
Líder	37.1	62.9
Administrador	36.8	63.2
Técnico	36.2	63.8
Diseñador	33.3	66.7
Informático	33.3	66.7
Ingeniero	33.3	66.7
Jefe de proyecto	33.3	66.7
P.E.S.E	33.3	66.7
Residente	33.3	66.7
Visitador	33.0	67.0
Supervisor	32.2	67.8
Asesor	27.1	72.9
Subcoordinador	22.7	77.3
Programador	20.0	80.0
Desarrollador	17.4	82.6
Monitorista	16.9	83.1
Guardia	14.3	85.7
Soporte	11.9	88.1
Chofer	9.3	90.7
Catalogador	0.0	100.0
Documentador	0.0	100.0
Editor	0.0	100.0
Notificador	0.0	100.0
Pedagogo	0.0	100.0

Por su parte, el puesto de Chofer presenta limitada participación femenina, ya que más de 90% del personal son hombres y laboran 118 personas (Cuadro 3).

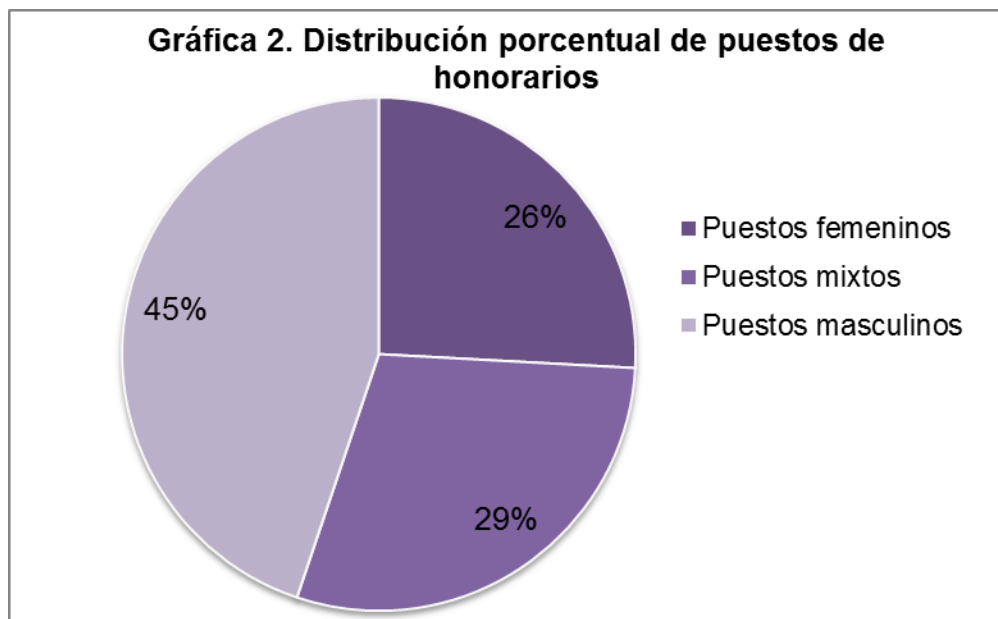
En los puestos definidos como mixtos se concentra la mayoría de las y los prestadores de servicios por honorarios. Los puestos de Profesional, Operador,

Dictaminador y Asistente presentan mayor proporción de mujeres, cercanos a 60% del total de prestadores de servicio por puesto (Cuadro 4).

Cuadro 4. Puestos mixtos, honorarios

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Profesional	59.3	40.7
Operador	58.9	41.1
Dictaminador	58.6	41.4
Asistente	58.5	41.5
Auxiliar	56.1	43.9
Analista	51.4	48.6
Generador	50.0	50.0
Gestor	50.0	50.0
Enlace	48.5	51.5
Coordinador	47.6	52.4
Capturista	47.0	53.0
Auditor	46.3	53.7
Distribuidor	45.2	54.8
Consultor	43.8	56.3
Verificador	40.9	59.1
Mensajero	40.5	59.5

La mayor proporción relativa de puestos por honorarios son masculinos (45%), es decir, tienen mayor participación de hombres que de mujeres. Le siguen, los puestos mixtos, con 29% y los puestos femeninos representan poco más de una cuarta parte (26%) de los puestos por honorarios en el INE (Gráfica 2).



Ingresos en los puestos de mayor concentración femenina y masculina

Los ingresos por puestos para mujeres y hombres en el INE son iguales. Sin embargo, la distribución de las y los prestadores de servicios por honorarios es desigual por sexo. Es decir, en algunos puestos se concentran más mujeres que hombres o viceversa. Asimismo, es pertinente recordar que de los 714 puestos de honorarios originales, se integraron 57 puestos (Cuadro 5).

De los puestos con mayor concentración de personal femenino, el puesto de Líder tiene el mayor ingreso mensual, entre 11 250 pesos a 27 461 pesos, con

un ingreso promedio de 16 604 pesos, es destacable que este puesto presente un IF de 59 (Cuadro 5), ya que las mujeres solamente representan poco más de una tercera parte del total del personal y concentra únicamente 1.4% en este puesto respecto del total de las y los prestadores de servicios por honorarios en el INE (Cuadro 1).

El segundo puesto con más ingresos de honorarios es de Analista, con un rango de ingresos mensuales entre 3 686 pesos a 22 238 pesos, con un promedio de ingreso mensual de 9 382 pesos; en donde se presenta un IF de 106 (Cuadro 5). Es decir, más mujeres que hombres se concentran en este puesto, con 51.4% del total de personas ocupadas en este puesto. Sin embargo, como en el caso del puesto de Líder es mínima la representación (2.7%) del personal femenino en este puesto respecto del total de mujeres con honorarios en el INE (Cuadro 1).

Cuadro 5. Ingresos en los 10 puestos de honorarios con mayor concentración de mujeres

Puesto	N	Índice de Femenidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Operador	1811	144	3 686	7 000	4 677
Auxiliar	685	128	3 250	17 807	5 442
Digitalizador	409	156	3 686	3 686	3 686
Responsable	326	65	5 096	11 000	8 232
Capturista	286	89	3 062	3 750	3 499
Técnico	141	57	3 062	11 775	6 395
Analista	126	106	3 686	22 238	9 382
Visitador	117	49	3 250	3 250	3 250
Asistente	93	141	3 250	14 424	6 487
Líder	65	59	11 250	27 461	16 604

Cuadro 5. Ingresos en los 10 puestos de honorarios con mayor concentración de mujeres

Puesto	N	Índice de Feminidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Con relación al puesto Operador, donde se concentra más personal femenino, con IF de 144, se presenta un ingreso mensual entre 3 686 pesos a 7000 pesos, con un ingreso promedio mensual de 4 677 pesos, muy por debajo de los ingresos percibidos en el puesto de Líder (Cuadro 5).

En el caso de los puestos con mayor concentración de hombres, también el puesto con mayor nivel de ingresos es el Líder. Sin embargo, presenta mayor nivel de ingresos con relación al caso de las mujeres, con ingresos mensuales entre 12 500 pesos a 49 158 pesos, con un ingreso promedio mensual de 18 165 pesos (Cuadro 6). Lo anterior, se puede explicar por la diversidad de puestos originales que conforman este puesto construido de Líder. Sin embargo, es evidencia de que los hombres participan más que las mujeres en honorarios con mayor nivel de ingresos. Además, hay más hombres en este puesto de Líder respecto a las mujeres, ya que se registra un IF de 59 (Cuadro 6).

Cuadro 6. Ingresos en los 10 puestos de honorarios con mayor concentración de hombres

Puesto	N	Índice de Feminidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Operador	1262	144	3 686	8 750	6 447
Auxiliar	537	128	3 062	11 250	5 128
Responsable	501	65	5 096	7 893	6 328
Capturista	322	89	3 062	3 750	3 354
Digitalizador	262	156	3 062	3 686	3 374
Técnico	249	57	3 062	11 775	6 143
Visitador	238	49	3 250	3 250	3 250
Monitorista	157	20	6 250	7 975	7 075
Analista	119	106	3 686	15 000	9 049
Líder	110	59	12 500	49 158	18 165

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Índice de Duncan

A continuación se estima el ID, el cual mide el nivel en qué mujeres y hombres se distribuyen de forma desigual en cierta estructura ocupacional. En el caso de las y los prestadores de servicios por honorarios el **ID es de 0.215**, lo cual implica que 21.5% de las y los prestadores de servicios por honorarios se tendría que cambiar de puesto para llegar a una distribución equitativa por sexo.

Personal de base

El personal de base se integra por 8 825 personas, de las cuales 3 750 son mujeres (42.5%) y 5 075 son hombres (57.5%). A su vez, este personal se divide con 6 617 personas (75%) en la Rama Administrativa (RA) y 2 208 personas

(25%) en el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN). A continuación se revisa con mayor detalle al personal de base que pertenece a la RA y quienes forman parte del SPEN.

Personal de la Rama Administrativa (RA)

En el personal de la RA concentra tres terceras partes del personal de base, donde se ubican 3 128 mujeres, quienes representan 47.3% de este personal. Por su parte, laboran 3 489 hombres, quienes representan 52.7% de la RA (Cuadro 7).

Como en el análisis de las y los prestadores de servicios de honorarios, se agrupan los 917 puestos del personal de la RA en 56 puestos (Cuadro 7). Por ejemplo, los puestos de Enlace Administrativo, Enlace Administrativo Distrital, Enlace de Vinculación y Difusión, conforman el puesto agregado de Enlace. Esta estrategia, como en caso de honorarios se realiza para sintetizar la información y analizarla de forma más clara.

Segregación horizontal y vertical e índice de feminidad

El puesto de Secretaria destaca por concentrar la mayor proporción de personal, con casi una cuarta parte del total de trabajadoras y trabajadores de la RA, y además porque 90.1% del personal en este puesto de Secretaria son mujeres. Lo cual, se manifiesta con un muy elevado IF de 908. Asimismo, en este puesto se

ubican casi la mitad del total de mujeres de la RA, con una representación de 45.3% del total de personal femenino en la RA (Cuadro 7).

Por su parte, el puesto de Técnico es donde más hombres se concentran en la RA, con casi una cuarta parte (23.9%) del total de trabajadores. En este puesto (Técnico) las mujeres tienen limitada participación, con un IF de solamente 29 (Cuadro 7).

La alta concentración fémina en el puesto de Secretaria genera que la mayoría de puestos presenten un IF menor de 100, con excepciones destacables en el puesto de Enlace, con un IF de 161; así como el puesto de Profesional, con un IF de 125. Asimismo, sobresalen algunos puestos por la limitada participación femenina, como el puesto de Chofer con solamente una trabajadora y 223 trabajadores, con un índice de feminidad que no llega a un valor de 1. También, es relevante el puesto de Verificador, con un IF de 25 y con una concentración de casi 5.0% del personal total de la RA (Cuadro 7).

Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
Secretaria	1416	156	1572	908
SH (%)	90.1	9.9	100.0	
SV (%)	45.3	4.5	23.8	
Técnico	241	834	1075	29
SH (%)	22.4	77.6	100.0	
SV (%)	7.7	23.9	16.2	
Asistente	322	388	710	83

Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Femenidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Femenidad
SH (%)	45.4	54.6	100.0	
SV (%)	10.3	11.1	10.7	
Auxiliar	180	365	545	49
SH (%)	33.0	67.0	100.0	
SV (%)	5.8	10.5	8.2	
Jefe	152	205	357	74
SH (%)	42.6	57.4	100.0	
SV (%)	4.9	5.9	5.4	
Verificador	66	259	325	25
SH (%)	20.3	79.7	100.0	
SV (%)	2.1	7.4	4.9	
Enlace	185	115	300	161
SH (%)	61.7	38.3	100.0	
SV (%)	5.9	3.3	4.5	
Responsable	99	178	277	56
SH (%)	35.7	64.3	100.0	
SV (%)	3.2	5.1	4.2	
Chofer	1	223	224	0.4
SH (%)	0.4	99.6	100.0	
SV (%)	0.0	6.4	3.4	
Asesor	65	87	152	75
SH (%)	42.8	57.2	100.0	
SV (%)	2.1	2.5	2.3	
Subdirector	56	94	150	60
SH (%)	37.3	62.7	100.0	
SV (%)	1.8	2.7	2.3	
Analista	47	96	143	49
SH (%)	32.9	67.1	100.0	
SV (%)	1.5	2.8	2.2	
Intendencia	48	54	102	89
SH (%)	47.1	52.9	100.0	
SV (%)	1.5	1.5	1.5	
Operador	31	68	99	46
SH (%)	31.3	68.7	100.0	
SV (%)	1.0	1.9	1.5	
Supervisor	28	65	93	43

Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Femenidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Femenidad
SH (%)	30.1	69.9	100.0	
SV (%)	0.9	1.9	1.4	
Líder	34	35	69	97
SH (%)	49.3	50.7	100.0	
SV (%)	1.1	1.0	1.0	
Profesional	30	24	54	125
SH (%)	55.6	44.4	100.0	
SV (%)	1.0	0.7	0.8	
Director	18	36	54	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.6	1.0	0.8	
Coordinador	12	42	54	29
SH (%)	22.2	77.8	100.0	
SV (%)	0.4	1.2	0.8	
Revisor	19	15	34	127
SH (%)	55.9	44.1	100.0	
SV (%)	0.6	0.4	0.5	
Informático	9	22	31	41
SH (%)	29.0	71.0	100.0	
SV (%)	0.3	0.6	0.5	
Subcoordinador	10	16	26	63
SH (%)	38.5	61.5	100.0	
SV (%)	0.3	0.5	0.4	
Secretario	7	16	23	44
SH (%)	30.4	69.6	100.0	
SV (%)	0.2	0.5	0.3	
Guardia	1	20	21	5
SH (%)	4.8	95.2	100.0	
SV (%)	0.0	0.6	0.3	
Gestor	5	7	12	71
SH (%)	41.7	58.3	100.0	
SV (%)	0.2	0.2	0.2	
Consejero Electoral	3	8	11	38
SH (%)	27.3	72.7	100.0	
SV (%)	0.1	0.2	0.2	
Recepcionista	9	0	9	—

Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Femenidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Femenidad
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.3	0.0	0.1	
Archivista	3	6	9	50
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.1	0.2	0.1	
Mensajero	0	9	9	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.3	0.1	
Programador	2	6	8	33
SH (%)	25.0	75.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.2	0.1	
Edecán	7	0	7	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.2	0.0	0.1	
Agente	1	5	6	20
SH (%)	16.7	83.3	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.1	
Instructor	2	3	5	67
SH (%)	40.0	60.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.1	0.1	
Vigilante	1	4	5	25
SH (%)	20.0	80.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.1	
Estenógrafo	4	0	4	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.1	
Monitorista de Calidad	3	1	4	300
SH (%)	75.0	25.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.1	
Capacitador	2	2	4	100
SH (%)	50.0	50.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.1	0.1	
Almacenista	0	4	4	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.1	
Probador de Sistemas	1	2	3	50

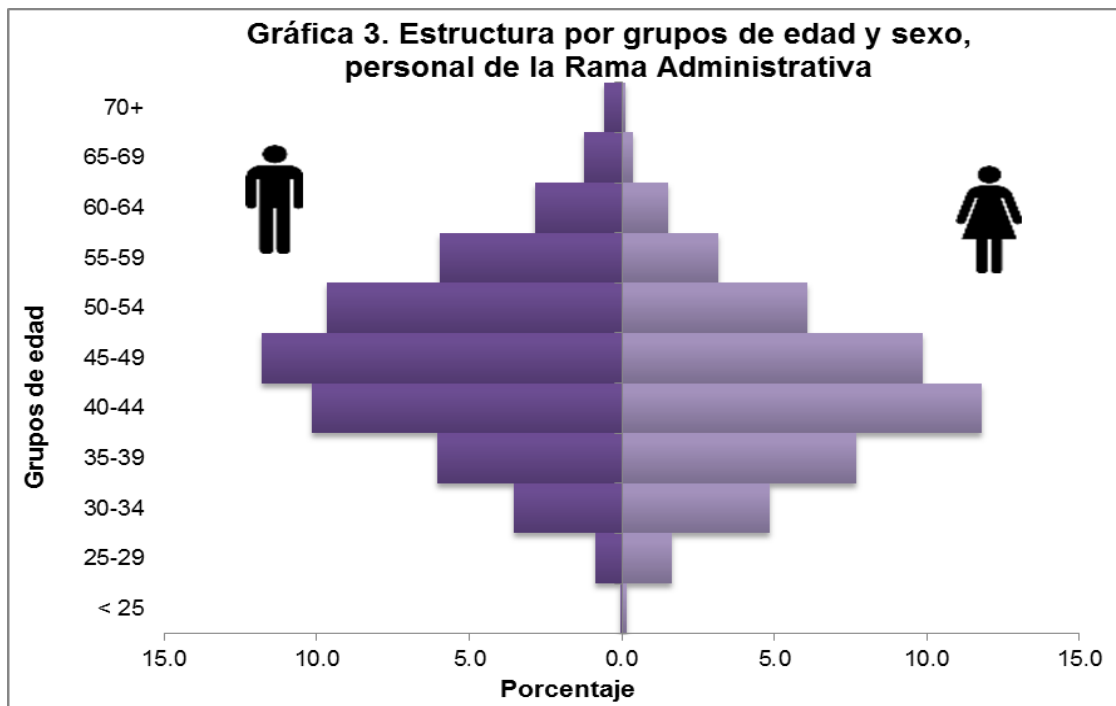
Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	33.3	66.7	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.0	
Dictaminador	0	3	3	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.0	
Soporte Técnico	0	3	3	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.0	
Subcontralor	0	3	3	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.0	
Corrector de Estilo	2	0	2	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.0	
Enfermera	2	0	2	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.1	0.0	0.0	
Arquitecto	1	1	2	100
SH (%)	50.0	50.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Encargado	0	2	2	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.1	0.0	
Administrador	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Nutriólogo	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Organizador de Eventos	1	0	1	—
SH (%)	100.0	0.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Abogado	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Capturista	0	1	1	0

Cuadro 7. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Contralor General	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Fotógrafo	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Psicólogo	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Redactor	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Residente	0	1	1	0
SH (%)	0.0	100.0	100.0	
SV (%)	0.0	0.0	0.0	
Total	3128	3489	6617	90
SH (%)	47.3	52.7	100.0	
SV (%)	100.0	100.0	100.0	

La estructura del personal de la RA es más envejecida con relación a las y los prestadores de servicios por honorarios. Se presenta una concentración del personal femenino en los grupos de edad de 40 a 44 años y de 45 a 49 años principalmente (Gráfica 3). Por su parte, los hombres presentan una estructura de edad un poco más envejecida que las mujeres, aunque también se concentran en los grupos de edad entre 40 a 44 años y de 45 a 49 años, además del grupo de 50 a 54 años (Gráfica 3).



Puestos femeninos, masculinos y mixtos

Se identifican 11 puestos femeninos en la RA. En los primero ocho puestos del Cuadro 8 no laboran hombres, pero son puestos donde trabajan muy pocas mujeres. De estos ocho puestos, es como Recepcionista donde más mujeres trabajan, pero con solo 9 trabajadoras. Sobresale el caso ya mencionado del puesto de Secretaria, donde se concentran la mayoría del personal femenino de la RA (Cuadro 8).

Cuadro 8. Puestos femeninos, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Administrador	100.0	0.0
Corrector de Estilo	100.0	0.0
Edecán	100.0	0.0
Enfermera	100.0	0.0
Estenógrafo	100.0	0.0
Nutriólogo	100.0	0.0
Organizador de Eventos	100.0	0.0
Recepcionista	100.0	0.0
Secretaria	90.1	9.9
Monitorista de Calidad	75.0	25.0
Enlace	61.7	38.3

La mayoría de puestos de la RA son masculinos, 34 de los 56 puestos registrados para el personal de la RA, donde destacan los puestos de Director, Subdirector y Secretario por su mayor nivel de jerarquía (Cuadro 9).

Cuadro 9. Puestos masculinos, personal e la Rama Administrativa

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Subcoordinador	38.5	61.5
Subdirector	37.3	62.7
Responsable	35.7	64.3
Archivista	33.3	66.7
Director	33.3	66.7
Probador de Sistemas	33.3	66.7
Auxiliar	33.0	67.0
Analista	32.9	67.1
Operador	31.3	68.7
Secretario	30.4	69.6
Supervisor	30.1	69.9
Informático	29.0	71.0

Cuadro 9. Puestos masculinos, personal e la Rama Administrativa

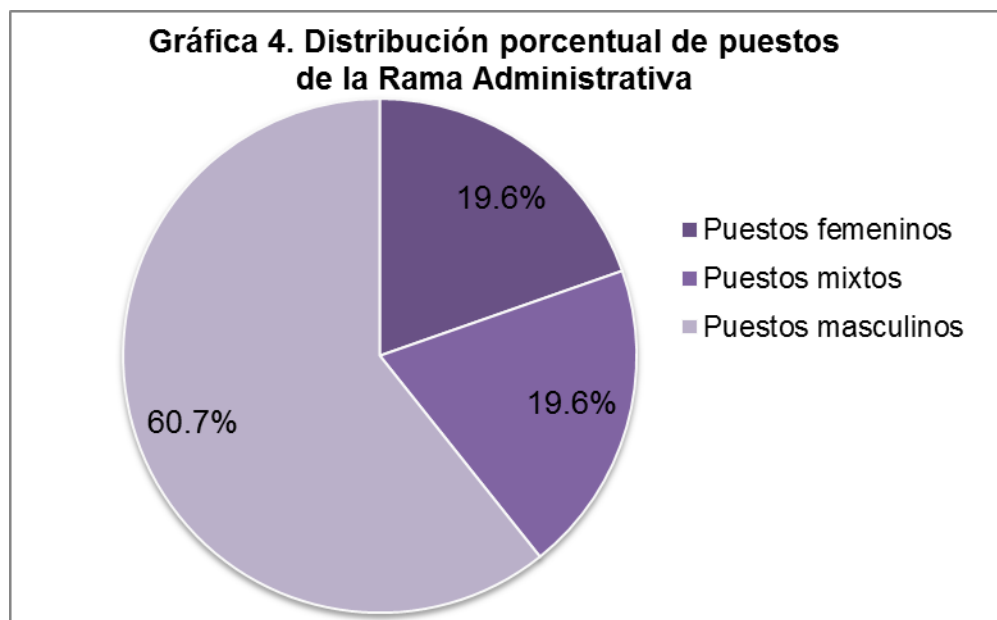
Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Consejero Electoral	27.3	72.7
Programa	25.0	75.0
Técnico	22.4	77.6
Coordinador	22.2	77.8
Verificador	20.3	79.7
Vigilante	20.0	80.0
Agente	16.7	83.3
Guardia	4.8	95.2
Chofer	0.4	99.6
Abogado	0.0	100.0
Almacenista	0.0	100.0
Capturista	0.0	100.0
Contralor General	0.0	100.0
Dictaminador	0.0	100.0
Encargado	0.0	100.0
Fotógrafo	0.0	100.0
Mensajero	0.0	100.0
Psicólogo	0.0	100.0
Redactor	0.0	100.0
Residente	0.0	100.0
Soporte Técnico	0.0	100.0
Subcontralor	0.0	100.0

Se identifican 11 puestos como mixtos. En los puestos de Revisor y Profesional es donde hay mayor participación femenina, con una representación de más de 55.0% del total del personal de la RA. En cambio en los puestos de Gestor e Instructor las mujeres representan alrededor de 40.0% del total del personal (Cuadro 10).

Cuadro 10. Puestos mixtos, personal de la Rama Administrativa

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Revisor	55.9	44.1
Profesional	55.6	44.4
Arquitecto	50.0	50.0
Capacitador	50.0	50.0
Líder	49.3	50.7
Intendencia	47.1	52.9
Asistente	45.4	54.6
Asesor	42.8	57.2
Jefe	42.6	57.4
Gestor	41.7	58.3
Instructor	40.0	60.0

Como ya se destacó anteriormente, la mayoría de puestos son masculinos (60.7%), ya que concentran mayor participación de trabajadores respecto de trabajadoras de la RA. La proporción de puestos femeninos es cerca de una quinta parte (19.6%) de los puestos de la RA. Mismo porcentaje que tienen los puestos mixtos, de 19.6% con relación al total de puestos de la RA (Gráfica 4).



Ingresos en los puestos de mayor concentración femenina y masculina

Al revisar los primeros 10 puestos donde se concentran más las mujeres de la RA, se identifica un mayor nivel de ingresos en el puesto de Subdirector, con ingresos mensuales que van de un mínimo de 29 803 pesos a un máximo de 41 286 pesos, con un ingreso promedio mensual de 35 002 pesos. Sin embargo, en este puesto se presenta un IF de 60 mujeres por cada 100 hombres (Cuadro 11), y concentra solamente 1.8% del total de mujeres en puestos de la RA (Cuadro 1).

El puesto de Asesor le sigue por relevancia en los ingresos, con ingresos mensuales mínimos de 5 425 pesos hasta un máximo de 63 028 pesos, con ingreso promedio mensual de 26 559 pesos. Semejante al puesto de Subdirector, presenta menor participación de las mujeres con relación a los hombres, con un IF

donde 75 (Cuadro 11). Asimismo, este puesto (Subdirector) conjunta muy poca proporción de personal femenino de la RA, con solamente 2.1% del total de trabajadoras la RA (Cuadro 1).

Cuadro 11. Ingresos en los 10 puestos de la RA con mayor concentración de mujeres

Puesto	N	Índice de Femenidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Secretaria	1416	908	3 686	18 389	7 936
Asistente	322	83	3 686	12 614	8 677
Técnico	241	29	3 686	12 141	7 418
Enlace	185	161	3 686	18 389	13 900
Auxiliar	180	49	3 686	12 141	6 739
Jefe	152	74	14 489	20 844	18 274
Responsable	99	56	4 189	7 223	6 148
Verificador	66	25	4 189	8 764	6 104
Asesor	65	75	5 425	63 028	26 559
Subdirector	56	60	29 803	41 286	35 002

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Por su parte, el puesto de Secretaria que concentra gran parte de trabajadoras de la RA (45.3%), presenta un ingreso mensual mínimo de 3 686 pesos y un máximo de 18 389 pesos, con un ingreso promedio mensual de 7 936 pesos (Cuadro 11). Lo cual, es evidencia de que la concentración laboral femenina se presenta en puestos de menor jerarquía.

Con relación al ingreso de los hombres de la RA, destaca el puesto de Jefe con ingresos mensuales mínimos de 14 489 pesos hasta un máximo de 20 844 pesos, con un ingreso promedio mensual de 18 330 pesos y con un IF de 74 (Cuadro 12). Es pertinente destacar que este puesto, de Jefe solamente concentra 5.9% de total del personal masculino en la RA (Cuadro 1).

Por su parte, el puesto de Técnico es donde más hombres se concentran en la RA y presenta un ingreso mínimo de 3 686 pesos y un máximo de 13 359 pesos, con un ingreso promedio de 8 571 pesos, y un IF de 29 (Cuadro 12). Es relevante destacar que este puesto, como en el caso de las mujeres, no es de alta jerarquía, pero sí presenta mayores niveles de ingreso promedio que el puesto de Secretaria donde se concentran la mayoría de mujeres en la RA.

Cuadro 12. Ingresos en los 10 puestos de la RA con mayor concentración de hombres

Puesto	N	Índice de Feminidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Técnico	834	29	3 686	13 359	8 571
Asistente	388	83	3 686	16 906	9 393
Auxiliar	365	49	3 686	12 141	7 255
Verificador	259	25	3 686	10 317	6 460
Chofer	223	0.4	3 686	18 389	10 229
Jefe	205	74	14 489	20 844	18 330
Responsable	178	56	5 630	12 141	9 142
Secretaria	156	908	3 686	12 141	6 683
Enlace	115	161	3 686	18 389	12 409
Analista	96	49	5 058	14 364	10 420

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Índice de Duncan

El ID para el personal de la RA tiene un valor **de 0.449**, es decir, se requiere que 44.9% del personal femenino y masculino de la RA cambie de puesto para lograr una paridad en la distribución por sexo.

Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN)

El personal del SPEN representa una cuarta parte del personal de base. De este personal 622 son mujeres, es decir, 28.2% del SPEN. Por su parte, son 1 586 hombres en el SPEN, quienes representan 71.8% del total de este personal (Cuadro 13).

Como en los análisis anteriores, para honorarios y personal de la RA, se agrupan puestos para tener un manejo más sencillo y adecuado de la información. Se registran 142 puestos para el personal del SPEN que se agrupan en 10 puestos agregados (Cuadro 13).

Segregación horizontal y vertical e índice de feminidad

Sobresale la mayor participación masculina en todos los puestos del SPEN. En total las mujeres representan menos de 30.0% del personal del SPEN. Asimismo, en siete de los 10 puestos del SPEN las mujeres tienen una representación menor de 30.0% con relación a los hombres (Cuadro 13). Lo cual es de importancia sustantiva porque son los puestos de mayor jerarquía en el INE.

El puesto de Jefe concentran más trabajadoras, más de una quinta parte del total de mujeres ocupadas en el SPEN, sin embargo, los hombres en este puesto (Jefe) representan casi dos terceras partes del total de personal. Lo cual, deriva en un IF de 54 mujeres por cada 100 hombres para el puesto de Jefe. Por su parte, el puesto de Subdirector es donde se presenta mayor IF, con 83 mujeres por cada 100 hombres. Sin embargo, solamente agrupa a 2.4% de las mujeres ocupadas en el SPEN. Contrario a este dato, el puesto de Vocal Ejecutivo es donde menor IF se registra, con un valor de 22 y con una concentración de 15.0% del total de personal ocupado en el SPEN (Cuadro 13).

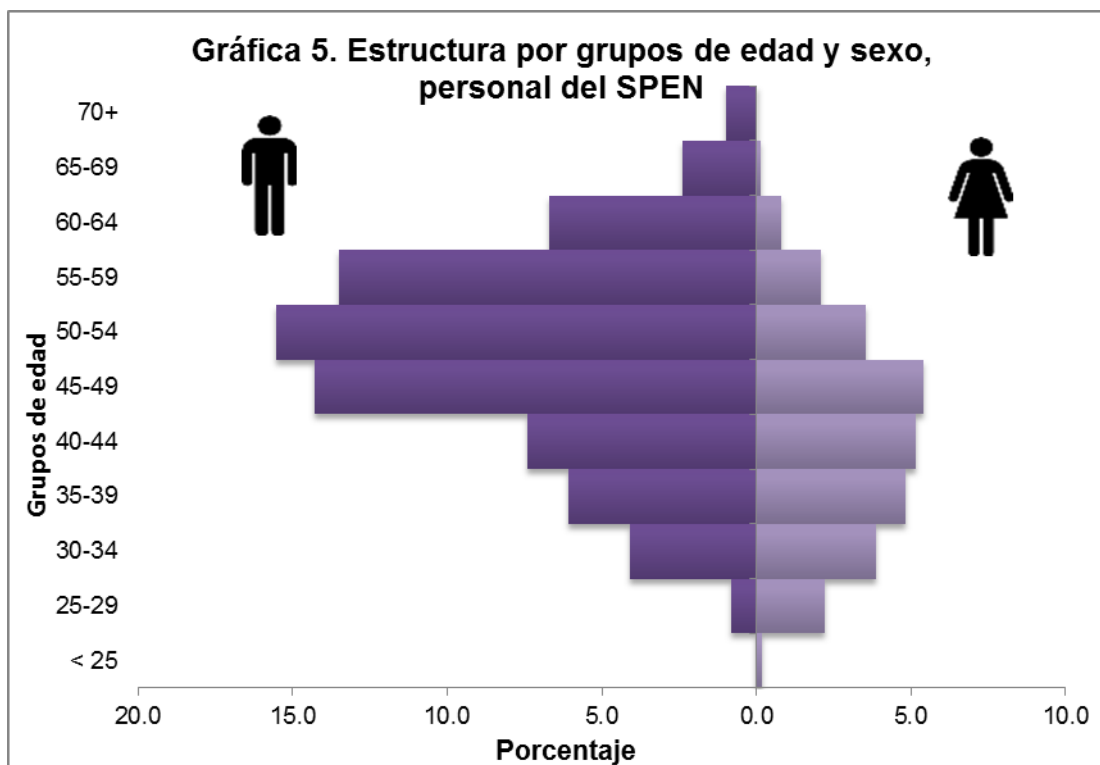
Cuadro 13. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Feminidad, Personal del SPEN

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
Jefe	162	300	462	54
SH (%)	35.1	64.9	100.0	
SV (%)	26.0	18.9	20.9	
Vocal de Capacitación Electoral	131	200	331	66
SH (%)	39.6	60.4	100.0	
SV (%)	21.1	12.6	15.0	
Vocal de Organización Electoral	91	240	331	38
SH (%)	27.5	72.5	100.0	
SV (%)	14.6	15.1	15.0	
Vocal del Registro Federal de Electores	69	262	331	26
SH (%)	20.8	79.2	100.0	
SV (%)	11.1	16.5	15.0	
Vocal Ejecutivo	59	272	331	22
SH (%)	17.8	82.2	100.0	
SV (%)	9.5	17.2	15.0	
Vocal Secretario	80	251	331	32
SH (%)	24.2	75.8	100.0	

Cuadro 13. Segregación Horizontal (SH), Segregación Vertical (SV) e Índice de Femenidad, Personal del SPEN

Puestos	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Femenidad
SV (%)	12.9	15.8	15.0	
Subdirector	15	18	33	83
SH (%)	45.5	54.5	100.0	
SV (%)	2.4	1.1	1.5	
Coordinador	7	21	28	33
SH (%)	25.0	75.0	100.0	
SV (%)	1.1	1.3	1.3	
Visitador	4	12	16	33
SH (%)	25.0	75.0	100.0	
SV (%)	0.6	0.8	0.7	
Director	4	10	14	40
SH (%)	28.6	71.4	100.0	
SV (%)	0.6	0.6	0.6	
Total	622	1586	2208	39
SH (%)	28.2	71.8	100.0	
SV (%)	100.0	100.0	100.0	

La estructura del personal del SPEN muestra una marcada concentración del personal masculino (Gráfica 5). Además, los hombres se agrupan en grupos de edad mayores respecto de las mujeres. Así, la población masculina preferentemente se congrega en tres grupos de edad: de 45 a 49 años, de 50 a 54 años y de 55 a 59 años. Por su parte, las trabajadoras se aglutinan principalmente en los grupos de edad de 35 a 39 años, 40 a 44 años y de 45 a 49 años principalmente (Gráfica 5).



Puestos femeninos, masculinos y mixtos

Es relevante que no se cuente con puestos femeninos en el SPEN (Cuadro 14). Lo cual, corrobora la limitada participación de las mujeres con relación a los hombres en estos puestos, ya comentado anteriormente.

En cambio, se identifican nueve puestos como masculinos para el SPEN. Los tres puestos con mayor proporción de personal masculinos son: Vocal Ejecutivo, Vocal del Registro Federal de Electores y Vocal Secretario. En tanto, el puesto de Vocal de Capacitación Electoral presenta la menor participación

masculina con relación a los otros ocho puestos identificados como masculinos (Cuadro 14).

Cuadro 14. Puestos masculinos, Personal del SPEN

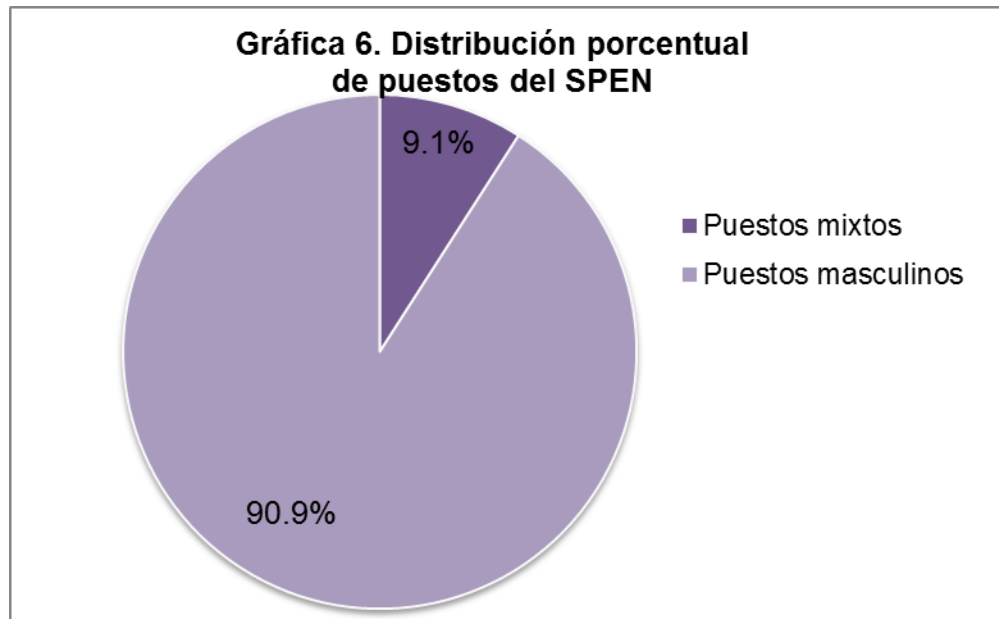
Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Vocal de Capacitación Electoral	39.6	60.4
Jefe	35.1	64.9
Director	28.6	71.4
Vocal de Organización Electoral	27.5	72.5
Coordinador	25.0	75.0
Visitador	25.0	75.0
Vocal Secretario	24.2	75.8
Vocal del Registro Federal de Electores	20.8	79.2
Vocal Ejecutivo	17.8	82.2

Solamente el puesto de Subdirector se registra como mixto para el SPEN. Sin embargo, también tiene una mayor proporción de hombres (54.5%) que de mujeres (45.5%) (Cuadro 15).

Cuadro 15. Puestos mixtos, Personal del SPEN

Puestos	Proporción del personal por puesto	
	% de Mujeres	% de Hombres
Subdirector	45.5	54.5

Los puestos identificados como masculinos concentran más de 90.0% de total de puestos del SPEN (Gráfica 6). Con ello, se evidencia la restringida participación del personal femenino en los puestos del SPEN.



Ingresos por puestos con mayor concentración femenina y masculina

En esta sección se revisan el total de puestos agregados que forman el SPEN, con base en su concentración de personal de mujeres y hombres. El puesto de Jefe donde se ubican más mujeres presenta un ingreso mensual mínimo de 6 028 pesos y un máximo 18 389 pesos, con un ingreso promedio mensual de 17 903 pesos. En tanto, el puesto de Director tiene el mayor nivel de ingresos, con ingresos mensuales mínimos de 76 975 pesos y máximos de 86 822 pesos, con un ingreso promedio mensual de 79 437 pesos. Sin embargo, solamente cuatro mujeres tienen este puesto (Director). El puesto de Vocal Ejecutivo le sigue por relevancia en el ingreso, con un mínimo ingreso mensual de 35 226 pesos, con un máximo mensual de 77 108 pesos y un promedio de ingreso mensual de 55 443

pesos. En el cual, 59 mujeres están ocupadas, no obstante, presenta un IF de solamente 22 (Cuadro 16).

Cuadro 16. Ingresos por puestos con mayor concentración de mujeres en el SPEN

Puesto	N	Índice de Feminidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Jefe	162	54	6 028	18 389	17 903
Vocal de Capacitación Electoral	131	66	21 182	34 780	22 116
Vocal de Organización Electoral	91	38	21 182	34 780	27 981
Vocal Secretario	80	32	29 247	38 678	33 962
Vocal del Registro Federal de Electores	69	26	21 182	34 780	27 981
Vocal Ejecutivo	59	22	35 226	77 108	55 443
Subdirector	15	83	34 780	34 780	34 780
Coordinador	7	33	21 597	21 597	21 597
Director	4	40	76 975	86 822	79 437
Visitador	4	33	18 389	18 389	18 389

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Con relación a los ingresos de los hombres, también el puesto de Director presenta el mayor nivel de ingresos, donde se ubican 10 trabajadores (Cuadro 17), aunque son pocos respecto del total del personal, son más del doble que las mujeres en el mismo puesto. El segundo puesto con más nivel de ingresos es el Coordinador, con un ingreso promedio mensual de 64 194 pesos y con un IF de 33 (Cuadro 17). Es decir, con baja participación de las mujeres.

Asimismo, destaca el puesto de Vocal Ejecutivo por ser el segundo puesto con mayor personal masculino y el tercer puesto con más nivel de ingresos. Concentra 372 trabajadores y presenta el menor nivel de IF, con un valor de 22 (Cuadro 17).

Cuadro 17. Ingresos por puestos con mayor concentración de hombres en el SPEN

Puesto	N	Índice de Feminidad	Ingreso*	Ingreso*	Ingreso*
			Mínimo	Máximo	Promedio
(Pesos)					
Jefe	300	54	10 046	18 389	17 841
Vocal Ejecutivo	272	22	35 226	77 108	55 180
Vocal del Registro Federal de Electores	262	26	21 182	34 780	27 981
Vocal Secretario	251	32	29 247	38 678	33 962
Vocal de Organización Electoral	240	38	21 182	35 226	27 989
Vocal de Capacitación Electoral	200	66	21 182	34 780	22 745
Coordinador	21	33	21 597	79 102	64 194
Subdirector	18	83	34 780	34 780	34 780
Visitador	12	33	18 389	18 389	18 389
Director	10	40	76 975	76 975	76 975

*El ingreso promedio mensual incluye el sueldo más las compensaciones.

Con estos datos se evidencia que las mujeres tienen poca participación, con relación a los hombres, en los puestos del SPEN y tienen todavía menos representación en los puestos de mayor jerarquía y nivel de ingresos en el INE, como son los puestos de: Director, con un IF de 40; Coordinador, con un IF de 33; y Vocal Ejecutivo, con un IF de 22 (Cuadros 16 y 17).

Índice de Duncan

Finalmente, se registra para el personal del SPEN un **ID de 0.169**, es decir, se requiere que 16.9% del personal femenino y masculino del SPEN cambie de puesto para tener paridad en la distribución por sexo.

Conclusiones

Finalmente, encontramos que en el INE se identifican 18 124 personas ocupadas en el INE, de las cuales 9 299 personas son prestadores de servicios por honorarios, de las cuales 4 664 son mujeres (50.2%) y 4 635 son hombres (49.8%), y 8 825 son personal de base, divididas en 3 750 mujeres (42.5%) y 5 075 hombres (57.5%). A su vez, el personal de base se divide en Rama Administrativa (RA) con 6 617 personas (75%), de las cuales son 3 128 mujeres (47.3%) y 3 489 hombres (52.7%); y Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) con 2 208 personas (25%), del cual, 622 son mujeres (28.2%) y 1 586 hombres (71.8%).

Prestadores de servicios por honorarios

La mayoría de las y los prestadores de servicios por honorarios se concentra en el puesto de Operador, con una tercera parte del total de honorarios, y agrupa aproximadamente 40.0% del total de las mujeres por honorarios. Contrario a ello, sobresale el puesto de Chofer por la limitada participación femenina, donde son

más de 90% de hombres. Asimismo, es destacable que casi la mitad (45%) de los puestos de honorarios son masculinos.

Con relación al nivel de ingresos por puestos, es relevante que las mujeres se concentran más en puestos de menor ingreso. Lo cual, es el caso del puesto de Operador, con un IF de 144 y presenta ingresos promedio mensuales de 4 677 pesos. Lo cual, es un ingreso sustancialmente menor con relación el puesto de Líder, donde se registra un ingreso promedio de 16 604 pesos, con un IF de 59.

Por su parte, el ID de las y los prestadores de servicios por honorarios es de 0.215, es decir, se requiere que 21.5% de las y los prestadores de servicios por honorarios se camben de puesto para llegar a una distribución equitativa por sexo.

Personal de base de la RA

El puesto de Secretaria concentra una cuarta parte del total de trabajadoras y trabajadores de la RA, donde 90.1% del persona son mujeres. Con esta alta concentración fémina en el puesto de Secretaria, la mayoría de puestos restantes presenten un IF menor de 100. Por ello, la mayoría de puestos de la RA son masculinos, 34 de los 56 puestos registrados para este personal de la RA, donde sobresalen los puestos de Director, Subdirector y Secretario por su mayor nivel de jerarquía.

En término de ingresos, sobresale el puesto de Secretaria por concentrar gran parte de trabajadoras de la RA (45.3%), pero presenta un ingreso promedio mensual de 7 936 pesos. Por su parte, el puesto de Técnico es donde más hombres se concentran en la RA, con un ingreso promedio de 8 571 pesos, y un IF de 29.

Por su parte, el ID para el personal de la RA tiene un valor de 0.449, es decir, se requiere que 44.9% del personal femenino y masculino de la RA cambie de puesto para lograr una paridad en la distribución por sexo.

Personal de base del SPEN

En los puestos del SPEN se enfatiza la mínima participación femenina en todos los puestos del SPEN, tendencia que se presentaba en los casos de la RA y de honorarios.

Es relevante que las mujeres representan menos de 30.0% del total personal del SPEN y consecuentemente no se registran puestos como femeninos, donde se agrupan más mujeres que hombres por puesto. Estos datos ganan mayor importancia porque los puestos del SPEN son de mayor jerarquía en el INE y donde se presenta menor participación femenina.

El puesto de Jefe es donde se concentran más trabajadoras, una quinta parte del total de mujeres ocupadas en el SPEN, aunque los hombres en este

puesto representan casi dos terceras partes del total de personal. El puesto de Vocal Ejecutivo es donde menor IF se presenta, con un valor de 22, pero concentración de 15.0% del total de personal ocupado en el SPEN.

El puesto de Jefe es donde se agrupan más mujeres, aunque presenta un ingreso promedio mensual de 17 903 pesos. Por su parte, el puesto de Director tiene ingresos promedio mensual de 79 437 pesos, pero solamente laboral cuatro mujeres.

En síntesis, las mujeres tienen poca participación en los puestos del SPEN y cuentan con menor representación en puestos de mayor jerarquía y nivel de ingresos en el INE, lo cual se hace evidente en los puestos de: Director, con un IF de 40; Coordinador, con un IF de 33; y Vocal Ejecutivo, con un IF de 22.

Por su parte, se registra un ID de 0.169 para el personal del SPEN, es decir, se requiere que 16.9% del personal femenino y masculino del SPEN cambie de puesto para tener paridad en la distribución por sexo.

Resultados del cuestionario de ambiente laboral en el INE

Rama Administrativa (RA)

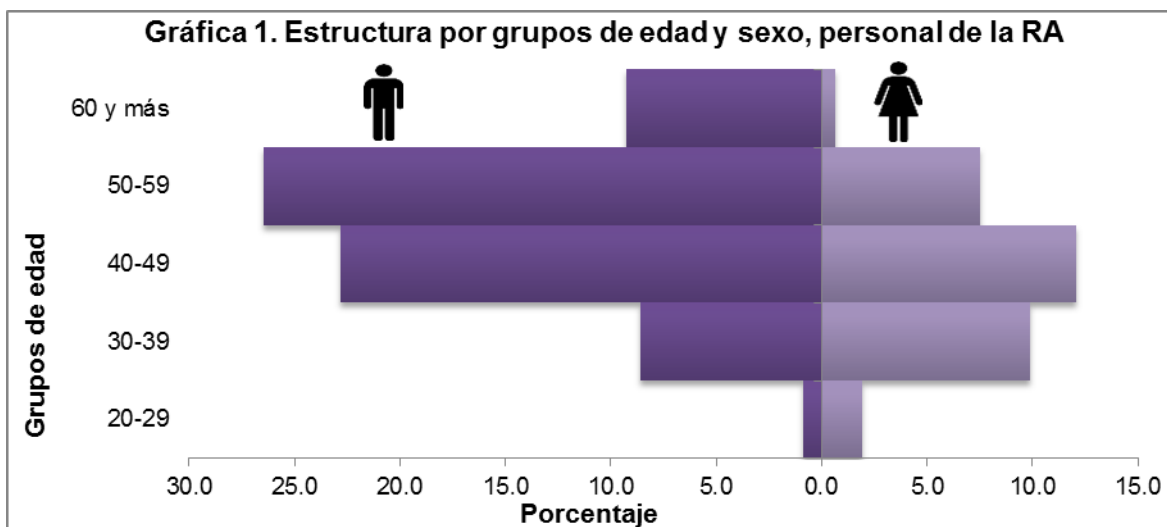
El personal de la RA se integra por 6 617 personas, de las cuales 3 128 son mujeres, es decir, 47.3% del total de este personal. Por su parte, se ubican 3 489 hombres, quienes representan 52.7% de la RA. Con relación al cuestionario de ambiente laboral, el personal de la RA respondió un total de 794 cuestionarios, del cual, lo contestaron 423 mujeres (53.3%) y 371 hombres (46.7%).

A continuación se presenta un perfil de las personas que contestaron el cuestionario y después se presentarán los resultados más relevantes¹⁰.

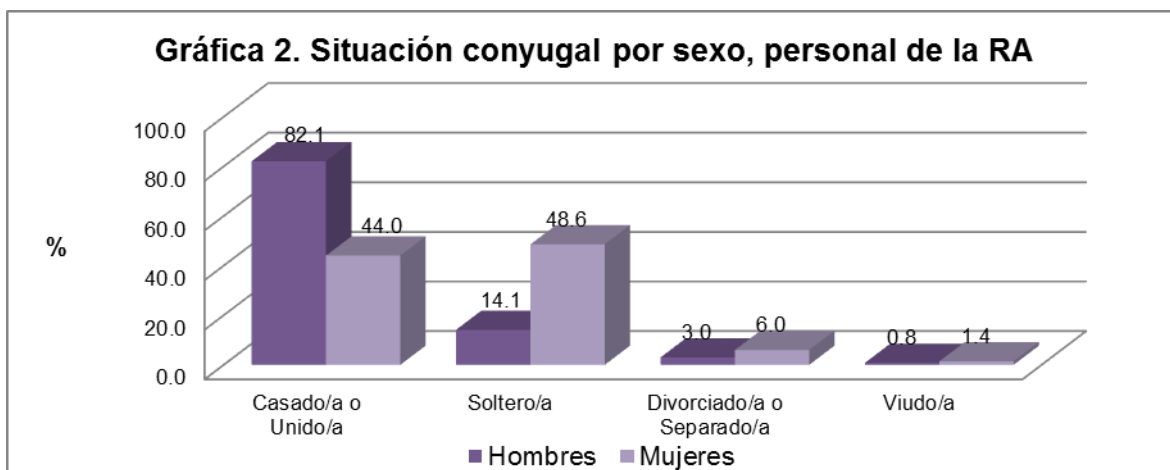
Perfil de mujeres y hombres de la RA

Son mayoría el personal masculino de la RA. Asimismo, predominan los hombres en el grupo de 50 a 59 años, seguido por el grupo de 40 a 49 años. Por su parte, las mujeres presentan una estructura de edad más joven con relación a los hombres, con mayor concentración femenina en el grupo de 40 a 49 años, seguido por el grupo de 30 a 39 años (Gráfica 1).

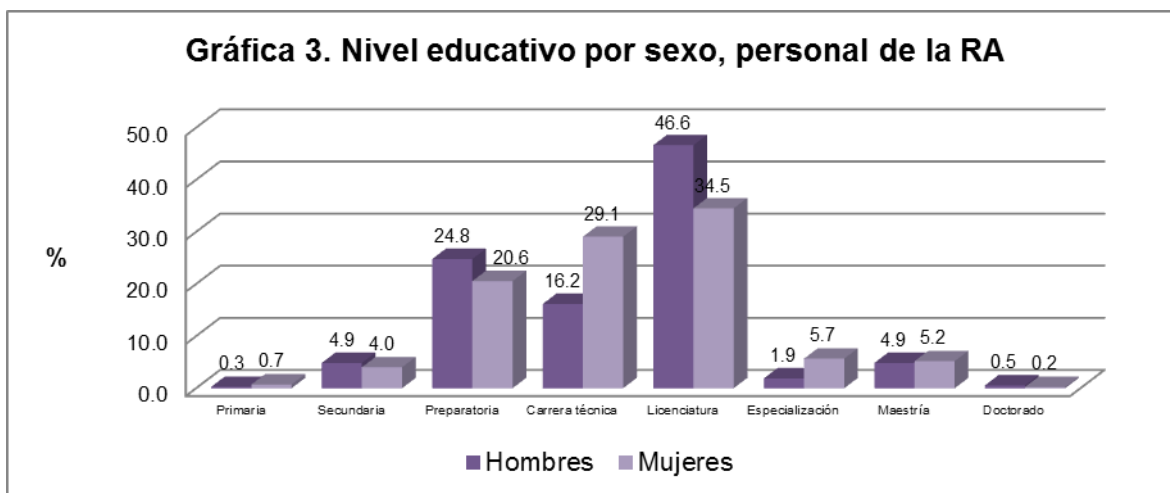
¹⁰ Los datos no especificados se excluyen del análisis y se considera como 100% los datos con información.



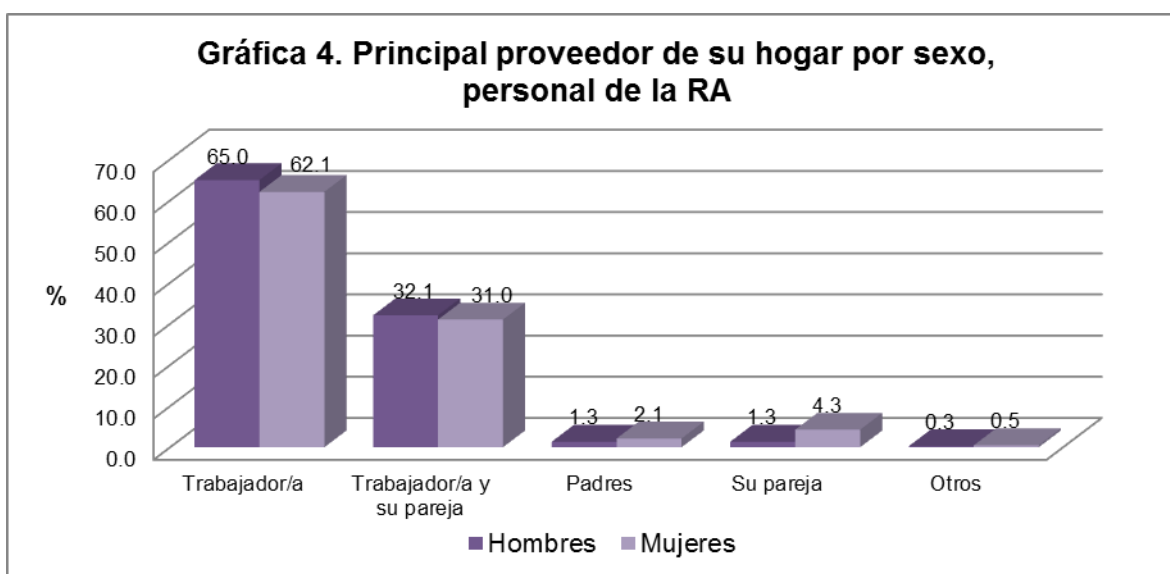
Con relación a la situación conyugal del personal de la RA, la mayoría de los hombres están casados o unidos, con 82.1%. Por su parte, las mujeres se reparten relativamente entre quienes están casadas o unidas (44.0%), con relación a las solteras (48.6%) (Gráfica 2).



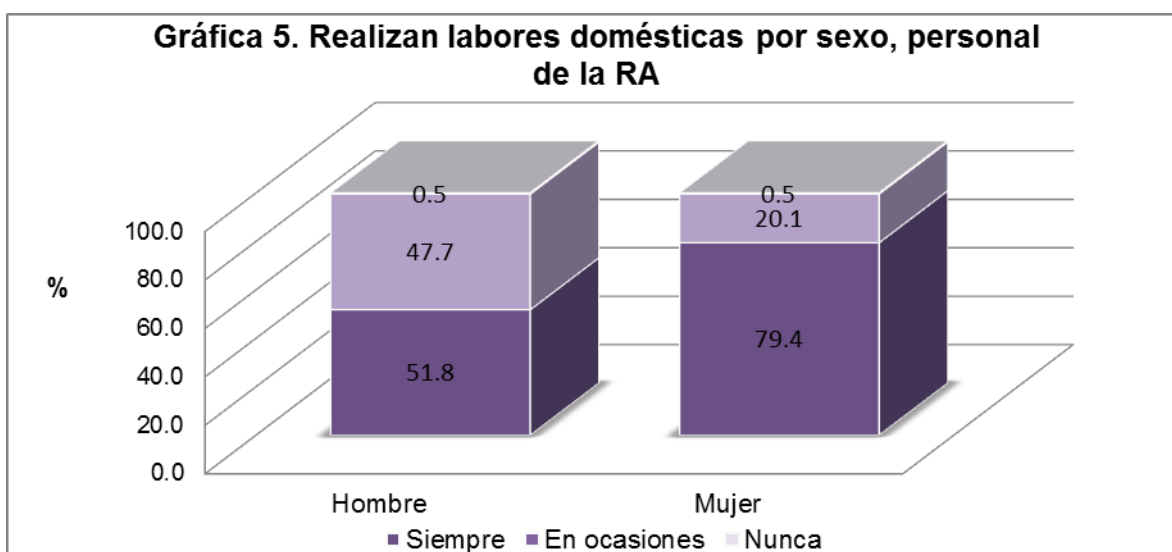
El nivel educativo de licenciatura es el que más tienen las mujeres y los hombres de la RA, con una concentración de 34.5 y 46.6 por ciento, respectivamente con este nivel de educación. Por su parte, una quinta parte de las mujeres (20.6%) cuenta con preparatoria, y casi una cuarta parte de los hombres (24.8%) también cuentan con este nivel educativo. Son alrededor de 5.0% de mujeres y hombres tienen nivel de maestría y menos de 1.0% del personal femenino y masculino cuenta con doctorado (Gráfica 3).



Del personal de la RA quienes respondieron el cuestionario, alrededor de dos terceras partes del personal femenino (62.1%) y masculino (65.0%) se reconocieron como el principal proveedor en su hogar. Por su parte, casi una tercera parte de mujeres (31.0%) y hombres (32.1%) de la RA respondieron que comparten esta responsabilidad con su pareja (Gráfica 4).



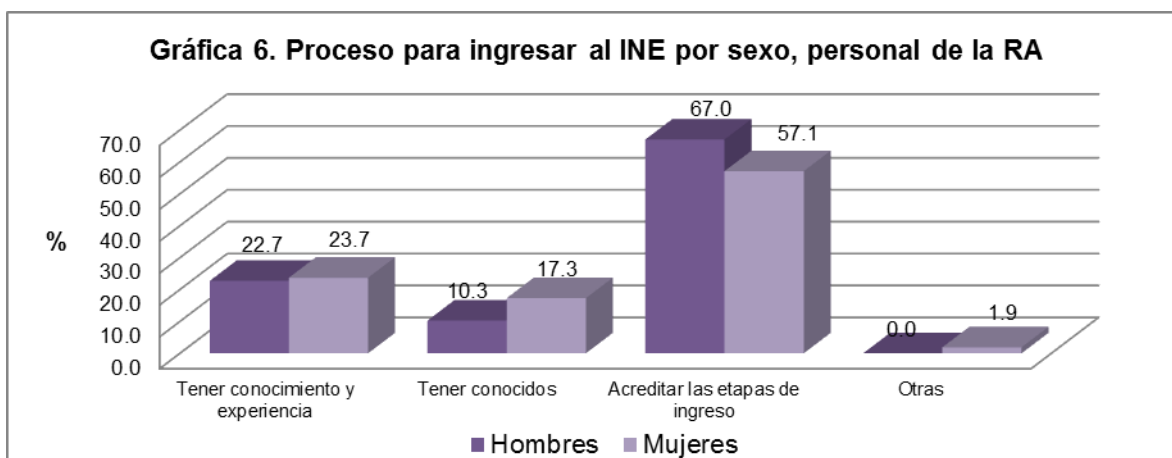
Cerca del total de personal masculino y femenino de la RA respondió que realiza por lo menos ocasionalmente tareas domésticas. Sin embargo, en mayor proporción las mujeres son quienes siempre realizan estas tareas, con una respuesta de **79.4%** de mujeres, ante 51.8% de hombres (Gráfica 5).



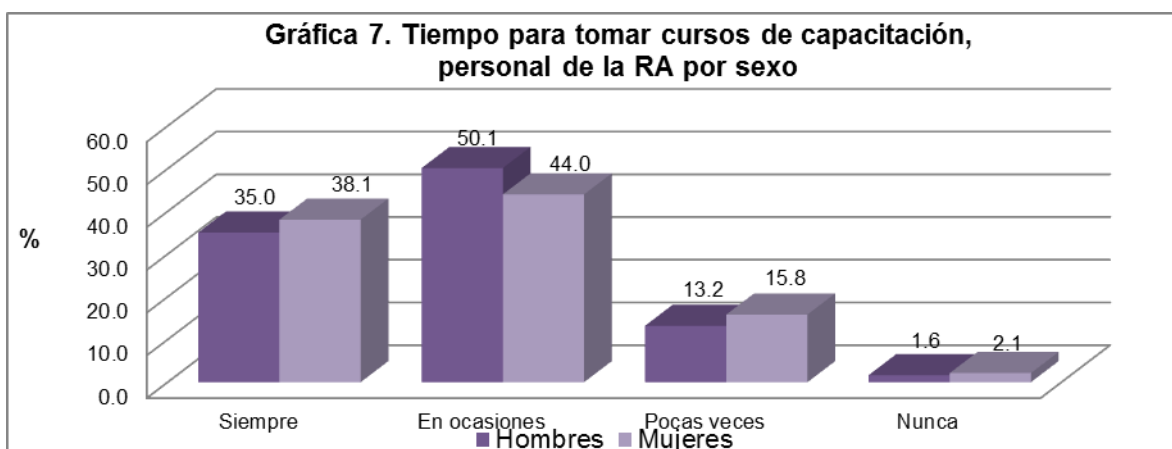
Principales resultados del cuestionario para el personal de RA

La percepción del personal de la RA para ingresar al INE, es que se debe principalmente a la acreditación de las etapas del proceso de ingreso, respuesta hecha por 67.0% de los hombres y 57.1% de las mujeres. También, se presenta alguna disparidad en la percepción por sexo, respecto de ingresar por tener

conocidos en el INE, ya que 17.3% de las mujeres lo identifican y son 10.3% de los hombres quienes lo mencionaron (Cuadro 6)¹¹.

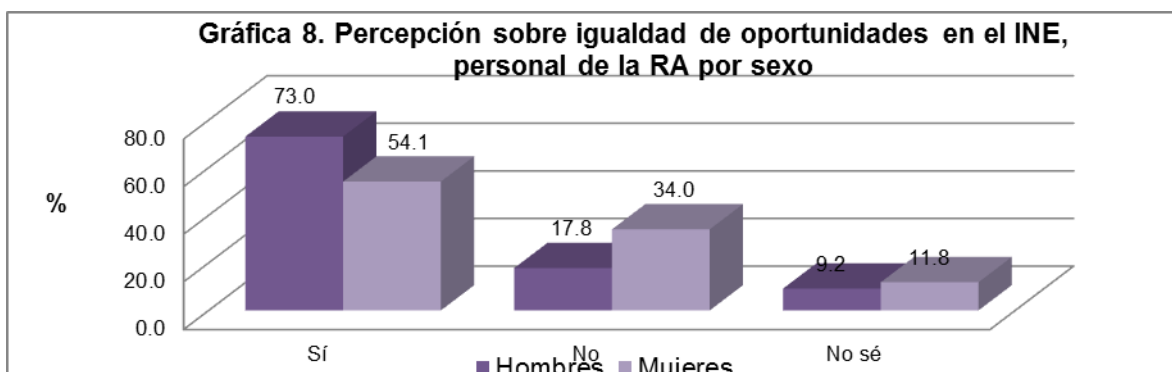


Fueron más de 35% de mujeres y hombres de la RA quienes respondieron que siempre tienen tiempo para asistir a capacitaciones, y más de 44.0% del personal femenino y masculino dijo que tiene tiempo en ocasiones (Gráfica 7).



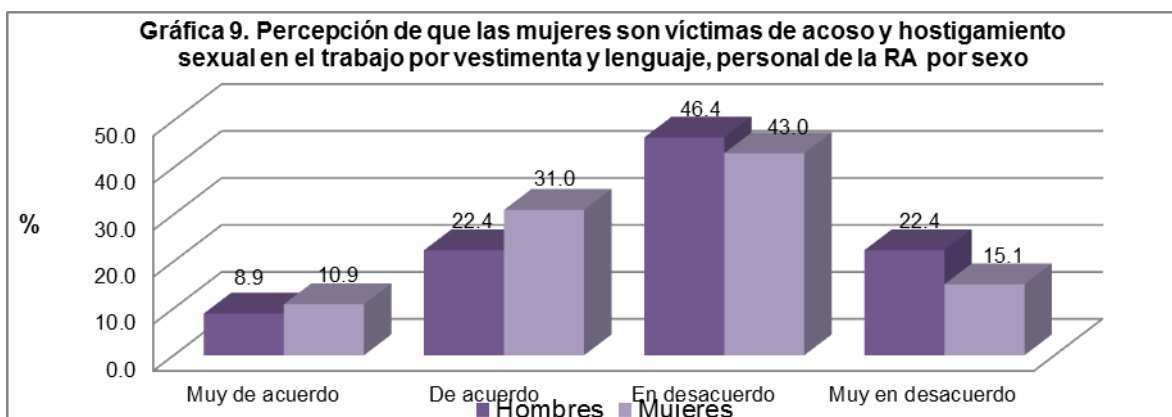
¹¹ La respuesta "otras" fue respondida solamente por mujeres y se refieren principalmente a que el ingreso se debe a las tres razones mencionadas en el cuestionario (tener conocimiento y experiencia; tener conocidos; y acreditar las etapas del proceso de ingreso).

Las mujeres tienen una mayor percepción negativa que los hombres sobre la existencia de las mismas oportunidades en el INE. Son **34.0%** de las mujeres quienes consideran que no hay igualdad de oportunidades y esta misma respuesta es considerada por 17.8% de los hombres. En cambio, más de 70.0% de los hombres respondió que sí hay igualdad de oportunidades por sexo en el INE, ante poco más de 50% de las mujeres quienes también consideran esta igualdad (Gráfica 8).

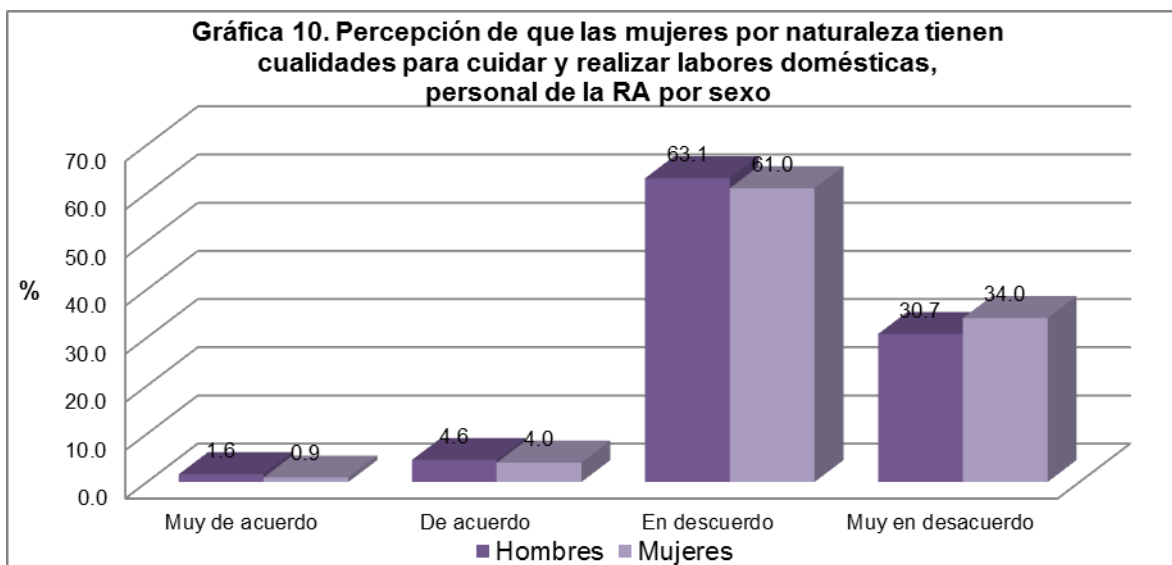


Es destacable que casi una tercera parte del personal masculino, de quienes respondieron el cuestionario de la RA, dijo estar de acuerdo y muy de acuerdo con el hecho de que las mujeres son víctimas de acoso y hostigamiento sexual en su ámbito laboral a causa de su vestimenta y lenguaje corporal. En el caso de las mujeres, de quienes respondieron el cuestionario, esta proporción es más elevada, ya que son más de 40.0% quienes también están de acuerdo y muy de acuerdo con el hecho de que las mujeres son víctimas de acoso y

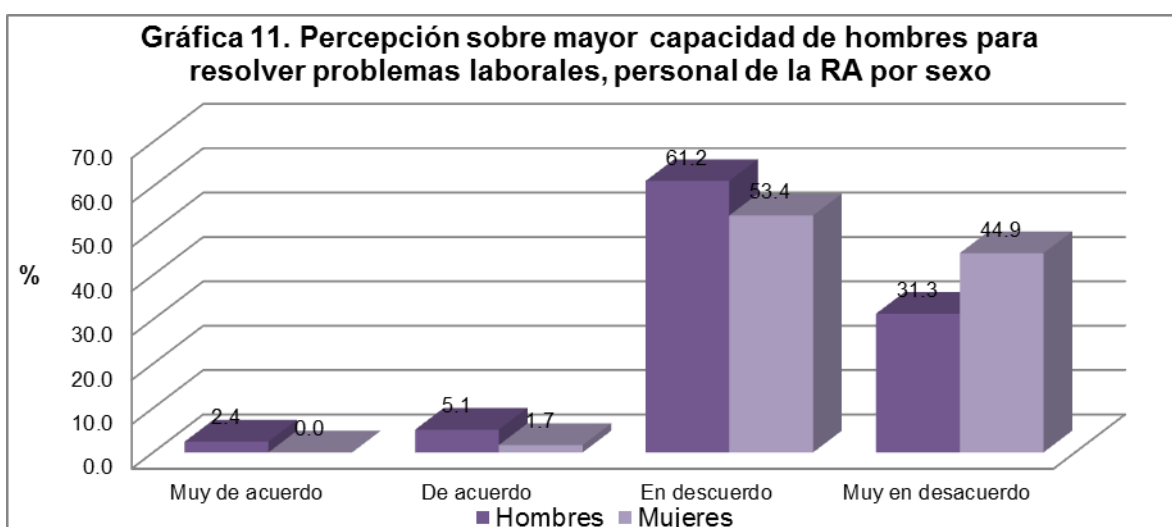
hostigamiento sexual en su ámbito laboral a causa de su vestimenta y lenguaje (Gráfica 9).



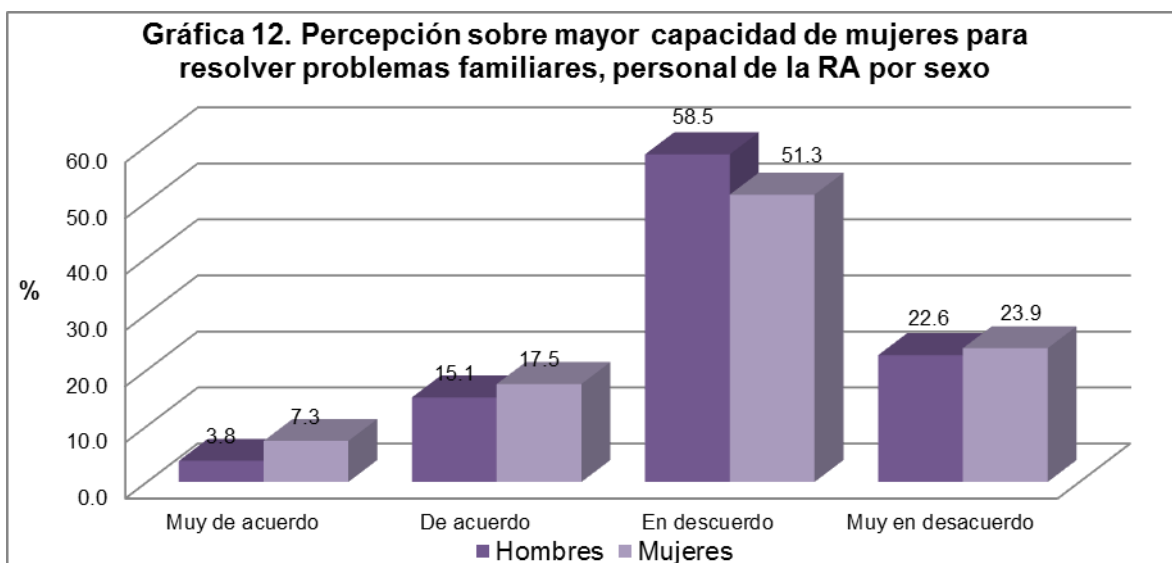
Hay un consenso en la negativa sobre la percepción de mujeres y hombres, con más de más de 90.0% de respuestas en desacuerdo y muy desacuerdo, con la aseveración de que las mujeres por naturaleza, a diferencia de los hombres, tienen cualidades para cuidar a las y los hijos y realizar labores domésticas (Cuadro 10).



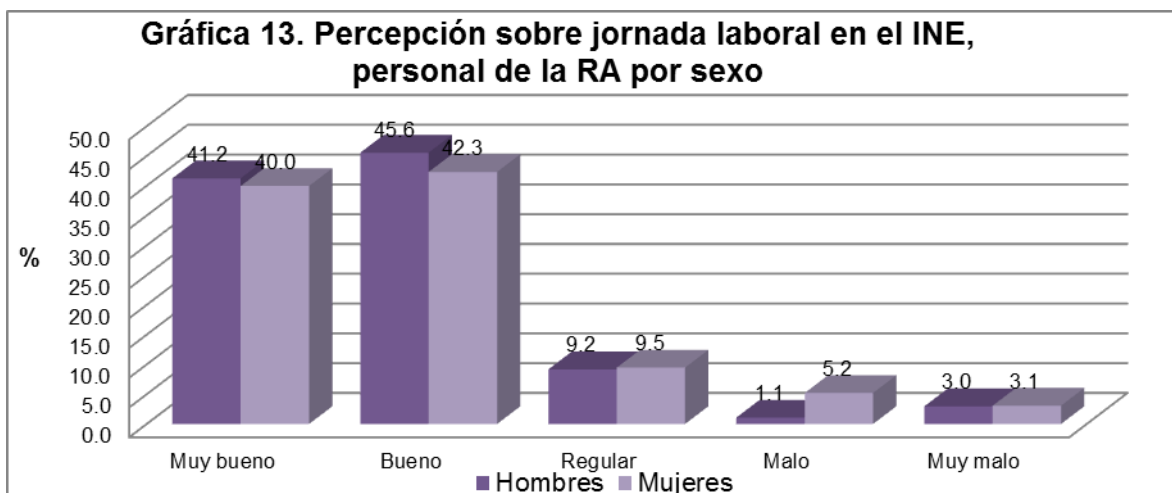
La mayoría del personal femenino (98.3%) y masculino (92.5%) contestó que está en desacuerdo y muy desacuerdo en que los hombres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que las mujeres en el ámbito laboral (Gráfica 11).



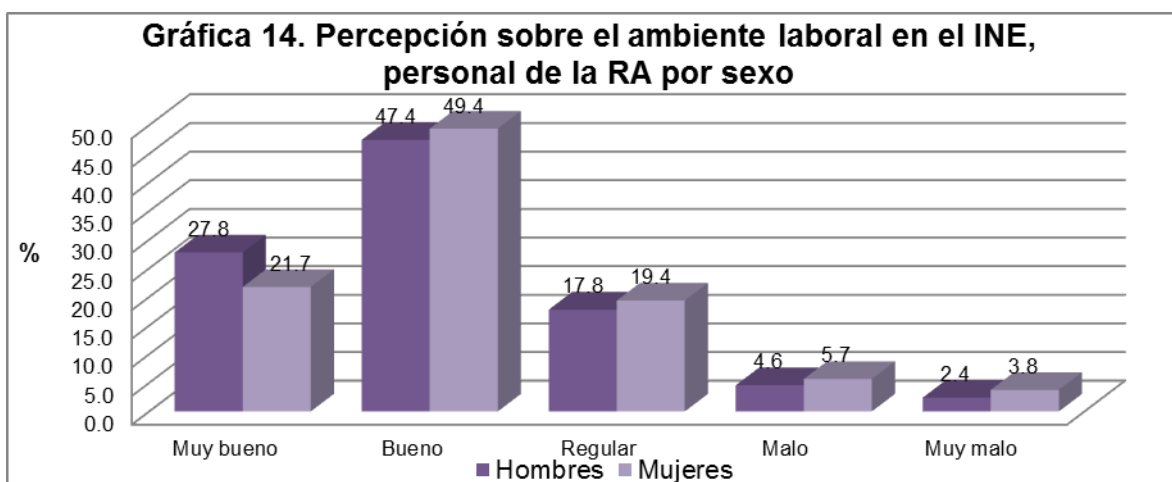
Se identifica que 75.2% de las mujeres y 81.1% de los hombres están en desacuerdo y muy desacuerdo en la siguiente afirmación: las mujeres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que los hombres en el espacio familiar. Sin embargo, una cuarta parte de las mujeres (24.8%), de quienes respondieron el cuestionario, dijeron estar de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación (Gráfica 12).



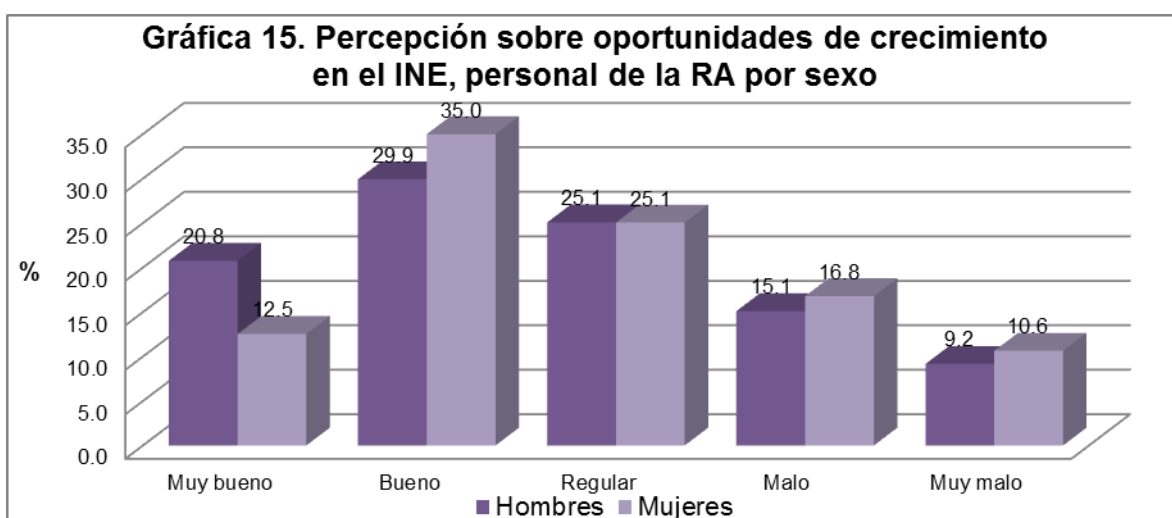
Se tiene una adecuada calificación sobre la jornada laboral en el INE de parte de mujeres y hombres. Son más de 80.0% las respuestas buenas y muy buenas del personal femenino y masculino de la RA con relación a la jornada laboral (Gráfica 13).



Cerca de la mitad de las mujeres (49.4%) y hombres (47.4%) quienes respondieron la encuesta califican como bueno el ambiente laboral en el INE. Sin embargo, cerca de una quinta parte de las mujeres (19.4%) y hombres (17.8%) consideran regular este ambiente laboral (Gráfica 14).

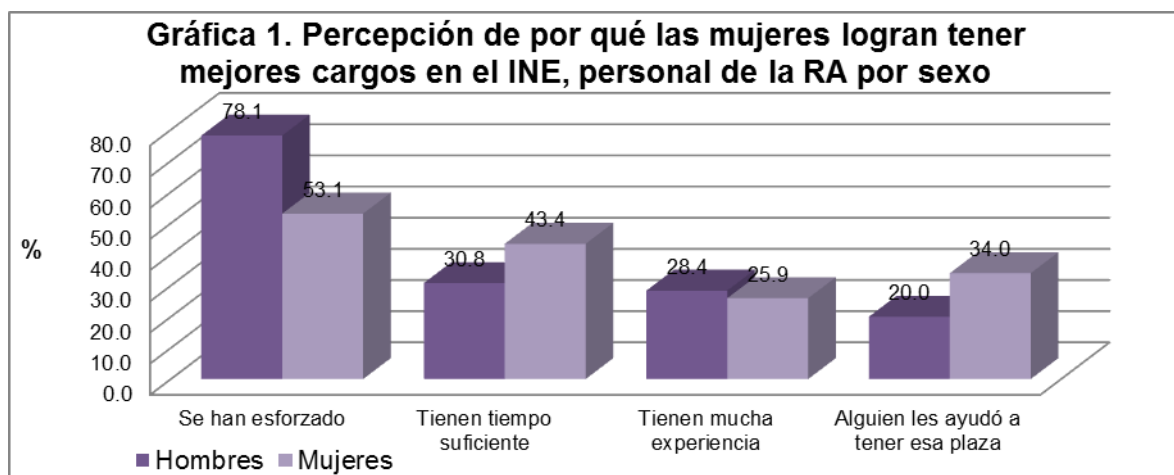


Alrededor de la mitad de mujeres (47.5%) y de hombres (50.7%) calificaron como buenas y muy buenas las oportunidades de crecimiento en el INE. No obstante, fueron aproximadamente una cuarta parte de mujeres (27.4%) y de hombres (24.3%) quienes calificaron como malas y muy malas estas oportunidades en el INE (Gráfica 15).



Al preguntar al personal de la RA sobre por qué consideran que las mujeres logran tener mejores cargos dentro del INE, se identifica que la respuesta más recurrente principalmente por los hombres es porque se han esforzado, ya que 78.1% del personal masculino y 53.1% del femenino mencionó esta opción.

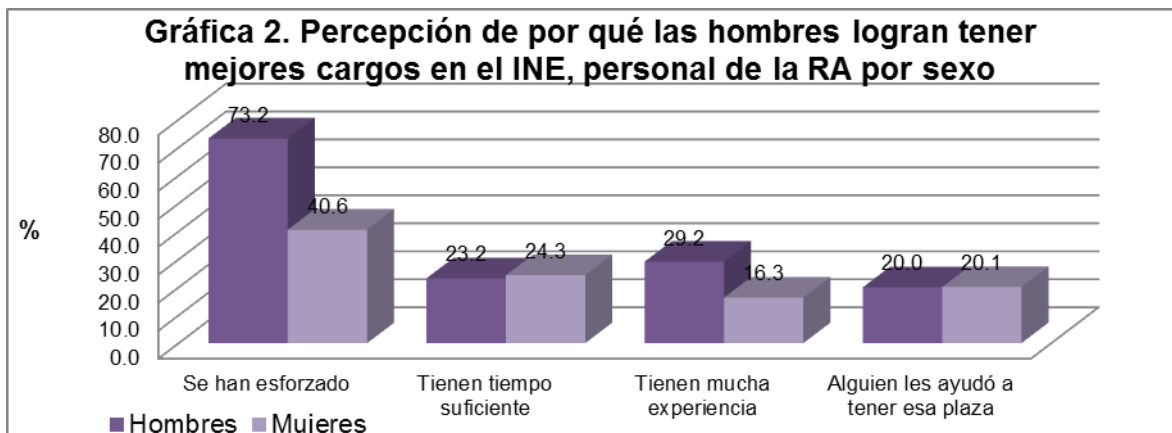
Enseguida, una importante proporción del personal femenino (43.4%) y masculino (30.8%) consideran que es porque tienen tiempo suficiente (Gráfica 1)¹².



En el mismo sentido que la pregunta anterior, al cuestionar por qué el personal de la RA considera que los hombres logran tener mejores cargos dentro del INE, se encuentra que son más hombres (73.2%) que mujeres (40.6%) quienes mencionan que es porque se han esforzado. En menor proporción, el personal femenino (24.3%) y masculino (3.2%) considera que se debe a que cuentan con tiempo suficiente (Gráfica 2)¹³.

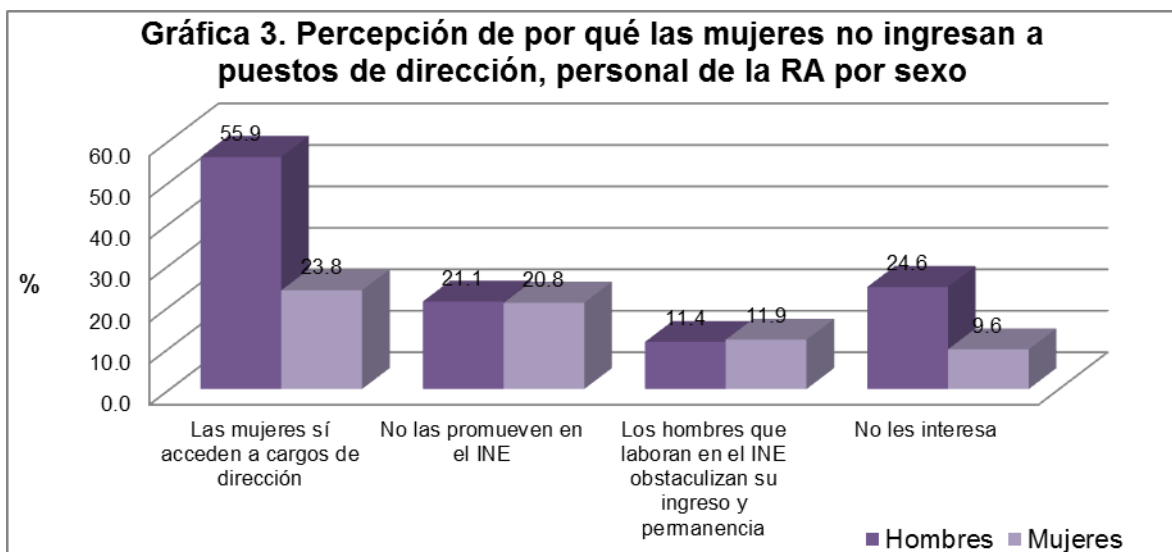
¹² Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.

¹³ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.



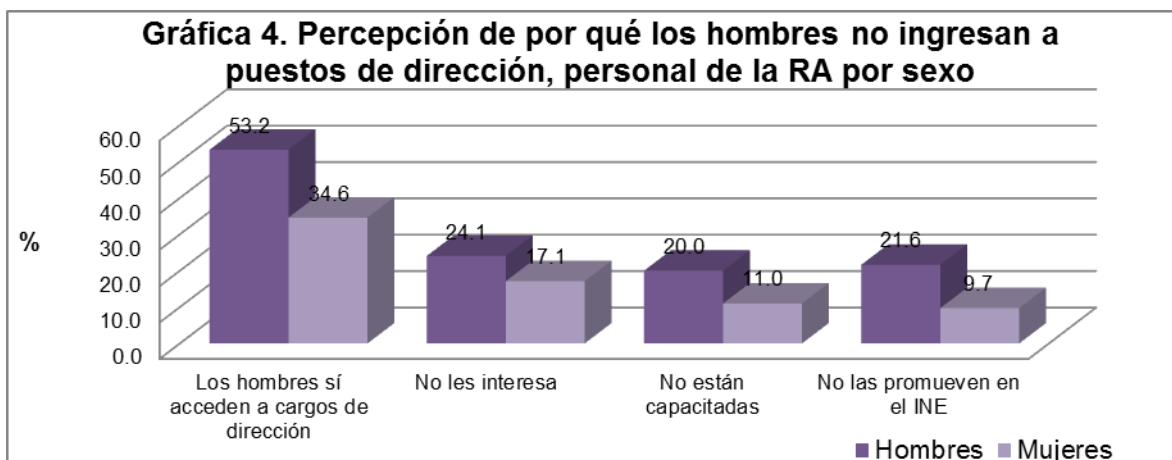
Sobre la percepción de por qué las mujeres no ingresan a puestos de dirección en el INE, destaca que más de la mitad de los hombres (55.9%) y casi una cuarta parte de las mujeres (23.8%) no identifiquen limitaciones de acceso, es decir, coinciden en que las mujeres sí acceden a puestos de dirección en el INE. Por su parte, para una quinta parte del personal femenino (21.1%) y masculino (20.8%) es porque no las promueven en el INE (Gráfica 3)¹⁴.

¹⁴ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.

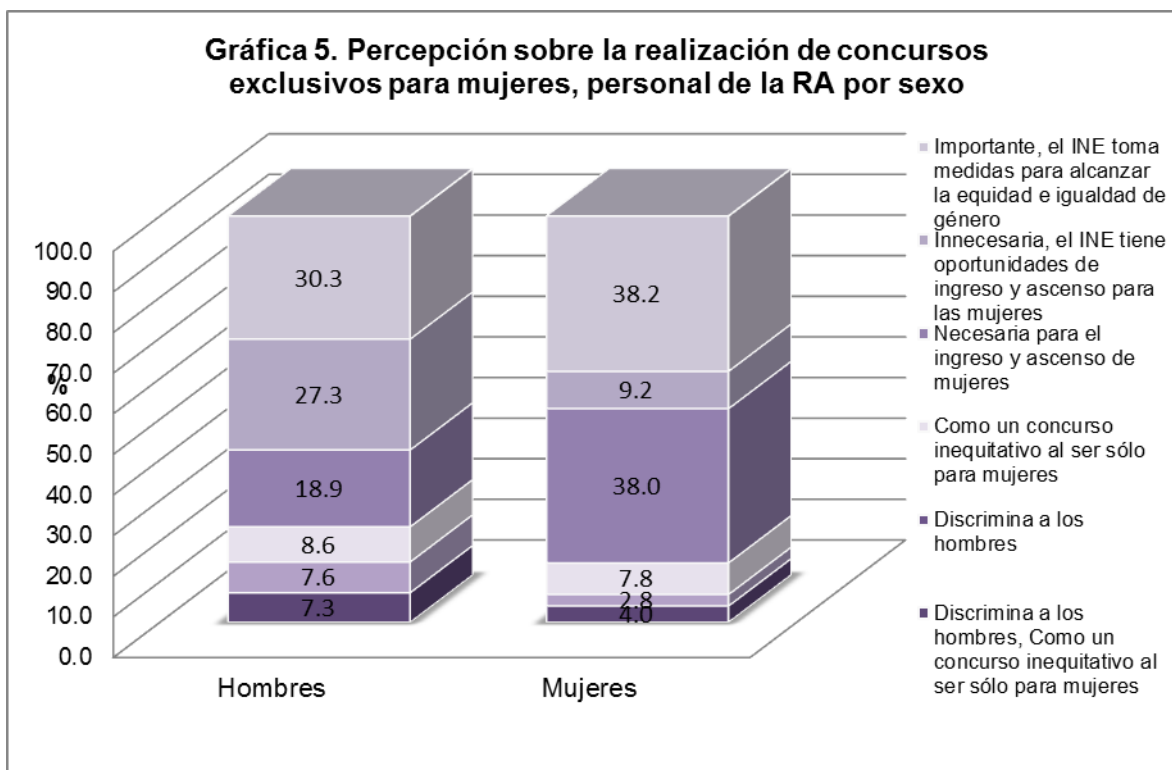


Al preguntar por qué los hombres no ingresan a puestos de dirección en el INE, se responde de parte de más de la mitad de los hombres (53.2%) y casi una tercera parte de las mujeres (34.6%) que los hombres sí acceden a puestos de dirección en el INE. En tanto que, 17.1% del personal femenino (21.1%) y 24.1% del masculino dijeron que es porque no les interesa (Gráfica 4)¹⁵.

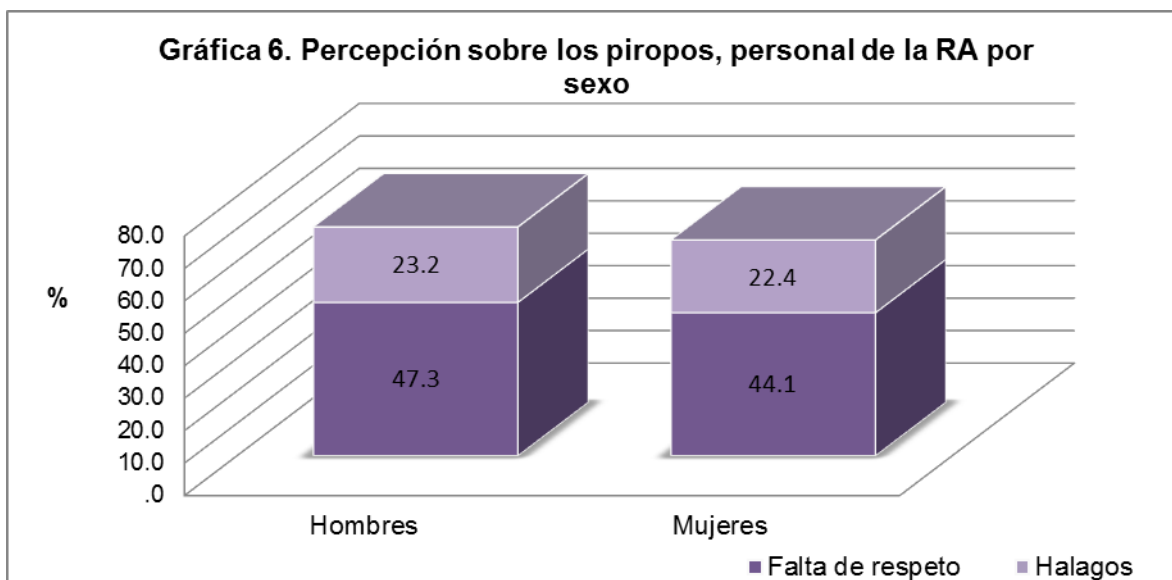
¹⁵ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.



Cuando se pregunta por los concursos para ocupar puestos de la RA exclusivos para mujeres, alrededor de una tercera parte del personal femenino (38.2%) y masculino (30.3%) consideran importante que el INE toma medidas para alcanzar la equidad e igualdad de género. Asimismo, para 38.0% de las mujeres y 18.9% de los hombres se trata de medidas necesarias para el ingreso y ascenso de las mujeres (Gráfica 5).



Los piropos se perciben por mujeres (44.1%) y hombres (47.3%), principalmente como una falta de respeto. Sin embargo, para 22.4% del personal femenino y 23.2 del masculino son identificados como halagos (Gráfica 6).



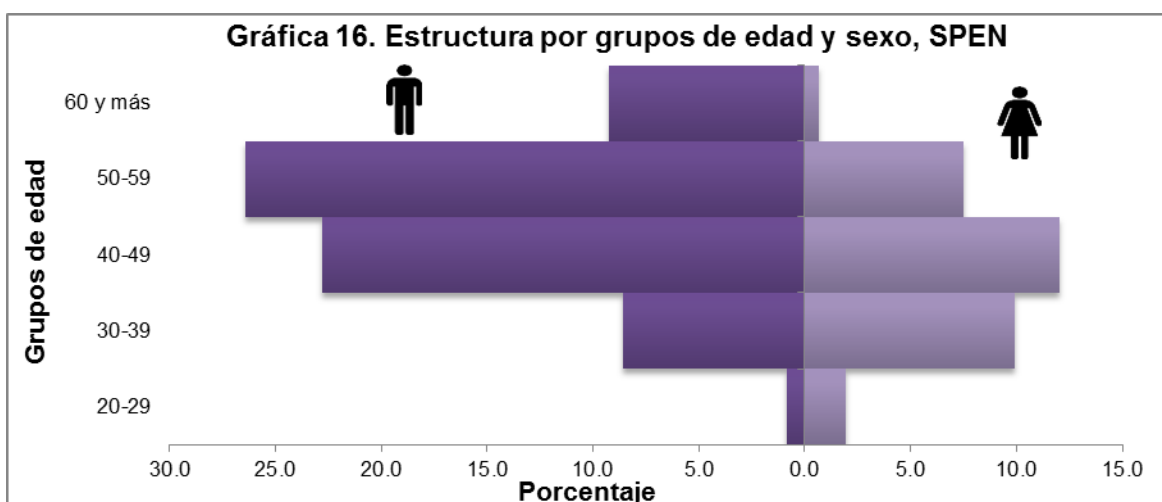
Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN)

El personal del SPEN contestó 465 cuestionarios sobre ambiente laboral en el INE. Respondieron 149 mujeres, es decir, 32.0% del total de cuestionarios y 316 hombres, 68.0% del total de cuestionarios. Esta estructura porcentual responde a que en total el personal del SPEN son 2 208 personas, de las cuales, 622 son mujeres, es decir, 28.2% del SPEN y 1 586 son hombres, quienes representan 71.8% del total de este personal.

Como en el caso de la RA, se comenzará el análisis del cuestionario con el perfil de las personas que contestaron y después se presentarán los resultados más relevantes de este cuestionario.

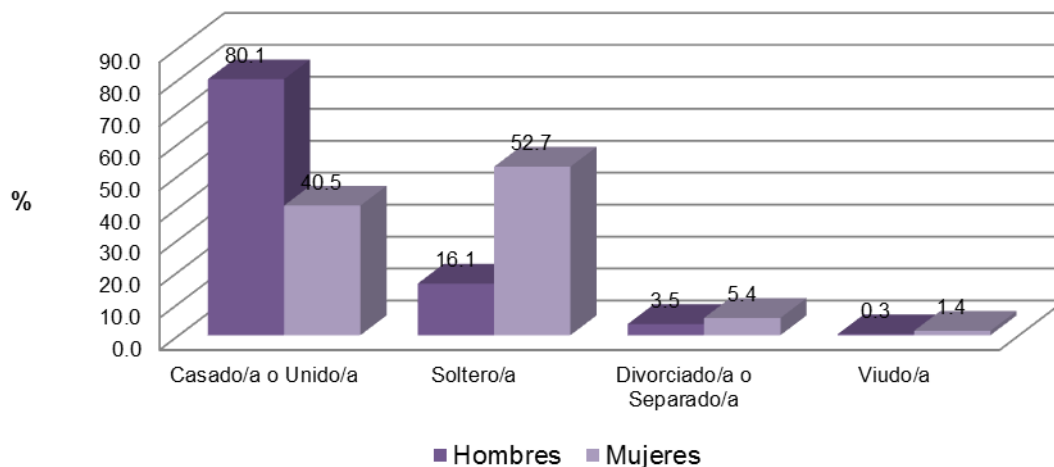
Perfil de mujeres y hombres en el SPEN

La estructura del personal, quienes respondieron el cuestionario del SPEN es mayoritariamente de 50 a 59 años para el caso de los hombres, quienes son mayoría de este personal. Las mujeres se concentran principalmente en el grupo de 40 a 49 años (Gráfica 16).



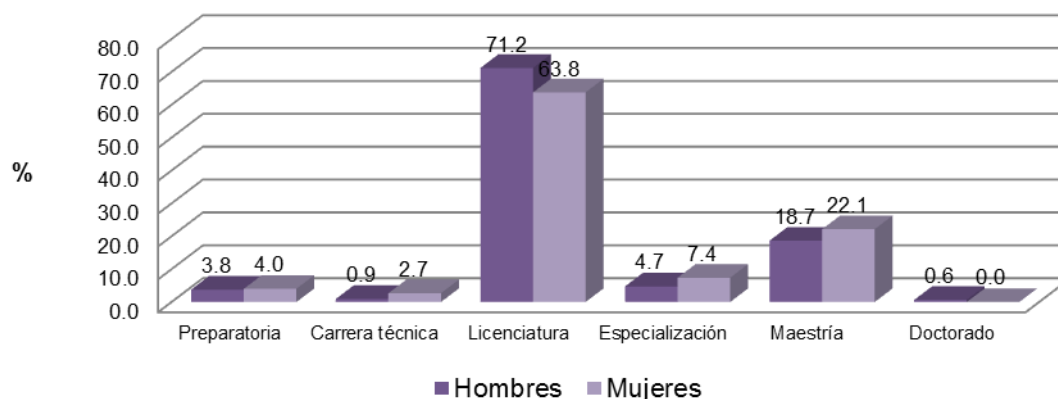
Del personal que contestó el cuestionario, más de la mitad de las mujeres (52.7%) están solteras. En cambio, solamente 16.1% de los hombres también son solteros, la mayoría están casados o unidos, con más de cuatro quintos (80.1%) del personal masculino del SPEN (Gráfica 17).

Gráfica 17. Situación conyugal por sexo, personal del SPEN

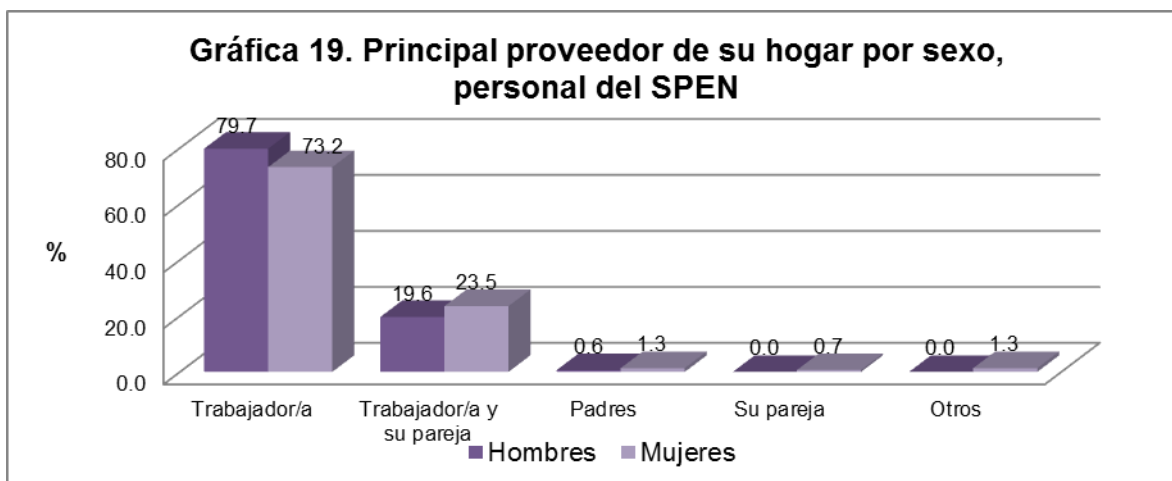


La mayoría de mujeres (63.8%) y de hombres (71.2%) en SPEN cuentan con un nivel educativo de licenciatura de licenciatura. Solamente dos hombres del SPEN tienen doctorado. En proporción un poco más mujeres (22.1%) cuentan con un nivel de maestría que los hombres (18.7%) (Gráfica 18).

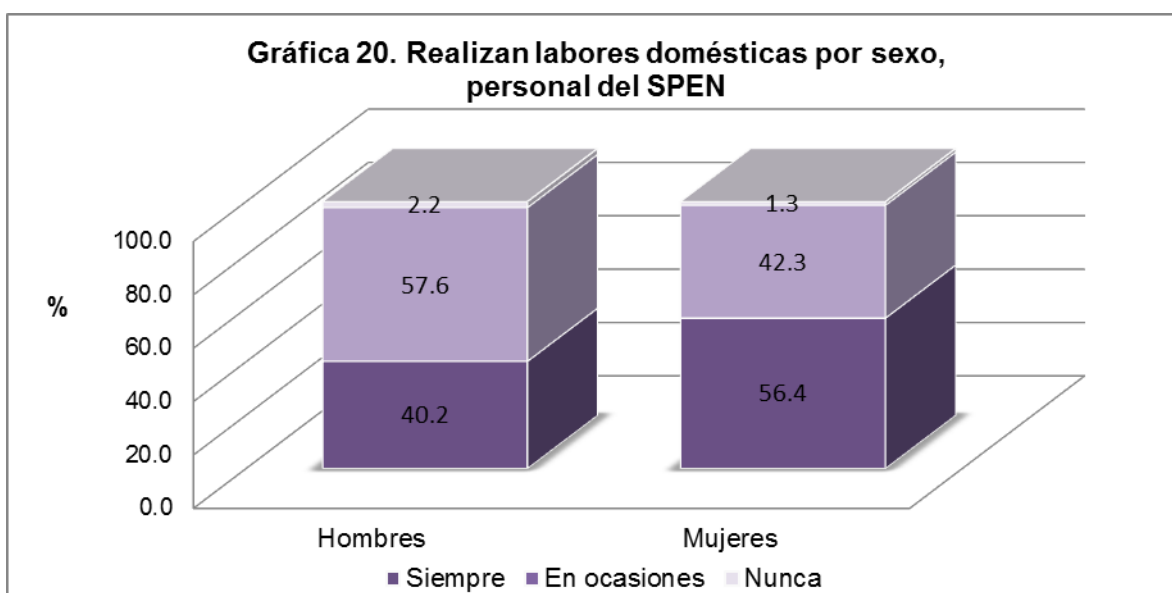
Gráfica 18. Nivel educativo por sexo, personal del SPEN



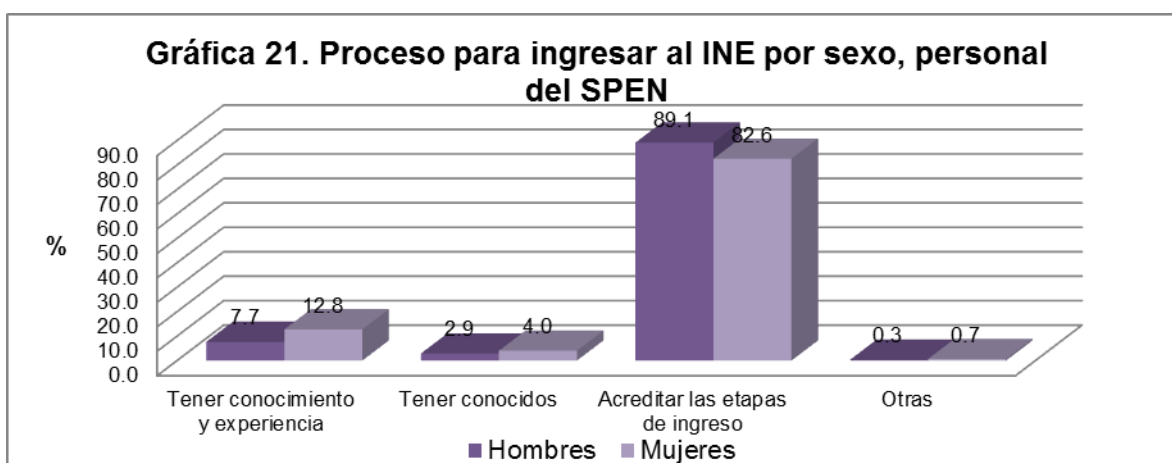
Aproximadamente dos terceras partes del personal femenino y masculino del SPEN se consideraron como principal proveedor en su hogar, con una proporción de 73.2 y 79.7 por ciento, respectivamente del total del este personal. Por su parte, alrededor de una quinta parte de mujeres (23.5%) y de hombres (19.6%) comparten con su pareja esta responsabilidad en el hogar (Gráfica 19).



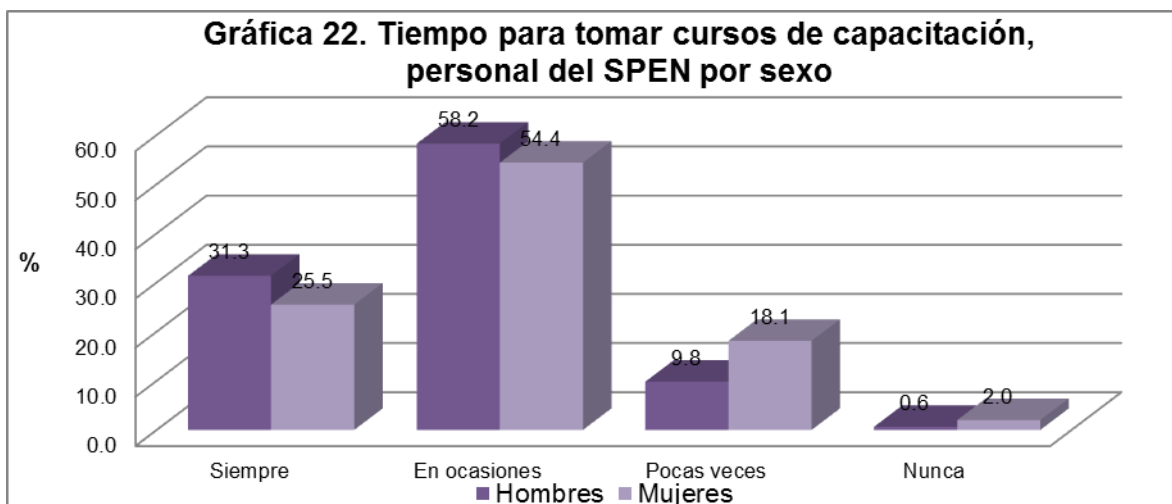
La mayoría del personal del SPEN, más de 97% de mujeres y de hombres, respondió que realiza por lo menos ocasionalmente tareas domésticas. Fueron 56.4% de las mujeres quienes siempre realizan estas tareas. Por su parte, 40.2% de los hombres también dijeron que siempre hacen estas actividades domésticas (Gráfica 20).



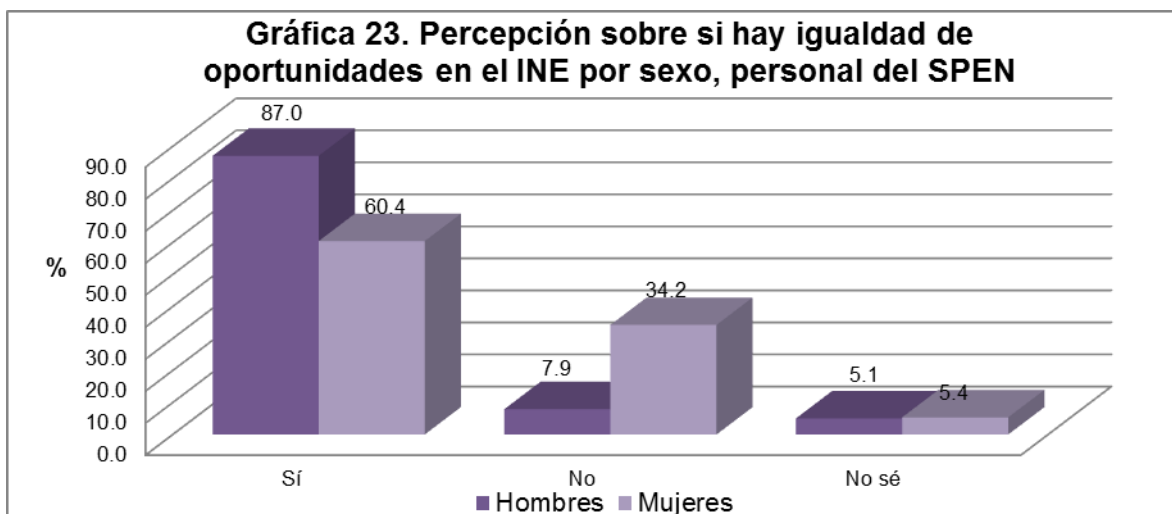
Es destacable que para 82.6% de mujeres y 89.1% de hombres quienes respondieron el cuestionario, el proceso de ingreso al INE lo identifiquen por la acreditación de las etapas. Una proporción mínima, menos de 5.0% de mujeres y hombres considera que se debe a tener conocidos (Cuadro 21).



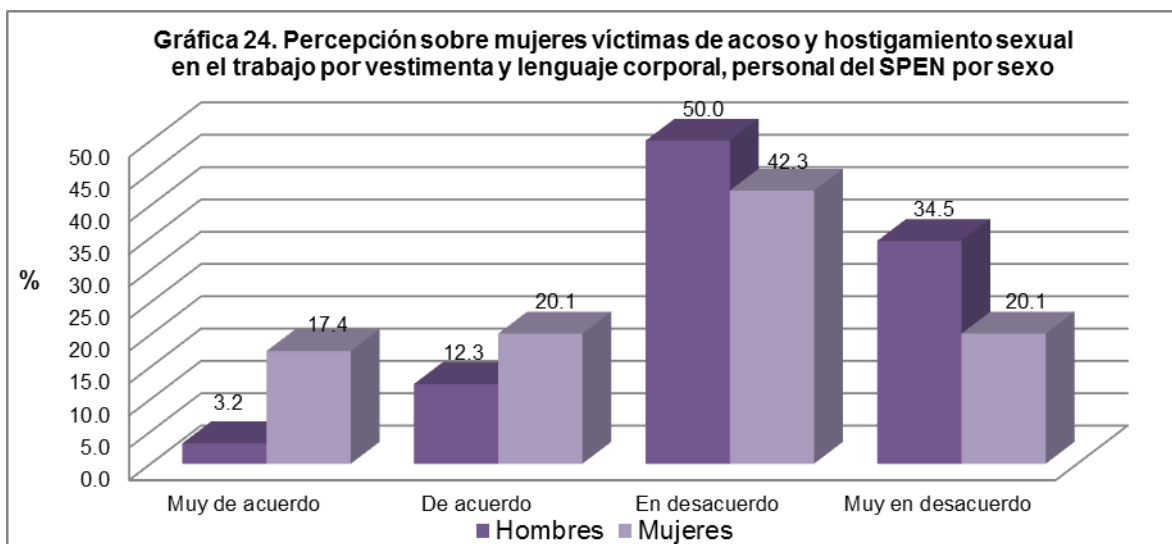
Se identifica una proporción mayor de mujeres con relación a los hombres, 18.1 y 9.8 por ciento, respectivamente, que tienen pocas veces tiempo para tomar cursos de capacitación. No obstante, más de la mitad del personal femenino (54.4%) y masculino (58.2%) respondió que en ocasiones cuenta con tiempo para estas actividades (Gráfica 22).



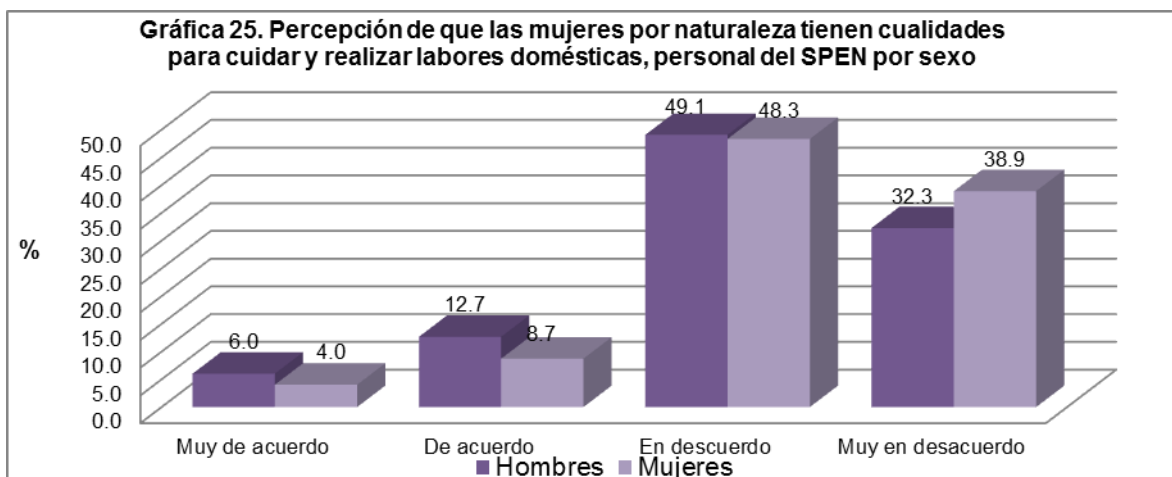
Se presenta una relativa disparidad de opiniones por sexo en el personal del SPEN, sobre la percepción de que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades laborales en el INE. Una tercera parte del personal femenino (34.2%) consideró que no igualdad de oportunidades. Esta misma respuesta la realizaron 7.9% de los hombres. Por su parte, nueve de cada diez hombres señaló que sí hay igualdad de oportunidades en el INE. Esta misma respuesta de igualdad de oportunidades fue realizada por seis de cada diez mujeres (Gráfica 23).



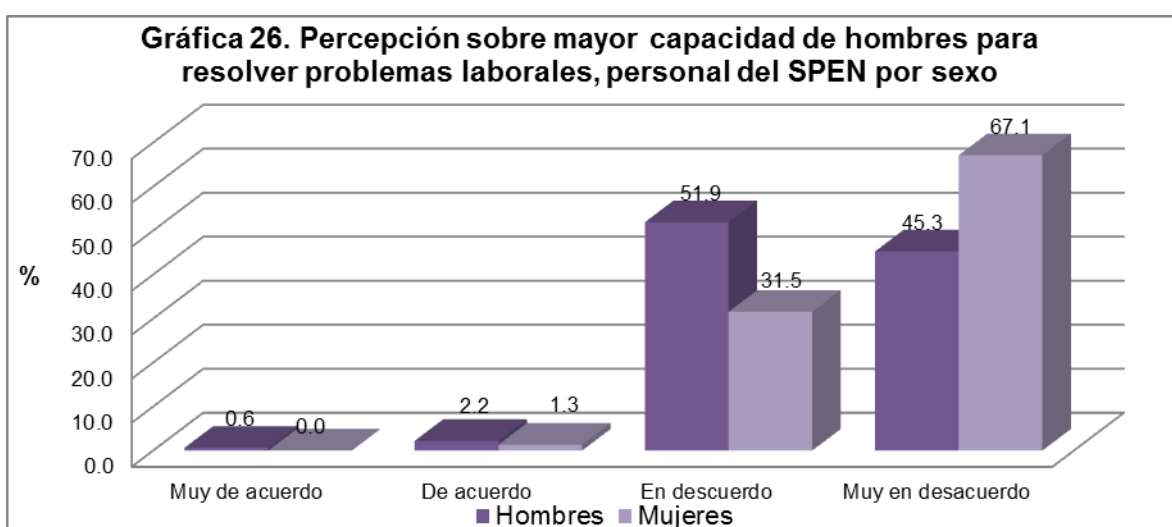
Es destacable que 17.4% del personal femenino, de quienes respondieron la encuesta del SPEN, estén muy de acuerdo en que las mujeres son víctimas de acoso y hostigamiento sexual en su ámbito laboral a causa de su vestimenta y lenguaje. En el mismo sentido, 20.1% de mujeres respondieron que están de acuerdo con esta afirmación. No obstante, seis de cada diez mujeres están en desacuerdo y muy en desacuerdo. Por su parte, ocho de cada diez hombres se consideraron en desacuerdo y muy en desacuerdo con esta aseveración (Gráfica 24).



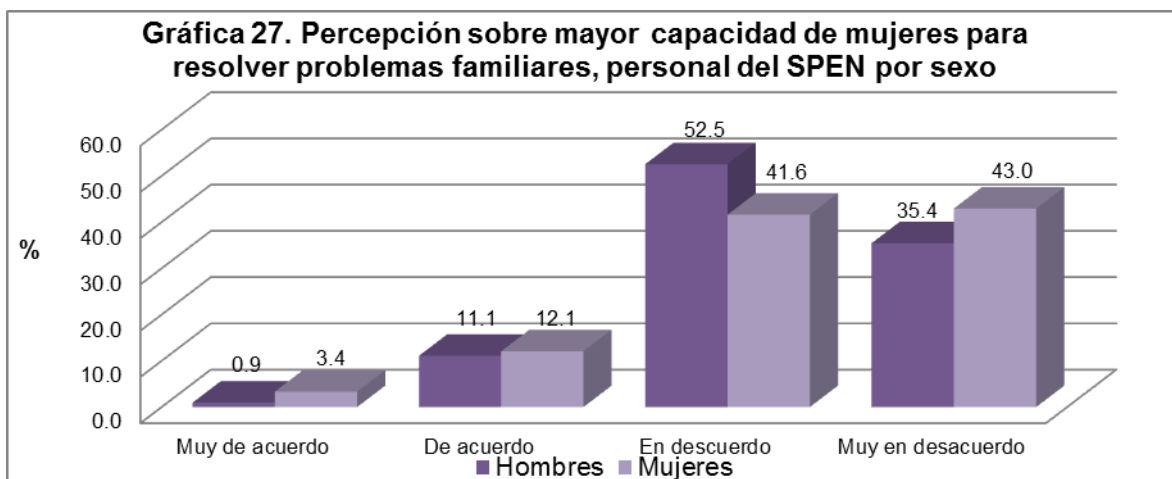
Hay una alta percepción del personal femenino (87.2%) y masculino (81.3%) del SPEN de estar de desacuerdo y muy desacuerdo sobre la consideración de que las mujeres por naturaleza, a diferencia de los hombres, tienen cualidades para cuidar a las y los hijos y realizar labores domésticas (Cuadro 25).



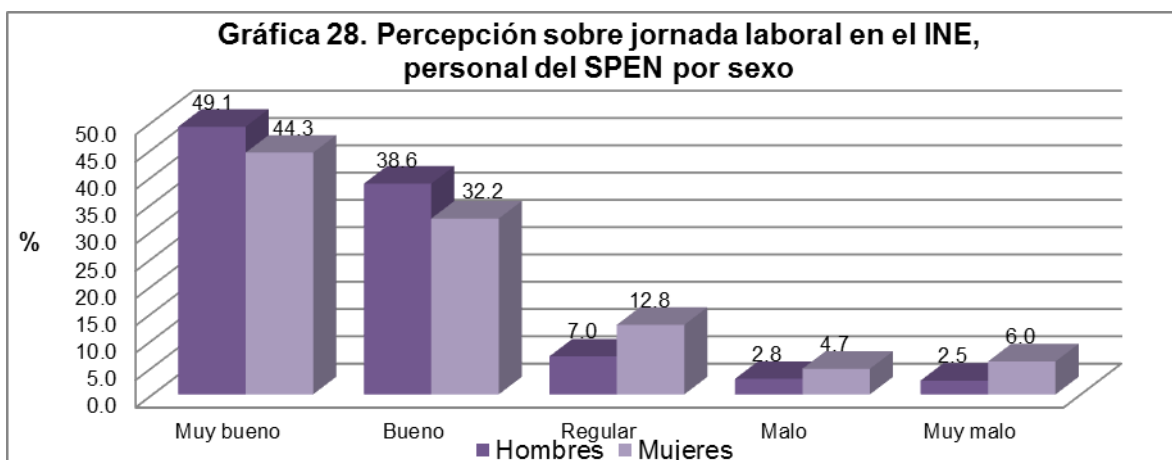
Casi el total de mujeres (98.7%) y hombres (97.2%) respondieron estar en desacuerdo y muy desacuerdo en que los hombres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que las mujeres en el ámbito laboral (Gráfica 26).



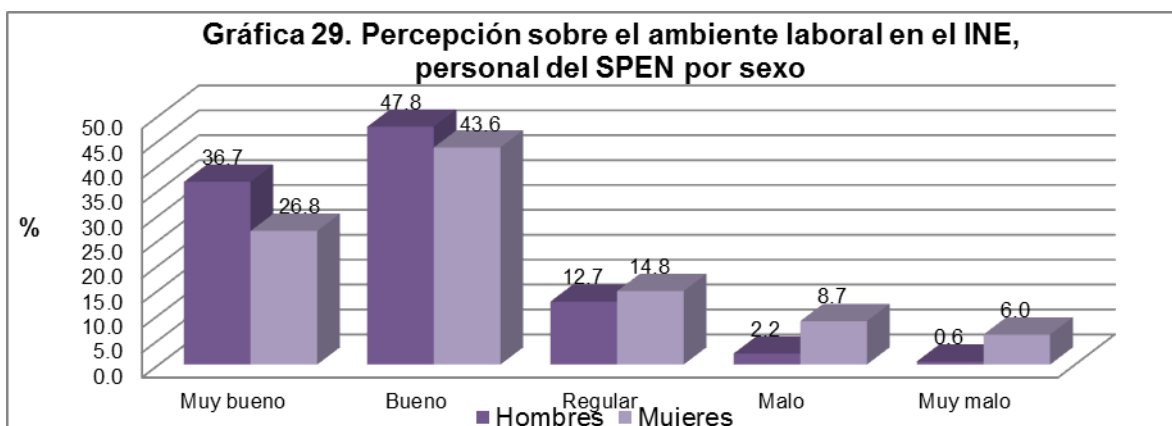
Son más de 80.0% de mujeres y hombres quienes están en desacuerdo y muy desacuerdo sobre la consideración de que las mujeres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que los hombres en el espacio familiar (Gráfica 27).



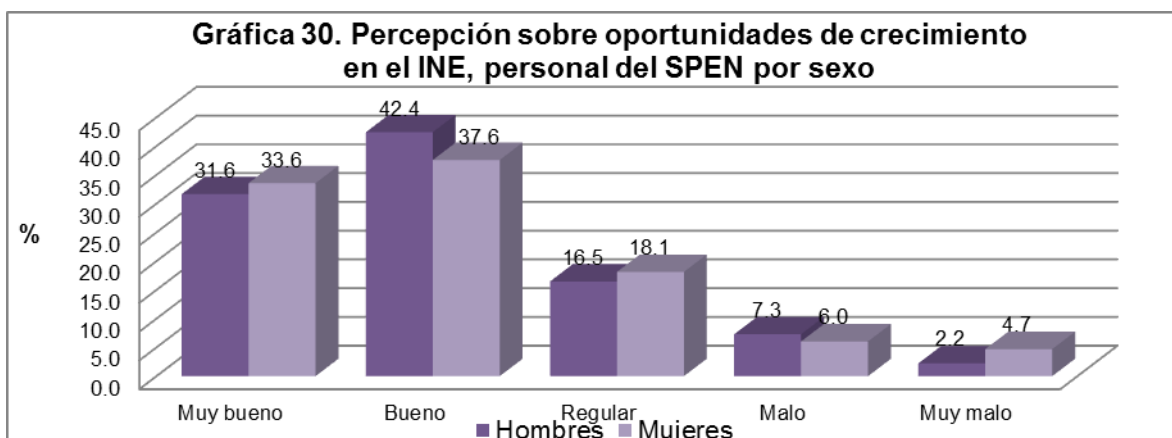
La mayoría del personal femenino (76.5%) y masculino (87.7%) del SPEN tienen buena y muy buena calificación sobre la jornada laboral en el INE. No obstante, 12.8% de las mujeres califican como regular esta jornada y son 7.0% de los hombres quienes también respondieron que es regular dicha jornada (Gráfica 28).



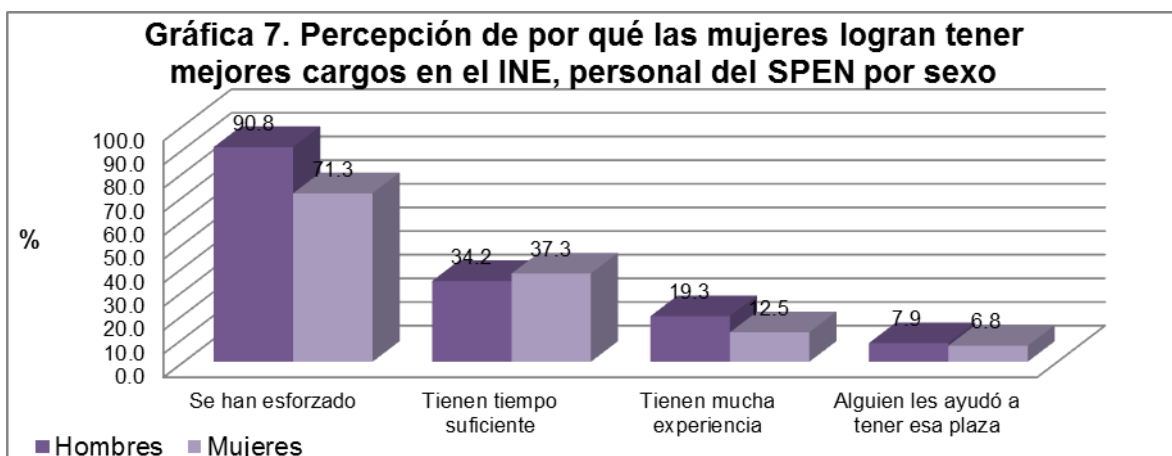
Una amplia proporción de mujeres (70.5%) y de hombres (84.5%) consideran bueno el ambiente laboral en el INE. Por su parte, 14.8% de las mujeres y 12.7% de los hombres lo califican como regular (Gráfica 29).



Aproximadamente siete de cada diez mujeres y también siete de cada diez hombres calificaron como buenas y muy buenas las oportunidades de crecimiento en el INE. Sin embargo, 18.1% de las mujeres y 16.5% de los hombres consideraron regular a estas oportunidades en el INE (Gráfica 30).

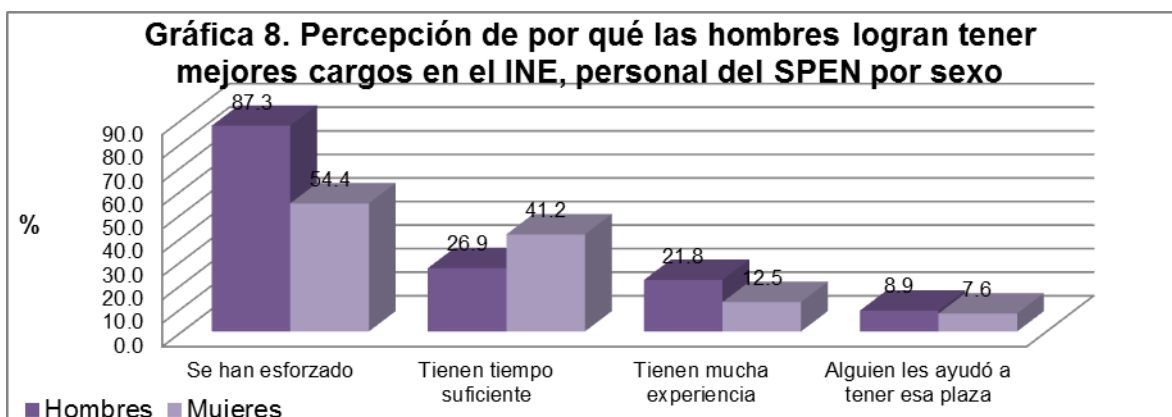


En relación con el personal del SPEN, se preguntó sobre la percepción de por qué las mujeres logran tener mejores cargos en el INE, la mayoría del personal señaló que es porque se han esforzado, 71.3% de las mujeres y 90.8% de los hombres lo mencionan. Enseguida, aparece la opción tienen tiempo suficiente, aunque la respuesta es más recurrente entre la población femenina, 37.3% lo mencionan; mientras que la población masculina que lo identifica es 34.2%: La siguiente percepción que aparece es tienen mucha experiencia (12.5% de las mujeres y 19.3% de los hombres) y después alguien les ayudó a tener esa plaza (Gráfica 7)¹⁶.



¹⁶ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.

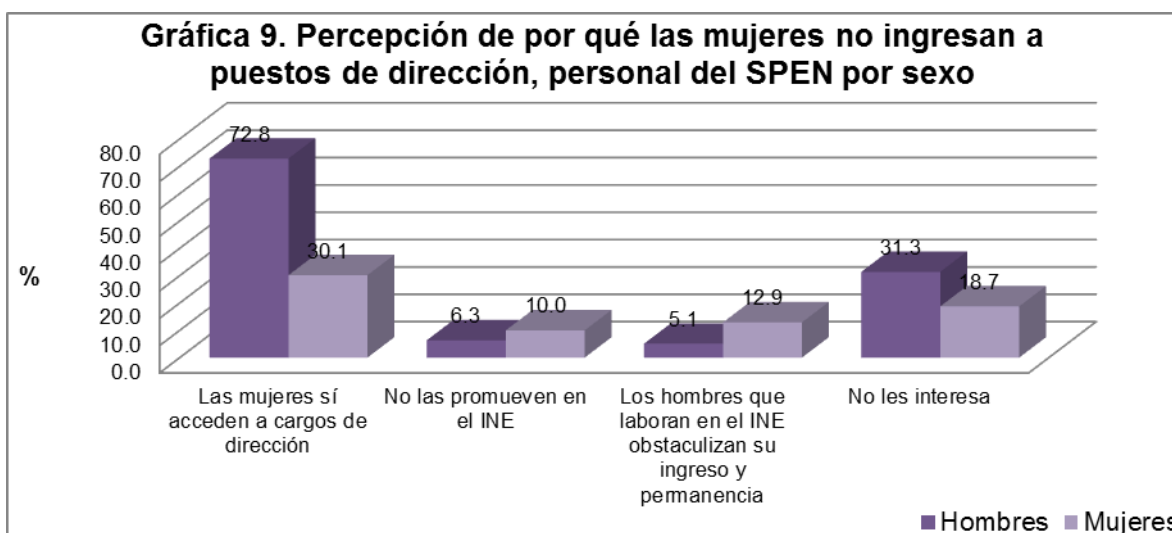
También, se preguntó al personal del SPEN sobre su percepción de las causas que explican que los hombres logren tener mejores cargos en el INE. La gráfica 8 muestra que 54.4% de la población femenina y 87.3% de la población masculina mencionan que es porque se han esforzado. Después, un porcentaje más alto de mujeres (41.2%), en comparación con los hombres (26.9%) identifica que es porque tienen tiempo suficiente. Las siguientes opciones en importancia son tienen mucha experiencia (12.5% de las mujeres y 21.8% de los hombres) y alguien les ayudó a tener esa plaza¹⁷.



Además, se preguntó al personal del SPEN sobre las razones que llevan a que las mujeres no ingresen a puestos de dirección. Las estadísticas de la gráfica 9 ilustran que aproximadamente tres de cada diez mujeres (30.1%) y siete de cada diez hombres (72.8%) consideran que las mujeres sí acceden a cargos de

¹⁷ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.

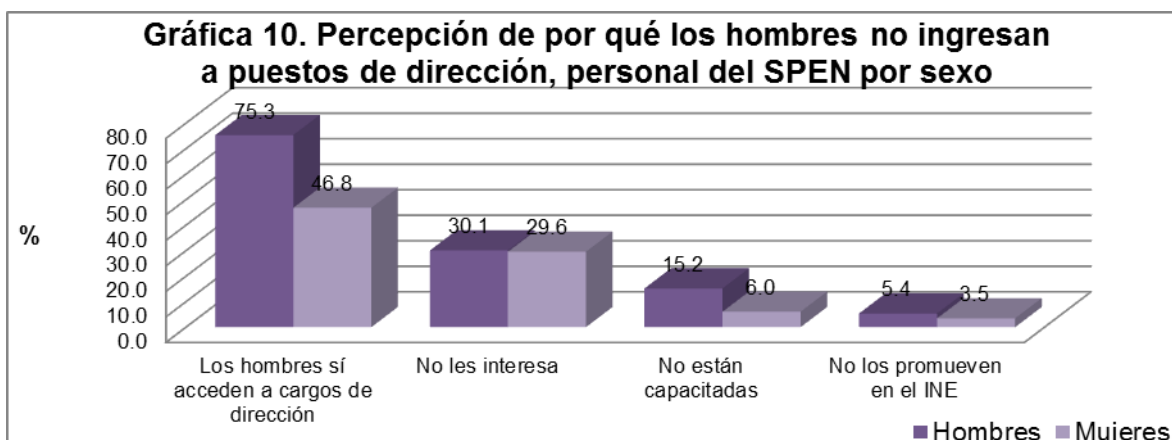
dirección. Además, 18.7% de las mujeres y 31.3% de los hombres mencionan que es porque no les interesa. Después 12.9% de la población femenina y 5.1% de la población masculina identifican que es porque los hombres que laboran en el INE obstaculizan su ingreso y permanencia¹⁸.



Al indagar entre el personal del SPEN sobre la percepción de por qué los hombres no ingresan a puestos de dirección, se encuentra que la población femenina considera mayoritariamente que los hombres sí acceden a cargos de dirección, esto es 46.8% de las mujeres, en comparación con los hombres, donde esta cifra es 75.3% %. Asimismo, aproximadamente tres de cada diez mujeres (29.6%) y hombres (30.1%) consideran que es porque no les interesa. Un menor

¹⁸ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.

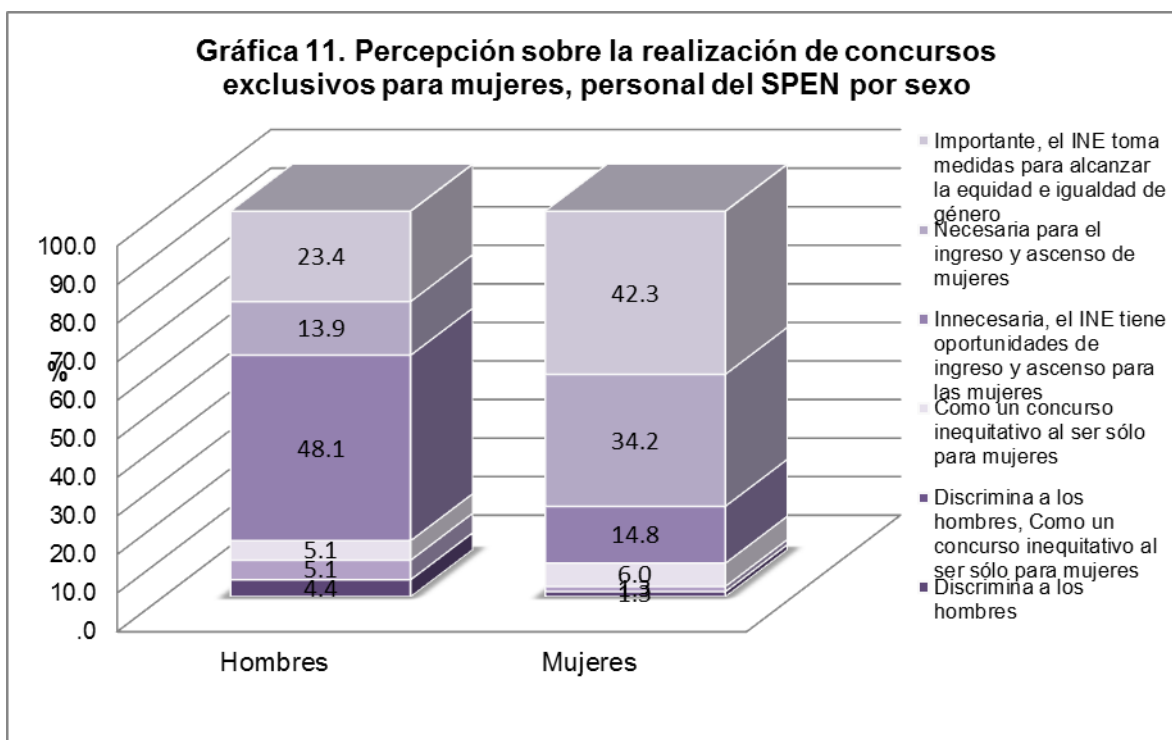
porcentaje del personal menciona que es porque no están capacitados y con una menor participación aparece que no los promueven en el INE (Gráfica 10)¹⁹.



En relación con la percepción sobre la realización de concursos exclusivos para mujeres, el 48.1% de la población masculina del SPEN identifica que son innecesarios porque el INE tiene oportunidades de ingreso y ascenso para las mujeres; entre la población femenina esta opción de respuesta sólo fue identificada por 14.8%. Por el contrario, la mayoría de las mujeres identifica que es importante que el INE tome medidas para alcanzar la equidad e igualdad de género, 42.3% lo señala; en comparación con los hombres, donde sólo 23.4% lo mencionan. Además, 34.2% de las mujeres y 13.9% de los hombres consideran

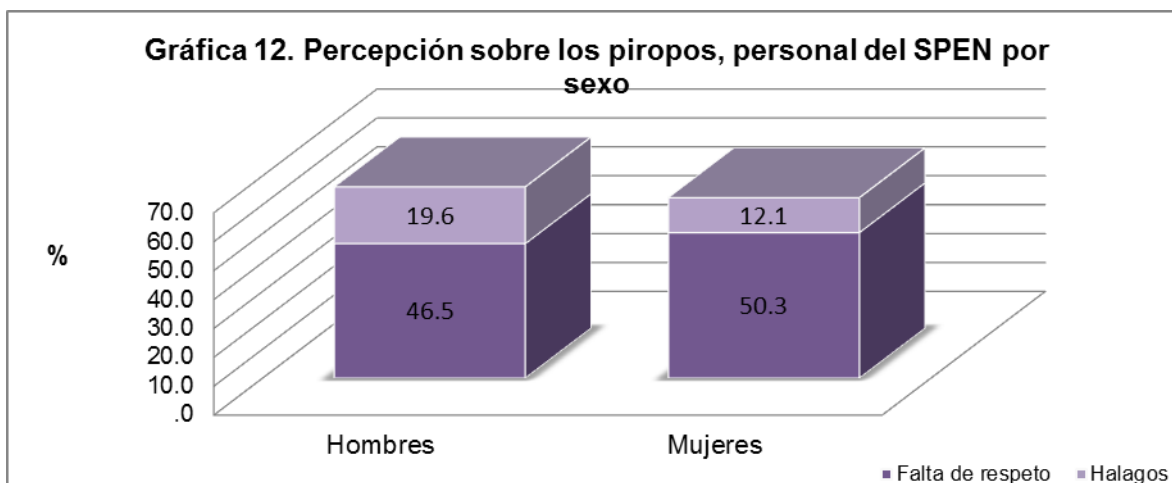
¹⁹ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podían elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma más clara y sencilla.

que los concursos exclusivos para la población femenina son necesarios para el ingreso y ascenso de las mujeres (gráfica 11)²⁰.



En relación con los piropos, 50.3% de las mujeres y 46.5% de los hombres consideran que se trata de una falta de respeto, en tanto que 12.1% de las mujeres y 19.6% de los hombres los perciben como un halago (gráfica 12).

²⁰ Las suma de las respuestas no es de 100.0% porque se podía elegir más de una respuesta en esta pregunta del cuestionario. Además, se consideran solamente las opciones con mayor porcentaje de respuesta para presentar el análisis de forma clara y sencilla.



Conclusiones

En la RA y en el SPEN los hombres tienen una estructura de edad más envejecida que las mujeres, con mayor proporción de trabajadores en el grupo de 50 a 59 años. En cambio, las trabajadoras se agrupan más en el grupo de 40 a 49 años.

La mayoría de los hombres (80.0%) de la RA y del SPEN están casados o unidos. Por su parte, más de 40.0% de las mujeres están casadas o unidas y más de 48.0% están solteras, tanto en la RA como en el SPEN.

Una importante proporción de mujeres y hombres de la RA tienen un nivel educativo de licenciatura, con una concentración de 34.5 y 46.6 por ciento, respectivamente. Con el nivel de preparatoria se ubican 20.6% de las mujeres y 24.8% de los hombres de la RA. Por su parte, el personal del SPEN cuenta con mayor nivel académico, ya que 63.8% de las mujeres y 71.2% de hombres tienen

licenciatura, y 22.1% de las mujeres y 18.7% de los hombres cuentan con un nivel de maestría.

Se registra que más de 60.0% del personal femenino y masculino de la RA y del SPEN se consideran como principal proveedor en su hogar. En cambio, más de 19.0% de mujeres y hombres, tanto de la RA como del SPEN, señalaron que comparten esta responsabilidad con su pareja. Sobresale que más de 97.0% del personal masculino y femenino de la RA y del SPEN respondieron que realizan por lo menos ocasionalmente tareas domésticas.

Más de 25.0% de mujeres y hombres de la RA y del SPEN dijeron que siempre tienen tiempo para asistir a capacitación y más de 44.0% del personal femenino y masculino señaló que en ocasiones tiene tiempo para estas actividades. Es relevante que para más de 34.0% personal femenino, de la RA y del SPEN, no consideran que existan las mismas oportunidades por sexo en el INE. Sin embargo, más de 70.0% de los hombres y más de 50% de las mujeres sí considera que igualdad de oportunidades por sexo en el INE, tanto para la RA como en el SPEN.

Es destacable que más de 37.0% del personal femenino y 23.0% del masculino, de la RA y del SPEN, están de acuerdo y muy de acuerdo con el hecho de que las mujeres son víctimas de acoso y hostigamiento sexual en su ámbito laboral a causa de su vestimenta y lenguaje corporal. En tanto, más de 80.0% de

mujeres y hombres de la RA y del SPEN respondieron estar desacuerdo y muy desacuerdo con la idea de que las mujeres por naturaleza, a diferencia de los hombres, tienen cualidades para cuidar a las y los hijos y realizar labores domésticas. Asimismo, más de 92.0% del personal femenino y masculino de la RA y del SPEN dijeron estar en desacuerdo y muy desacuerdo en que los hombres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que las mujeres en el ámbito laboral. Además, más de 75.0% del personal femenino y masculino de la RA y del SPEN están en desacuerdo y muy desacuerdo en considerar que la mujeres tienen mayor capacidad para resolver los problemas que los hombres en el espacio familiar. Es relevante que más de 76.0% de las respuestas de mujeres y hombres de la RA y del SPEN consideren buena y muy buena la jornada laboral en el INE. Por su parte, casi la mitad de mujeres y hombres de la RA califican como bueno el ambiente laboral en el INE, proporción que se incrementa para el personal del SPEN, ya que son 70.5% de las mujeres y 84.5% de hombres quienes respondieron que es bueno el ambiente laboral en el INE.

Finalmente, alrededor de la mitad de mujeres y hombres de la RA consideraron como buenas y muy buenas las oportunidades de crecimiento en el INE. En tanto, para el personal del SPEN y de la RA, son siete de cada diez mujeres y siete de cada diez hombres quienes calificaron como buenas y muy buenas las oportunidades de crecimiento en el INE.

Análisis de las entrevistas

Gracias a la UTIGyND se pudieron realizar entrevistas a mujeres pertenecientes al SPEN y a la RA, a continuación se presenta un cuadro con los datos generales:

SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	LUGAR DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD (aprox)	PUESTO	ESTUDIOS
Mujer	29	Soltera	Órgano desconcentrado	7 años	Vocal del Registro Federal de Electores	Licenciatura
Mujer	38	Soltera	Órgano desconcentrado	10 años	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Licenciatura
Mujer	47	Casada	Órgano desconcentrado	20 años	Vocal Ejecutiva Local	Maestría Trunca
Mujer	39		Órgano desconcentrado	15 años	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Licenciatura
Mujer	47	Casada	Órgano desconcentrado	20 años	Vocal Ejecutiva Local	Maestría Trunca
Mujer	42	Casada	Órgano desconcentrado	20 años	Vocal de Organización Electoral	Licenciatura
Mujer	58	Soltera	Oficinas centrales	15 años	Jefa de departamento	Licenciatura
Mujer	54	Casada	Oficinas centrales	20 años	Subdirectora	Maestría Trunca

Para presentar la información obtenida y respetando la privacidad y anonimato de las mujeres entrevistadas se tienen cinco temas relevantes:

Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar

- Si bien, uno de los aspectos de suma importancia para que estas mujeres puedan desarrollarse satisfactoriamente es el de las relaciones de pareja.

En su mayoría, las mujeres que cuentan con cargos de dirección tienen esposos o parejas que les brindan apoyo para ejercer su trabajo. No obstante, las fricciones, malentendidos y disgustos pueden llegar a ser algo frecuente entre las parejas. Otra situación que es frecuente es que las mujeres vivan en otros Estados que sus esposos, tal es el caso de las dos Vocales Ejecutivas entrevistadas.

- Entre las mujeres jóvenes que empiezan su trayectoria laboral el tema de la pareja lo dejan a un lado. Una dijo: “Yo estoy enfocada en mi carrera y no tengo tiempo para parejas”. Otra mujer mencionó que ella había tenido un par de relaciones con compañeros de trabajo ya que: “son las únicas personas que entienden tu ritmo de trabajo”
- Para las mujeres que han escalado ha implicado retos para conciliar su vida familiar y laboral. De hecho varias mencionaron haberse mudado lejos de sus parejas, familias y amigos con sus hijos al acceder a ciertos cargos. “El periodo más difícil fue cuando me tuve que ir con mi hijo chiquito a Guerrero, de hecho allá nació el segundo hijo y hasta 5 años después volví a coincidir con mi marido”.
- El deber ser de género tradicional dicta que las mujeres deben estar en el espacio privado, al cuidado de sus hijos y esposos, y si bien, en algunos casos se acepta que trabajen, deben cumplir también con las labores de su hogar. Lo anterior da lugar a la existencia de las dobles y triples jornadas

realizadas por las mujeres. Muchas veces, los horarios de trabajo dentro del INE son largos y extendidos lo que impide que las mujeres convivan con sus parejas e hijos (as). Se puede pensar entonces que por esta razón, muchas de las veces las mujeres prefieren no acceder a estos puestos debido al coste familiar, social y afectivo que esto implica.

- Las redes familiares también son importantes para poder mantenerse dentro de su trabajo. Lo anterior es necesario en lo que concierne al cuidado de los hijos (as), ya que aunque algunas de las mujeres cuentan con servicio doméstico es necesario que los familiares estén al tanto del buen cuidado de los hijos (as), sobre todo para asistir en caso de enfermedad, actividades extra escolares y urgencias.

Salud

- En las entrevistas estuvo presente el tema de la salud de una u otra forma. La salud de las mujeres, la dificultad que existe en la Institución para ausentarse por cuestiones de salud en periodos electorales, el cuidado de familiares enfermos hasta la lucha contra el cáncer de una de las entrevistadas, sin embargo un tema recurrente fue la dificultad que existe en sus jefes directos para ser empáticos y entender la situación. Por ejemplo, a la persona que tenía cáncer le llamaban cada quincena cuando

se ausentaba para recibir la quimioterapia para ir a firmar la nómina. (a pesar de que ella entregaba en tiempo y forma sus incapacidades).

- Todas las mujeres hicieron referencia a la gran tensión y estrés que se vive al interior de la institución durante el proceso electoral lo cual impacta en todas las áreas de sus vidas.
- Se mencionó que durante periodo electoral no pueden faltar al trabajo y deben cuidar su salud ya que muchas veces presentan gripa, colitis, gastritis, entre otros padecimientos Una de las mujeres al respecto dijo: “Cuando termina el periodo electoral entre el 10 y el 30% de las personas se ausentan por enfermedad y en muchos casos incluso los hospitalizan” otra mujer dijo “Una vez yo tuve que ir a trabajar con bastante calentura pero está mal visto faltar, es más cuando una regresa la ven mal por varios días incluso te dan más trabajo”

Ingreso y Promociones

- Las mujeres entrevistadas ingresaron al INE de una diversidad de formas. Se entrevistó a una mujer que está desde sus inicios, ella dijo: “al principio era solo una oficina en gobernación”. Otra mujer refirió haber realizado su servicio social durante un periodo electoral y al concluirlo le ofrecieron un trabajo de la Rama Administrativa, sin embargo dos años después sus

compañeros y compañeras de trabajo la impulsaron para participar en el concurso de ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional. Ella dice “Yo estudiaba casi todo el tiempo, no podía quedar mal después de todo el apoyo”.

- Otras mujeres ingresaron directamente por concurso de ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional, y mencionan que impacto que tuvo en sus vidas trasladarse a otro lugar de residencia. “A mí me ofrecieron en un pueblito en San Luis a más de 14 horas de mi casa”. El moverse implica dejar a todos sus círculos sociales, dejar a sus familias, romper sus redes sociales lo cual las ubica en una situación de vulnerabilidad.
- Los exámenes y pruebas tienen un grado de dificultad muy alto, lo que demanda que las mujeres cuenten con un nivel académico bastante alto, además de que es fundamental la capacitación y actualización constante.
- Los concursos especiales de ingreso al SPEN que se han organizado no logran los resultados esperados. Muchas de las mujeres entrevistadas mencionan que lo anterior no ha sido exitoso debido a que es necesario que las personas se trasladen a vivir a otras ciudades de México. Como ya ha sido mencionado en el transcurso de este trabajo, las mujeres debido a su rol de género tienen más dificultades para viajar y cambiar de ciudad.

- Algunas mujeres mencionaron que fue gracias al apoyo de sus jefes y compañeros que pudieron ganar un puesto en el concurso, sin embargo una vez que se mueven de lugar y cambian de equipo de trabajo han tenido dificultad, en primer lugar porque existen algunas personas en ese lugar que concursaron por el puesto, en segundo lugar porque el estilo de liderazgo es diferente y resienten el impacto del cambio de lugar de residencia.
- El concurso exclusivo de mujeres fue muy complicado para las mujeres que accedieron a puestos ya que no en todas las situaciones fueron bien recibidas por los equipos asignados. “Existía mucho resentimiento por mis compañeros”

Capacitación y profesionalización

- Las mujeres expresaron la dificultad que han tenido para capacitarse. De hecho una de las mujeres entró con una carrera técnica y poco a poco estudio la licenciatura y una maestría, sin embargo refiere que esto fue un gran esfuerzo en su vida por los horarios y las cargas de trabajo y porque además quería dedicarle tiempo a sus hijas.

- Por otro lado mencionaron que para ellas es importante capacitarse, sin embargo en ocasiones los jefes les asignan trabajo adicional por lo cual no tienen el tiempo para dedicarlo a la capacitación
- Para estar y permanecer dentro del INE, es necesario que las mujeres, además de contar con una sólida formación académica y especializada cuenten con otras características que se refieren más al ámbito de la personalidad o haber desarrollado distintas habilidades tales como: cabildeo, diálogo, inteligencia emocional y trabajo bajo presión y soportar el estrés. Todo lo anterior es necesario para mantenerse en un ámbito laboral que está dominado por hombres y en donde el sexismo, los prejuicios, el acoso y el machismo son conductas frecuentes, de acuerdo a los datos que se desprenden de las entrevistas.
- Las actividades de las mujeres tales como la responsabilidad de la crianza de los (as) hijos (as) y mantener el hogar puede ser una limitante de tiempo y recursos para que las mujeres estén en constante actualización.

Hostigamiento sexual y laboral

- La mayoría de las mujeres expresaron haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual laboral que va desde comentarios que hacen referencia al aspecto físico en forma de piropos “que guapa licenciada”,

“que bien le queda esa ropa” “solo porque es casada sino la invitaría a salir” hasta comentarios hostiles “Usted váyase en transporte público porque ocupa el espacio de dos personas” (haciendo referencia al sobrepeso). Una de las mujeres que expresó que no había vivido situaciones de hostigamiento o acoso dijo: “Nunca, porque no me dejo”, lo cual refleja varias creencias: en primer lugar la creencia de que las mujeres que son acosadas son porque lo permiten y en segundo lugar la creencia de que los hombres en algún momento intentan acosar y las mujeres pueden detenerlo.

- Una de las entrevistadas mencionó que al no aceptar salir con una persona de nivel jerárquico superior al de ella (No su jefe directo) empezaron a circular rumores acerca de ella: “decían que yo era una fácil, que salía con cualquiera, incluso que salí con la capturista que es mujer”

Discriminación

- Las mujeres entrevistadas mencionaron haber sufrido cuando menos alguno de los siguientes tipos de discriminación:

Género

- Mencionaron que existen algunas personas con roles y estereotipos de género muy claros. Una mujer dijo: “Cuando tenía que ir a X poblado mi jefe dijo: Juan ve tu porque ella es mujer y una mujer no debe andar sola por allá” (ella es la única mujer en la oficina distrital y refiere que sus compañeros tienen actitudes paternales)

Edad

- Hicieron referencia a que en algunos lugares existe una diferencia de trato por edad: “Toman en cuenta las opiniones de las mujeres jóvenes, en cambio si yo doy la misma idea me dicen eso no es práctico o comentarios de ese estilo”

Clase

- Una mujer hizo referencia a que su jefa muestra diferencias de trato. “Entramos casi todo el equipo de mujeres ahora con el concurso de mujeres y hay esta compañera que es rubia y fue a una escuela privada como mi jefa y un día llegó y le dijo tengo que ir a X poblado donde todo el mundo sabe que hay muchos delincuentes y la jefa le dijo que no fuera no vaya a ser que te pase algo, pero unos días después que ella le dijo que iría a ese poblado le dijo está bien”

Estado Civil

- Algunas mujeres refirieron que les dejaban una carga extra de trabajo debido a que se encuentran solteras

Orientación sexual

- Una de las mujeres mencionó que su jefe hacía comentarios que le molestaban sobre que ella salía con una compañera. La mujer mencionó que esa información no era cierta, sin embargo la utilizaban para molestarla

Aspecto Físico

- Una de las mujeres refirió tener muchos problemas con sus compañeros porque tiene sobrepeso y que además impactaba en cargas adicionales de trabajo. Decían: “como tú ya no cabes en el coche te quedas y haces esto y aquello y esto más, fueran o no sus funciones”

6. A manera de conclusión

El eje que orientó este trabajo fue averiguar cuáles son los obstáculos para las mujeres dentro del INE para acceder a cargos de dirección. De esta forma, se trató de averiguar los factores y causas que determinan el poco acceso de las mujeres a estos cargos. Para lo anterior se hizo una revisión exhaustiva de los estatutos de ingreso y se revisaron diversos tipos de documentación sobre el tema. Todo ello se hizo tomando en cuenta la perspectiva de género que define a éste último como una herramienta analítica que se sustenta en la construcción cultural y social de la diferencia sexual que varía de una cultura a otra y de un espacio a otro.

Del mismo modo se realizaron entrevistas con mujeres que pertenecen al SPEN y a la RA del INE. Esta información fue de donde se obtuvieron los datos más interesantes y se desprendieron las conclusiones más importantes. Al revisar las trayectorias laborales de estas mujeres, así como diversas preguntas sobre su vida familiar y cotidiana pudimos destacar varias conclusiones relativas a los obstáculos de las mujeres para acceder a cargos de dirección. Finalmente, la información presentada en este documento conduce a presentar las siguientes conclusiones:

- Los exámenes y pruebas tienen un grado de dificultad muy alto, lo que demanda que las mujeres cuenten con un nivel académico bastante alto, además de que es fundamental la capacitación y actualización constante. En México, el ingreso de las mujeres a estudios de posgrado todavía es muy limitado. Lo anterior queda demostrado subrayando el hecho de que las mujeres que componen el SPEN tienen estudios de maestría completada. Así, las mujeres tienen que estar en constante actualización a través de tomar cursos y diplomados. Las actividades de las mujeres tales como la responsabilidad de la crianza de los (as) hijos (as) y mantener el hogar puede ser una limitante de tiempo y recursos para que las mujeres estén en constante actualización.
- Los concursos especiales de ingreso al SPEN que se han organizado no logran los resultados esperados. Muchas de las mujeres entrevistadas mencionan que lo anterior no ha sido exitoso debido a que es necesario que las personas se trasladen a vivir a otras ciudades de México. Como ya ha sido mencionado en el transcurso de este trabajo, las mujeres debido a su rol de género tienen más dificultades para viajar y cambiar de ciudad.
- El aspecto de las relaciones de pareja es de suma importancia para que estas mujeres puedan desarrollarse satisfactoriamente. En su mayoría, las mujeres que cuentan con cargos de dirección tienen esposos o parejas que les brindan apoyo para ejercer su trabajo. No obstante, las fricciones,

malentendidos y disgustos pueden llegar a ser algo frecuente entre las parejas. El deber ser de género tradicional dicta que las mujeres deben estar en el espacio privado, al cuidado de sus hijos y esposos, y si bien, en algunos casos se acepta que trabajen, deben cumplir también con las labores de su hogar. Lo anterior da lugar a la existencia de las dobles y triples jornadas realizadas por las mujeres. Muchas veces, los horarios de trabajo dentro del INE son largos y extendidos lo que impide que las mujeres convivan con sus parejas e hijos (as). Se puede pensar entonces que por esta razón, muchas de las veces las mujeres prefieren no acceder a estos puestos debido al coste familiar, social y afectivo que esto implica.

- Las redes familiares también son importantes para poder mantenerse dentro de su trabajo. Lo anterior es necesario en lo que concierne al cuidado de los hijos (as), ya que aunque algunas de las mujeres cuentan con servicio doméstico es necesario que los familiares estén al tanto del buen cuidado de los hijos (as), sobre todo para asistir en caso de enfermedad, actividades extra escolares y urgencias.
- Para estar y permanecer dentro del INE, es necesario que las mujeres, además de contar con una sólida formación académica y especializada cuenten con otras características que se refieren más al ámbito de la personalidad o haber desarrollado distintas habilidades tales como: cabildeo, diálogo, inteligencia emocional y trabajo bajo presión y soportar el

estrés. Todo lo anterior es necesario para mantenerse en un ámbito laboral que está dominado por hombres y en donde el sexismo, los prejuicios, el acoso y el machismo son conductas frecuentes, de acuerdo a los datos que se desprenden de las entrevistas.

Por todo lo anteriormente mencionado, se puede concluir que aunque la normatividad del INE incluya la perspectiva de género y se hayan establecido ciertos parámetros que facilitan el acceso de las mujeres al INE; siguen existiendo ciertos obstáculos que hacen de sus trayectorias un camino de piso engomado. Para que una mujer logre tener un cargo de dirección dentro del INE es necesario que cuenten con una formación académica sólida y una especialización. Del mismo modo, se hace indispensable que las mujeres sean solteras, o bien cuenten con una pareja que las aliente, las apoye y comparta las labores domésticas y la crianza de los hijos (as). De no ser así, las fricciones, los problemas, los malentendidos y el estrés familiar serán la constante en la vida familiar de estas mujeres. Contar con una red familiar sólida y solidaria también es necesaria para el cumplimiento de las labores dentro de su trabajo debido al apoyo en lo que respecta al cuidado de los hijos de entre 0 a los 15 años. Asimismo, se requiere capacidad de cabildeo, diálogo, manejo del estrés y trabajo bajo presión. Desarrollar ciertas estrategias que son desplegadas en los casos de violencia, acoso y sexismo.

En pocas palabras, para que una mujer llegue a ocupar un puesto de alto mando dentro del SPEN del INE es necesario que las mujeres cuenten con todas las características anteriormente expuestas. Lo anterior va más allá de lo que se plantea dentro de la normatividad y los estatutos; tiene que ver con la cultura de género en la cual vivimos. Para Elsa Muñiz (2002) la cultura de género es una región liminal que da cuenta de la fragmentación y la heterogeneidad de la estructura social, donde se tocan espacios y épocas distintas y se observan diferentes tipos de transformaciones (...) que se refieren al control de la emotividad del comportamiento y de la experiencia de los sujetos femeninos y masculinos, por medio de coerciones individuales, internas y externas que han mantenido una única dirección a lo largo de varias generaciones. En este sentido, la función de la cultura de género consiste en profundizar la diferencia entre los individuos de distinto sexo mediante la creación de las representaciones de lo femenino y lo masculino mediante las cuales se justifican las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres y se afianza cierto tipo de división sexual del trabajo (Muñiz, 2002).

Aunque las mujeres se han insertado en el ámbito laboral en los últimos años, lo anterior no ha significado que existan relaciones más equitativas y simétricas entre hombres y mujeres. De una u otra forma, el deber ser femenino tradicional sigue permeando las representaciones de género. Lo anterior ha traído como

consecuencia la existencia de dobles y triples jornadas lo que causa estrés, depresión y diversos conflictos familiares y de pareja. Por lo tanto, si bien, los cambios dentro de la normatividad y estatutos del INE, para lograr la tan ansiada igualdad sería indispensable un cambio cultural y estructural en lo que se refiere a las relaciones de género.

Bibliografía

Aguilar Pérez, Jeniffer Mercedes (2007). *Carreras Políticas de Mujeres: el caso de la Cámara de Diputados LIX y LX Legislaturas*, tesis de maestría, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, Maestría en Estudios de Género, México, El Colegio de México.

Alarcón, Víctor (2009). "La equidad de género en el ámbito electoral mexicano. De la ley a los resultados", en: *Equidad de género y derecho electoral en México*, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Álvarez, Griselda. (s/f): *Historia de la Ciudadanía de las Mujeres en México*, México, en <http://www.griseldaalvarez.org/pdf/femenino.pdf>

Bareiro, Line. (2011): "Democracia, ciudadanía y Estado en América Latina en el siglo XXI: Análisis de género de los caminos recorridos desde la década del '80 y futuros posibles", Unidad N° 2 Ciudadanía. Máximo status. Derechos humanos, derecho a tenerlos, Seminario PRIGEPP-FLACSO, Buenos Aires.

Bareiro, Line. (1997) Construcción femenina de ciudadanía, en Bareiro, Line y Soto, Clyde (editoras), *Ciudadanas: Una memoria inconstante*, Nueva Sociedad, Paraguay.

Bareiro, Line y Molina, Natacha. (1994): Igualdad, democracia y ciudadanía. Pre-informe, Mar de Plata.

Buquet Corleto, Ana, et al. (2006), *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: Una Radiografía*, Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM - Programa Universitario de Estudios de Género, México.

Burín, Mabel. (2004): *Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes*, Argentina.

Castañeda, Martha Patricia, (2012). "Etnografía feminista" en Norma Blazquez Graf, Fátima Palacios y Maribel Ríos Everardo (coordinadoras), Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales, México, UNAM, CEICH

Comisión del Servicio Profesional Electoral IFE, (2013) *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el Servicio Profesional Electoral del IFE*, Instituto Federal Electoral, México

Congreso de la Unión. (2011): *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Última reforma 17 agosto de 2011, México, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Delgado, Gabriela, (2012). "Conocerte en la acción y el intercambio. La investigación: acción participativa" en Norma Blazquez Graf, Fátima Palacios y Maribel Ríos Everardo (coordinadoras), Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales, México, UNAM, CEICH.

Dietz, Mary. (1987): El contexto es lo que cuenta: feminismo y teorías de la ciudadanía, traducción de Isabel Vericat, Daedalus.

Doeringer, P. y Piore, M. (1971): "Internal Labour Markets and Manpower Analysis" Lexington Books. Publicado en español en: Toharia, L. (1983) "El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones" Alianza Universidad pp. 341-368

Duncan, Otis Dudley y Beverly Duncan (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", en *American Sociological Review*, Volumen 20, Número 2, abril, pp. 210-217.

Especialistas en Igualdad, (2013). Diferencias entre igualdad y equidad, en especialistaenigualdad.blogspot.mx/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html

Fernández Poncela (1999). Anna M., *Mujeres en la élite política: testimonios y cifras*, México, UAM- X.

IFE. (2006): *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales*, México. En http://normateca.ife.org.mx/normanet/files_otros/COFIPE/cofipe.pdf

INEGI. (2010): *Censo de Población y Vivienda 2010*, México. Véase <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/habitantes.aspx?tema=P>

Instituto Nacional de las Mujeres, (2011): Análisis de las Secretarías y Subsecretarías Federales encabezadas por mujeres en México, México.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2015) "La transversalización de la perspectiva de género" en versión electrónica, www.inmujeres.gob.mx

Ivanova, N.V y S.L Stick, "Using Mixed-Methods. Sequential Explanatory design: from theory to practice" en *Field Methods*, 18, 2006.

Janssen, E. (2005): "Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género". Papeles de población, octubre- diciembre, número 046. México. pp. 45-78

Jelin, Elizabeth (s/f): Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina.

Lamas, Marta (1996). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Porrúa, PUEG-UNAM.

Lamelas Castellanos, Nélide y Eva Aguayo Lorenzo (mimeo): "Segregación y segmentación del mercado laboral en México", Universidad Santiago de Compostela, p. 5

Lewis, Carroll. (2002): *Alicia a través del Espejo. La caza del Snark*, Grupo Editorial Tomo, S.A de C.V., México.

Longo, María Eugenia, (2009). "Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo" en Revista Trayectorias, volumen 11, número 28

Mouffe, Chantal (2001): "Feminismo, ciudadanía y política democrática radical" en Debate Feminista. Ciudadanía y feminismo. Feminismo y teoría, identidad pública y privada, UNIFEM-IFE, México.

Phillips, Anne (1996): ¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?, en Castells, Carme, *Perspectivas Feministas en Teoría Política*, Paidós Ibérica, España.

Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 (2013). Instituto Federal Electoral, México

Rigat-Pflaum, María, (2008). "Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género" en Revista Nueva Sociedad, número 218, Buenos Aires, noviembre-diciembre de 2008.

Ríos Everardo, Maribel, (2012). "Metodología de las Ciencias Sociales y perspectiva de género" en Norma Blazquez Graf, Fátima Palacios y Maribel Ríos Everardo (coordinadoras), Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales, México, UNAM, CEICH.

Rodríguez Bravo, Roxana, (2015). "Objetivos del Milenio y género en México, tensiones, omisiones y logros" en Alter enfoques, estudios críticos, Universidad del Centro de México, San Luis Potosí, S.L.P.

Siltanen, Janet, Jennifer Jarman y Robert M. Blackburn (1995), *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregations: A Manual on Methodology*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Stevenson, Linda S. (1999), *La política de género en el proceso de democratización en México: eligiendo mujeres y legislando delitos sexuales y acciones afirmativas*, en: Estudios Sociológicos, México, El Colegio de México, vol. XVII, núm. 50, mayo-agosto.

Touraine, Alaine. (1994): *¿Qué es la democracia?*, México.

Universidad de Murcia, (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de la perspectiva de género*, versión electrónica, www.um.es/estructura/unidades/igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf

Valcárcel, Amelia. (2011): Mesa Filósofas y Pensadoras, *Primer Congreso Internacional: La Experiencia Intelectual de las Mujeres en el Siglo XXI*, México

Vargas, Virginia. (s/f): Democracia con tiempos de beligerancia: los retos en la construcción de la ciudadanía de las mujeres en el siglo XXI

Wikipedia. (2011): *Gabinete de José López Portillo*, México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Jos%C3%A9_L%C3%B3pez_Portillo

Wikipedia. (2011): *Gabinete de Miguel de la Madrid Hurtado* México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Miguel_de_la_Madrid

Wikipedia. (2011): *Gabinete de Carlos Salinas de Gortari*, México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Carlos_Salinas_de_Gortari

Wikipedia. (2011): *Gabinete de Ernesto Zedillo Ponce de León*, México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Ernesto_Zedillo

Wikipedia. (2011): *Gabinete de Vicente Fox Quezada*, México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Vicente_Fox

Wikipedia. (2011): *Gabinete de Felipe Calderón Hinojosa*, México. Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Gabinete_de_Felipe_Calder%C3%B3n_Hinojosa

Valcárcel, Amelia. (2011): Mesa Filósofas y Pensadoras, *Primer Congreso Internacional: La Experiencia Intelectual de las Mujeres en el Siglo XXI*, México

Zabludovsky, Gina. (2007). "Las mujeres en México: trabajo, educación y esferas de poder" en Revista Política y Cultura, número 28, México, UAM-X.

AneXos

Anexo 1. Formato de cuestionario

DATOS GENERALES													
<p>Marque con una X la opción correcta</p> <p>Sexo: Hombre () Mujer ()</p>													
<p>Marque con una X la opción correcta</p> <p>Edad:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="padding: 2px 10px;">Menos de 20</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> <tr><td style="padding: 2px 10px;">20-29</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> <tr><td style="padding: 2px 10px;">30-39</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> <tr><td style="padding: 2px 10px;">40-49</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> <tr><td style="padding: 2px 10px;">50-59</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> <tr><td style="padding: 2px 10px;">60 y más</td><td style="padding: 2px 10px;">()</td></tr> </table>		Menos de 20	()	20-29	()	30-39	()	40-49	()	50-59	()	60 y más	()
Menos de 20	()												
20-29	()												
30-39	()												
40-49	()												
50-59	()												
60 y más	()												
<p>Marque con una X la opción elegida</p> <p>Estado civil: Casada/o () Soltera/o ()</p> <p style="margin-left: 40px;">Otro: _____</p>													

Marque con una **X** la opción elegida

Escolaridad:

- | | |
|---|-----|
| Primaria incompleta | () |
| Primaria completa | () |
| Secundaria incompleta | () |
| Secundaria completa | () |
| Carrera técnica incompleta | () |
| Carrera técnica completa | () |
| Preparatoria o Bachillerato incompleto | () |
| Preparatoria o Bachillerato completo | () |
| Licenciatura incompleta | () |
| Licenciatura completa | () |
| Maestría incompleta | () |
| Maestría completa | () |
| Doctorado incompleto | () |
| Doctorado completo | () |
| Otro: _____ | |

Marque con una **X** la opción elegida

Número de hijas/os: 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () No tiene hijas/os ()

Otro: _____

En caso de tener hijas/os maque con una **X** la opción elegida:

Sus hijas/os tienen las siguientes edades: 1 a 10 años ()

10 a 20 años ()

Más de 20 años ()

Otro (especifique): _____

Marque con una **X** la opción elegida

Principal proveedor de su hogar: Usted () **La pareja** () **Ambos** () **Hijos/as** ()

Otro (especifique): _____

Marque con una **X** las opciones elegidas

En su hogar usted cuida a:

Hijas/os ()

Adultas/os mayores ()

Personas con necesidades especiales ()

Personas enfermas ()

Otro: _____

Marque con una **X** la opción elegida

En su hogar usted realiza labores domésticas: Siempre () A veces () Nunca ()

Marque con una **X** la opción elegida

Nivel de puesto que ocupa:

Titular ()

Director/a ()

Subdirector/a ()

Jefe/a de departamento ()

Técnico/a operativo/a ()

Marque con una **X** la opción elegida

Usted pertenece a: Rama administrativa () SPEN ()

Marque con una **X** la opción elegida:

Lugar de adscripción:

Oficinas Centrales ()

Oficinas Desconcentradas ()

Marque con una **X** la opción elegida

¿Desea tener otro cargo dentro del INE? Sí () No () No sé ()

Si respondió que sí, señale qué puesto y por qué le gustaría ocuparlo: _____

Marque con una **X** las opciones que usted decida (puede seleccionar varias casillas)

Para ingresar al INE se requiere:

Tener conocidas/os que nos ayuden a ingresar ()

Tener conocimientos y experiencia ()

Acreditar las etapas del proceso para ingresar ()

Otro: (especifique): _____

Marque con una **X** la opción que usted comparta

Las mujeres que logran tener mejores cargos dentro del INE:

No tienes hijas/os ()

No tienen pareja ()

Tienen tiempo suficiente para prepararse ()

Alguien les ayudó a tener esa plaza ()

Tienen mucha experiencia ()

Se han esforzado ()

Tienen carácter fuerte ()

Tienen estudios de posgrado ()

Marque con una **X** la opción que usted comparta

Los hombres que logran tener mejores cargos dentro del INE:

- | | |
|---|-----|
| No tienes hijas/os | () |
| No tienen pareja | () |
| Tienen tiempo suficiente para prepararse | () |
| Alguien les ayudó a tener esa plaza | () |
| Tienen mucha experiencia | () |
| Se han esforzado | () |
| Tienen carácter fuerte | () |
| Tienen estudios de posgrado | () |

Marque con una **X** la opción elegida

Usted dispone de tiempo para tomar cursos de capacitación:

Sí () No ()

Marque con una **X** la opción que usted comparta

Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades laborales en el INE:

Sí () No () No sé ()

¿Por qué? _____

Marque con una **X** las opciones que usted comparta (puede seleccionar varias casillas)

Si las mujeres no ingresan a cargos de dirección es porque:

- a) **No les interesa** ()
- b) **No están capacitadas** ()
- c) **No las promueven en el INE** ()
- d) **Los hombres que laboran en el INE obstaculizan su ingreso y permanencia** ()
- e) **Las mujeres que laboran en el INE obstaculizan su ingreso y permanencia** ()
- f) **Las mujeres sí acceden a cargos de dirección** ()

Otro (especifique): _____

Marque con una **X** las opciones que usted comparta (puede seleccionar varias casillas)

Si los hombres no ingresan a cargos de dirección es porque:

- a) **No les interesa** ()
- b) **No están capacitados** ()
- c) **No los promueven en el INE** ()
- d) **Los hombres que laboran en el INE obstaculizan su ingreso y permanencia** ()
- e) **Las mujeres que laboran en el INE obstaculizan su ingreso y permanencia** ()
- f) **Los hombres sí acceden a cargos de dirección** ()

Otro (especifique): _____

Marque con una **X** las opciones que usted comparte (puede seleccionar varias casillas)

El Instituto Federal Electoral presentó una serie de Concursos Públicos 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral exclusivo para mujeres, usted considera esta medida:

- Necesaria para el ingreso de mujeres** ()
- Innecesaria, el INE tiene oportunidades de ingreso y ascenso para las mujeres** ()
- Discrimina a los hombres**
- Como un concurso inequitativo al ser sólo para mujeres** ()
- Importante, el INE toma medidas para la equidad e igualdad de género** ()
- Las mujeres necesitan estos concursos para su ingreso y ascenso** ()

Marque con una **X** las opción elegida

Las mujeres son víctimas de acoso y hostigamiento sexual en su ámbito laboral a causa de su vestimenta y lenguaje corporal:

- Muy de acuerdo** ()
- De acuerdo** ()
- En desacuerdo** ()
- Muy en desacuerdo** ()

Marque con una **X** la opción elegida

Los "piropos" hacia las mujeres son:

- Halagos** ()
- Ofensas** ()
- Bromas** ()
- Falta de respeto** ()
- Otro:** _____

<p>Marque con una X las opción elegida</p> <p>En términos generales resulta conveniente para la familia que los hombres sean los únicos proveedores en el hogar.</p> <table style="width: 100%; margin-left: 100px;"> <tr> <td style="width: 60%;">Muy de acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>Muy en desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> </table>	Muy de acuerdo	()	De acuerdo	()	En desacuerdo	()	Muy en desacuerdo	()
Muy de acuerdo	()							
De acuerdo	()							
En desacuerdo	()							
Muy en desacuerdo	()							
<p>Marque con una X las opción elegida</p> <p>Las mujeres por naturaleza, a diferencia de los hombres, tienen cualidades para cuidar de las/os hijas/os y realizar las labores domésticas:</p> <table style="width: 100%; margin-left: 100px;"> <tr> <td style="width: 60%;">Muy de acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>Muy en desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> </table>	Muy de acuerdo	()	De acuerdo	()	En desacuerdo	()	Muy en desacuerdo	()
Muy de acuerdo	()							
De acuerdo	()							
En desacuerdo	()							
Muy en desacuerdo	()							
<p>Marque con una X la opción elegida</p> <p>Los hombres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que las mujeres en el ámbito laboral:</p> <table style="width: 100%; margin-left: 100px;"> <tr> <td style="width: 60%;">Muy de acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> <tr> <td>Muy en desacuerdo</td> <td style="text-align: right;">()</td> </tr> </table>	Muy de acuerdo	()	De acuerdo	()	En desacuerdo	()	Muy en desacuerdo	()
Muy de acuerdo	()							
De acuerdo	()							
En desacuerdo	()							
Muy en desacuerdo	()							

Marque con una **X** la opción elegida

Las mujeres en general, tienen mayor capacidad para resolver los problemas que los hombres en el espacio familiar:

- | | |
|--------------------------|-----|
| Muy de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Muy en desacuerdo | () |

¿Cómo califica su trabajo en el INE? Marque con una **X** la opción elegida:

Jornada laboral		Ambiente laboral		Oportunidad de crecimiento	
Muy malo	()	Muy malo	()	Muy malo	()
Malo	()	Malo	()	Malo	()
Regular	()	Regular	()	Regular	()
Bueno	()	Bueno	()	Bueno	()
Muy bueno	()	Muy bueno	()	Muy bueno	()

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 1. Guía de la Entrevista

Se realizará con base en la metodología de trayectorias laborales e historias de vida. La entrevista será semi estructurada con capacidad de que la persona pueda ahondar en algunos aspectos.

DATOS GENERALES
1. Edad:
2. Estado Civil:
3. Escolaridad:
4. Ocupación:
5. ¿Usted con quién vive?
6. ¿Cuántas personas habitan en su hogar y edades de cada una?
7. ¿La casa es propia o rentada?
8. En caso de vivir con una pareja ¿Su pareja a qué se dedica? ¿Cuánto tiempo lleva con esa pareja?
9. Considera que: ¿Sus parejas sentimentales la han obstaculizado o apoyado en sus actividades laborales y de formación académica?
10. ¿Cómo ha combinado sus relaciones sentimentales con la actividad laboral?
11. ¿Ha tenido conflictos de pareja debido a la carga de trabajo, horarios laborales u otros aspectos del ámbito laboral?
12. ¿Tienes hijos/as? ¿Cuántos? ¿Si son mayores de edad a qué se dedican? En caso de no tener hijas/os pasar a la pregunta 17 .
13. ¿Quién las/os cuida? ¿Cómo combina la maternidad con el trabajo? ¿Si tiene hijos menores de edad quien los cuida mientras usted trabaja? ¿Ha tenido conflictos en su trabajo debido a tener que cumplir con las funciones de la maternidad? ¿Ha tenido conflictos en su familia debido a tener que cumplir con sus actividades laborales?
14. Si tiene hijos/as mayores de 16 años ¿Quién cuidaba a las/os niñas/os cuando eran pequeñas/os?, ¿Tenía la ayuda de su madre, suegra, o alguna otra parienta (o, incluso, servicio doméstico pagado)?
15. ¿Los ve con frecuencia?, ¿cada cuándo?, ¿en dónde?, ¿qué hacen cuando se ven? ¿Cada cuánto convive con sus hijos/as?
16. ¿Si tiene hijos (as) su pareja/esposo ayuda en el cuidado y atención de sus hijos (as)?

17. Si la respuesta es “ninguno”: ¿Se puede saber por qué? ¿Le gustaría tenerlos/as más adelante? ¿Dejaría de trabajar por atenderlos o buscaría el apoyo de alguien y de quién? ¿Su trabajo ha influido en la decisión de no tener hijos (as)?
18. ¿Considera que tener hijos/as representa cambios fuertes en la vida? Especifique cuáles.
19. ¿Considera que la maternidad y crianza de las/os hijas/os frena el óptimo desarrollo de las mujeres en las actividades públicas?
20. ¿Usted se dedica a cuidar a alguna persona? ¿padres, hijas/os, personas con necesidades especiales, enfermas/os?
21. ¿Tiene hermanos/as? ¿A qué se dedican?
22. Si tuvo hermanos/as ¿existió alguna diferencia en cuanto a la educación? ¿Diferencias por ser mujer o por ser hombre? ¿Hacían actividades domésticas?
23. ¿Qué estudios tiene?
24. ¿Por qué decidió estudiar esa carrera?
25. ¿Por qué logró estudiar hasta ese nivel y esa área? ¿Quién la/lo apoyó? ¿Hubo obstáculos en el transcurso de sus estudios?
26. ¿Comenzó a trabajar cuando aún no terminaba sus estudios? ¿Por qué?
27. ¿Qué otra ocupación le hubiera gustado desempeñar?
28. Ahora le pediría que pudiera ir haciendo un recuento, en orden cronológico, de los trabajos que ha tenido a lo largo de toda su vida, desde el primero hasta el último.
29. Mientras se desarrolla la entrevista ir identificando los cohortes que se relacionan con eventos como matrimonio, embarazo, cuidado de familiares enfermos o adultos mayores, crianza de los hijos (as). Los momentos en los que dejó de trabajar.
30. ¿Ha tenido obstáculos en su vida laboral?
31. ¿Cuándo comenzó a trabajar en el Instituto Nacional Electoral?
32. ¿Cómo fue el proceso de ingreso al INE?
33. ¿Qué trabajo y cargo tiene actualmente?
34. ¿Cómo califica su trabajo en el INE?
35. ¿Cuáles son las cosas que le gustan de su trabajo y cuáles no?
36. Durante su vida laboral dentro del INE ¿ha sentido o vivido algún tipo de discriminación?
37. ¿Le gustaría tener otro tipo de cargo dentro del INE? ¿Cuál sería? ¿Cree que logrará llegar a tener dicho cargo?
38. ¿Su trabajo ha llegado a interferir en su vida familiar o de pareja?
39. ¿Realiza actividades laborales en su hogar fuera de su horario de trabajo?

40. ¿Considera que su ingreso es proporcional al tipo de trabajo que realiza?
41. ¿Aporta económicamente al hogar? Si es así, ¿qué porcentaje?
42. ¿Cuántas personas dependen de su ingreso?
43. ¿Algún familiar labora en el INE?
44. ¿Qué cargos ha desempeñado?
45. ¿Qué pensó y piensa su familia de su ingreso al INE? ¿Qué piensa su familia nuclear y extendida acerca de que trabaje en el INE?
46. ¿Cuáles son los obstáculos a los que se ha enfrentado en el ámbito laboral?
47. ¿Cuáles han sido los problemas que ha enfrentado en su vida familiar, con el trabajo de la casa y con su desempeño dentro del INE?
48. ¿A qué atribuye que pocas mujeres tengan puestos altos dentro del INE?
49. ¿A qué atribuye que pocas mujeres tengan puestos altos dentro del gobierno federal?
50. ¿Sufrió alguna vez acoso sexual? ¿Cómo se sintió al respecto?
51. ¿Alguna vez sintió o vivió situaciones de desventaja o de discriminación con respecto a otras/os compañeras/os o con respecto a los jefes/as?
52. Si es el caso: Al tener a su primer hijo/a ¿se planteó lo mismo?, o sea, dejar de trabajar, ¿o siguió con el mismo trabajo, con la misma carga de trabajo, los mismos horarios, la misma rutina?
53. ¿Considera que los hombres que tienen hijas/os tienen la misma carga de trabajo?
54. En términos generales, ¿para usted cuáles han sido las principales motivaciones o razones para trabajar?
55. ¿Qué cualidades son importantes para las mujeres que desean acceder a cargos de dirección?

GRACIAS