

**Propuesta para realizar una ruta de  
capacitación en materia de género, no  
discriminación y derechos humanos para el  
personal del Instituto Nacional Electoral**



Realizado por:

Lic. Estela Parra Estrada

Mtra. Gezabel Guzmán Ramírez

Mtra. Jeniffer Mercedes Aguilar Pérez

Dr. Abraham Granados Martínez

## **Resumen**

Este documento ha sido elaborado por un equipo de Consultoría que de forma participativa con el personal del Instituto Nacional Electoral (INE) dio respuesta a la convocatoria INE-022/2015:43-44 emitida por la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del INE, para realizar una evaluación diagnóstica de la capacitación que ha tomado el personal de la Institución desde 2012 a la fecha, con objeto de identificar el conocimiento adquirido y proponer las actividades necesarias en la formación de temas derivados del conocimiento de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación, que permita la adecuada implementación de la política de igualdad institucional.

De esta forma, el presente texto contiene:

- 1) Un informe con el diagnóstico de la capacitación que se ha implementado e implementa en el Instituto en materia de igualdad de género y no discriminación.
- 2) Un mecanismo de seguimiento y evaluación de la capacitación proporcionada, con la medición base.
- 3) Una propuesta de ruta de capacitación para homologar los conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional.

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>10</b>
<b>Informe sobre el diagnóstico de la capacitación que se ha implementado en el Instituto Nacional Electoral en materia de género, no discriminación y derechos humanos .....</b>	<b>14</b>
• <b>Dirección Ejecutiva de Administración</b>	
2013 – Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género	
2014 – Programa de Equidad de Género, No discriminación y Cultural Laboral	
• <b>Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional</b>	
2012 – Programa de Igualdad de Género y No Discriminación	
2013 – Programa de Igualdad de Género y No Discriminación	
2014 – Programa de Impulso a la Igualdad de Género en el Servicio Profesional Electoral	
<b>Observaciones sobre el diagnóstico .....</b>	<b>38</b>
<b>Construcción de una línea base .....</b>	<b>44</b>
• Sugerencias en materia de sensibilización, capacitación y formación por área	
• Sugerencias en materia de sensibilización, capacitación y formación por puesto	
• Esquema de línea base para la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos	

**Resultados del cuestionario para la ruta de capacitación en el INE .....62**

- Rama administrativa
- Servicio Profesional Electoral Nacional
- Conclusiones del estudio sobre la ruta de capacitación en el INE

**Propuesta de ruta de capacitación para homologar los conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional .....92**

Objetivos

Definición de términos (Glosario)

**Etapa 1. Diseño y planeación de estrategia .....112**

**Fase I. Sistematización de fundamentos teóricos y metodológicos**

**Fase II. Planeación estratégica de la intervención**

**Etapa 2. Ejecución de las estrategias .....117**

**Fase I. Operación de las estrategias (recopilación, procesamiento y análisis de la información**

**Fase II. Elaboración de la ruta**

- Grupo de trabajo
- Programa continuo de capacitación
- Vinculación institucional
- Trabajo en la Red Institucional e Interdisciplinaria de Género, No Discriminación y Derechos Humanos

**Etapa 3. Seguimiento y evaluación .....**

**Fase I. Diseño del mecanismo de evaluación y seguimiento**

**Fase II. Medición Base**

**Conclusiones .....126**

**Referencias .....131**

**Anexos .....132**

## **Introducción**

Como parte de los esfuerzos implementados desde diversas instituciones para reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestro país, y con la finalidad de crear un ambiente apto para la democracia donde todas las personas sin importar su situación y condición de vida, puedan vivir en un contexto de igualdad y no discriminación; el Instituto Nacional Electoral -otrora Instituto Federal Electoral- se ha dado a la tarea de implementar proyectos de sensibilización y capacitación con perspectiva de género y no discriminación para las/os servidoras/es públicas/os a través de las dos direcciones encargadas de esta tarea: la Dirección Ejecutiva de Administración y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Este ejercicio corresponde también a los requerimientos del Presupuesto de Egresos de la Federación que ha solicitado, la asignación de recursos etiquetados bajo el Anexo de “Erogaciones para la Igualdad entre mujeres y hombres”. Dicho Anexo, busca incidir en distintos rubros como: salud, empoderamiento económico, educación, acceso a la justicia, formación y capacitación, vivienda, vida libre de violencia, entre otros, con lo que se busca garantizar los derechos humanos de todas las personas.

Cabe mencionar que la capacitación con perspectiva de género es una herramienta fundamental.

De esta manera, el Instituto Nacional Electoral, comprometido con el desarrollo de una política de igualdad, solicitó un diagnóstico sobre la capacitación que se ha implementado en materia de género, no discriminación y derechos humanos, con el objetivo de identificar los logros y las áreas de oportunidad para fortalecer las capacidades de su personal en esta temática.

Como vemos, la capacitación con perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación es una necesidad en los espacios laborales, si bien, es importante tener capacitación sobre temas específicos de las labores realizadas a fin de lograr mayor especialización, es una realidad que la situación en la que viven diversos grupos que sufren discriminación en nuestro país, demanda urgentemente la implementación de acciones que conduzcan a cambios donde prevalezca el principio de igualdad y donde se logre eliminar la brecha de desigualdad por género, por edad, por condición y situación de vida, por etnia entre otros tipos de discriminación que prevalecen en México.

La capacitación para la igualdad de género, no discriminación y derechos humanos es un proceso que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Requiere de voluntad política y el compromiso de las instituciones con el fin de crear una sociedad inclusiva, consciente y competente

para promover la igualdad de todas aquellas personas que sufren o pueden vivir discriminación.<sup>1</sup>

El presente informe muestra un resumen de las actividades implementadas en el Instituto Nacional Electoral por la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), durante los últimos tres años de acuerdo a la información reportada por el mismo Instituto, buscando fortalecer las capacidades del personal y erradicar el hostigamiento y acoso laboral, la discriminación, el fomento a la participación y a una vida libre de violencia para todas las personas.

En este sentido, se presentan los temas trabajados, los contenidos y los años en que se brindaron las capacitaciones. Cabe mencionar que esta información será de gran utilidad para generar un diagnóstico inicial que permita identificar las áreas de oportunidad y los principales retos en materia de capacitación, asimismo, se incluyen los datos entregados por la DEA y la DESPEN, información que permitió construir una propuesta de ruta de capacitación con sus respectivas observaciones y recomendaciones; así, como diseñar un mecanismo de seguimiento a la capacitación y aportar conclusiones al respecto.

---

<sup>1</sup> Para profundizar en este aspecto se puede consultar ONU-Mujeres:  
[http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=317&Itemid=55&lang=es](http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=55&lang=es)

## **Metodología**

El INE es una institución estratégica en nuestro país y esa posición la hace privilegiada para dar cuenta a las instituciones públicas y empresas sobre la importancia de obtener buenos resultados y beneficios, que conllevan a la consolidación de políticas de igualdad, sobre todo en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

Para avanzar en la definición, diseño, puesta en marcha y evaluación de la capacitación con perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos, fue importante realizar un proceso de diagnóstico donde las áreas y actores estratégicos se involucran. Así, el éxito en el cumplimiento del plan de igualdad institucional, será el fortalecimiento de una cultura que garantice la igualdad de trato y oportunidades, como un proceso claro y transparente para todas las personas que colaboran al interior; y al exterior con las personas que atienden, asesoran, informan, a través de la institucionalización del enfoque de género, derechos humanos y no discriminación.

De esta forma, para realizar una evaluación diagnóstica de la capacitación en materia de género, derechos humanos y no discriminación, se debían atender aspectos vitales. Primero, conocer qué se ha hecho al respecto en temas de capacitación en la Institución en cuestión. Para posteriormente, hacer un diagnóstico que dé cuenta de experiencias exitosas, pero también conocer en datos

estadísticos qué personas se han capacitado, de qué sectores, qué distribución genérica poseen. Así, se realizaron las siguientes etapas:

- Etapa I. Se realizó una revisión documental para generar un diagnóstico de la capacitación en el INE en materia de género, no discriminación y derechos humanos, para ello se analizaron los siguientes documentos: a) Informe de cierre de actividades del Programa Equidad de Género, no Discriminación y Cultura Laboral 2014 de la Dirección Ejecutiva de Administración; b) Por parte de la DESPEN, los informes de capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos del 2012 a la fecha y c) El Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género para el Personal de la Rama Administrativa, 2013, así como su reporte de cierre.

Para complementar la información se diseñó y aplicó un cuestionario (ver Anexo 1), el cual se contestó por 689 varones y 550 mujeres (Ver datos del muestreo en el Anexo 2 y resultados del cuestionario a partir de la página 62 de este documento). De esta forma, los resultados de los cuestionarios fueron analizados para generar un panorama amplio sobre el tema. Al respecto es importante mencionar que una vez diseñado el cuestionario, se envió a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para su visto bueno, así, tras los ajustes solicitados, se aplicó a la muestra determinada por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, por lo que el cuestionario estuvo disponible para ser contestado por el personal del INE durante cinco días en la siguiente liga electrónica: : <http://goo.gl/forms/UvgGP7LOj9>

Finalmente, para completar el diagnóstico y como parte de la evaluación de la capacitación proporcionada se solicitaron entrevistas con las áreas encargadas de la capacitación tanto de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional como de la Dirección de Administración y con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

- Etapa II. Para tener un mecanismo de seguimiento y evaluación, se construyó un cuestionario (Anexo 1) como herramienta que permitió evaluar el impacto de la capacitación en el personal del INE, la cual sirvió como información base del tema, pero que además en caso de utilizarse nuevamente, puede arrojar resultados periódicos para su posterior evaluación. De igual forma, se realizó una revisión del catálogo de puesto del Instituto Nacional Electoral, para analizar el tipo de capacitación útil ha recibir, donde es importante tomar en cuenta el rescatar los aprendizajes significativos de la capacitación en el personal de la rama Administrativa y el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- Etapa III. Finalmente para generar un propuesta de ruta para la capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos para el personal del INE, se analizó el diagnóstico realizado, tomando en cuenta que la implementación de la política institucional está diferenciada según el nivel de responsabilidad del personal, el conocimiento y capacidades mínimas necesarias para cumplir con la misma. De igual forma, se tomaron en cuenta las brechas de conocimientos que existen en este tema en el personal de la Rama Administrativa y el personal del Servicio Profesional Electoral

Nacional. La propuesta de ruta procuró incentivar el interés del personal por el aprendizaje en estos temas, generando aprendizaje significativo para lograr aplicar lo aprendido en el ámbito laboral y personal.

**Informe sobre el diagnóstico de la capacitación que se ha implementado en el Instituto Nacional Electoral en materia de género, no discriminación y derechos humanos**

**Dirección Ejecutiva de Administración**

Con el objetivo de impulsar acciones para capacitar al personal del INE en materia de igualdad de género y no discriminación, la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral capacitó durante 2013 y 2014, al personal de la Rama Administrativa con proyectos enfocados en sensibilizar a las/os servidoras/es públicas/os del Instituto acerca de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación y el cambio de paradigmas en la convivencia laboral, familiar y social como eje para la reducción de brechas de desigualdad de género en el país.

El proyecto implementado en 2013 recibió el nombre de ***Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género***, mientras que en 2014 se llamó ***Programa de Equidad de Género, No discriminación y Cultura Laboral***.

Los recursos asignados para ambos años fueron parte de los etiquetados bajo el Anexo de “Erogaciones para la Igualdad entre mujeres y hombres” del

Presupuesto de Egresos de la Federación de las partidas correspondientes a 2013 y 2014 de la siguiente manera:

Cuadro 1

<b>Año</b>	<b>Asignado</b>	<b>Ejercido</b>
2013	\$2'000,000.00	\$1'588,692.45
2014	\$1'198,892.00	\$1'194,644.62

En cuanto a los/as asistentes, las capacitaciones se distribuyeron de la siguiente manera:

Cuadro 2

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2013	2,217	1,813	4,030
2014	1,380	1,032	2,412

Por lo cual se puede inferir lo que se invirtió por persona, lo cual se refleja de la siguiente manera:

Cuadro 3

<b>Año</b>	<b>Inversión por persona</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
2013	394.21	873,978	714,714
2014	495.29	683,503	511,141

Es importante mirar los datos que nos arroja el Cuadro 2 porque es evidente la diferencia en cuanto al número de asistentes en relación a hombres y mujeres. Si lo que le interesa a la instancia es tener impacto en la cultura laboral e impulsar la igualdad al su interior, forzosamente se debe hacer el esfuerzo porque a las capacitaciones asistan el mismo número de hombres y mujeres y paralelamente, se deben generar acciones específicas institucionales que incentiven la participación de aquellos trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones.

Otro dato interesante que arroja el cuadro se refiere a la asistencia total, ya que en 2014 hubo una reducción importante de asistentes y participantes en los procesos de formación institucional en relación a la cantidad de capacitadas y capacitados del 2013 y además tomamos en cuenta de que hubo un incremento en los costos de los servicios del 20% aproximadamente. Puede ser que la diferencia en los costos pueda estar relacionado con el incremento a las actividades de sensibilización en los Estados.

En lo relacionado a los contenidos, ambos proyectos son muy similares; de manera general se enfocan en la prevención, atención y sanción al acoso sexual o laboral, en conceptualizar y explicar los roles de género, en explicar términos básicos para entender la igualdad, la no discriminación y la planeación de programas con enfoque de género al interior del Instituto y en ambos años se replicó la metodología del *Capaciteatro*, explicado más adelante, buscando sensibilizar a través de experiencias lúdicas.

## **2013 - Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género**

De acuerdo al reporte del cierre del Programa Integral de Capacitación con perspectiva de género para el Personal de la Rama Administrativa del 2013, dicho programa surge con el objetivo de impulsar un trabajo que permita lograr la igualdad entre hombres y mujeres, así como la distribución justa de recursos y beneficios para las mujeres en aras de fortalecer su desarrollo personal y colectivo en la sociedad, para el personal de la Rama Administrativa.

Este proyecto desarrolló actividades enfocadas a generar cambios de actitud por parte del personal asistente, creando nuevos paradigmas que permitan una nueva cultura laboral, con equidad y que se encuentre libre de violencia entre las y los servidores públicos de las 32 entidades federativas, así, según el reporte de cierre el Distrito Federal fue la dependencia que tuvo mayor asistencia de personal y Coahuila el Estado con menor número de personal capacitado.

## Presupuesto

El presupuesto asignado para el programa fue de \$ 2'000,000.00 de los cuales se ejerció un total de \$ 1'588,692.45, equivalente al 80% del total asignado.

Cuadro 3

Año	Inversión por persona	Mujeres	Hombres
2013	394.21	873,978	714,714
2014	495.29	683,503	511,141

## Asistencia

De acuerdo a los datos un total de 4,030 personas participaron en las diferentes actividades del programa, sin embargo se desconoce el número real de personas que participaron ya que una persona pudo participar en más de una actividad.

De las personas que participaron el 66% provienen de Órganos Delegacionales (2667) y el 34% de Oficinas Centrales (1363). De los 4,030 capacitados/as, el 55% fueron Mujeres y el 45% Hombres. El total de servidores/as públicos capacitados/as fue 3,555.

Cuadro 4

	Mujeres	Hombres	Total de personas
Oficinas centrales	31%	37%	34%
Órganos Delegacionales	69%	63%	66%

## Contenidos

Las actividades se dividieron en presenciales y virtuales, todas las actividades fueron presenciales excepto un curso en línea.

La implementación de este programa se dio con el acompañamiento del Instituto Nacional de las Mujeres y fue complementado con un curso en línea diseñado y elaborado por el Centro para el Desarrollo Democrático del IFE, que se llevó a cabo en 14 grupos y atendió a 141 personas.

Los eventos se impartieron a personal operativo, a mandos medios y superiores, así como con grupos de protocolo y se dividieron en dos tipos; los de carácter teórico y aquellos lúdicos que buscaban aterrizar los conceptos revisados desde la teoría en experiencias de sensibilización a través de ejemplos concretos y cotidianos para reforzar el conocimiento aprendido en los cursos presenciales.

Para lograr esto se adoptó la metodología del *capaciteatro*, método alternativo de sensibilización para el personal, que se sustenta en la dramatización de un guion literario y es realizado por una compañía teatral. Incluye la diversión, reflexión, análisis, participación y conclusiones educativas que ayudan a las y los espectadores a concientizarse de las situaciones de desigualdad, hostigamiento y acoso sexual que pueden existir dentro del INE.

Entre los temas revisados durante los talleres destacan:

- La perspectiva de género – conceptos básicos e históricos
- Roles de género y sensibilización ante género
- Planificación estratégica con enfoque de equidad de género
- Derechos Humanos de las mujeres
- Igualdad de género
- Acoso laboral
- Construcción de género y redes de apoyo (liderazgo)

## **2014 - Programa de Equidad de Género, No discriminación y Cultura Laboral**

En continuidad a las actividades realizadas en la Dirección Ejecutiva de la Administración, en el año 2013 con el proyecto “Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género”, durante el año 2014 se implementaron actividades en el proyecto “Equidad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral”. Las acciones implementadas replican en gran parte el contenido y la metodología de las reportadas el año anterior.

El proyecto se replicó nuevamente en toda la República en las Oficinas Centrales y Órganos Delegacionales, siendo según se observa en el reporte de cierre, de nueva cuenta el Distrito Federal la entidad donde más personal fue capacitado y el estado de Durango aquél con menor número de funcionarios atendidos.

### **Presupuesto**

El presupuesto asignado para el programa fue de \$ 1'198,892.00 de los cuales se ejerció un total de \$ 1'194,644.62, equivalente al 99.6%.

## Asistencia

Se capacitó a un total de 2,412 personas; de éstas 32 en seminarios, 1931 en cursos presenciales y 449 en *capaciteatro*. Dividido por sexo, 1,032 de los asistentes fueron hombres y 1,380 mujeres, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 5

Mujeres	Hombres	Total
1,380	1,032	2412

## Contenidos

A diferencia de 2013 en los insumos informativos no se especifica de manera puntual la cantidad de horas dedicadas a cada una de las actividades. Sin embargo, puede observarse una réplica de las metodologías implementadas; en 2014 se llevaron a cabo cursos presenciales y en línea dirigidos al personal operativo y de mando de las Oficinas Centrales y Órganos Delegacionales. Igualmente se usó la metodología de *capaciteatro* para reforzar los conocimientos adquiridos y ejemplificar de manera lúdica las situaciones que pueden violentar a las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo a la desigualdad entre mujeres y hombres dentro del Instituto.

Entre los temas vistos destacan:

- Manejo de talento con perspectiva de género
- Igualdad de género y democracia
- Conceptos básicos de igualdad de género
- Hostigamiento y acoso laboral
- Planeación estratégica con perspectiva de género
- Roles de género en el ambiente laboral
- Derechos Humanos de las mujeres
- Sexismo
- Capacidades de las mujeres (liderazgo)

## **Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional**

Como parte de las actividades de actualización permanente, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional implementó el programa de igualdad de género, integrado por cuatro módulos impartidos de manera escalonada de 2012, 2013 y 2014 con carácter obligatorio para los/as integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Durante 2012 y 2013 se implementó el proyecto llamado *Programa de Igualdad de Género y No Discriminación*. Derivado de la transformación institucional consecuente de la Reforma Político Electoral, en 2014 el proyecto cambió al programa *Impulso a la Igualdad de Género en el Servicio Profesional Electoral* y modificó sus contenidos para ir en concordancia con los objetivos generales del Instituto.

## **Presupuesto**

A diferencia de la Dirección Ejecutiva de Administración, la información proporcionada por la DESPEN no reporta las cantidades del presupuesto asignado contra las del presupuesto ejercido. Sin embargo, sí se puede observar un aumento sustancial de los recursos programados de 2013 a 2014, que -puede suponerse- corresponden a las transformaciones institucionales.

Los presupuestos ejercidos para los proyectos fueron, por año:

Cuadro 6

<b>Año</b>	<b>Presupuesto</b>
2012	\$2'000,000.00
2013	\$1'430,000.00
2014	\$4'225,000.00.

### **Asistencia**

El diseño del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación del año 2012 involucró actividades dedicadas a la actualización permanente integrado por cuatro módulos a impartirse de manera escalonada entre el 2012 y 2014 con carácter de obligatorio para todos/as los/as miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, sin embargo en el 2014 se incluyeron otro tipo de acciones dirigidas a un número menor de personas y no se especifica el perfil, ni a qué necesidades responde la capacitación:

Cuadro 7

<b>Año</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2012		472	1674	2146
2013	Módulo I	35	66	101
	Módulo II	469	1681	2150
	Módulo III	472	1683	2155
2014	Primer Trimestre	482	1674	2156
	Segundo Trimestre	273	967	1240

## Contenidos

1. El Programa de Igualdad de Género y No discriminación planteado en el 2012 giró en torno a cuatro ejes principales: la perspectiva de género en la democracia, los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la diversidad y el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia.

La distribución modular se puede ver en el siguiente cuadro en los renglones sombreados.

Cuadro 8

<b>AÑO</b>	<b>ACCIÓN</b>
2012	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia
2013	Módulo II. Perspectiva de Género: Derechos Humanos de las Mujeres
2013	Módulo III. Igualdad entre los géneros y la diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje (Anexo 10:2012)
2013	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia (Anexo 10:2012)
2014	Formador de Coaches
2014	Formación y certificación en Coaching
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Seminario Nacional de Facilitadores
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Programa Nacional de Certificación de facilitadores
2014	Liderazgo inspiracional
2014	Comunicación asertiva y negociación
2014	Perspectiva de género y no discriminación
2014	Módulo IV. Género y violencia: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Anexo 10:2012)

Durante el 2014 se impulsó un programa que incluyó estrategias diferentes. Al realizar un análisis tanto de los objetivos como de las cartas descriptivas no se encuentra una relación implícita o explícita entre los cursos y las temáticas de género, derechos humanos y no discriminación:

Cuadro 9

2014	Formador de Coaches
2014	Formación y certificación en Coaching
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Seminario Nacional de Facilitadores
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Programa Nacional de Certificación de facilitadores
2014	Liderazgo inspiracional
2014	Comunicación asertiva y negociación

Uno de los ejemplos que más llama la atención es que se impulsó un curso de certificación de facilitadores bajo la norma técnica de competencia laboral extendida por el CONOCER denominada: Tutoría de formación en línea a la primera generación de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional que han apoyado en la impartición de asesorías en la modalidad de facilitación para el programa de Desarrollo Profesional, mientras que en CONOCER existe la norma 308: Capacitación presencial a servidores y servidoras públicas en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico que es una norma diseñada expresamente para la capacitación para servidores/as públicas desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

## **2012 - Programa de Igualdad de Género y No Discriminación**

Como parte de las actividades de actualización permanente, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) implementó este programa, integrado por cuatro módulos, los cuales se impartieron de manera escalonada en 2012, 2013 y 2014 con carácter de obligatorio para todos/as los integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional. Durante esta primera fase las actividades se enfocaron en el primer Módulo a: Perspectiva de género, mujeres y democracia.

### **Presupuesto**

El presupuesto asignado fue de \$2'000,000.00 para el ejercicio de 2012

### **Asistencia**

Se contó un total de 2146 funcionarios/as capacitados/as, divididos/as de la siguiente manera:

Cuadro 10

	Mujeres	Hombres	Total
2012	472	1674	2146

### **Contenidos**

El Módulo I tuvo como objetivo proporcionar los fundamentos de la perspectiva de género y su relación con la democracia y no discriminación con la finalidad de ser aplicados de manera individual en el ámbito profesional.

Estos fundamentos consideraron distintos temas referentes al ejercicio de los derechos humanos básicos de las mujeres y la igualdad ante los hombres en lo laboral; desde la revisión de marcos internacionales en la materia hasta conceptos básicos relacionados al trabajo no remunerado, acoso y hostigamiento sexual, así como la revisión de las leyes referentes a la Igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia.

## **2013 - Programa de Igualdad de Género y No Discriminación**

Durante 2013 se dio continuidad a la metodología escalada de implementación de los Módulos II, III y la repetición del primer Módulo para personal nuevo del Instituto.

### **Presupuesto**

Para el ejercicio correspondiente a los Módulos I, II y III en 2013 se asignó un total de \$1'430,000.00. No se cuenta con datos que permitan conocer la diferencia del presupuesto programado contra el ejercido.

### **Asistencia**

Como fue mencionado en un principio, al implementarse actividades correspondientes a tres módulos, la asistencia se registró de manera diferente al año anterior, a saber:

Cuadro 11

<b>Año</b>	<b>Módulo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2013	Módulo I	35	66	101
	Módulo II	469	1681	2150
	Módulo III	472	1683	2155

## **Contenidos**

A lo largo de este periodo se tomaron en cuenta dos tipos de ejes de contenidos, los primeros, son acciones implementadas en los tres módulos que buscan transversalizar la inducción al Servicio Profesional Electoral Nacional con perspectiva de género, capacitando a las/os servidoras/es públicas/os como formadoras/es con enfoque de género y no discriminación. Las actividades reportadas con estos objetivos se replicaron en los siguientes módulos:

### **Módulo I. Perspectiva de género: mujeres y democracia.**

Dirigido al personal de nuevo ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional, replicando el contenido de 2012.

### **Módulo II. Perspectiva de género: Derechos humanos de las mujeres.**

Impartido con el objetivo de identificar el sistema internacional de protección de los derechos humanos de las mujeres y su ámbito de aplicación.

### **Módulo III. Igualdad entre géneros y la diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje.**

Impartido con el objetivo de desarrollar la cultura de igualdad y respeto a la diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje.

## **2014 – Programa de Impulso a la Igualdad de Género del Servicio Profesional**

### **Electoral Nacional**

En 2014 ocurrió un cambio en cuanto a la estrategia de inclusión de la perspectiva de género dentro de la Dirección, como fue mencionado anteriormente, debido a la transformación institucional derivada de la Reforma Político Electoral de ese año. Esto implicó cambios en los contenidos, incluyendo a la dimensión y desarrollo humano dentro de las actividades del programa a través de actividades que tuvieron por objetivo el fortalecimiento de capacidades personales, estableciendo la expansión de las libertades y el bienestar humano como objetivo central de desarrollo, para así lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Por lo mismo, el programa implementado recibió el nombre de *Impulso a la Igualdad de Género en el Servicio Profesional Electoral*.

### **Presupuesto**

A comparación de los años anteriores la implementación del proyecto incrementó su monto programado en más del 100%, llegando a un total de \$ 4'225,000.00.

### **Asistencia**

Las modificaciones en la estrategia y los contenidos durante 2014 dejan un poco difuso el impacto de las actividades enfocadas especial y específicamente en promover la igualdad de género y la no discriminación en las/os servidoras/es capacitados/as. Por esta razón se contabilizaron únicamente las/os asistentes a las actividades que de manera explícita incluyeron la perspectiva de género en su contenido, quedando distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 12

<b>Año</b>	<b>Trimestre</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
2014	Primer Trimestre	482	1674	2156
	Segundo Trimestre	273	967	1240

### **Contenidos**

Al igual que en el reporte de asistencia, en los contenidos se tomaron en cuenta únicamente aquellos que de manera explícita incluyen acciones encaminadas a capacitar a los/as funcionarios/as en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y no discriminación. A continuación se presentan las siguientes actividades:

#### **1. Formador de coaches**

Impartido con el objetivo de desarrollar habilidades y destrezas utilizando técnicas de Programación Neurolingüística para la formación de futuros coaches, logrando mejorar competencias específicas de comportamiento y cambios conductuales a través del aprendizaje de nuevas habilidades cognitivas, reforzando creencias, valores, el potencial de los/as participantes y sus recursos internos para crecer a nivel de la identidad como individuo y en la institución.

## **2. Formación y certificación en Coaching**

Impartido con el objetivo de desarrollar las técnicas de la Metodología del Modelo Factor 4D para desarrollar habilidades que permitan apoyar a otros MSPE en la alineación de los propósitos personales con los institucionales.

## **3. Formadores con enfoque de Igualdad de Género y No Discriminación**

Implementado con la finalidad de continuar la capacitación de los miembros del servicio para que participen como facilitadores en los procesos formativos del Servicio Profesional Electoral Nacional y en los temas de género y no discriminación.

Este proyecto se integró con la realización de dos eventos:

**a. El Seminario Nacional de Facilitadores semestre 2014/1.**

**Periodo de ejecución:** Los días 22 y 23 de abril de 2014.

En el marco de los trabajos del Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el Instituto, se llevó a cabo el Seminario Nacional para Facilitadores (SNF), dichos actores tienen como tarea: atender y dar seguimiento a los/as funcionarios/as del Servicio que integren el círculo de estudio, así como planificar las actividades que se llevarán a cabo durante el periodo de la asesoría, de igual forma, propiciar entre los miembros del Servicio el auto aprendizaje la participación activa y el trabajo colaborativo. De igual forma, deben estar en comunicación permanente con la DESPEN, respecto de inquietudes o sugerencias que surjan en los círculos de estudio, a través de los medios que para tal efecto se indiquen y llevar un control de las actividades que realicen los miembros del Servicio, y las demás acciones que establezca la DESPEN.

**b. Seminario denominado: Programa Nacional de Certificación de Facilitadores 2014/1.**

**Periodo de ejecución:** Los días 2 y 3 de junio de 2014.

El programa nacional de certificación de facilitadores tiene como finalidad certificar bajo la norma técnica de competencia laboral extendida por el CONOCER denominada: Tutoría de formación en línea a la primera generación de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional que han

apoyado en la impartición de asesorías en la modalidad de facilitación para el Programa de Desarrollo Profesional.

#### **4. Liderazgo inspiracional**

Impartido con el objetivo de desarrollar técnicas de Programación Neurolingüística para hacer realidad planes de acción e integración en la neurología del verdadero/a líder, para lograr ser el modelo del líder que inspira.

#### **5. Comunicación asertiva y negociación**

Impartido con el objetivo de desarrollar habilidades para el manejo del lenguaje y conocimiento de los Metaprogramas que influyen en la toma de decisiones para tener óptimos resultados en su comunicación, influencia y negociación.

#### **6. Curso de Género y No Discriminación. Perspectiva de género y no discriminación**

Impartido con el objetivo de que el/la participante analice casos prácticos respecto a la perspectiva de género y no discriminación, para que sea capaz de proponer acciones positivas en su entorno profesional, laboral y social.

A continuación se presenta un cuadro con el número de personas atendidas:

Cuadro 13

AÑO	ACCIÓN	PERSONAS ATENDIDAS	
		Mujeres	Hombres
2012	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia	472	1674
2013	Módulo II. Perspectiva de Género: Derechos Humanos de las Mujeres	469	1681
2013	Módulo III. Igualdad entre los géneros y la diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje (Anexo 10:2012)	472	1683
2013	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia (Anexo 10:2012)	35	66
2014	Formador de Coaches	12	21
2014	Formación y certificación en Coaching	12	21
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Seminario Nacional de Facilitadores	52	17
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Programa Nacional de Certificación de facilitadores	72	22
2014	Liderazgo inspiracional	156	443
2014	Comunicación asertiva y negociación	154	403
2014	Perspectiva de género y no discriminación	273	967
2014	Módulo IV. Género y violencia: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Anexo 10:2012)	482	1674
<b>Total</b>		<b>2661</b>	<b>8672</b>

## Observaciones sobre el diagnóstico

De acuerdo con Dessler (2006) los pasos para llevar a cabo una capacitación eficiente y obtener los mejores resultados son:



### 1. Análisis de necesidades

Para llevar a cabo el diseño de un programa de capacitación resulta fundamental llevar a cabo la detección de necesidades ya que nos permitirá:

- Identificar las habilidades específicas que se requiere fortalecer, introducir, dar a conocer, especializar para el cumplimiento del objetivo.
- Analizar a las personas a las que se dirige la capacitación para asegurarse de que el programa es adecuado para su grado específico de estudios, su experiencia y habilidades, así como sus actitudes motivaciones personales.
- Hacer una investigación que permita el planteamiento de objetivos medibles y cuantificables.

## **2. Diseño de la instrucción**

Reúne todos los elementos necesarios para el diseño de la estrategia de capacitación:

- Objetivos y planes de capacitación
- Recursos técnicos y metodológicos
- Diseño de las modalidades (presencial, semi-presencial, virtual)
- Personas a las que va dirigida la capacitación
- Diseño de las herramientas para el seguimiento y evaluación de la capacitación

Como observamos en el diagnóstico en el caso de la DESPEN se diseñó un programa integrado por cuatro módulos a impartirse de manera escalonada entre 2012 y 2014, “con carácter de obligatorio para todas/os las/os integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional”.

En cuanto a la Dirección Ejecutiva de Administración, no se encuentran datos de capacitación en el año 2012. Aun que diseñó un Programa Integral de Capacitación con perspectiva de género el cual no fue obligatorio para el personal de la Rama Administrativa.

### 3. Validación

Es el proceso mediante el cual se introducen las primeras acciones de capacitación y a partir de los resultados de las mismas en caso de ser necesario se adecuan los contenidos. Después de los resultados del diagnóstico, observamos que tanto en el caso de la DESPEN como de la DEA no se brindaron evidencia de este proceso.

### 4. Aplicación

Según el diagnóstico realizado en el caso de la DESPEN se resume de la siguiente manera:

AÑO	ACCIÓN	PERSONAS ATENDIDAS	
		Mujeres	Hombres
2012	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia	472	1674
2013	Módulo II. Perspectiva de Género: Derechos Humanos de las Mujeres	469	1681
2013	Módulo III. Igualdad entre los géneros y la diversidad a través del uso no discriminatorio del lenguaje (Anexo 10:2012)	472	1683
2013	Módulo I. Perspectiva de Género: mujeres y democracia (Anexo 10:2012)	35	66
2014	Formador de Coaches	12	21
2014	Formación y certificación en Coaching	12	21
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Seminario Nacional de Facilitadores	52	17
2014	Formadores con enfoque de igualdad de género y no discriminación: Programa Nacional de Certificación de facilitadores	72	22
2014	Liderazgo inspiracional	156	443
2014	Comunicación asertiva y negociación	154	403
2014	Perspectiva de género y no discriminación	273	967
2014	Módulo IV. Género y violencia: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Anexo 10:2012)	482	1674
<b>Total</b>		2661	8672

Mientras que en el caso de la Dirección Ejecutiva de Administración, la distribución es la siguiente:

AÑO	ACCIÓN	PERSONAS ATENDIDAS	
		Mujeres	Hombres
2013	6 Eventos dirigidos al personal operativo en 80 grupos	3792	3398
2013	2 Eventos dirigidos a mandos medios y superiores en 23 grupos	208	138
2013	Taller de elaboración de protocolos y taller para el desarrollo del protocolo de acoso y hostigamiento sexual y laboral	30	15
<b>Total</b>		4030	3551

## 5. Evaluación y seguimiento

La evaluación y el seguimiento es la última fase de la capacitación y es en esta fase que se revisan las evidencias del impacto de las acciones

Algunas de las principales formas de evaluación son:

*Reacción:* Documenta la reacciones inmediatas de las personas participantes ante la capacitación.

*Aprendizaje:* Usa recursos para la retroalimentación así como pruebas previas y posteriores para medir lo que han aprendido las personas.

*Comportamiento:* Mide los cambios en términos de comportamiento y actitudes

*Resultados:* Se refiere al cumplimiento de los objetivos.

Se puede observar a partir del diagnóstico que tanto en el caso de la DESPEN como de la Dirección Ejecutiva de Administración no se brindaron evidencias de este proceso.

De acuerdo con los datos analizados se puede concluir lo siguiente:

1. Tanto en el caso de la DESPEN como en la DEA no brindaron evidencia suficiente de la existencia de un programa integral en materia de capacitación en derechos humanos, género y no discriminación a largo plazo.
2. Resulta fundamental conocer las necesidades de capacitación en general del personal del INE tanto de DESPEN como de la Dirección Ejecutiva de Administración para poder llevar a cabo una planeación de acciones adecuada a las necesidades de las personas y de las áreas.
3. En el caso de la DESPEN de acuerdo a los objetivos del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación del 2012, se promovió la aplicación de los cursos a todo el personal, sin embargo no se presentaron evidencias de continuidad en el programa, ni de una detección de necesidades específica por áreas, ni hubo seguimiento.
4. En el caso de la Dirección Ejecutiva de Administración no se cuenta con información de los criterios de selección de las personas que participan en los cursos, y mucho menos una diferenciación de aquellas personas que han asistido a más de una estrategia de capacitación, por lo que el número de personas responde a las personas que han participado en cada evento sin

diferenciar (es decir, una persona puede estar contada más de una vez en caso de asistir a más de un evento).

5. Con referencia a los contenidos objetivos tanto en el caso de la DESPEN como de la Dirección Ejecutiva de Administración no brindaron evidencia suficiente de un modelo teórico-metodológico especializado en género, derechos humanos y no discriminación, en cambio se presentaron acciones aisladas.
6. En cuanto al cumplimiento de los objetivos tanto en el caso de la DESPEN como de la Dirección Ejecutiva de Administración no brindaron evidencia suficiente de la existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones lo cual impide medir el impacto de las mismas, lo cual, es equivalente a navegar en un barco sin brújula.
7. Dentro de los datos presentados por la DESPEN existen iniciativas en el 2014 que dirigen sus objetivos al desarrollo humano más que a los derechos humanos, género y no discriminación y no se recibieron evidencias de la existencia de un puente conceptual entre las temáticas.
8. Los insumos no son suficientes para entender la forma en la que las estructuras de cada una de las direcciones y sus acciones impactan en el ejercicio diario de su trabajo ni en su vida privada.

## **Construcción de una línea base**

### **Sugerencias en materia de sensibilización, capacitación y actualización por área**

Para realizar sugerencias en materia de sensibilización, capacitación y actualización por área en la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos, se consultó el acuerdo del Consejo General del antes Instituto Federal Electoral por el que se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del ahora INE (acuerdo CG241/2013). A partir de éste, rescatamos propuestas para tener una plataforma base desde la cual partir al momento de llevar acabo la capacitación en cada área. Cabe mencionar que varios de los términos aquí presentados pueden ser consultados en el glosario que se coloca más adelante en este mismo texto.

Los temas a trabajar en una línea base o plataforma común por área, son los siguientes:

#### **1. Dirección Ejecutiva Del Registro Federal Electoral**

- Realizar capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.
- Realizar capacitación en torno a inclusión, tolerancia y no discriminación.
- Realizar capacitación sobre derechos humanos y no discriminación.
- Realizar capacitación en comunicación con enfoque de género. La cual podría ser parte de una estrategia, como la campaña: “somos lo que

comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.

- Realizar capacitación sobre género, jerarquía y generaciones.

## 2. Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos

- Llevar acabo especialización en materia de género en los medios de comunicación.
- Reallizar capacitación en comunicación con enfoque de género. De igual forma, podría ser parte de una estrategia, como la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.
- Llevar acabo capacitación en materia de políticas públicas con enfoque de género.

## 3. Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos

- Fomentar la especialización en presupuestos públicos con perspectiva de género.
- Realizar capacitación en materia de género y estadística.
- Llevar acabo capacitación en transparencia con enfoque de género.
- Fomentar la especialización en materia de acciones afirmativas y de igualdad.

#### 4. Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Capacitación Electoral

- Realizar capacitación en materia de educación cívica para la igualdad y no discriminación.
- Ejecutar capacitación sobre género, jerarquía y generaciones.
- Realizar capacitación en comunicación con enfoque de género, nuevamente podría ser parte de una estrategia, como la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.

#### 5. Dirección Ejecutiva de Administración

- Realizar capacitación en políticas institucionales con enfoque de género (conciliación de la vida laboral y la vida personal).
- Ejecutar capacitación en comunicación con enfoque de género, recurrir a la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.
- Realizar capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.
- Ejecutar capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.
- Fomentar la especialización en prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral.
- Realizar capacitación sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.
- Realizar capacitación en el diseño y difusión de políticas incluyentes con perspectiva de género.

## 6. Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

- Realizar capacitación en políticas institucionales con enfoque de género (conciliación de la vida laboral y la vida personal).
- Ejecutar capacitación en comunicación con enfoque de género, recurrir a la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.
- Realizar capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.
- Realizar capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación
- Fomentar la especialización en prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral.
- Realizar capacitación sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.
- Realizar capacitación en el diseño y difusión de políticas incluyentes con perspectiva de género.

## 7. Unidad Técnica de Planeación

1. Realizar capacitación en transversalización de la perspectiva de género.
2. Ejecutar capacitación en presupuestos sensibles al género.
3. Realizar capacitación en comunicación con enfoque de género, se puede utilizar la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.

#### 8. Consejos Distritales

1. Realizar capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.
2. Ejecutar capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.
3. Capacitación en comunicación con enfoque de género, se puede utilizar la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.

#### 9. Consejos Locales

1. Realizar capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.
2. Ejecutar capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.
3. Realizar capacitación en comunicación con enfoque de género, se puede utilizar la campaña: “somos lo que comunicamos”, donde se da cuenta que lo aprendido en temas de género, no discriminación y derechos humanos puede ser hablado, transmitido y mostrado en nuestra práctica cotidiana.

## **Sugerencias en materia de sensibilización, capacitación y formación por puesto**

De igual forma, para construir una plataforma base desde la cual realizar la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos se recomienda lo siguiente.

Cabe mencionar que el catálogo consultado está escrito en masculino, es decir, no posee un lenguaje incluyente. Sin embargo, en este texto se maneja un lenguaje no sexista y se recomienda se hagan las modificaciones pertinentes al catálogo de puestos de la Dirección del Sistema Profesional Nacional.

### **1. Dirección Ejecutiva Del Servicio Profesional Electoral Nacional**

Dado que existen una gran diversidad de puestos de acuerdo al catálogo de puestos de la Dirección del Sistema Profesional Nacional, a continuación presentamos una propuesta dividida en dos partes. En primer lugar, presentamos algunas sugerencias con respecto a las vocalías tanto locales como distritales.

PUESTO	SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN
<p>VOCAL EJECUTIVO/A DE JUNTA LOCAL</p> <p>VOCAL EJECUTIVO/A DE JUNTA DISTRITAL</p>	<p>Liderazgo con enfoque de género.</p> <p>Capacitación sobre género que incluya: definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.</p> <p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p> <p>Capacitación en planeación con enfoque de género.</p> <p>Capacitación sobre estrategias de prevención del agotamiento por estrés laboral (<i>burn out</i>).</p>
<p>VOCAL SECRETARIO/A DE JUNTA LOCAL</p> <p>VOCAL SECRETARIO/A DE JUNTA DISTRITAL</p>	<p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de</p>

	<p>una estrategia somos lo que comunicamos).</p> <p>Capacitación en planeación con enfoque de género.</p>
<p>VOCAL DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CIVICA DE JUNTA LOCAL</p> <p>VOCAL DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CIVICA DE JUNTA DISTRITAL</p>	<p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p>
<p>VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES DE JUNTA LOCAL</p> <p>VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES DE JUNTA DISTRITAL</p>	<p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p> <p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Sensibilización sobre género y geografía (mapeos comunitarios con perspectiva de género).</p>

En segundo lugar y debido a la gran diversidad de puestos se proponen los siguientes temas de capacitación para los niveles de puestos iguales o similares a:

PUESTO	SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN
JEFATURAS DE DEPARTAMENTO	<p>Capacitación sobre género que incluya: Definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.</p> <p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p>
SUBDIRECCIÓN	<p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación .</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p>

	Igualdad de género en ambientes laborales.
DIRECCIÓN	Planeación con perspectiva de género. Fortalecimiento de liderazgos de mujeres. Presupuestos sensibles al género. Igualdad de género en ambientes laborales. Género y comunicación.

Aunque, se recomienda tomar en cuenta las especificidades de cada puesto para cuestiones específicas.

Por ejemplo:

PUESTO	SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN
JEFE/A DE MONITOREO A MODULOS	Capacitación sobre género que incluya: Definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual. Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.

	<p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p> <p>Capacitación sobre género, jerarquía y generaciones.</p>
<p>JEFE/A DE OFICINA DE CARTOGRAFÍA ESTATAL</p>	<p>Género y geografía (mapeos comunitarios con perspectiva de género).</p>

## 2. Dirección Ejecutiva De Administración

De igual forma, dado que existe una gran diversidad de puestos de acuerdo al catálogo de puestos a continuación presentamos una propuesta por nivel de responsabilidad:

PUESTO	SUGERENCIAS DE CAPACITACIÓN
PERSONAL TÉCNICO Y OPERATIVO	<p>Sensibilización sobre género que incluya: Definición de género, diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.</p> <p>Sensibilización sobre inclusión, tolerancia y no discriminación .</p> <p>Sensibilización en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p>
JEFATURAS DE DEPARTAMENTO	<p>Capacitación sobre género que incluya: Definición de género,</p>

	<p>diferenciación entre sexo- género, identidad sexual, orientación sexual.</p> <p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p>
SUBDIRECCIÓN	<p>Capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación.</p> <p>Capacitación en comunicación con enfoque de género (podría ser parte de una estrategia somos lo que comunicamos).</p> <p>Igualdad de género en ambientes laborales.</p>
DIRECCIÓN	<p>Planeación con perspectiva de género.</p> <p>Fortalecimiento de liderazgos de mujeres.</p> <p>Presupuestos sensibles al género</p> <p>Igualdad de género en ambientes laborales.</p>

	Género y comunicación.
--	------------------------

## Esquema de línea base para la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos

De acuerdo a la información analizada tanto de la Dirección Ejecutiva de Administración como de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional se propone establecer como línea base los siguientes ejes temáticos.



Es importante aclarar que esta temática es propuesta como una línea base, sin embargo es recomendable actualizarla cuando menos una vez cada dos años.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta los siguientes niveles de capacitación con algunas recomendaciones:



#### 1. Promoción y difusión:

- a. Diseñar un glosario de términos donde se incluyan los conceptos básicos como: Género, igualdad de género, equidad, derechos humanos, discriminación, entre otros.
- b. Fortalecer las actividades de promoción y difusión a través de mensajes periódicos a través de la intranet.
- c. Diseño de material de difusión a través de carteles, cubos con información colocados en lugares estratégicos como comedores, salas de espera, salas de juntas/ reuniones.
- d. Impulsar una campaña de difusión sobre la importancia del lenguaje incluyente.

#### 2. Sensibilización

- a. El impulso de diferentes estrategias, talleres y pláticas dirigidas a sensibilizar en temas de género, no discriminación y derechos humanos para lograr reflexiones profundas en torno a los temas presentados.
- b. Diversificar estrategias, tanto presenciales como virtuales, que permitan ampliar la cobertura sobre todo en órganos desconcentrados.

### 3. Especialización

- a. Impulsar la especialización en planeación de políticas sobre género, no discriminación y derechos humanos dirigidas a las áreas encargadas de la profesionalización del personal. Ya sea a través de la contratación de un curso exclusivo para el personal del INE o enviando al personal a capacitarse a instituciones de reconocido prestigio como son los programas de género y derechos humanos del Colegio de México, la UNAM, la UAM, entre otras instituciones.
- b. Diseñar un programa de especialización por área y por puestos.
- c. Es importante resaltar que las personas encargadas de este tipo de capacitación deben estar especializadas y formadas en temas de género, no discriminación y derechos humanos.

### **Resultados del cuestionario para la ruta de capacitación en el INE**

## **Rama Administrativa (RA)**

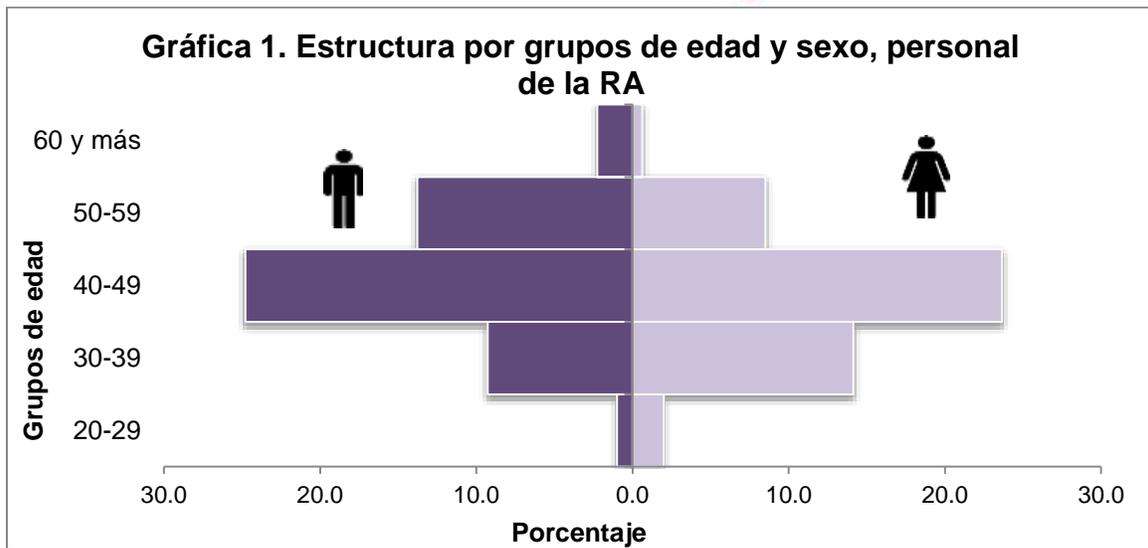
El total del personal de la RA es de 6 617 personas, de las cuales, 3 128 son mujeres, es decir, 47.3% del total de este personal en el INE y 3 489 son hombres, quienes representan 52.7% de la RA. Por su parte, el cuestionario fue contestado por 799 personas de la RA, de las cuales, 408 fueron mujeres (51.1%) y 391 hombres (48.9%). El perfil de las personas quienes respondieron el cuestionario se presenta en el siguiente apartado<sup>2</sup>.

### *Perfil de mujeres y hombres la RA*

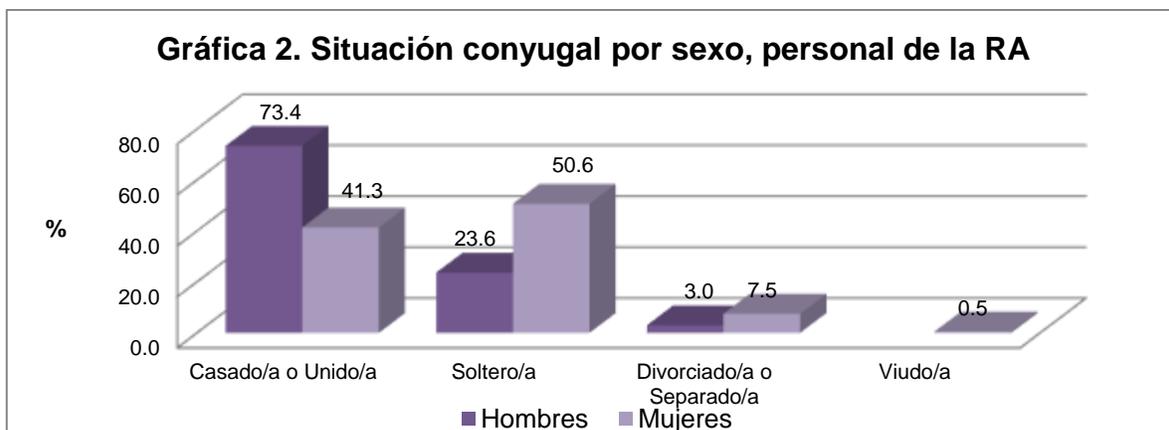
Al revisar la estructura por edad del personal de la RA, se identifica que la mayor concentración se presenta en el grupo de 40 a 49 años, para mujeres y hombres. Sin embargo, los hombres tienen mayor proporción de personal en los grupos de 50 a 59 años y de 60 y más, respecto de las mujeres. Es decir, las mujeres son en proporción más jóvenes respecto que los hombres en el personal de esta RA (Gráfica 1).

---

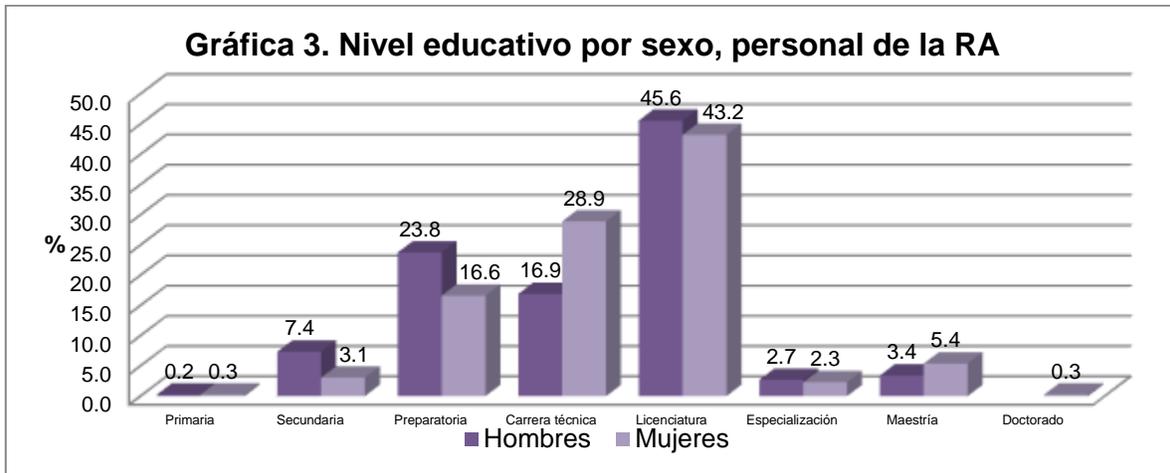
<sup>2</sup> Los datos no especificados se excluyen del análisis y se considera como 100% los datos con información.



La situación conyugal de mujeres y hombres de la RA es relativamente diferenciada. Siete de cada diez hombres están casados y son cuatro de cada diez mujeres quienes también están casadas. En cambio, la mitad de las mujeres son solteras y con esta misma situación conyugal se ubican menos de una cuarta parte de los hombres (Gráfica 2).

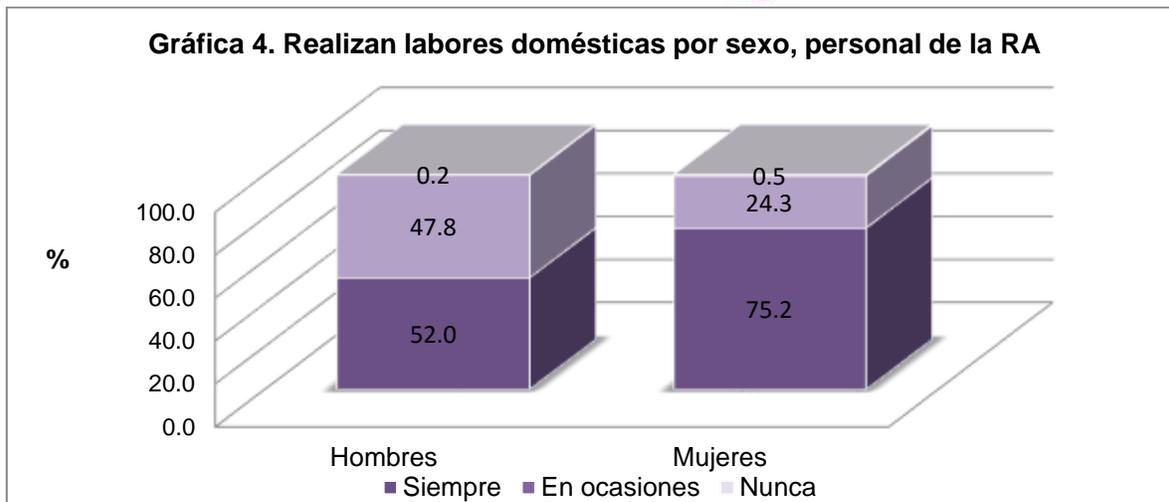


El personal de la RA tiene principalmente un nivel educativo de licenciatura, con este grado académico se ubican 43.2% de las mujeres y 45.6% de los hombres. Por su parte, son más mujeres (28.9%) que hombres (16.9%) quienes cuentan con carreras técnicas (Gráfica 3).



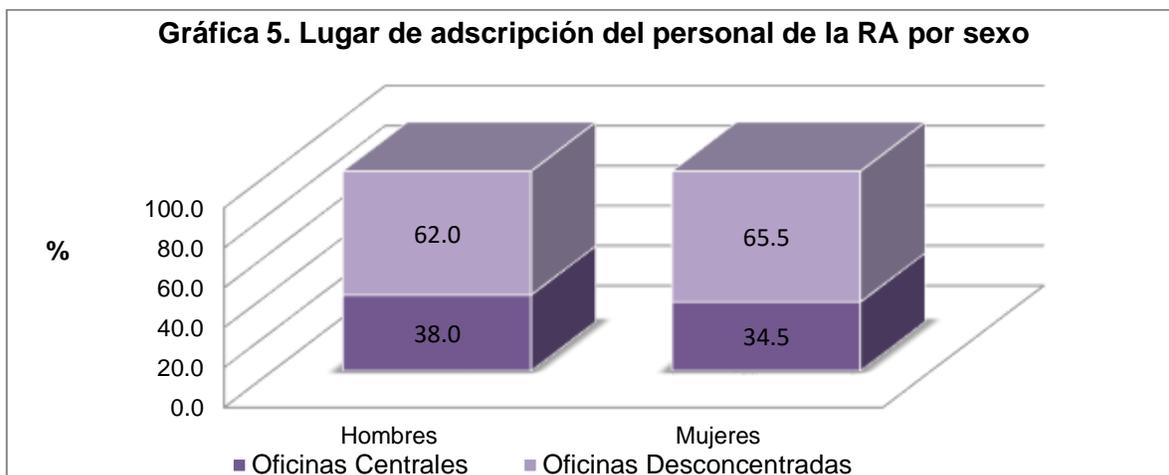
Tres cuartas partes (75.2%) del personal femenino de la RA respondió que realiza siempre tareas domésticas y prácticamente una cuarta parte (24.3%) de este personal dijo que los hace en ocasiones. Por su parte, más de la mitad de los hombres (52.0%) de la RA dijo que realiza siempre tareas domésticas y un poco menos de la mitad (47.8%) de este personal respondió que lo hace en ocasiones (Gráfica 4).

**Gráfica 4. Realizan labores domésticas por sexo, personal de la RA**



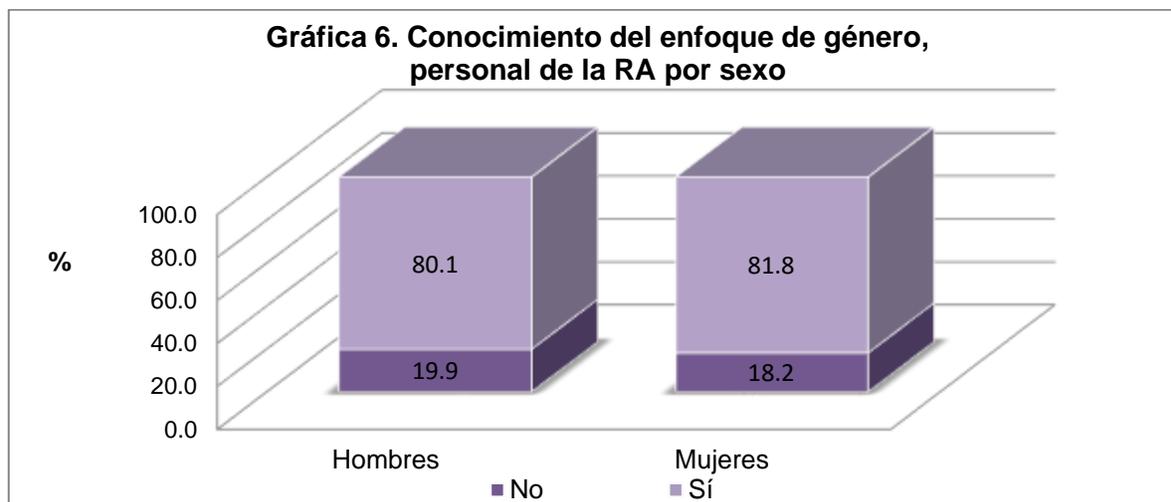
La mayoría del personal de la RA se ubica en Oficinas Desconcentradas, con una tercera parte del total del personal femenino (65.5%) y masculino (62.0%) de la RA (Gráfica 5).

**Gráfica 5. Lugar de adscripción del personal de la RA por sexo**

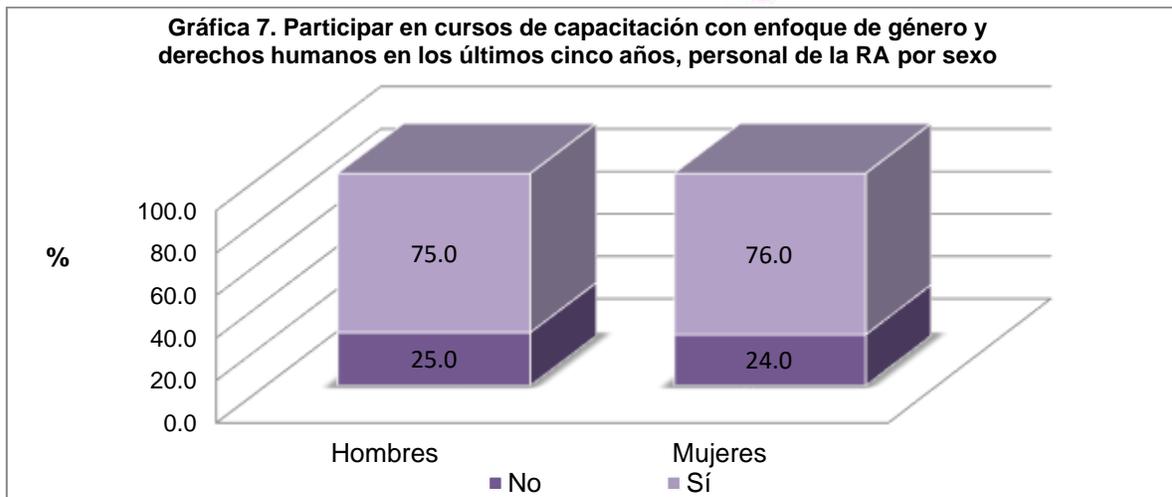


*Principales resultados del cuestionario para el personal de RA*

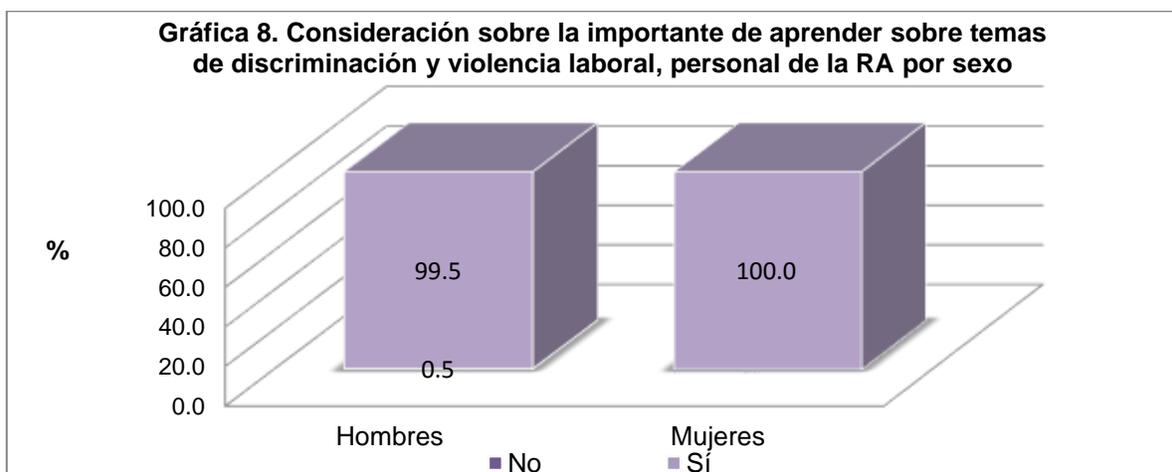
La mayoría del personal que respondió el cuestionario señaló conocer el llamado “enfoque de género”. Fueron más de 80.0% del personal femenino y masculino quienes respondieron que sí tienen conocimiento de este enfoque (Cuadro 6).



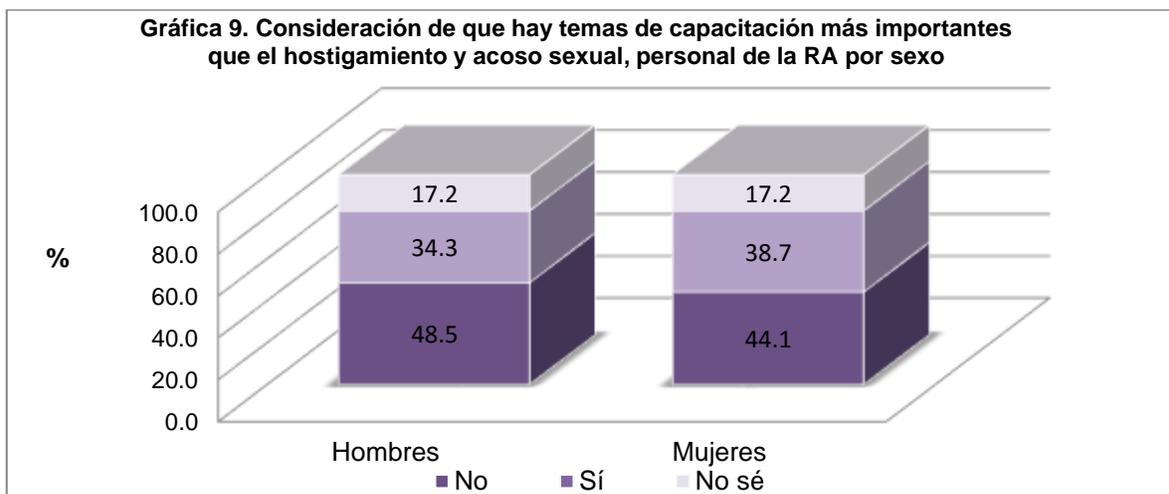
Una cuarta parte del personal femenino (76.0%) y masculino (75.0%) respondió que ha tomado algún curso de capacitación con enfoque de género y derechos humanos durante los últimos cinco años (Cuadro 7).



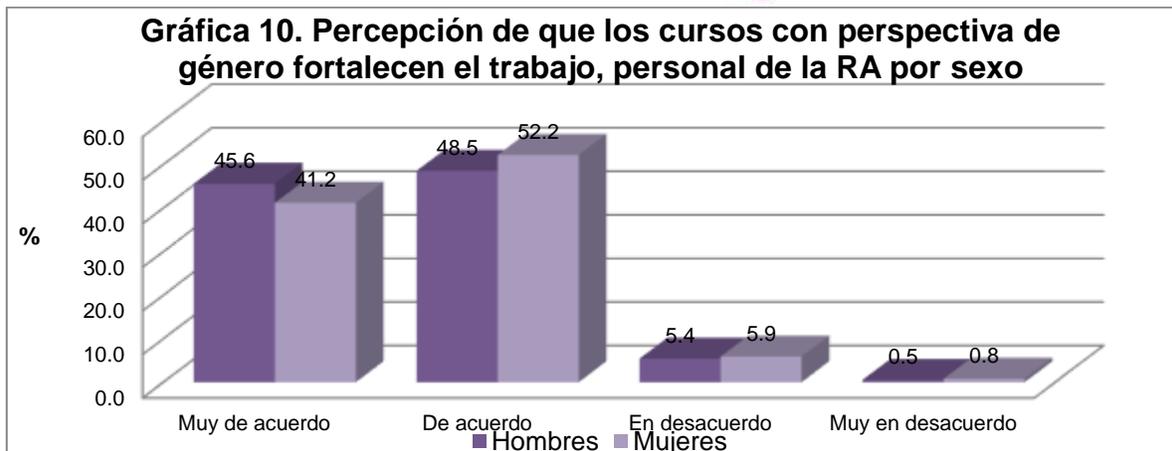
Prácticamente el total de mujeres (99.5%) y todos hombres (100.0%) de la RA consideraron importante aprender sobre temas de discriminación y violencia laboral (Cuadro 8). Lo cual, es evidencia de la pertinencia de estas capacitaciones en el INE.



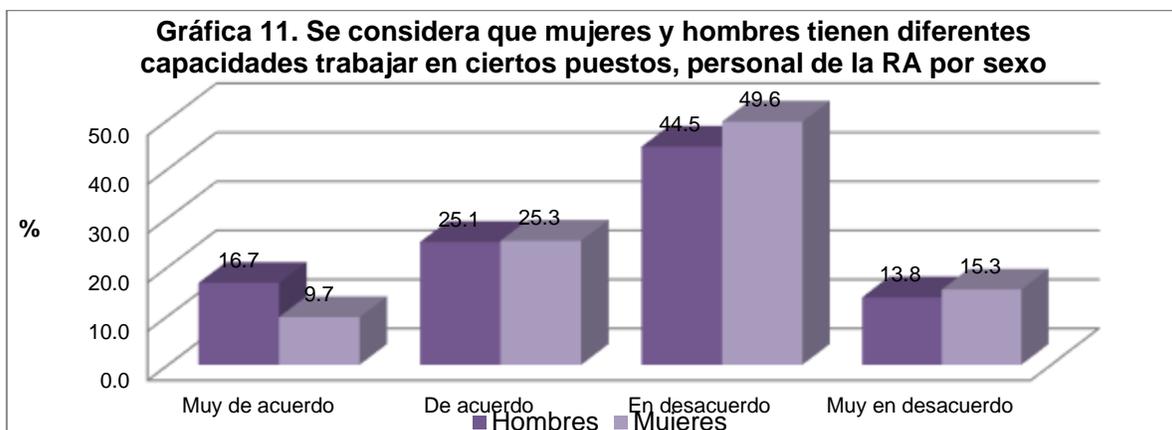
Casi la mitad del personal masculino (48.5%) y menos de la mitad de las mujeres (44.1%) consideran que hay temas de capacitación más importantes que el hostigamiento y acoso sexual. Por su parte, 38.7% de mujeres y 34.3% de hombres no identifican a otros temas más importantes que el hostigamiento y acoso sexual (Cuadro 9).



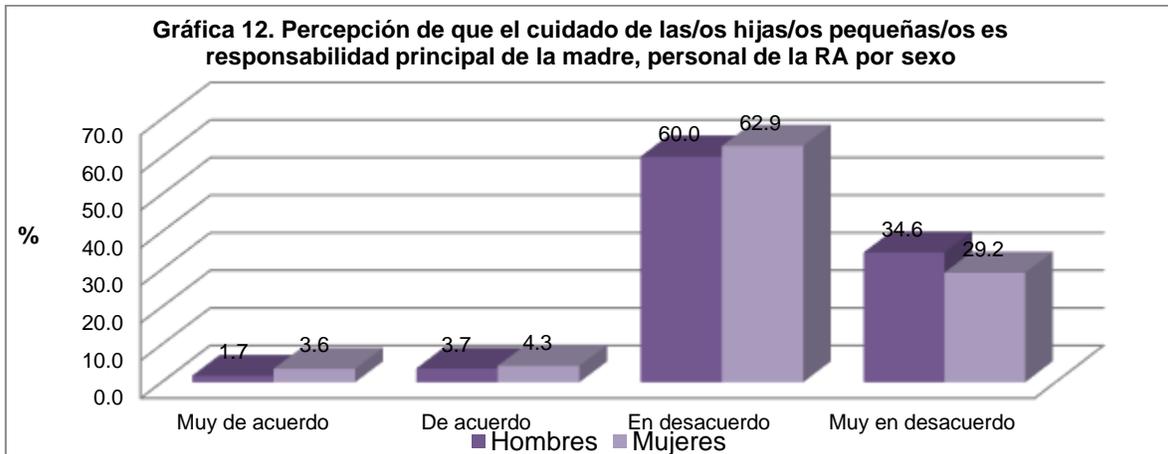
Se tienen una evidente percepción positiva de mujeres y hombres con relación a que los cursos con perspectiva de género fortalece su trabajo, ya que más de 90.0% del personal femenino y masculino de la RA están de acuerdo o muy de acuerdo con esta apreciación (Gráfica 10).



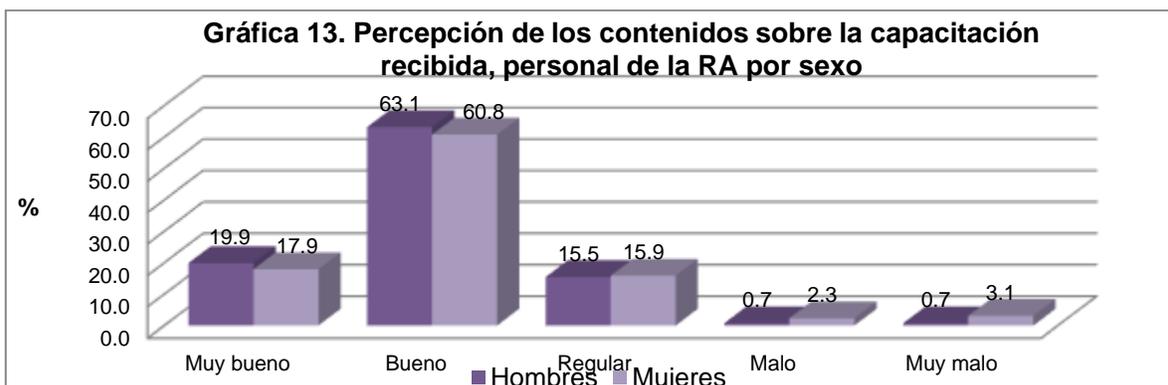
Cerca de la mitad del personal femenino (49.6%) y masculino (44.5%) de quienes respondieron el cuestionario están en desacuerdo en que mujeres y hombres tienen diferentes capacidades que les permiten trabajar en ciertos puestos. Al agregar a la persona que está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, llega a 65.0% de las mujeres y 58.2% de los hombres. No obstante, 35.0% de las mujeres y 41.8% de los hombres consideró estar de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación (Gráfica 11). Lo cual, es relativamente compatible con la idea tradicional de la división sexual del trabajo, donde se asignan tareas a las mujeres relacionadas con lo reproductivo y a los hombres con lo productivo.



Es prácticamente unánime la percepción de que las madres no son las principales responsables del cuidado de hijas e hijos o de las y los pequeños. Fueron más de 90.0% de mujeres y hombres quienes respondieron en desacuerdo y muy desacuerdo con esta responsabilidad exclusiva para las madres (Gráfica 12).



Con relación a la capacitación recibida, se considera que los contenidos son buenos para seis de cada diez mujeres y hombres, y prácticamente dos de cada diez mujeres y hombres les parece muy bueno estos contenidos (Gráfica 13).



Se percibe de parte de la mayoría del personal femenino (76.5%) y masculino (80.6%) que los materiales de apoyo para capacitación recibida es buena y muy buena. Por su parte, son menos de una quinta parte de mujeres (18.2%) y hombres (16.2%) a quienes les pareció regular este material (Gráfica 14).

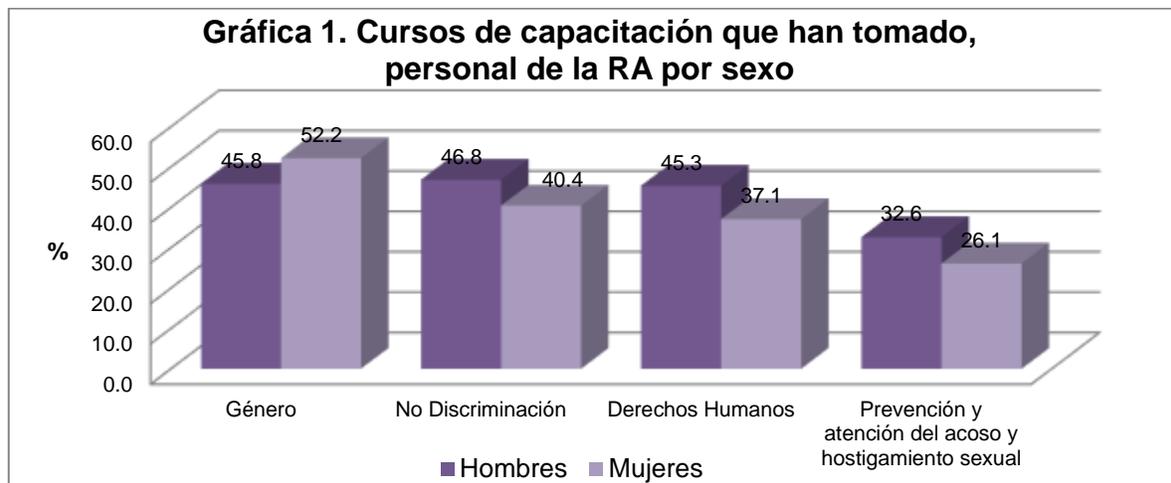


Sobre la metodología utilizada en actividades y dinámicas de apoyo para la capacitación recibida, 74.4% de las mujeres y 78.2% de los hombres dijeron que es buena y muy buena. En cambio, para 21.0% del personal femenino y 18.6% del masculino les pareció con una calificación regular (Gráfica 15).



Así, en relación a la capacitación, se encontraron los siguientes resultados en la Rama Administrativa (RA).

Se identifica que más de la mitad de las mujeres (52.2%) y menos de la mitad de los hombres (45.8%) han tomado cursos de género en el INE. En menor proporción el personal femenino (26.1%) y masculino (32.6%) han participado en cursos de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual (Gráfica 1)<sup>3</sup>.

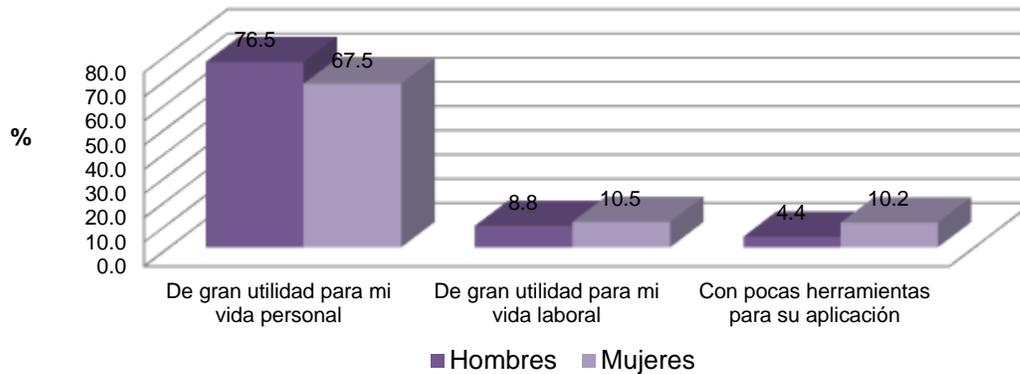


Sobre la opinión relacionada con la capacitación en género, no discriminación y derechos humanos, para una importante proporción del personal de mujeres (67.5%) y hombres (76.5%) han sido de gran utilidad para su vida personal. Sin embargo, para solamente para 10.5% de las mujeres y 8.8% de los hombres ha sido de gran utilidad para su vida laboral (Gráfica 2)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

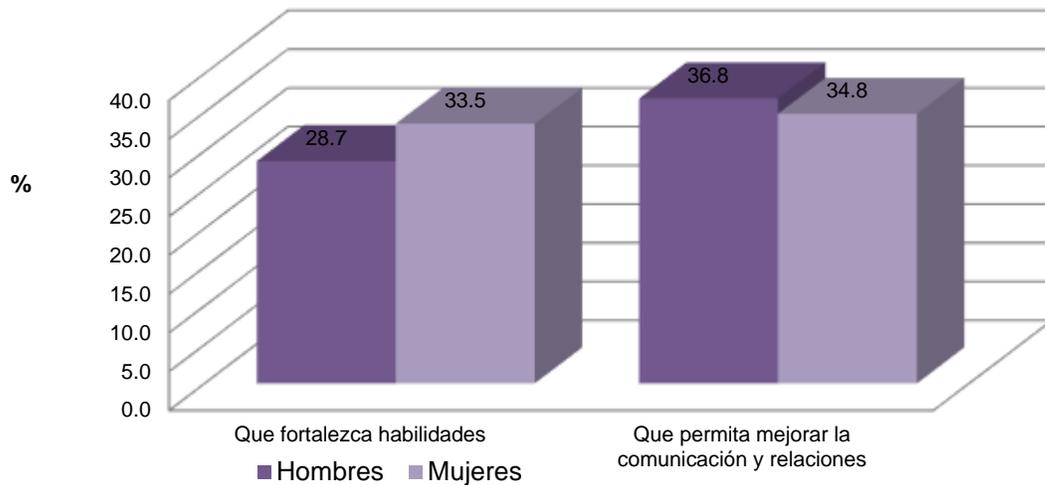
**Gráfica 2. Opinión sobre la capacitación de género, no discriminación y derechos humanos, personal de la RA por sexo**



Se respondió de parte de 33.5% de las mujeres y 28.7% de los hombres de la RA que se requieren cursos que fortalezcan las habilidades del personal. Asimismo, para 34.8% de las mujeres y 36.8% de los hombres respondieron que son necesarios cursos que permitan mejorar la comunicación y sus relaciones (Gráfica 3)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> 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.

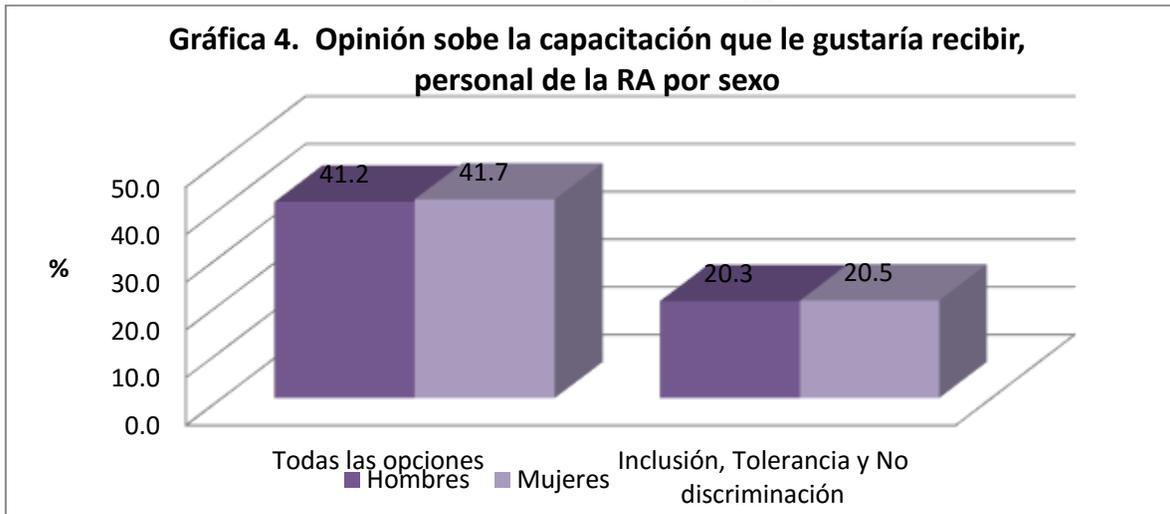
**Gráfica 3. Percepción sobre qué tipo de capacitación se requiere para mejorar el desempeño laboral, personal de la RA por sexo**



Son más de 40.0% del personal femenino y masculino de la RA quienes les gustaría capacitarse en los siguientes temas: género; inclusión, tolerancia y no discriminación; derechos humanos y políticas públicas; prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral; e igualdad de género en ambientes laborales. Asimismo, es relevante que para una quinta de las mujeres y hombres de la RA les gustaría recibir capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación (Gráfica 4)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> 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.

**Gráfica 4. Opinión sobre la capacitación que le gustaría recibir, personal de la RA por sexo**

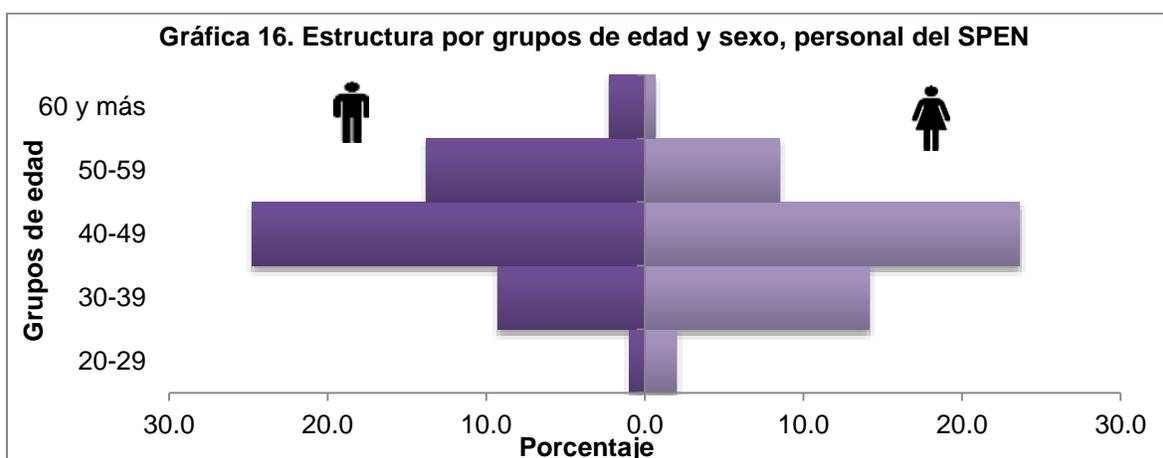


## Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN)

El total del personal del SPEN son 2 208 personas, de ellas, 622 son mujeres, es decir, 28.2% del SPEN y 1 586 son hombres, quienes representan 71.8% del total de este personal. Con relación al cuestionario, lo respondieron 799 personas del SPEN, de las cuales, 142 mujeres, es decir 32.3% del total y 298 hombres, quienes representan 67.7% del total de cuestionarios realizados. A continuación se presenta el perfil de las personas quienes contestaron este cuestionario.

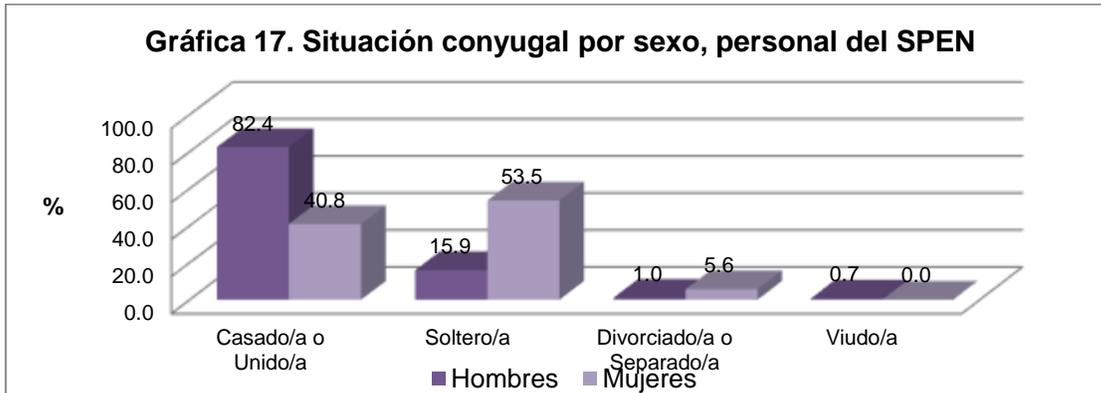
### *Perfil de mujeres y hombres del SPEN*

En mayor proporción el personal del SPEN se concentra en el grupo de edad de 40 a 49 años. Sin embargo, las mujeres tienen una estructura de edad relativamente más joven que los hombres, en proporción más mujeres que hombres se concentran en el grupo de 30 a 39 años. En cambio, más hombres que mujeres se agrupan en los grupos de 50 a 59 años, y de 60 y más años (Gráfica 16).

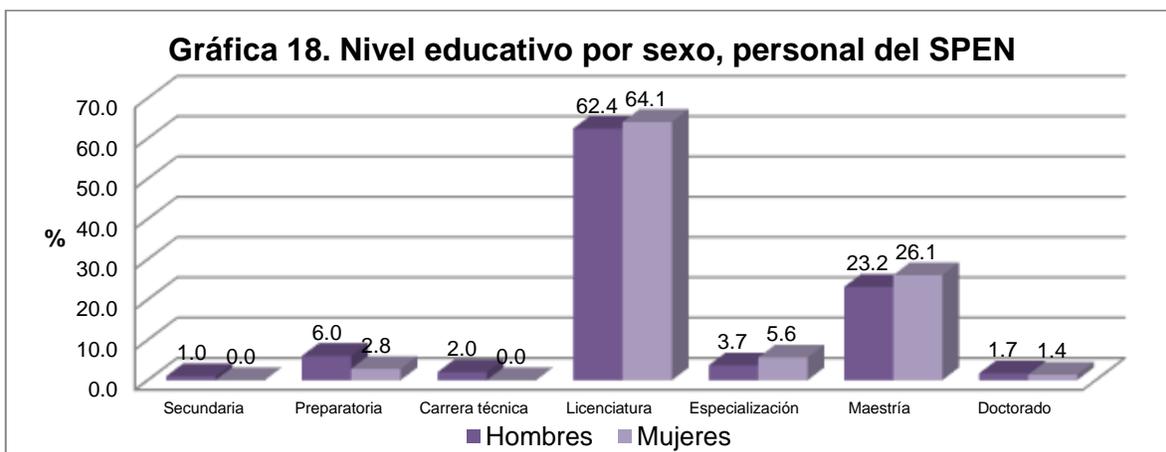


La mayoría del personal masculino del SPEN está casado, son más de 80.0% de hombres quienes tienen esta situación conyugal. Las mujeres presentan una

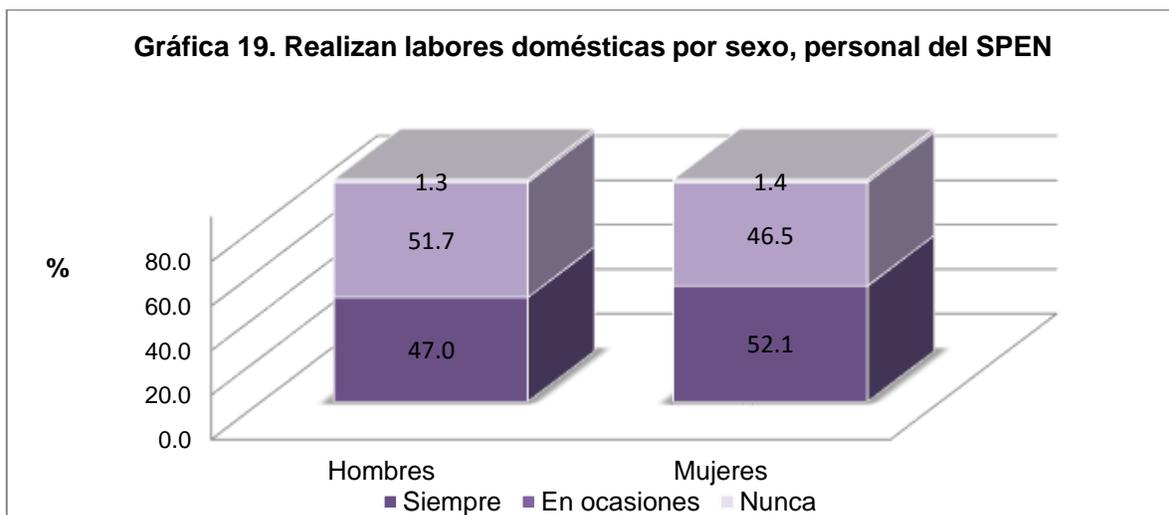
relativa repartición entre casadas y solteras, ya que 53.5% están solteras y 40.8% son casadas (Gráfica 17).



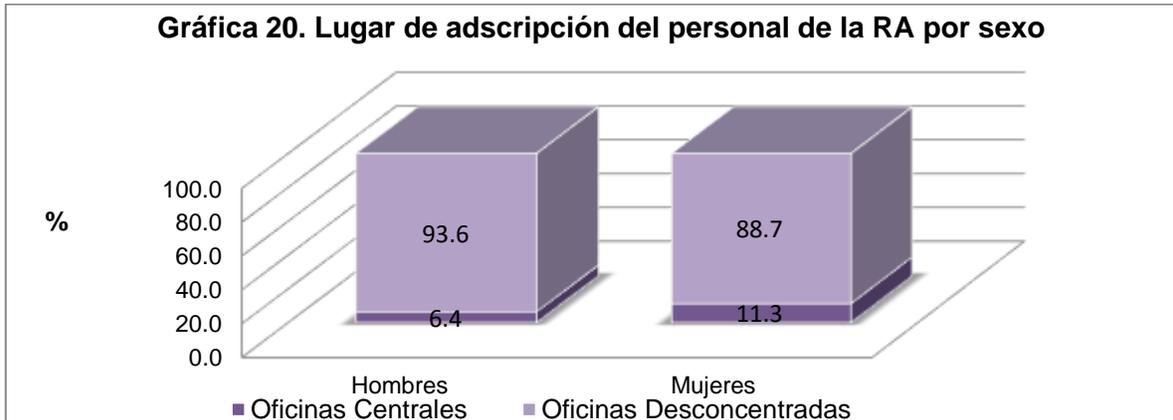
Son cerca de dos terceras partes del personal femenino (62.4%) y masculino (64.1%) del SPEN con nivel educativo de licenciatura. Asimismo, destacan 26.1% de mujeres y 23.2% de hombres con estudios de maestría (Gráfica 18).



Una alta proporción del personal femenino y masculino del SPEN indicó que realiza tareas domésticas. Alrededor de la mitad de mujeres (52.1%) y hombres (47.0%) siempre hacen labores domésticas y prácticamente la otra mitad de este personal realiza ocasionalmente estas actividades, respuesta hecha por 46.5% y 51.7% de hombres (Gráfica 19).

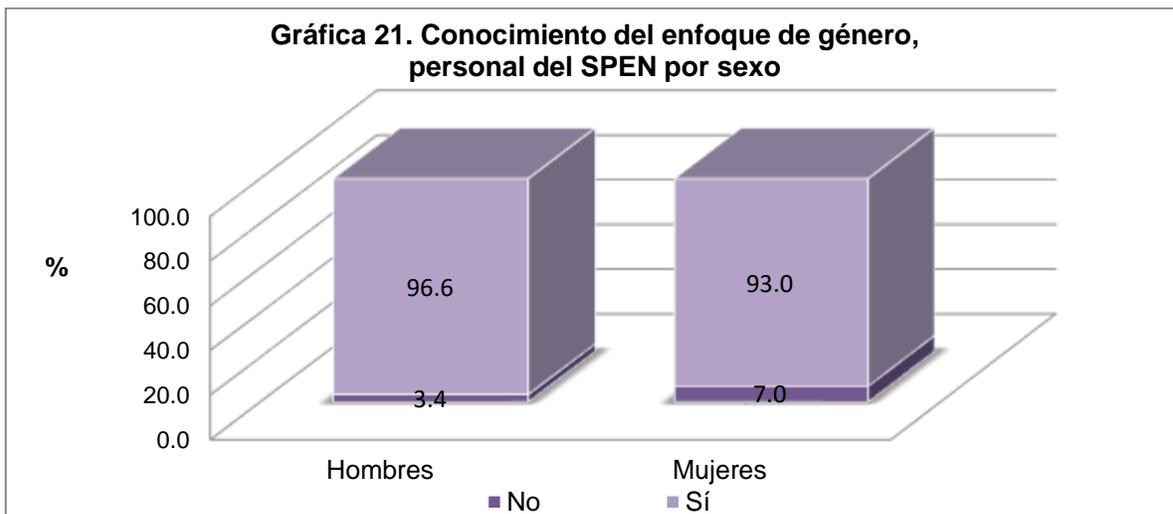


Son aproximadamente 90.0% de mujeres y hombres del SPEN quienes se ubican en Oficinas Desconcentradas del INE (Gráfica 20).

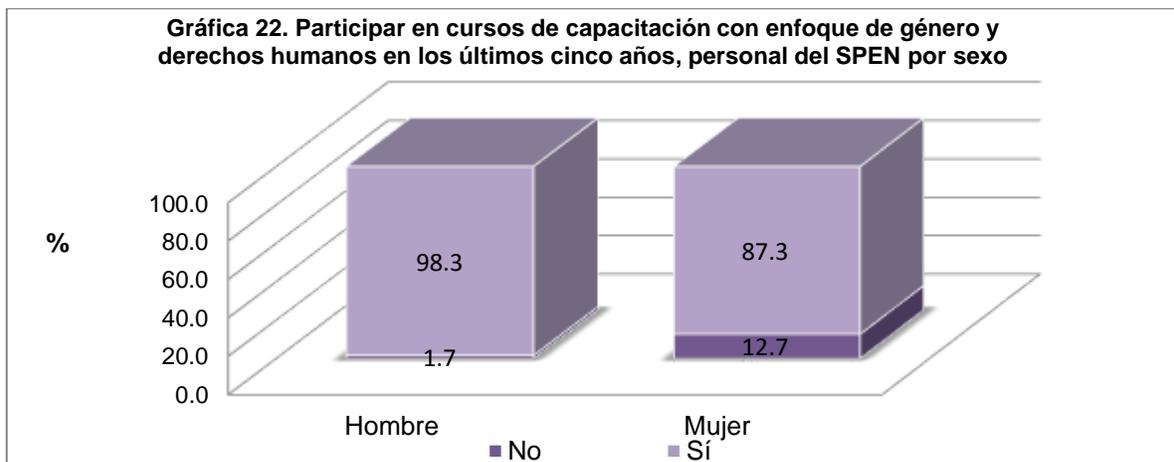


*Principales resultados del cuestionario para el personal del SPEN*

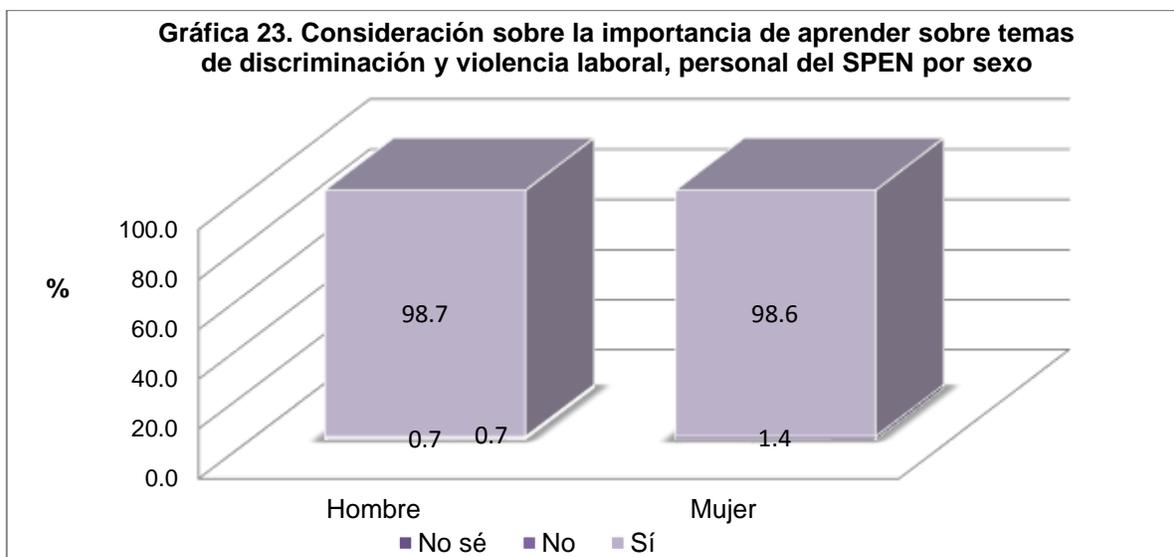
La mayoría del personal que respondió el cuestionario señaló conocer el llamado “enfoque de género”. Fueron más de 80.0% del personal femenino y masculino quienes respondieron que sí conocen este enfoque (Cuadro 21).



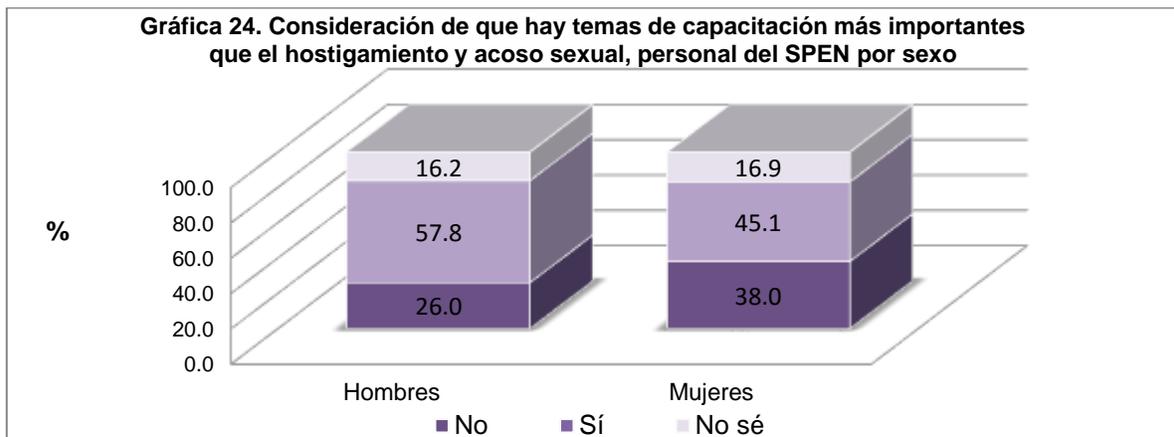
Prácticamente, el total del personal femenino (87.3%) y masculino (98.3%) del SPEN ha tomado algún curso de capacitación con enfoque de género y derechos humanos durante los últimos cinco años (Cuadro 22).



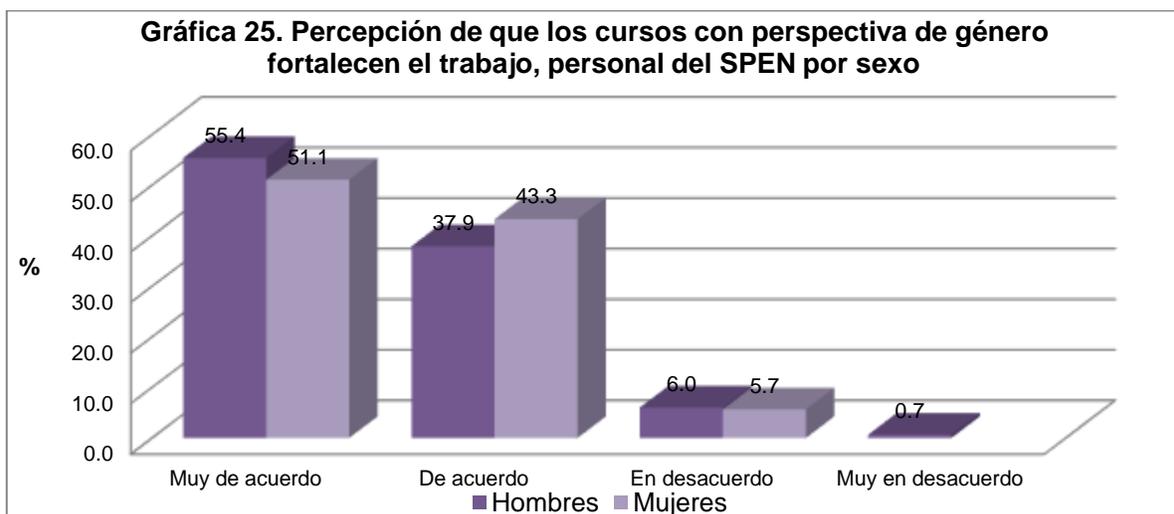
Casi el total del personal del SPEN consideraron importante aprender sobre temas de discriminación y violencia laboral, fueron más 98.0% de mujeres y hombres quienes les pareció relevante esta temática (Cuadro 23).



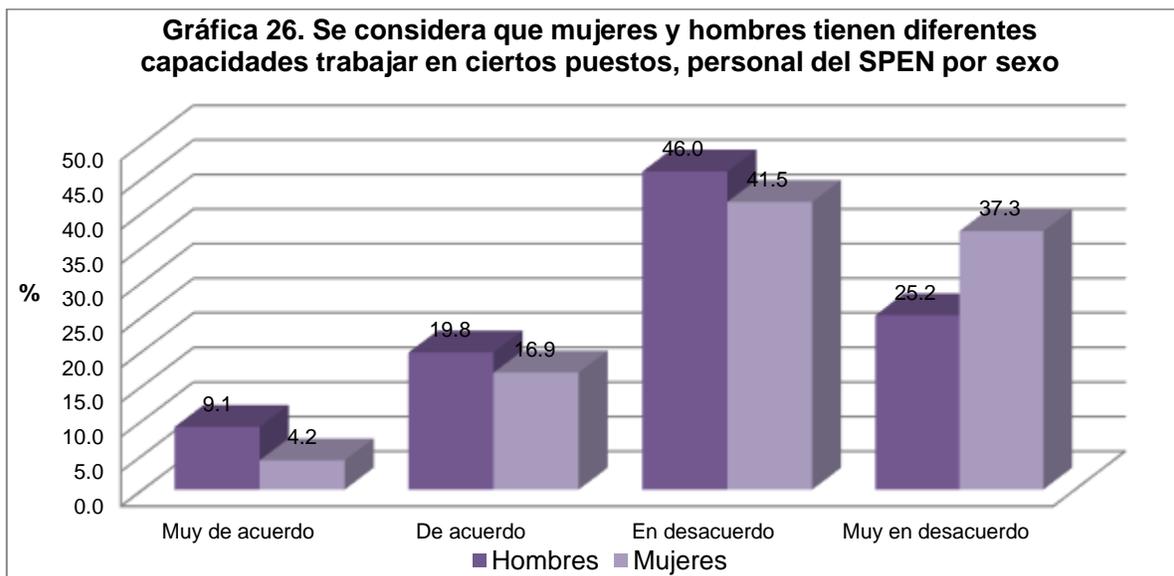
Más de la mitad del personal masculino (57.8%) y menos de la mitad de las mujeres (45.1%) consideran que hay temas de capacitación más importantes que el hostigamiento y acoso sexual. En tanto, 38.0% de mujeres y 26.0% de hombres no identifican otros temas más relevantes que el hostigamiento y acoso sexual (Cuadro 24).



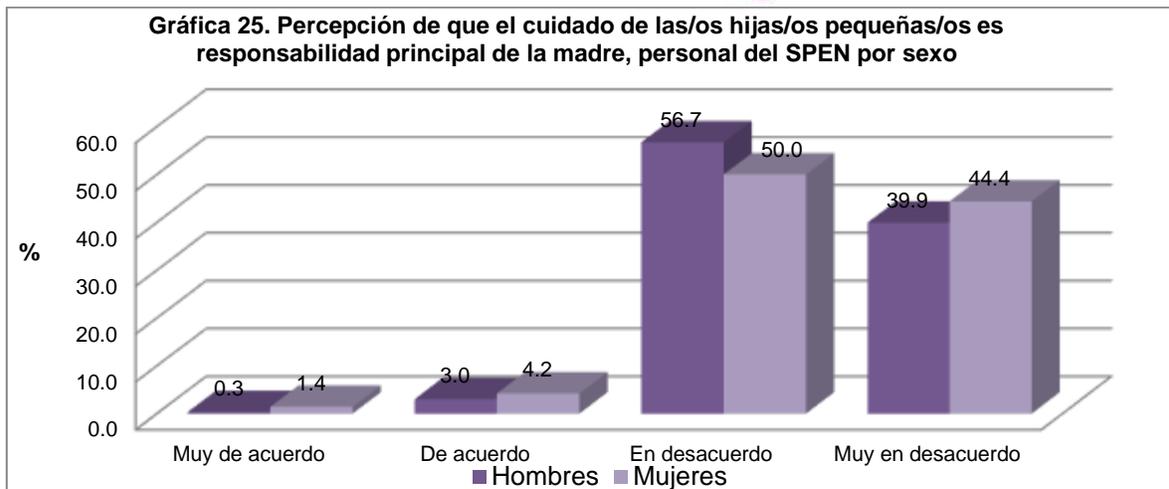
Se registra que más de 93.0% de mujeres y hombres del SPEN están de acuerdo y muy de acuerdo sobre la afirmación de que los cursos con perspectiva de género fortalecen su trabajo (Gráfica 25).



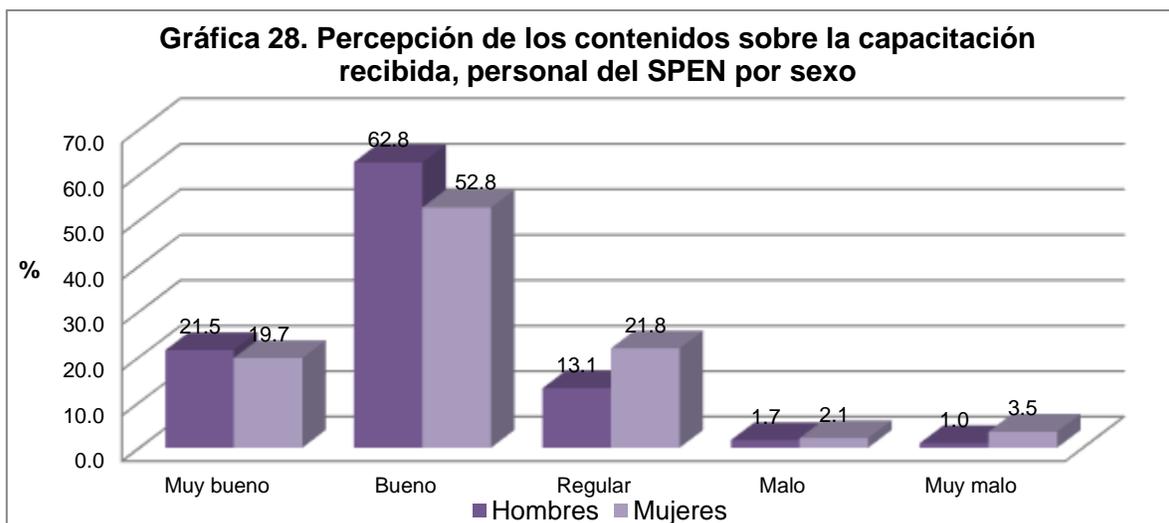
Una amplia proporción del personal del SPEN no considera que mujeres y hombres cuenten con diferentes capacidades que les permiten trabajar en ciertos puestos. Son 78.9% del personal femenino y 71.1% del masculino quienes están en desacuerdo y muy desacuerdo con esta percepción, que asigna tareas socialmente diferenciadas por sexo. Sin embargo, 21.1% de mujeres y 28.9% de hombres respondió que está de acuerdo y muy de acuerdo con esta percepción, considerada como la división sexual del trabajo (Gráfica 26).



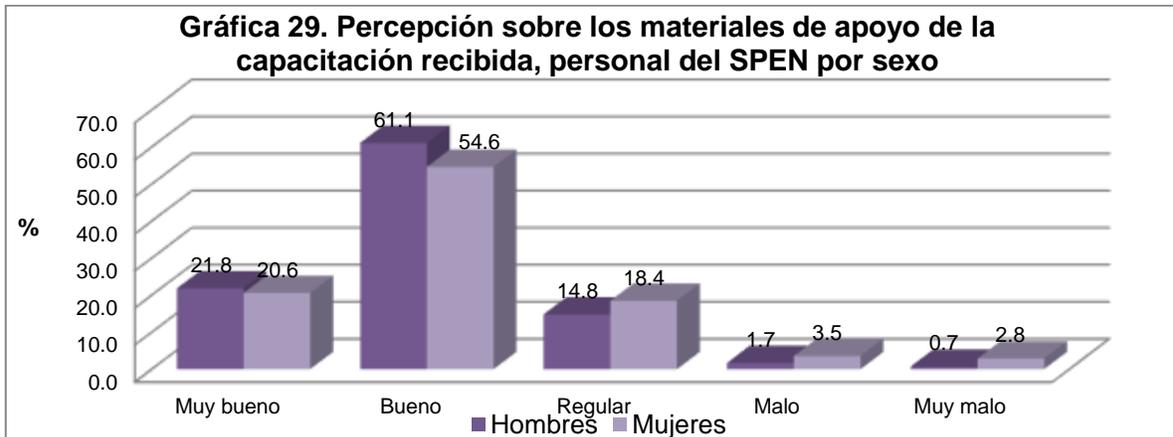
Contrario a la concepción tradicional que asigna responsabilidades casi exclusivas de cuidado a las mujeres. Son más de 94.4% del personal femenino y masculino del SPEN quienes consideran que las madres no son las principales responsables del cuidado de hijas e hijos o de las y los pequeños (Gráfica 27).



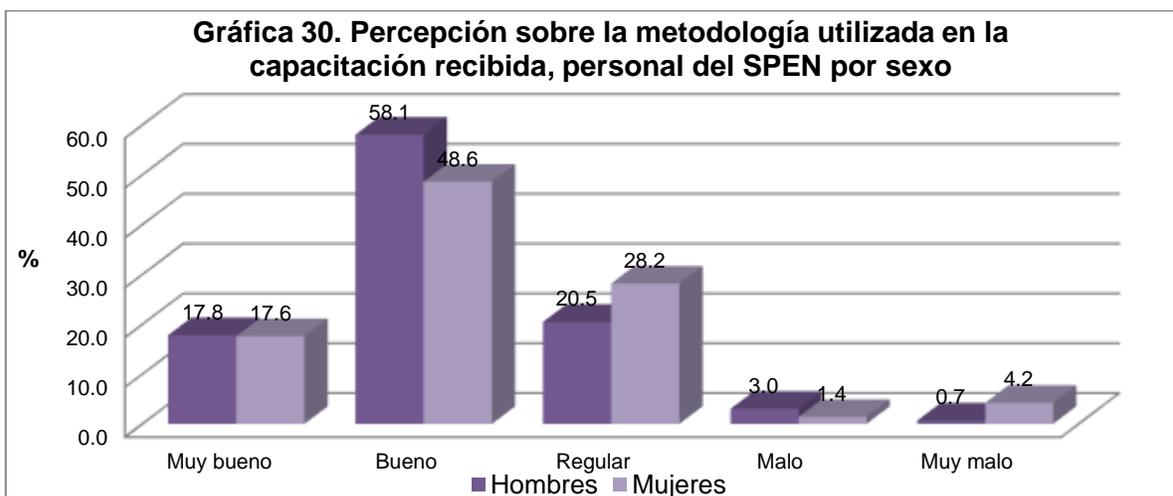
Se considera que los contenidos de la capacitación recibida han sido buenos para 52.8% de las mujeres y 62.8% de los hombres. Por su parte, para una quinta parte de las mujeres (19.7%) y de los hombres (21.5%) han sido muy buenos (Gráfica 28).



Con relación a los materiales de apoyo para capacitación recibida, la mayoría del personal femenino (76.2%) y masculino (82.9%) considera que son buenos y muy buenos. Por su parte, para 18.4% de mujeres y 14.8% de hombres estos materiales los calificaron como regulares (Gráfica 29).

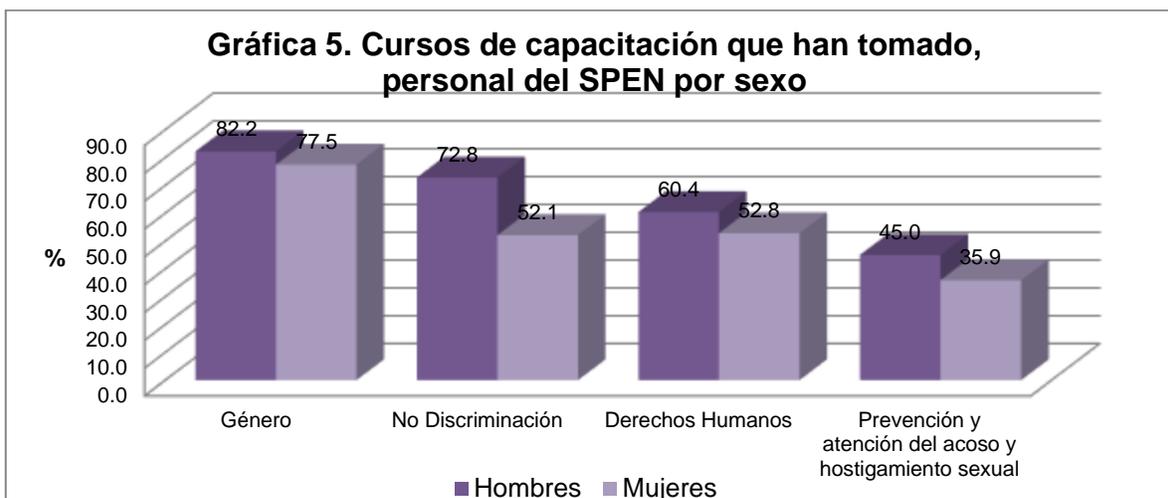


La metodología utilizada en actividades y dinámicas de apoyo para la capacitación recibida fue calificada como buena y muy buena para 66.2% de las mujeres y 75.8% de los hombres. No obstante, para 28.2% del personal femenino y 20.5% del masculino les pareció que fue regular (Gráfica 30).



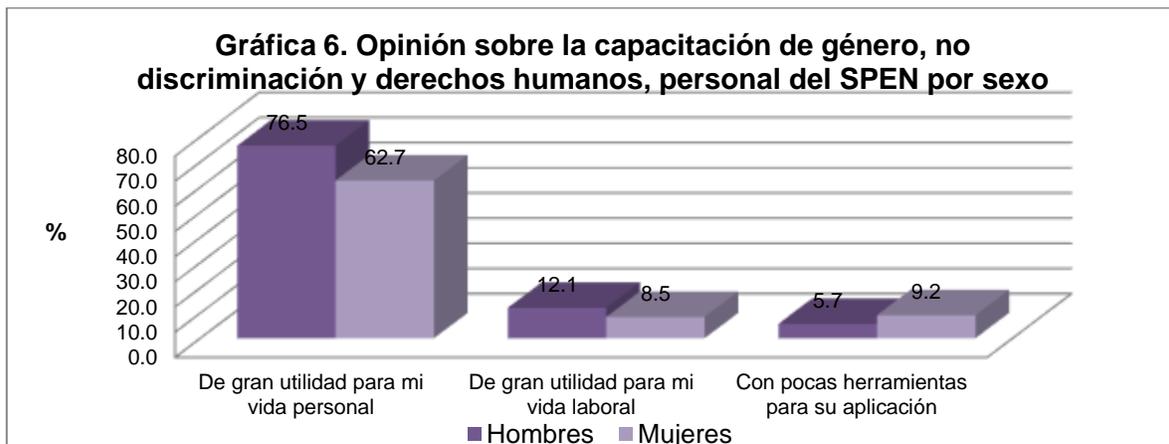
De esta forma en relación a la capacitación el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), refiere lo siguiente.

Una amplia proporción del personal femenino (77.5%) y masculino (82.2%) de personal del SPEN dijo que ha sido capacitado en género. Por su parte, menos personal femenino (35.9%) y masculino (45.0%) han tomado cursos de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual (Gráfica 5)<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> 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.

Es destacable que para 62.7% de mujeres y 76.5% de hombres ha sido de gran utilidad para su vida personal la capacitación en género, no discriminación y derechos humanos. No obstante, solamente para 8.5% de las mujeres y 12.1% de los hombres dijeron que ha sido de gran utilidad para su vida laboral (Gráfica 6)<sup>8</sup>.

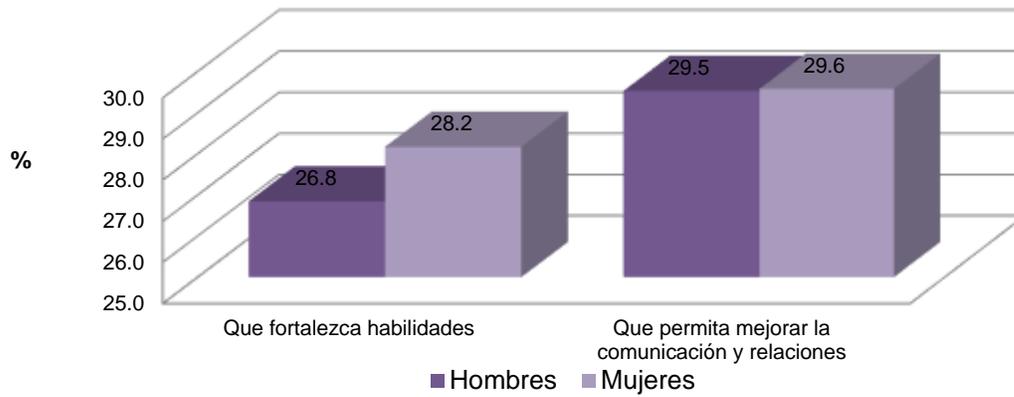


Sobre la necesidad de capacitación en el INE, alrededor de una cuarta parte del personal femenino (28.2%) y masculino (26.8%) del SPEN dijeron que requieren cursos que fortalezcan sus habilidades. Asimismo, 29.5% de las mujeres y 29.6% de los hombres respondieron que son necesarios cursos que permitan mejorar la comunicación y sus relaciones (Gráfica 7)<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

**Gráfica 7. Percepción sobre qué tipo de capacitación se requiere para mejorar el desempeño laboral, personal del SPEN por sexo**



Se identifica que 40.8% del personal femenino y 36.2% del masculino les gustaría capacitarse en los siguientes temas: género; inclusión, tolerancia y no discriminación; derechos humanos y políticas públicas; prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral; e igualdad de género en ambientes laborales. No obstante, es destacable que a 19.7% de las mujeres y 18.5% de los hombres les gustaría recibir capacitación sobre inclusión, tolerancia y no discriminación (Gráfica 8)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> 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 del estudio sobre la ruta de capacitación en el INE**

El personal femenino es relativamente más joven que el masculino en la RA y en el SPEN. No obstante, en el grupo de edad de 40 a 49 años se concentran más de 20.0% del personal femenino y 20.0% del masculino, tanto de la RA como del SPEN.

Por su parte, la mayoría del personal masculino (73.4%), de quienes respondieron la encuesta de la RA, están casados, proporción que se incrementa para el personal masculino del SPEN, con más de 80.0% de hombres casados. Con esta misma situación conyugal están 41.3% de las mujeres de la RA y 40.8% del SPEN, y son más de la mitad de mujeres de la RA (50.6%) y del SPEN (53.5%) quienes están solteras.

El nivel educativo que mayoritariamente tiene el personal del INE es de licenciatura. En la RA son 43.2% de las mujeres y 45.6% de los hombres con esta educación. No obstante, el nivel educativo del personal del SPEN es mayor que en la RA, al agrupar a 62.4% del personal femenino y 64.1% masculino con licenciatura y alrededor de una cuarta parte de mujeres (26.1%) y hombres (23.2%) tienen estudios de maestría.

Es relevante que prácticamente el total (más de 98%) del personal femenino y masculino, tanto de la RA como del SPEN, respondieron que realizan labores domésticas por lo menos ocasionalmente. No obstante, sobresale que en la RA, fueron 75.2% de las mujeres quienes dijeron que siempre hacen estas tareas.

Se identifica el interés en la capacitación sobre perspectiva de género y derechos humanos en el INE. Lo cual, indica la importancia para que en esta institución el personal adquiera capacidad sobre temas en favor de su desarrollo laboral. Del personal de la RA, de quienes respondieron el cuestionario, más de 80.0% de mujeres y hombres conocen el enfoque de género, proporción que alcanza a más 93.0% para el personal femenino y masculino del SPEN con este conocimiento. Asimismo, más de 75.0% del personal femenino y masculino de la RA ha participado en cursos con enfoque de género y derechos humanos durante los últimos cinco años. Datos que se elevan para el personal del SPEN, ya que estos cursos han sido tomados por 87.3% de las mujeres y 98.3% de los hombres en el SPEN.

Casi el total del personal (más de 98.0%) femenino y masculino de la RA y del SPEN reconoce la importancia de aprender sobre temas de discriminación y violencia laboral. En el mismo sentido, más de 83.0% de mujeres y hombres de la RA y del SPEN están de acuerdo o muy de acuerdo con que la perspectiva de género fortalece su trabajo. No obstante, más de 44.0% de las mujeres y 48.0% de los hombres, tanto de la RA como del SPEN, consideran que hay temas de capacitación más relevantes que el hostigamiento y acoso sexual.

Por su parte, es casi unánime la percepción del personal masculino y femenino de la RA y del SPEN de que las madres no son las principales responsables del cuidado de hijas e hijos o de las y los pequeños.

Finalmente, con relación a la capacitación recibida, alrededor de 75.0% de las mujeres y 65.0% de los hombres de la RA y el SPEN califican los contenidos, los materiales de apoyo y la metodología para la capacitación como buenas y muy buenas.

**Propuesta de ruta de capacitación para homologar los conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional**

Según el Instituto Nacional de las Mujeres, la capacitación se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral.

De esta forma, la capacitación en género, no discriminación y derechos humanos, se emplea con frecuencia con los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnica y actitudinales que permitan a funcionarias/os públicas/os aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño, programación, presupuestarios, de ejecución y de evaluación de la políticas públicas. Contribuye a homogenizar referencias conceptuales y términos utilizados en el vocabulario de la institucionalización, lo que redundará en el mejoramiento de la coordinación y consolidación de una red de servidoras y servidores comprometidos con el cambio institucional.

Para que la capacitación tengan un impacto óptimo, se requiere de condiciones institucionales que la respalden, por ejemplo, brindar apoyo a las y los encargados de la capacitación, asegurar la asistencia de las y los participantes y mostrar el interés de la institución para que se difunda y adopte la perspectiva de género en todas sus prácticas.

La capacitación en género distingue tres modalidades didácticas: sensibilización, habilitación técnica y formación. La sensibilización busca que las y los participantes tomen más conciencia sobre las desigualdades de género, la discriminación, la violación a los derechos humanos y sus consecuencias. Para lograrlo, esta modalidad recurre a técnicas participativas que utilizan la experiencia y el contacto emocional como insumos que propicien el aprendizaje y el cambio de conductas.

Cuando la capacitación recurre a formatos educativos cuyos objetivos superan la adquisición de conocimientos para fines puramente prácticos, en aras de procurar el desarrollo de aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, se le denomina formación profesional. En tanto, la habilitación técnica trabaja sobre conocimientos especializados cuya aplicación al trabajo es directa y mediante procedimientos estandarizados.

Independientemente de la modalidad educativa empleada, la importancia de la capacitación de género, no discriminación y derechos humanos, radica en

considerarla como un proceso continuo que facilita la actualización y la acumulación del conocimiento necesario para mejorar el desempeño laboral y profesional. Por ello, la capacitación debe ser una actividad planeada que se sustente en el diagnóstico de las necesidades de conocimientos, habilitación y actitudes de quienes la reciben.

### **Objetivos**

- Diseñar una ruta específica de capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos a partir de las funciones que desempeña el personal de Instituto, en cada uno de sus niveles.
- Investigar cuál es la brecha de conocimiento en estos temas entre el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- Diseñar la ruta de capacitación que permita cerrar esta brecha.

### **Definición de Términos (Glosario)<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> El glosario que aquí se presenta fue construido a partir de la consulta de los siguientes materiales:

A continuación se coloca un glosario como plataforma teórica la cual es importante utilizar para homogenizar los conceptos a emplearse en la capacitación. Cabe mencionar que los términos pueden ampliarse e incluirse muchos más.

### **Acción afirmativa**

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades en una sociedad determinada.

Éstas se originan y desarrollan en Estados Unidos, como un mecanismo tendiente a combatir la marginación social y económica de personas afrodescendientes en los ámbitos laborales y educativos. Posteriormente, estas medidas se extendieron a las mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad, entre otros grupos afectados visiblemente por prácticas discriminatorias.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

---

Glosario de género, del INMUJERES. Consultado en:

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Consultado en:

<http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/ley-de-la-cdhdf/>

Rubin, Gayle (2000). "El tráfico de las mujeres: notas sobre la economía política del sexo". En: Lamas, Marta. (comp.) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Miguel Ángel Porrúa/PUEG; México.

Lagarde Marcela (1994). "La regulación social del género: el género como filtro de poder". *Enciclopedia de la sexualidad*. Consejo Nacional de Población. México.

Connell, Robert (2003). "La organización social de la masculinidad", en *Masculinidades*, Universidad Nacional Autónoma de México; México.

- a) Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiada, las medidas deben cesar o suspenderse.
- b) Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.
- c) Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

### **Brechas**

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

## **Construcción social del género**

El género es una construcción social, la cual se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como al valor que se le asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos, durante los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia.

A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenen y regulan el acceso y control de los recursos.

Se trata de un postulado central de la perspectiva del género, porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades sociales para mujeres y hombres.

## **Derechos Humanos**

Según, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos del Distrito Federal, los Derechos Humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter

cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del ser humano. Los derechos humanos son:

- a) Universales
- b) Inherentes a las personas
- c) Integrales, es decir, que se conciben como un todo indivisible
- d) Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos y conquistas frente del poder público

Los Derechos Humanos son protegidos por las disposiciones de los instrumentos jurídicos nacionales como internacionales. En México, el capítulo de las garantías individuales de la Constitución reconoce el derecho de toda persona, independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia, a gozar de sus derechos fundamentales.

### **Derechos Humanos de las Mujeres**

Se habla de Derechos Humanos de las Mujeres para hacer un señalamiento especial que deriva de la desventaja histórica con que han sido reconocido el

estatuto jurídico y ontológico de las mujeres. Durante el siglo XVIII, cuando estos derechos se cristalizaron con el surgimiento del Estado moderno, las mujeres fueron consideradas seres con una “naturaleza Humana” distinta a la masculina. Con este argumento se justificó la construcción de un doble parámetro en la definición de los derechos humanos de hombres y mujeres, abriendo brechas que han tenido que cerrarse a través de conquistas históricas y las que, a su vez, han facilitado el reconocimiento de la humanidad de las mujeres.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres y que da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reelaborar el concepto de discriminación y señalar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección. Actualmente la Convención forma parte de un sistema de protección de los derechos humanos que supone, para cada país que la ratifique, la armonización jurídica de la legislación nacional con los principios del derecho internacional en esta materia. En este sentido, los alcances de la Convención trascienden el ámbito específico de la igualdad de género para convertirse en un hito que beneficia de forma universal a muchos grupos humanos.

### **Desigualdad de género**

Según el Instituto Nacional de las Mujeres, la desigualdad de género se refiere a la distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera de esfera privada y los hombres, a la esfera

pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

### **Discriminación**

De acuerdo con el Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Esta definición concuerda con la de la CEDAW, en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

La discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público, En el familiar, la violencia de género, la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades domésticas, las prácticas sexistas en relación con le educación de las niñas y la preferencia masculina para heredar, son algunos de los factores que contribuyen a discriminar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos. En el ámbito público, la

discriminación ocurre a través de formas directas de violencia en la comunidad, la escuela y el trabajo, así como de la ceguera de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para procurar la equidad de género.

Uno de los conceptos relacionados con la erradicación de las condiciones de discriminación de las cuales han sido víctimas las mujeres -entre otros grupos sociales, como las personas con discapacidad, de origen étnico diverso, por mencionar algunos- es el conocido como discriminación inversa o positiva, que en Estados Unidos se le denomina, acción afirmativa. El término alude, de manera crítica, a las diversas conceptualizaciones de la acción afirmativa como un dispositivo legal y político para la promoción de la calidad de vida de ciertos grupos humanos tradicionalmente discriminados en una sociedad particular.

El proceso de construcción institucional y legal de una política específica y explícita contra la discriminación en México no va más allá del año 2001. En ese año, se hizo una adición a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que se adopta el principio de no discriminación en el país. Luego, en 2003, se aprobó la Ley Federal para Prevenir la Discriminación y en ese mismo año, se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

### **Equidad de Género**

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad en las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a

una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Así, las políticas de equidad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen cambios en la configuración socio-cultural de las relaciones de poder. Ello es especialmente necesario en el caso de la equidad de género cuyas exigencias suponen cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo. Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

## **Género**

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Scott, define el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres

construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Una manera de definir el género es entendiéndolo como el conjunto de cualidades biológicas, físicas, sociales, económicas, psicológicas, eróticas, políticas, culturales asignadas a los individuos según su sexo. Otra forma de precisar lo que es el género, es entendiéndolo como una forma de referirse a la organización social y jerárquica de las relaciones entre las personas de ambos sexos. Esta racionalización de la diferencia sexual, considera a “la naturaleza”, o sea, a la biología, como el origen y la razón de la situación de subordinación de las mujeres. Cuando ese modelo se confronta con la oposición naturaleza-cultura, a lo femenino le corresponde la característica de “lo natural” y a lo masculino la de “lo cultural”. La disparidad, las jerarquías, los espacios, las actividades y las relaciones que caracterizan a los géneros son obligatorios y compulsivos en grados distintos para las personas, pero no por ello naturales (Lagarde, 1994).

Así, cada sociedad posee su propia organización genérica, aunque existen múltiples coincidencias interculturales. Los principios estructurales de ésta operan de forma articulada y conforman un todo con los otros principios de la organización social. La asignación de género es un proceso cultural complejo cuya incidencia se manifiesta

en todas las dimensiones de la vida humana. La organización genérica de cada sociedad es el sistema jerarquizado de las relaciones que se dan en su seno, es decir, la estructuración de los poderes y de los dominios deseables y posibles en ella. Sin embargo, las condiciones históricas no califican la circunstancia del sujeto. Son muchos modos de vida y concepciones, en los que se desarrolla la vida cotidiana de las mujeres y de los hombres. Se componen de: a) las actividades del sujeto, b) las relaciones en las que el sujeto está inmerso y c) las normas que determinan al sujeto y los poderes que posee.

De esta forma, el género se emplea también para designar las relaciones sociales entre los sexos y resalta los aspectos relacionales de las definiciones normativas de la feminidad y de la masculinidad (Connel, 2003).

Los estilos prevalecientes respecto a la vida familiar y la crianza de los hijos tuvieron mucha influencia en múltiples instituciones económicas y políticas. Sin embargo, la perspectiva de género permitió mostrar que las interacciones entre las personas se generan dentro de un sistema social dado y que los tipos sociales que de ellas resultan no pueden entenderse como simples divisiones binarias o reflejos de las diferencias sexuales biológicas.

Por eso, las fronteras del género son movibles y negociables, pues operan no sólo en la base material de la cultura sino también en el mundo imaginario del individuo. Se transmiten de manera implícita a través del lenguaje y de otros símbolos.

Por ende, el género es una forma de denominar las “construcciones culturales” en las que todos los individuos estamos insertos y se refieren a la creación social de

ideas sobre los roles esperados para mujeres y hombres. Scott, señala que el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado.

Por otra parte, Gayle Rubin (2000:37) ha llamado a esa parte de la vida social el “sistema de sexo/género”, entendido como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas. Al nivel más general, la organización social del sexo se basa en el género, la heterosexualidad obligatoria y la constricción sexual femenina.

Ahora bien, los individuos se encuentran en procesos de aprendizaje continuo que reflejan y refuerzan estos paradigmas. Es así como las mujeres se ubican en torno del cuidado de la familia y el espacio que les corresponde es el privado, mientras que a los hombres se les relaciona, en general, con la razón y la cultura, expresándolas en el ámbito público.

## **Igualdad**

El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que, al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de una estado de

cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.

Cuando se hace referencia a la idea de igualdad tenemos: la igual dignidad de todo individuo, la igual participación, igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en las condiciones materiales de vida y la igualdad de oportunidades.

Así, la igualdad implica una combinación de aspectos constitucionales y de justicia distributiva. Por un lado, será necesario tener en cuenta aspectos procedimentales, tales como proscribir limitaciones arbitrarias contra las oportunidades y porta, definir los principios básicos a través de los cuales dichos procedimientos se harán realidad.

La igualdad presupone también la misma asignación de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales requiere, por su parte, normas equitativas de asignación, esto es, por ejemplo, privilegios para los económicamente más frágiles.

De la misma forma que la igualdad de género, la igualdad parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

De acuerdo con el Artículo 6º de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

### **Lenguaje sexista**

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

### **Perspectiva de Género**

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan

no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite conocer y entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está naturalmente determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- a) Redistribución equitativa en las esfera de lo público y lo privado, de las actividades entre los sexos
- b) Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los/as enfermos/as y las tareas domésticas
- c) Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad
- d) Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar la idea de la neutralidad de las políticas

en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo superando las visiones fragmentadas que las consideran grupos vulnerables o ciudadanos de segunda categoría.

### **Transversalidad**

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se la ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi y adoptada como estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalización es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar

coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

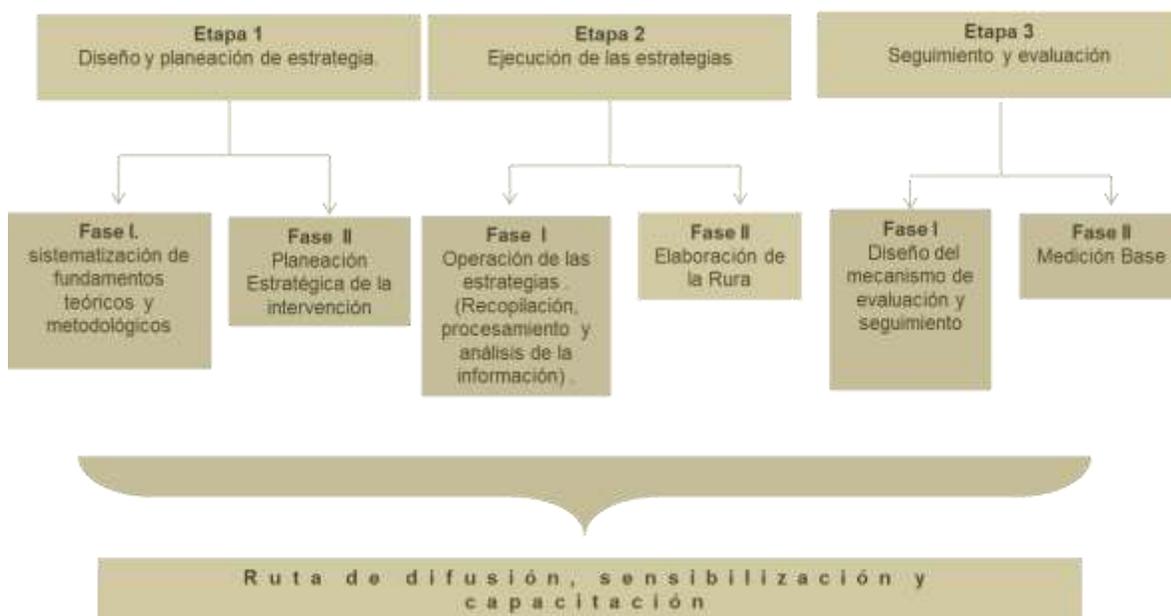
Toda estrategia de transversalización supone la articulación por-activa de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad. El INMUJERES ha definido un conjunto de acciones prioritarias como elementos básicos e indispensables de cualquier estrategia de transversalidad cuya gestión variará conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades, éstas son:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género
- b) La desagregación de estadísticas por sexo
- c) La construcción de indicadores de equidad de género
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género
- e) Los presupuestos sensibles al género
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad
- g) Las acciones afirmativas
- h) La armonización legislativa
- i) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos
- j) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional
- k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género



## Etapa 1. Diseño y planeación de estrategia

A continuación se muestra el esquema del diseño y la planeación para construir la propuesta de ruta de capacitación que homologue los conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional.



### Fase I. Sistematización de fundamentos teóricos y metodológicos

Se propone hacer una revisión de los resultados de las estrategias de capacitación del 2012 a la fecha con la finalidad de impulsar un programa integral en materia de igualdad de derechos humanos, género y no discriminación del INE que sea claro, flexible y que permita el impulso de acciones específicas por área (que den respuesta a necesidades específicas de cada área, es decir, llevar a cabo un seguimiento de las acciones).

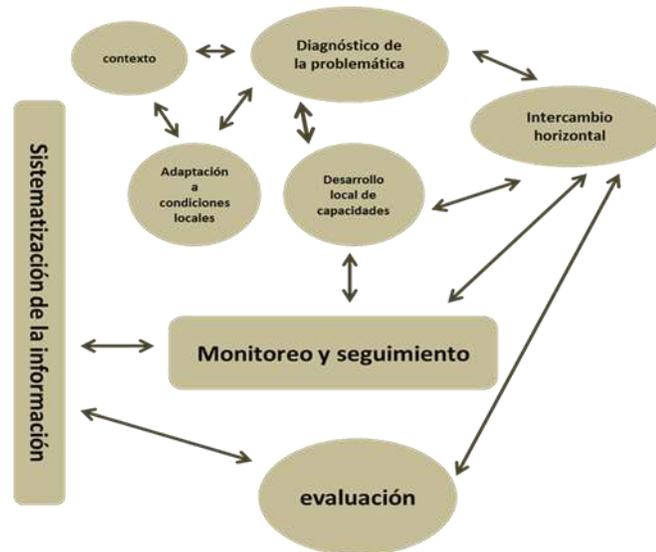
De igual forma, es importante contar con un modelo teórico- metodológico que permita tanto en el caso de la DESPEN como de DEA contar con una línea base homologada que incluya definición de términos, así como sus alcances (derechos humanos, género, no discriminación, inclusión, igualdad, es decir, un glosario común).

Es importante hacer una diferenciación entre desarrollo humano y derechos humanos, por ejemplo, incluir el fortalecimiento de capacidades y liderazgos a través del *coaching* sí tiene un impacto individual positivo en las/os servidoras/es y puede aportar a las acciones para reducir la desigualdad, pero debe verse como un complemento y no confundirse con la misma estrategia.



## Fase II. Planeación estratégica de la intervención

Se diseñó el siguiente esquema a seguir para la intervención:



1. Contexto. Se hizo una revisión completa y detallada de los procesos a través de:
  - i. Se realizaron visitas al INE.
  - ii. Se hicieron entrevistas con el área solicitante.
  - iii. Se hicieron entrevistas con personas que pertenecen a áreas clave.
  - iv. Se hicieron entrevistas con personas involucradas con todos los pasos del proceso de capacitación.
  - v. Se revisaron manuales de procedimientos en torno al tema.
  - vi. Se consultaron documentos de los procesos de capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

- vii. Se analizaron informes de capacitación, cursos, manuales administrativos y de procesos, cursos impartidos, principales beneficiarios/as, índice de deserción, entre otros documentos.
2. Diagnóstico de la problemática. Se realizó un diagnóstico de la situación en torno a la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos.
  3. Desarrollo de capacidades locales. Es muy importante la transferencia de conocimientos, elementos y habilidades que incidan en la transformación de sus contextos o problemáticas. Por tanto, como parte de las estrategias se diseñó una ruta de capacitación viable que pueda insertarse como parte de los procesos del INE (cumpliendo con todos los reglamentos y normas institucionales vigentes).
  4. Adaptación a condiciones locales. Se diseñó una ruta de capacitación que dé cuenta de las condiciones locales de la Institución y que permita disminuir la brecha de conocimientos en el tema.
  5. Monitoreo y seguimiento. Se llevó a cabo una evaluación en torno a la capacitación dada en torno a temas de género, no discriminación y derechos humanos en el INE, aunque debido a que la intervención (cuestionario aplicado) se desarrolló en un periodo corto de tiempo, se plantea la posibilidad posteriormente de diseñar un mecanismo de seguimiento a la capacitación que pueda arrojar resultados periódicos para su posterior evaluación.
  6. Sistematización. Se llevó a cabo una documentación de la experiencia, de manera escrita, con la finalidad de que pueda ser impulsada en los próximos

años y sea medible y cuantificable, además de mostrar algunas áreas de oportunidad en los procesos.

7. Evaluación. Se integró una evaluación de los procesos existentes, incluyendo las fortalezas y las áreas de oportunidad. Se desarrolló una herramienta de evaluación del impacto de la capacitación para la adecuada atención de la política institucional en la materia, y su implementación por primera vez, que servirá como información base del tema, la cual estará alineada con el sistema de evaluación institucional.

## **Etapas 2. Ejecución de las estrategias**

### **Fase I. Operación de las estrategias (recopilación, procesamiento y análisis de la información)**

Para ejecutar esta fase se realizaron las siguientes acciones:

1. Solicitud de información a la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del INE.
2. Recepción de la información solicitada.
3. Análisis del diagnóstico en torno a la capacitación impartida en el INE sobre temas de capacitación no discriminación y derechos humanos.
4. Solicitud de entrevistas.
5. Diseño de un cuestionario de evaluación y seguimiento.
6. Entrevista a personas clave.
7. Aplicación de cuestionario.
8. Análisis de la información obtenida a partir de las entrevistas y el cuestionario aplicado.
9. Diseño de la propuesta de ruta de capacitación.

## **Fase II. Elaboración de la ruta**

### **Propuesta de ruta de capacitación que homologue conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional**

Como ruta de capacitación para homologar conocimientos en materia de género, no discriminación y derechos humanos entre el personal de Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional se propone lo siguiente:

1. Impulsar un programa integral de capacitación, actualización y profesionalización en materia de género, no discriminación y derechos humanos al interior del INE.
2. Proponer a la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del INE como un órgano de enlace institucional en materia de género, no discriminación y derechos humanos.
3. Propiciar el trabajo en red al vincular y articular las diferentes áreas del INE en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

Así, se contemplan las siguientes líneas de acción:

1. Profesionalización y actualización
2. Fortalecimiento Interinstitucional
3. Vinculaciones interinstitucionales

Para lograr esto, se proponen las siguientes estrategias:

1. Profesionalización y actualización

- Establecer un programa anual integral de capacitación y actualización del personal del INE.
- Fortalecer los programas de capacitación existentes y en su caso realizar sugerencias con la finalidad de potenciar el impacto de las acciones.
- Impulsar un sistema de evaluación, seguimiento y monitoreo de las acciones en tonto a la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos. En este caso, la propuesta es implementar una metodología diseñada especialmente para este propósito.
- Que la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del INE monitoree un registro continuo de información sobre la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos que se imparta cada año en la Institución.
- Impulsar una campaña de difusión permanente de las acciones de capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

## 2. Fortalecimiento Interinstitucional

- Difundir públicamente los resultados de las acciones realizadas en materia de capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos y el impacto de las mismas.
- Realizar un programa de especialización, fortalecimiento de capacidades y actualización para el personal de la Unidad Técnica De Género y No Discriminación.

## 3. Vinculaciones interinstitucionales

- Establecer vinculaciones, convenios y acuerdos interinstitucionales para fortalecer y expandir el trabajo de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No discriminación en beneficio de los trabajadores del INE. Esta estrategia permitirá reducir costos y potencializar beneficios.
- Dar a conocer los servicios, programas y actividades de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No discriminación tanto al interior del INE como con otras instituciones públicas.

De igual forma, tomando en cuenta el número de empleados/as tanto del Servicio Profesional Electoral Nacional como de la Rama Administrativa y la diversidad de estrategias implementadas hasta ahora sobre profesionalización en materia de género, no discriminación y derechos humanos. Es fundamental cerrar brechas en torno al conocimiento adquirido y diseñar una estrategia integral que permita uniformar la capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

Para lograrlo se propone seguir las siguientes acciones:



\*Unidad Técnica de Igualdad de género y no discriminación

## **Grupo de trabajo**

Integrar un grupo de trabajo que se reúna una vez al año con la finalidad de dar seguimiento a los programas de capacitación en género, no discriminación y derechos humanos que se imparten en el INE. Conformados por una persona representante de cada una de las siguientes áreas:

- Dirección Ejecutiva del Sistema Profesional Electoral Nacional
- Dirección Ejecutiva de Administración
- Unidad Técnica de Igualdad de Género y No discriminación
- Unidad Técnica de Servicios de Informática

Por lo que, a partir del 2016 se propone:

- Se diseñe una estrategia integral de capacitación que incluya tanto al Servicio Profesional Electoral como a la Rama Administrativa.
- Se lleve a cabo una alineación sobre la capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos con los objetivos que proponga la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del INE.
- Llevar a cabo la homologación de criterios que incluyan tanto al Servicio Profesional Electoral Nacional como a la Rama Administrativa en materia de género, no discriminación y derechos humanos.
  - Impulsar la creación de un glosario de términos, para su difusión al interior del INE.

- Una estrategia de comunicación no sexista iniciando con la incorporación al lenguaje de la perspectiva de género en los documentos oficiales del INE y demás espacios que lo requieran.
- Hacer una revisión del programa de capacitación 2016 en esta materia verificando que los objetivos se encuentren alineados con la estrategia impulsada por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
- Diseñar y supervisar las acciones de la Red Institucional e Interdisciplinaria de Género, No Discriminación y Derechos Humanos (a describirse más adelante).
- Llevar a cabo el seguimiento de la Red Institucional e Interdisciplinaria de Género, No Discriminación y Derechos Humanos.

### **Programa continuo de capacitación**

- Implementar un sistema de registro de información retroactivo al 2012 sobre capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos.
- En el año 2016, llevar a cabo un seguimiento de las acciones de capacitación en materia de género, no discriminación y derechos humanos en el INE.

### **Vinculación institucional**

- Diseñar un directorio interinstitucional en materia de género, no discriminación y derechos humanos.
- Establecer alianzas estratégicas con instituciones especializadas en la temática.
- Impulsar acciones interinstitucionales que permitan facilitar el proceso de institucionalización y profesionalización en materia de género, no discriminación y derechos humanos en el INE.

### **Trabajo en la Red Institucional e Interdisciplinaria de Género, No Discriminación y Derechos Humanos**

- Consolidar una red interdisciplinaria de género, no discriminación y derechos humanos al interior del INE.
- Invitar a las personas que se capacitaron y certificaron en *coaching* tanto en el 2014 como el 2015 para integrarse como parte de la red de trabajo en materia de género, no discriminación y derechos humanos, dado que tienen la formación para hacerlo y poseen el compromiso de replicar y compartir sus conocimientos.
- Fortalecer las capacidades a través del trabajo en red.

### **Etapa 3. Seguimiento y evaluación**

#### **Fase I. Diseño del mecanismo de evaluación y seguimiento**

Se recomienda utilizar un cuestionario similar al empleado en este trabajo, pero adaptado a las necesidades para realizar la evaluación de la capacitación que se imparta cada año. A partir de esta investigación, se logró comprobar que utilizar un cuestionario electrónico es útil y arroja información relevante, medible, confiable que permite y permitirá conocer la eficiencia de la capacitación proporcionada y saber si se está cumpliendo el objetivo de la misma.

## **Fase II. Medición Base**

Se puede consultar consultar la medición base a partir de la página 44 de este documento.

## **Conclusiones**

Existen regulaciones normativas en el INE en materia de capacitación específicas para la Dirección del Servicio Profesional Electoral Nacional y para el personal de la Rama Administrativa. Sin embargo, dichas normas carecen de lineamientos específicos para la capacitación en género, derechos humanos y no discriminación

Si bien, existe un mecanismo de seguimiento y evaluación de la capacitación, no existe un mecanismo de evaluación y seguimiento de la incorporación del enfoque de género, no discriminación y derechos humanos, lo cual, es vital atender, y se sugiere se lleve a cabo a través de la verificación de la alineación de los objetivos y contenidos del curso con los objetivos y los objetivos de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no discriminación

En cuanto a la detección de necesidades, de acuerdo a la información recibida a través de los documentos y las entrevistas, se puede inferir que tanto la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional como la Dirección Ejecutiva de Administración, si bien cuentan con una detección de necesidades de capacitación por puesto y por área, no se incluye dentro de sus resultados las necesidades de capacitación en género, no discriminación y derechos humanos.

Es decir, por ejemplo, después de hacer un análisis sobre la información proporcionada por la subdirección de Desarrollo Profesional de la Dirección

Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, la capacitación del 2014 en materia de género, no discriminación y derechos humanos no responde a una detección de necesidades de capacitación. Aunque la convocatoria al curso de *Coaching* fue una convocatoria abierta. Lo que nos hace reflexionar en que si bien es una necesidad del área, no responde en su totalidad a objetivos alineados con la institucionalización del género y el fomento de la igualdad sustantiva al interior del INE.

Otro punto relacionado con la convocatoria a las capacitaciones es que si bien son a partir de una invitación abierta, ésta se encuentra sujeta a autorización de los/as jefes/as inmediatos, que pueden dar o no autorización para acudir.

En materia de aplicación de la capacitación sobre género, no discriminación y derechos humanos, tanto para el Servicio Profesional Electoral Nacional como para la Rama Administrativa cuentan con estrategias puntuales, aunque existen algunas diferencias entre lo planteado y la percepción de los y las empleados/as. Es decir, por ejemplo, en los informes recibidos se menciona la capacitación del 100% de las personas que integran el Servicio Profesional Electoral Nacional en cuatro módulos, sin embargo, en el cuestionario aplicado cerca del 13% de las mujeres y del 2% de los hombres mencionaron no haber recibido capacitación en esta temática en los últimos 5 años.

Por su parte, en el caso de la Rama Administrativa se cuenta con un número limitado de cursos por lo que es imposible sensibilizar a todo el personal.

Cabe mencionar que se intentó realizar un acercamiento a las buenas prácticas de capacitación en esta materia, sin embargo no tuvimos acceso a la totalidad de la información por lo cual no se logró valorar el impacto de las iniciativas emprendidas. Aun que, se pudo valorar las diferencias significativas que existen en materia de capacitación entre diferentes personas de la Institución encargadas de los procesos de profesionalización en materia de género, no discriminación y derechos humanos.

Es importante resaltar que el total del personal (más de 98.0%) femenino y masculino de la RA y del SPEN reconoce la importancia de aprender sobre temas de discriminación y violencia laboral. En el mismo sentido, más de 83.0% de mujeres y hombres de la RA y del SPEN están de acuerdo o muy de acuerdo con que la perspectiva de género fortalece su trabajo. No obstante, más de 44.0% de las mujeres y 48.0% de los hombres, tanto de la RA como del SPEN, consideran que hay temas de capacitación más relevantes que el hostigamiento y acoso sexual. Muy probablemente no existe una sensibilización en torno a los temas de violencia, y estos casos pueden no ser reconocidos y visibilizados dentro de la Institución, por tanto, es importante pensar en nuevas formas de acercar el tema al personal del INE, se pueden implementar varias acciones como las propuestas en este texto, desde diferentes ámbitos para sensibilizar en el tema.

De igual forma, el reto de la capacitación en temas de género, no discriminación y derechos humanos que presente el INE es lograr que ésta tenga un impacto y utilidad en la vida laboral, ya que el personal refiere que esto no ha sido así.

Por otro lado existe una invisibilización de las necesidades de actualización y capacitación en género, es decir algunas personas tienen la idea de que con un curso básico de género son especialistas en la temática o ya no necesitan mayor capacitación.

Además es importante contar con un registro único de capacitación sobre género, derechos humanos y no discriminación, ya que eso facilitará el seguimiento de las acciones tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados.

El incluir un equipo interdisciplinario de varias áreas nos permitirá facilitar el acceso de las personas que no han tomado cursos de capacitación, además de que de esta manera se refuerza el compromiso de las áreas.

La difusión y promoción constante a través de una red de personas comprometidas con el género podría coadyuvar en coordinación con otras estrategias a la institucionalización del género, derechos humanos y no discriminación como ejes transversales.

Es importante tomar en cuenta que no hay que perder de vista que para que la capacitación tengan un impacto óptimo, se requiere de condiciones institucionales que la respalden, por ejemplo, brindar apoyo a las y los encargados de la capacitación, asegurar la asistencia de las y los participantes y mostrar el interés de la institución para que se difunda y adopte la perspectiva de género en todas sus prácticas.

Finalmente es muy importante mencionar que a partir del 2012 la capacitación en materia de género, derechos humanos y no discriminación en el INE ha retomado mayor fuerza, sin embargo resulta fundamental:

1. Hacer un alto y revisar los objetivos de la capacitación tanto del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional como de la Rama Administrativa
2. Reforzar a las áreas encargadas del impulso de las estrategias de capacitación, actualización y profesionalización
3. Contar con un marco común (Una especie de manual que incluya las principales definiciones relativas al género, derechos humanos y no discriminación)
4. Registro único del INE de las acciones de capacitación en la materia señalada
5. Mecanismos de evaluación y seguimiento
6. Alineación de los objetivos de algunos cursos con los objetivos de la Unidad técnica de género y no discriminación
7. El impulso de acciones en equipo y de manera integral que permitan una visión única Institucional
8. El fortalecimiento de una red de personas comprometidas con el género al interior del INE

## **Referencias**

- \* 2013. Reporte de cierre: *Programa Integral de Capacitación con perspectiva de género para el Personal de la Rama Administrativa*. Instituto Nacional Electoral. México.
- \* 2013. Reporte de cierre: *Programa Integral de Capacitación con perspectiva de género para el Personal de la Rama Administrativa*. Instituto Nacional Electoral. México.
- \* 2014. *Informe de cierre de actividades del Programa Equidad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral*. Instituto Nacional Electoral. México.
- \* Atención al Oficio No. UTIGyND/508/2015 de fecha 27 de octubre de 2015.  
DESPEN
- \* 2009. Dessler, G. *Administración de los Recursos Humanos*. México: Pearson Educación
- \* Estándar de competencia EC0308 “Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico”
- \* La capacitación para la igualdad de género es un componente esencial del compromiso de ONU Mujeres para avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. - See more at: [http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=317&Itemid=55&lang=es#sthash.kK1mwY9Y.dpuf](http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=55&lang=es#sthash.kK1mwY9Y.dpuf). ONU-Mujeres.

<b>DATOS GENERALES</b>	
<p>Marque con una <b>X</b> la opción correcta</p> <p><b>Sexo (H) (M)</b></p>	
<p><b>Edad:</b>  <b>Menos de 20</b>  <b>20-39</b>  <b>40-49</b>  <b>50-59</b>  <b>60-y más</b></p>	
<p>Marque con una <b>X</b> la opción elegida</p> <p><b>Estado civil: Casada/o ( ) Soltera/o ( ) Otro ( )</b></p>	
<p>Marque con una <b>X</b> la opción elegida</p> <p><b>Estudios Completados: Primaria ( ) Secundaria ( ) Carrera técnica ( )</b>  <b>Preparatoria o Bachillerato ( ) Licenciatura ( ) Maestría ( ) Doctorado ( )</b></p>	
<p>Marque con una <b>X</b> la opción elegida</p> <p>En su hogar usted realiza actividades domésticas:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Siempre ( )  b) En ocasiones ( )  c) Nunca ( )</p>	
<p>Marque con una <b>X</b> la opción elegida</p> <p>Nivel de puesto que ocupa:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Titular ( )  b) Director/a ( )  c) Sub director/a ( )  d) Jefe/a de departamento ( )  e) Técnico/a Operativo/a ( )  f) Otro ( )</p>	
<p>Usted pertenece a:</p>	

<p>Rama administrativa ( ) SPEN ( )</p>
<p>Marque con una X la opción</p> <p>Lugar de adscripción;</p> <p>Oficinas Centrales ( )</p> <p>Oficinas Desconcentradas ( )</p>
<p>Conoce el llamado "enfoque de género"</p> <p>Si ( ) No ( )</p>
<p>El género es:</p> <p>( ) Una categoría analítica ( ) Un estudio de las mujeres ( ) Una construcción sociocultural que se asigna a hombres y mujeres desde el nacimiento ( ) Una construcción social de las mujeres que buscan la equidad ( ) Una herramienta analítica para estudiar al feminismo ( ) Otro</p>
<p>¿Has tomado algún curso de capacitación con enfoque de género y derechos humanos durante los últimos cinco años?</p> <p><b>Si ( ) No ( )</b></p>
<p>Marque con una X la los cursos de capacitación que has tomado</p> <p>Género ( ) No Discriminación ( ) Derechos Humanos ( ) Prevención del acoso y hostigamiento sexual ( ) laboral Otro (especifique): _____</p>
<p>¿Consideras que es importante aprender sobre los temas de discriminación y violencia laboral?</p> <p>Si ( ) No ( )</p>

En su opinión, la capacitación en sobre Género, No Discriminación y derechos humanos ha sido:

- De gran utilidad para mi vida personal
- De gran utilidad para mi vida laboral ( )
- Deficiente ( )
- Con pocas herramientas para su aplicación ( )
- Poca o nula ( )
- Una herramienta para realizar las funciones que solicita mi institución ( )
- Otro (especifique): \_\_\_\_\_

Consideras que hay temas más importantes que el hostigamiento y acoso sexual  
 Si ( ) No ( ) No lo sé ( )

Tener cursos con perspectiva de género me permite fortalecer mi trabajo:  
 ( ) Muy de acuerdo  
 ( ) De acuerdo  
 ( ) En desacuerdo  
 ( ) Muy en desacuerdo

Los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades que les permiten trabajar en ciertos puestos:  
 ( ) Muy de acuerdo  
 ( ) De acuerdo  
 ( ) En desacuerdo  
 ( ) Muy en desacuerdo

El cuidado de las/os hijas/os pequeñas/os es responsabilidad principal de la madre:  
 ( ) Muy de acuerdo  
 ( ) De acuerdo  
 ( ) En desacuerdo  
 ( ) Muy en desacuerdo

¿Cómo calificas la capacitación recibida?

Respecto a contenidos (Coherentes, pertinentes, actualizados)	Material de apoyo (Apoyos visuales, presentaciones)	Metodología (Conjunto de actividades organizadas y planificadas para facilitar el aprendizaje)
Muy malo ( )	Muy malo ( )	Adecuada ( )
Malo ( )	Malo ( )	Parcialmente adecuada ( )

Regular ( )	Regular ( )	No adecuada ( )
Bueno ( )	Bueno ( )	
Muy bueno ( )	Muy bueno ( )	

Qué tipo de capacitación requiere para mejorar el desempeño de su trabajo:

Técnica

Práctica ( )

Que fortalezca competencias ( )

Que fortalezca habilidades ( )

Que permita mejorar la comunicación y relaciones interpersonales ( )

Otro (especifique): \_\_\_\_\_

Sobre qué temas te gustaría recibir capacitación:

Género

Inclusión, tolerancia y no discriminación ( )

Derechos humanos y políticas públicas ( )

Prevención del acoso y hostigamiento sexual ( )  
laboral

Igualdad de género en ambientes laborales ( )

Todas las anteriores ( )

El muestreo sistemático 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 obtenga gran variedad de características de interés de la población.

De los 8 825 empleados del INE se seleccionaron tres muestras aleatorias, éstas se obtuvieron aplicando *muestreo sistemático*, los ciudadanos en la base de datos se ordenaron considerando los siguientes campos:

- 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

La intención fue que cada cuestionario se aplicara aproximadamente en la misma proporción en cada uno de los grupos empleados.

Los siguientes cuadros muestran como quedó distribuida la muestra dentro de los grupos considerados:

**Totales por sexo y grupo**

Sexo	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
Hombres	5,075	1,692	1,692	1,691
Mujeres	3,750	1,250	1,250	1,250

**Totales por organos y grupo**

Organos	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
Centrales	2,390	797	797	796
Desconcentrados	6,435	2,145	2,145	2,145

**Totales por clave de pago y grupo**

Clave de pago	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
AD	6,481	2,161	2,155	2,165
CF	136	45	46	45
SP	2,208	736	741	731

**Totales por antigüedad y grupo**

Antigüedad (años)	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
(0,5]	1,175	382	395	398
(5,10]	1,688	565	578	545
(10,15]	1,430	479	476	475
(15,20]	2,724	914	888	922
(20,25]	1,690	561	563	566
(25,30]	118	41	42	35

**Totales por nivel jerárquico y grupo**

Nivel jerárquico	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
MM	2,332	769	783	780
MS	391	129	133	129
TO	6,102	2,044	2,026	2,032

**Totales por edad y grupo**

Grupo de edad (años)	Total	Grupo		
		1	2	3
Total	8,825	2,942	2,942	2,941
20-24	17	8	5	4
25-29	232	74	88	70
30-34	729	241	247	241
35-39	1,143	352	398	393
40-44	1,722	591	559	572
45-49	1,873	607	622	644
50-54	1,468	504	490	474
55-59	951	321	321	309
60-64	458	166	154	138
65-69	164	54	42	68
70-74	48	19	9	20
75 y más	20	5	7	8