

**ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBAN, A PROPUESTA DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA, LOS LINEAMIENTOS DEL CONCURSO PÚBLICO 2013–2014 PARA OCUPAR CARGOS Y PUESTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, COMO MEDIDA ESPECIAL DE CARÁCTER TEMPORAL.- CG224/2013.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Federal Electoral.- Consejo General.- CG224/2013.

**Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban, a propuesta de la Junta General Ejecutiva, los lineamientos del concurso público 2013–2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal.**

**ANTECEDENTES**

- I. El 16 de diciembre de 2009, el Consejo General del Instituto Federal Electoral, emitió el Acuerdo CG599/2009, mediante el cual aprobó el proyecto integral de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2010, y entró en vigor el día siguiente de su publicación.
- II. El 24 de julio de 2013, en sesión extraordinaria, la Comisión del Servicio Profesional Electoral, por unanimidad, aprobó como una medida especial de carácter temporal, que se elaborara un Proyecto de Lineamientos para el Concurso Público 2013-2014 dirigido exclusivamente mujeres.
- III. Que mediante oficio DESPE/1258/2013, el Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral solicitó una opinión Jurídica a la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral, la cual después de un estudio normativo constitucional, convencional, estatutario y legal, opinó que: "...respecto a la viabilidad de organizar un concurso público exclusivamente para aspirantes mujeres y/o establecer cuotas de género en la designación de ganadores.". A dicha solicitud recayó el oficio número DJ/1217/2013, de fecha 16 de agosto de 2013, en el que la Directora Jurídica, después de un estudio normativo opinó que: "...sí es posible que el Instituto Federal Electoral implemente medidas como las consultadas –concursos públicos exclusivamente para aspirantes mujeres y/o de cuotas de género en la designación de ganadores– para asegurar el adelanto de la mujer y acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, a condición de que dichas medidas sean especiales y de carácter temporal...".
- IV. El 19 de agosto de 2013, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral presentó a la Comisión del Servicio Profesional Electoral el Proyecto de Acuerdo de la Junta General Ejecutiva por el que se aprueba proponer al Consejo General del Instituto Federal Electoral los Lineamientos del Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como una medida especial de carácter temporal.
- V. El 19 de agosto de 2013, la Comisión del Servicio Profesional Electoral se pronunció por unanimidad a favor de implementar, como medida especial de carácter temporal, el Concurso Público 2013-2014 en cuyas convocatorias sólo participen mujeres.
- VI. El 26 de agosto de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo por el que se aprueba proponer al Consejo General los Lineamientos del Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como una medida especial de carácter temporal.

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 1o., párrafo segundo, de nuestra Constitución establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
2. Que el artículo 1o., párrafo tercero constitucional señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
3. Que el citado artículo constitucional en su párrafo quinto prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de

salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

4. Que de conformidad con el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
5. Que de acuerdo con el artículo 41, párrafo segundo, Base V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los numerales 104, numeral 1, y 105, numerales 1, inciso a) y 2, ambos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Federal Electoral es un organismo autónomo, cuya función estatal es la organización de las elecciones federales y en la que tiene como principios rectores la certeza, la legalidad, independencia, imparcialidad, y objetividad.
6. Que de conformidad con el citado precepto constitucional, las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General, regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
7. Que la citada disposición constitucional determina a su vez que el Instituto Federal Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia; los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral; las disposiciones de la Ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
8. Que el artículo 133 constitucional dispone que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de la Unión.
9. Que los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos disponen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.
10. Que el 6 de diciembre de 1973, México ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio de 1975, y que en su artículo 5 dispone que los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico.
11. Que el 23 de marzo de 1981, México ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.
12. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 4, numeral 1, establece que los Estados Parte deberán adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Las cuales, no se considerarán discriminación en la forma definida en dicha Convención, lo que de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas y, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
13. Que el 24 de marzo de 1981, México se adhirió a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, la cual en su artículo 1° establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, en el artículo 2° de dicha Convención se señala que para sus efectos, persona es todo ser humano.
14. Que en el año de 1988, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), emitió la Recomendación General No. 5, durante su séptimo período de sesiones, "Medidas Especiales Temporales", en la que se estableció: El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, tomando nota de que los informes, las observaciones introductorias y las respuestas de

los Estados Parte revelan que, si bien se han conseguido progresos apreciables en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendentes a promover de facto la igualdad entre el hombre y la mujer. Por lo que recomendó que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

15. Que del 4 al 15 de septiembre de 1995, se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la que establece como objetivo estratégico, en el numeral G.1., inciso a), adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones. Por otra parte, se indica como medida de los gobiernos, comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública. Asimismo, en el numeral G.2, se establece aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.
16. Que de igual forma, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en el supra citado objetivo estratégico, pero en el párrafo 192, inciso a), precisa que entre las medidas que han de adoptar los gobiernos, los órganos nacionales, el sector privado, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones de investigación y académicas, los órganos subregionales y regionales y las organizaciones no gubernamentales e internacionales, está adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones.
17. Que de igual manera, el punto 19 de las citadas declaración y plataforma, establecen que es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer.
18. Que el 3 de agosto de 1996, México ratificó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de septiembre de 1998, a través del cual el estado mexicano, se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en el mismo dentro del que destaca la incorporación de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del Derecho al Trabajo.
19. Que el 12 de noviembre de 1998, México ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.
20. Que del 5 al 9 de junio de 2000, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un periodo extraordinario para revisar los avances, conocido como Beijing+5, en donde se estableció que en el plano nacional los gobiernos deberán establecer y promover el uso de objetivos expresos a corto y largo plazo u objetivos medibles y, en los casos pertinentes, cuotas para promover el avance hacia el equilibrio entre los géneros. Lo que incluye la plena participación y acceso de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, en todos los ámbitos y niveles de la vida pública, especialmente en los puestos de adopción de decisiones y formulación de políticas, en actividades y partidos políticos, en todos los ministerios gubernamentales y en las principales instituciones encargadas de la formulación de políticas, así como en los órganos y autoridades locales de desarrollo.
21. Que en septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, se emitió la Declaración del Milenio, en la cual los Estados se comprometieron a sumar esfuerzos para alcanzar en 2015, ocho objetivos, conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre los que se encuentra el promover la igualdad de género y el empoderamiento de la Mujer.
22. Que el 6 de diciembre de 2000, México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.

23. Que el 11 de septiembre de 2001, en Lima, Perú, se aprobó la Carta Democrática Interamericana (OEA), que en sus artículos 9 y 10, respectivamente, señalan: La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana; y que: La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio.
24. Que en el año de 2004, el Comité CEDAW, emitió la Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal durante su trigésimo período de sesiones, en la que en sus numerales 26, 27 y 38 se estableció, respectivamente:
  26. Los Estados Parte deberán distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal destinadas a acelerar el logro de un objetivo concreto de igualdad sustantiva o de facto de la mujer y otras políticas sociales generales adoptadas y aplicadas para mejorar la situación de las mujeres y las niñas. Los Estados Parte deberán tener en cuenta que no todas las medidas que potencialmente son o serían favorables a la mujer reúnen los requisitos necesarios para ser consideradas medidas especiales de carácter temporal.
  27. Al aplicar medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer, los Estados Parte deberán analizar el contexto de la situación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, así como en el ámbito específico al que vayan dirigidas esas medidas. Deberán evaluar la posible repercusión de las medidas especiales de carácter temporal respecto de un objetivo concreto en el contexto nacional y adoptar las medidas especiales de carácter temporal que consideren más adecuadas para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer.
  38. Se recuerda a los Estados Parte que las medidas especiales de carácter temporal deberán adoptarse para acelerar la modificación y la eliminación de prácticas culturales y actitudes y comportamientos estereotípicos que discriminan a la mujer o la sitúan en posición de desventaja.
25. Que el 26 de octubre de 2007, México ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008.
26. Que del 13 al 16 de julio de 2010, se celebró en Brasilia la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en la cual se establecieron como Acuerdos para la acción, en su numeral 1, incisos f) y g): desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres; impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones.
27. Que en agosto del año de 2012, en las Observaciones finales al Estado Mexicano por parte del Comité CEDAW, se recomendó que México debe adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención CEDAW y en la recomendación general 25 (2004) del propio Comité.
28. Que de conformidad con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, así como el Plan de Acción de Viena y la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena (1993), el estado mexicano está obligado a adoptar medidas especiales de carácter temporal en beneficio de las mujeres, lo que se refrenda con los instrumentos internacionales que a continuación se citan: Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980); Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y, el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

29. Que el Instituto Federal Electoral, atento a las distintas acciones emprendidas en el ámbito internacional y nacional en materia de no discriminación e igualdad de género, ha adoptado una serie de medidas tendientes a erradicar dicho problema, entre las que se encuentran:
- a) En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 27 de junio de 2008 mediante Acuerdo CG291/2008 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 2008, se creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.
  - b) En sesión ordinaria del 31 de marzo del 2009 el Consejo General aprobó el Acuerdo CG110/2009 por el que se aprueba el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2009.
  - c) En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.
  - d) Con fecha 21 de diciembre de 2011, en sesión ordinaria del Consejo General, se aprobó el Acuerdo CG454/2011, a través del cual se establece que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. También por dicho Acuerdo fue creado el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
  - e) En sesión ordinaria del 26 de julio de 2012, del Consejo General del Instituto Federal Electoral, se rindió el Informe sobre la participación del Instituto Federal Electoral en la sustentación del 7o. y 8o. informe consolidado de México respecto al cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
  - f) En sesión ordinaria del 30 de agosto de 2012, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG615/2012, mediante el cual fueron aprobadas modificaciones al Modelo Integral de Planeación Institucional, derivado del Sistema Integral de Planeación, Seguimiento y Evaluación Institucional, y del cual se desprende que la décima primera política general del Instituto Federal Electoral para el periodo 2013-2015, corresponde a la Equidad de Género y No Discriminación, la cual establece que el Instituto consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: Desarrollo Humano, Institucionalización y Transversalización, buscando garantizar su implementación, promover la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, promover la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto, así como el empoderamiento de las mujeres en espacios públicos.
  - g) En sesión ordinaria del 5 de septiembre de 2012, el Consejo General mediante el Acuerdo CG629/2012, se aprobó la difusión del informe sobre la evolución normativa y las medidas afirmativas para la aplicación efectiva de las cuotas de género en el Proceso Electoral Federal 2011-2012. A efecto de dar cumplimiento a la participación del Instituto Federal Electoral en la sustentación del 7o. y 8o. informe.
  - h) En sesión ordinaria del 31 de enero de 2013 mediante Acuerdo JGE12/2013, se aprobó la modificación de la denominación del Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No discriminación cambiando a Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Igualmente se modificó su integración y funcionamiento teniendo entre otras, las siguientes funciones: coordinar la implementación del Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral; proponer a la Junta General Ejecutiva, y en su momento a aprobación del Consejo General, modificaciones al Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral, para un mejor funcionamiento y con base en

los diagnósticos y análisis implementados; y, aprobar y realizar el Cronograma Anual de actividades del Programa, someterlo a aprobación de la Junta General Ejecutiva y darlo a conocer al Consejo General.

- i) Que en sesión ordinaria del 24 de mayo de 2013, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE79/2013 mediante el cual fue aprobado el cronograma de trabajo 2013 en materia de género, no discriminación y cultura laboral del Instituto Federal Electoral.
30. Que el artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.
31. Que el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación determina que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción basada en 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, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
32. Que con fundamento en el artículo 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación no se considerarán conductas discriminatorias las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades.
33. Que el artículo 1o. de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que dicha Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y, proponer los Lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
34. Que los artículos 2 y 3, párrafo primero de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecen que son sus principios rectores: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquéllos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, que son sujetos de los derechos que establece, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que dicha Ley tutela.
35. Que el artículo 5, fracción I, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define como acciones afirmativas el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.
36. Que el artículo 105, numeral 3, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, establece que para el desempeño de sus actividades, el Instituto contará con un cuerpo de funcionarios integrados en un Servicio Profesional Electoral que se regirá por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General, en el cual se establecerán los respectivos mecanismos de ingreso, formación, promoción y desarrollo.
37. Que el artículo 106, numerales 1 y 4, del Código dispone que el Instituto Federal Electoral es un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios; y que el Instituto se regirá para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y la del citado Código.
38. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 108, numeral 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, los órganos centrales del Instituto Federal Electoral son el Consejo General, la Presidencia del Consejo General, la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.
39. Que el artículo 109, numeral 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
40. Que el artículo 110, numeral 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone que el Consejo General se integra por un Consejero Presidente, ocho Consejeros Electorales, Consejeros del Poder Legislativo, representantes de los Partidos Políticos y el Secretario Ejecutivo.

41. Que el artículo 114, numeral 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone que el Consejo General se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses. Su presidente podrá convocar a sesión extraordinaria cuando lo estime necesario o a petición que le sea formulada por la mayoría de los consejeros electorales o de los representantes de los partidos políticos, conjunta o indistintamente.
42. Que de conformidad con el artículo 116, numeral 2, del Código Comicial, la Comisión del Servicio Profesional Electoral funcionará permanentemente y se integrará exclusivamente por Consejeros Electorales designados por el Consejo General.
43. Que el artículo 117, numeral 1 de la citada Ley Electoral, establece que el Consejo General ordenará la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los Acuerdos y Resoluciones de carácter general que pronuncie y de aquellos que así lo determine.
44. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 118, numeral 1, incisos a), e) y z) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Consejo General tiene las atribuciones de aprobar y expedir los Reglamentos interiores necesarios para el debido ejercicio de las facultades y atribuciones del Instituto; designar a los funcionarios que durante procesos electorales actuarán como Presidentes de los Consejos Locales y Distritales, y que en todo tiempo fungirán como Vocales Ejecutivos de las Juntas correspondientes; así como dictar los Acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones y las demás señaladas en el citado Código.
45. Que el artículo 131, numeral 1, incisos b) y d) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral tiene entre sus atribuciones cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio Profesional Electoral y llevar a cabo los programas, entre otros, de reclutamiento y selección del personal profesional.
46. Que el artículo 203, numerales 1 y 3, del referido Código establece que con fundamento en el artículo 41 de la Constitución y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Federal Electoral, por conducto de la Dirección Ejecutiva competente se organizará y desarrollará el Servicio Profesional Electoral; y que la organización del Servicio será regulada por las normas establecidas por el Código y por las del Estatuto que apruebe el Consejo General.
47. Que el artículo 204, numeral 5, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales establece que el Servicio Profesional Electoral se integrará por el cuerpo de la función directiva y el de técnicos; y que el ingreso a cada cuerpo procederá cuando el aspirante acredite los requisitos personales, académicos y de experiencia profesional que para cada cargo o puesto señale el Estatuto. Siendo vías de ingreso el concurso público, el examen de incorporación temporal y los cursos y prácticas, según lo señalen las normas estatutarias.
48. Que el artículo 205, numeral 1 inciso c), del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone que el Estatuto deberá establecer las normas para el reclutamiento y selección de los interesados en ingresar a una plaza del Servicio, que será primordialmente por la vía del concurso público.
49. Que el artículo 1o., fracción I, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral dispone que dicho Estatuto tiene por objeto regular, entre otros, el ingreso al Servicio Profesional Electoral.
50. Que el artículo 2 del Estatuto establece que en el cumplimiento de su objeto, se aplicará resguardando en todo momento los principios de la función electoral que son: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.
51. Que el artículo 3 del Estatuto citado mandata que entre el personal del Instituto se promoverá la no discriminación, la rendición de cuentas, la equidad laboral y la cultura democrática.
52. Que de conformidad con el artículo 8, fracción VII, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, corresponde al Consejo General aprobar los Lineamientos del Concurso, a propuesta de la Junta.
53. Que el artículo 10, fracciones I, VIII y IX, del referido Estatuto, prevé que corresponde a la Comisión del Servicio Profesional Electoral conocer, analizar, comentar y aprobar los objetivos generales del ingreso al Servicio, y, emitir observaciones y, en su caso, aprobar aspectos vinculados al ingreso al Servicio, antes de su presentación a la Junta; así como opinar sobre las actividades de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, relacionadas con la organización y procedimientos del Servicio.
54. Que de acuerdo con el artículo 11, fracciones III y VII, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, corresponde a la Junta autorizar, a propuesta de la

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, la forma en que se llevará a cabo el ingreso, así como aquellos Lineamientos y procedimientos que sean necesarios para la correcta organización del Servicio, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto; y aprobar y emitir los Acuerdos de incorporación al Servicio, que le presente la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

55. Que de conformidad con el artículo 12, fracciones I, III y IV, del Estatuto corresponde al Secretario Ejecutivo orientar y coordinar las acciones de las Direcciones Ejecutivas y de las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas del Instituto, informando permanentemente al Presidente del Consejo General; expedir los nombramientos al personal de carrera, con base en los procedimientos establecidos en dicho Estatuto; y supervisar el desarrollo adecuado de las actividades que realice la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.
56. Que el artículo 13, fracciones I, II y V, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral dispone que corresponde a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, planear y organizar el Servicio, en los términos previstos en el Código, en el Estatuto y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta; llevar a cabo, entre otros, el ingreso al Servicio, así como los procedimientos y programas contenidos en el citado Estatuto; y cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio.
57. Que de acuerdo con el artículo 15, fracciones I y IV, del multicitado Estatuto, corresponde al Centro para el Desarrollo Democrático atender las solicitudes que, dentro del ámbito de su competencia, le formulen, entre otros, el Consejero Presidente, el Consejo General, la Comisión del Servicio, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, respectivas a coadyuvar en el diseño de los exámenes para los procedimientos de reclutamiento y selección propios del Servicio que, en su caso, acuerde la Junta; y coadyuvar en la calificación de dichos exámenes cuando así lo solicite la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral y conforme a las normas que establezca dicho Estatuto.
58. Que el artículo 16 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral mandata que el Servicio es un sistema de carrera compuesto, entre otros, por el ingreso; y que el Servicio se organizará y desarrollará a través de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, de conformidad con las disposiciones del Código, del Estatuto, de los Acuerdos, los Lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta.
59. Que de conformidad con el artículo 17, fracción V, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, el Servicio tiene por objeto proveer al Instituto de personal calificado.
60. Que el artículo 18, fracción I, del referido Estatuto establece que para organizar el Servicio, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral deberá incorporar al personal de carrera conforme a lo establecido en dicho Estatuto.
61. Que el artículo 19, fracciones I, II, III, IV, VII, VIII y IX, del Estatuto dispone que el Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral federal y basarse en igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, transparencia de los procedimientos, rendición de cuentas y equidad de género.
62. Que de conformidad con el artículo 35 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, el Catálogo del Servicio es el documento que establecerá la denominación, clasificación, descripción y perfil requerido de los cargos y puestos que integran la estructura orgánica ocupacional del Servicio.
63. Que el artículo 46 del Estatuto establece que el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral es la base de datos, los programas y la infraestructura tecnológica, relacionados, entre otros, con el ingreso, a partir del cual se dispondrá de información confiable, precisa y oportuna, que sirva de apoyo en la planeación y toma de decisiones a fin de lograr una mayor eficacia y eficiencia en la operación del Servicio, acorde con las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información.
64. Que de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, el ingreso tiene como propósito proveer al Instituto de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.
65. Que el artículo 52 del Estatuto dispone que el ingreso al Servicio comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes, la incorporación a los Cuerpos que componen el Servicio, así como la expedición de nombramientos y la adscripción en los cargos y puestos establecidos en el Catálogo del Servicio.



66. Que el artículo 53 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral establece que en el ingreso al Servicio, no se discriminará a nadie por razones de sexo, edad, capacidades diferentes, religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, gravidez o cualquier otra que genere el menoscabo indebido en el ejercicio de sus derechos; lo que concatenado con el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el artículo 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, citados, se robustece que las medidas especiales de carácter temporal, no se consideran jurídicamente discriminatorias.
67. Que según lo establecido en el artículo 54 del Estatuto, el ingreso al Cuerpo de la Función Directiva y al Cuerpo de Técnicos del Servicio, procederá cuando el o la aspirante acredite los requisitos señalados en dicho Estatuto, los cuales estarán orientados a la selección de personas que reúnan los requisitos y cubran el perfil del cargo o puesto vacante.
68. Que de conformidad con el artículo 55, fracción I y último párrafo, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, será el Concurso la vía de ingreso primordial al Servicio y la ocupación de vacantes.
69. Que el artículo 56 del Estatuto ordena que el ascenso del personal de carrera es la obtención de un cargo o puesto superior en la estructura orgánica del Servicio, el cual se obtendrá mediante Concurso.
70. Que de acuerdo con el artículo 59 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, para la ejecución de los mecanismos de ingreso, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral podrá solicitar el apoyo de los órganos centrales, desconcentrados y demás áreas del Instituto, previo Acuerdo con el Secretario Ejecutivo.
71. Que el artículo 62 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral establece que los interesados en ingresar al Servicio deberán cumplir con los requisitos siguientes:
  - I. Ser ciudadano mexicano y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
  - II. Estar inscrito en el Registro Federal de Electores y contar con credencial para votar con fotografía;
  - III. No haber sido registrado como candidato a cargo alguno de elección popular en los últimos tres años anteriores a la designación;
  - IV. No ser o haber sido dirigente nacional, estatal o municipal de algún partido en los tres años inmediatos anteriores a la designación;
  - V. No estar inhabilitado para ocupar cargo o puesto público federal, local o municipal;
  - VI. No haber sido condenado por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter culposo;
  - VII. Acreditar el nivel de educación media superior, para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de Técnicos;
  - VIII. Para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de la Función Directiva:
    - a. Por ingreso vía Concurso, contar con título profesional;
    - b. Contar con conocimientos y experiencia profesional para el desempeño adecuado de sus funciones.
72. Que el artículo 63 del Estatuto refiere que los interesados deberán aprobar los exámenes o procedimientos que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral determine para cada una de las vías de ingreso al Servicio.
73. Que de conformidad con el artículo 64 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, se deberán excusar para intervenir en la operación de cualquier procedimiento de incorporación u ocupación de plazas, aquel personal del Instituto que tenga parentesco en línea recta sin limitación de grado o línea colateral hasta el tercer grado con aspirantes finalistas.
74. Que de acuerdo con el artículo 65 del Estatuto la ocupación de vacantes podrá llevarse a cabo mediante Concurso.
75. Que el artículo 68 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral establece, que la Comisión del Servicio vigilará el cumplimiento de los procedimientos para la ocupación de vacantes y presentará a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral las

- observaciones que considere pertinentes. En caso de que exista desacuerdo respecto a dicho cumplimiento, la Comisión del Servicio podrá solicitar a dicha Dirección Ejecutiva un informe al respecto.
76. Que el artículo 69 del Estatuto establece que el Concurso, en su modalidad de oposición, consistirá en un conjunto de procedimientos que aseguren la selección de los mejores aspirantes para ocupar plazas vacantes de cargos o puestos exclusivos del Servicio. Especificando que los aspirantes concursarán por la plaza de un cargo o puesto determinado y no por una adscripción específica.
  77. Que el artículo 70, primer y último párrafos, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral ordena que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral será la encargada de llevar a cabo la operación del Concurso, el cual deberá celebrarse por lo menos una vez al año, salvo que no haya declaratoria de vacantes a concursar. Además de establecer que durante el Proceso Electoral no se celebrarán Concursos.
  78. Que conforme al artículo 71 del Estatuto el Consejo General, a propuesta de la Junta, aprobará los Lineamientos del Concurso, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, conforme a las disposiciones del Código y del Estatuto.  
En dichos Lineamientos se establecerán el procedimiento y las reglas para seleccionar a quienes ocuparán los cargos o puestos del Servicio.
  79. Que el artículo 72 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral refiere que el Concurso iniciará con la publicación de la convocatoria, que será emitida y difundida por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, de conformidad con los Lineamientos del Concurso.
  80. Que de acuerdo con lo prescrito en el artículo 73 del Estatuto la convocatoria será pública y contendrá como mínimo:
    - I. La descripción de las vacantes que se someterán al Concurso, indicando el nombre del cargo o puesto, número de vacantes, nivel tabular, percepciones y adscripción actual de la plaza;
    - II. Los requisitos que deberán cumplir los aspirantes y el perfil que se requiere;
    - III. Los plazos y términos para la inscripción, la aplicación de exámenes, la verificación de requisitos, las entrevistas y la difusión de resultados;
    - IV. Los criterios de desempate y los mecanismos para considerar otros méritos, y
    - V. La explicación de cada una de las fases y etapas, así como los mecanismos para asegurar la imparcialidad, objetividad y transparencia del Concurso.
  81. Que el artículo 74 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral mandata que el Concurso se sujetará a las siguientes disposiciones generales:
    - I. Se implementará un sistema de registro para la inscripción de aspirantes;
    - II. Se diseñará, aplicará y calificará un examen de ingreso al Servicio que permita evaluar los conocimientos generales y técnico-electorales para cada cargo o puesto;
    - III. Se hará cumplir la vigencia de los resultados del examen a que hace referencia la fracción anterior;
    - IV. Se podrán aplicar otros instrumentos de evaluación;
    - V. Se elaborará una lista por cada una de las fases y etapas del Concurso, que contendrá la información de los aspirantes que accedan a las mismas;
    - VI. Se cotejará y verificará la información curricular declarada, con los documentos que el aspirante presente, en los plazos que establezca la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral;
    - VII. Se establecerán el número de entrevistas que se realizarán para cada cargo y puesto, así como los servidores públicos del Instituto que fungirán como entrevistadores;
    - VIII. La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral coordinará las entrevistas que se aplicarán a los aspirantes que hayan aprobado las etapas previas;
    - IX. Se establecerán criterios de desempate para determinar a los ganadores, entre los que se considerará el desarrollo profesional de los funcionarios mediante la rotación funcional en las distintas áreas de la estructura;
    - X. Se elaborará una lista que contendrá el promedio final de las calificaciones obtenidas por los aspirantes en las etapas del Concurso, la cual estará ordenada en estricto orden de prelación y será la base para la designación de los ganadores del Concurso;
    - XI. El Consejo General aprobará el Acuerdo para la designación e incorporación de ganadores en cargos de Vocal Ejecutivo, con base en la lista a que se refiere la fracción anterior;

XII. La Junta aprobará el Acuerdo para la designación e incorporación de ganadores en cargos o puestos distintos de Vocal Ejecutivo, con base en la lista a que se refiere la fracción X del presente Considerando, y

La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral podrá apoyarse en órganos y Unidades Técnicas del Instituto, así como de otras Instituciones y entes externos para llevar a cabo las actividades referidas en las fracciones I, II, IV y VI.

82. Que el artículo 75 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral establece que la Comisión del Servicio dará seguimiento al desarrollo de las fases y etapas del Concurso.
83. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 del Estatuto que cuando exista declaratoria de vacantes a concursar, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral gestionará la publicación de la convocatoria, así como la implementación del Concurso.
84. Que el artículo 77 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral dispone que en todo momento se protegerá la confidencialidad de los datos personales de los aspirantes conforme a las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información.
85. Que de conformidad con el artículo 78 del Estatuto, los reactivos e instrumentos de evaluación que sean utilizados en las distintas etapas de Concurso, serán considerados información reservada.
86. Que el artículo 79 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral establece que durante el desarrollo del Concurso y hasta su eventual incorporación, los aspirantes deberán mantener el cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios. De no ser así, se anularán los resultados obtenidos.
87. Que el artículo 80 del Estatuto establece que se podrá integrar una lista de reserva con los aspirantes que hayan obtenido los mejores resultados después del ganador o ganadores, misma que será utilizada en los términos que establezcan los Lineamientos del Concurso y tendrá vigencia de hasta un año.
88. Que conforme a lo referido en el artículo 81 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral podrá declarar desierto el concurso de una plaza en los casos siguientes:
  - I. Cuando ningún aspirante se registre al Concurso o habiéndose registrado, ninguno se presente a cualquiera de las fases y etapas posteriores, y/o
  - II. Cuando ninguno de los aspirantes obtenga la calificación aprobatoria que establezcan los Lineamientos del Concurso.
89. Que el artículo 82 del Estatuto dispone que el Consejo General podrá suspender el desarrollo de un Concurso por causa extraordinaria y justificada, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.
90. Que el artículo 83 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, refiere que los miembros del Consejo General podrán presenciar las etapas del Concurso y emitir las observaciones que estimen pertinentes a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.
91. Que los Lineamientos del Concurso Público 2010-2011 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, fueron aplicables exclusivamente para ese proceso de incorporación, por lo que se considera necesario emitir un nuevo documento normativo, con el propósito de establecer las reglas de operación del próximo concurso Público 2013-2014.
92. Que el Instituto Federal Electoral elaboró el documento intitulado: *Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013* (en adelante Diagnóstico) y su anexo "*Situación Actual de las Mujeres en México*", los que se incorporan al presente Acuerdo como parte de la motivación del mismo.
93. Que de conformidad con el Diagnóstico y el anexo referidos en el Considerando anterior, existe una desigualdad social histórica entre el hombre y la mujer, que limita el acceso de estas a los puestos medios y altos de los gobiernos y de las empresas, que limita su empoderamiento. Dicha situación se refleja en una baja representación de la mujer en el acceso a cargos de poder público.

Del estudio anexo al presente Acuerdo se desprende que en México, dos de cada tres mujeres ocupadas (65.1%) son subordinadas y remuneradas, 23.2% trabajan por cuenta propia, 2.4% son empleadoras y 9.3% no recibe remuneración por su trabajo. Entre las trabajadoras subordinadas y

remuneradas, 44.4% no cuenta con acceso a los servicios de salud, más de la tercera parte (34.5%) no cuenta con prestaciones y 43.6% labora sin tener un contrato escrito.

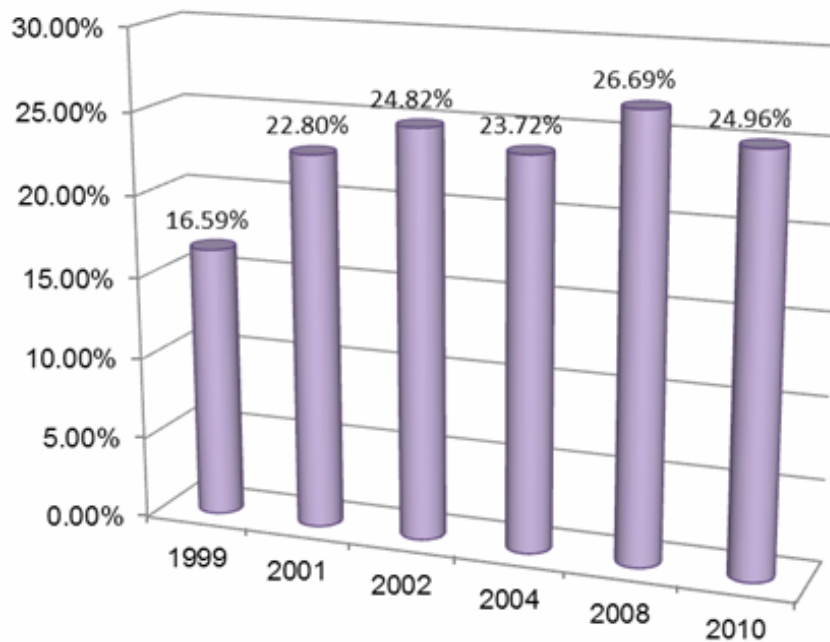
En materia laboral en México se puede señalar que “En el periodo 2006-2011 la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, alrededor de 36 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, prácticamente 70 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres, situación que evidencia cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica, la brecha que la separa de los hombres en términos globales todavía es muy grande.”<sup>14</sup>

De los datos antes precisados y de los estudios anexos, se concluye que existe una desigualdad histórica contra de las mujeres, ya que cuentan una situación disminuida en su acceso a su desarrollo profesional y laboral en su comunidad política.

Por lo que hace a la situación de las mujeres al interior del Instituto Federal Electoral, en particular en el Servicio Profesional Electoral, la situación no es diversa a la situación de la mujer en nuestro país, tal como se aprecia en los siguientes datos.

Derivado de la desigualdad social referida, en los concursos públicos de oposición del Servicio Profesional Electoral, al nombrarse a los ganadores no existe una paridad de género del total de los candidatos y candidatas que resultan ganadoras. De 1999 a 2010, el promedio porcentual de mujeres ganadoras de plazas en estos concursos fue del 24.52%.

**Gráfica 1. Porcentaje de Mujeres Designadas como Ganadoras en los Concursos del SPE**



Estos datos significan, que el promedio histórico refleja que aproximadamente la cuarta parte de los aspirantes que ingresan al Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral son mujeres y las tres cuartas partes restantes hombres.

De una revisión de las plazas ocupadas del Servicio Profesional Electoral, se advierte que el 78.20% están ocupadas por hombres y el 21.80% están ocupadas por mujeres. En la tabla 1 se muestran los porcentajes por cada plaza específica.

**Tabla 1: Integración del SPE por Sexo**

Cargos del SPE	Composición Actual
----------------	--------------------

<sup>14</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013 Pág. 125

	Hombres	Mujeres	Plazas ocupadas	Vacantes	Total de plazas
<b>Oficinas Centrales</b>					
Coordinador	2	0	2	0	2
	100%	0.00%	100%		
Director	9	4	13	1	14
	69.23%	30.77%	100.00%		
Subdirector	16	12	28	7	35
	57.14%	42.86%	100.00%		
Jefe De Departamento	55	30	85	20	105
	64.71%	35.29%	100.00%		
Técnico	1	1	2	26	28
	50.00%	50.00%	100.00%		
<b>Juntas Locales Ejecutivas</b>					
Vocal Ejecutivo	29	3	32	0	32
	90.63%	9.38%	100.00%		
Vocal Secretario	25	3	28	4	32
	89.29%	10.71%	100.00%		
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	24	5	29	3	32
	82.76%	17.24%	100.00%		
Vocal de Organización Electoral	26	3	29	3	32
	89.66%	10.34%	100%		
Vocal del Registro Federal de Electores	28	3	31	1	32
	90.32%	9.68%	100.00%		
Coordinadores Operativos	20	5	25	1	26
	80%	20%	100.00%		
Jefe de Monitoreo a Módulos	9	3	12	0	12
	75.00%	25.00%	100.00%		
Jefe de Oficina de Cartografía Electoral	26	4	30	2	32
	86.67%	13.33%	100.00%		
Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	23	8	31	1	32
	74.19%	25.81%	100.00%		
<b>Juntas Distritales Ejecutivas</b>					
Vocal Ejecutivo	255	31	286	14	300
	89.16%	10.84%	100.00%		
Vocal Secretario	238	50	288	12	300
	82.64%	17.36%	100.00%		

Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	<b>185</b>	<b>104</b>	<b>289</b>	<b>11</b>	<b>300</b>
	64.01%	35.99%	100.00%		
Vocal de Organización Electoral	<b>223</b>	<b>66</b>	<b>289</b>	<b>11</b>	<b>300</b>
	77.16%	22.84%	100%		
Vocal del Registro Federal de Electores	<b>243</b>	<b>49</b>	<b>292</b>	<b>8</b>	<b>300</b>
	83.22%	16.78%	100.00%		
Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	<b>213</b>	<b>76</b>	<b>289</b>	<b>11</b>	<b>300</b>
	73.70%	26.30%	100.00%		
<b>Total Nacional</b>					
<b>Miembros del SPE</b>	<b>1,650</b>	<b>460</b>	<b>2110</b>	<b>136</b>	<b>2,246</b>
<b>(%)</b>	<b>78.20%</b>	<b>21.80%</b>	<b>93.94%</b>	<b>6.06%</b>	<b>100%</b>

La estructura del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, está integrada con un total de 2,246 plazas, de las cuales 2,062 se encuentran adscritas en órganos desconcentrados y 184 en oficinas centrales. De las plazas ocupadas, 1,650 se encuentran cubiertas por hombres y 460 por mujeres, estas cifras representan el 78.20% y 21.80% respectivamente, mientras 136 plazas se encuentran vacantes, esto es, el 6.06%.

Las plazas con mayor integración de mujeres son: Subdirector (42.86%), Jefe de Departamento (35.29%) y Vocal de Capacitación Electoral de juntas locales y distritales 17.24% y 35.99%, respectivamente.

En cuanto a las plazas con menor representación de mujeres son: Vocal Ejecutivo en las juntas locales y distritales con porcentajes de 9.38% y 10.84%. En situación similar se encuentran las plazas del Vocal del RFE (9.68%) y Vocal Secretario (10.71%) en juntas locales, por su parte en las juntas distritales los porcentajes son de 16.78% y 17.36%.

Por lo que hace a las plazas de menor jerarquía, los porcentajes de mujeres son: Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis en juntas locales y distritales (25.81% y 26.30%), Jefe de Cartografía Electoral en juntas locales (13.33%), Jefe de Departamento de Monitoreo a Módulos en juntas locales (25%) y Jefe de Departamento en oficinas centrales (35.29%).

Los datos anteriores reflejan el fenómeno denominado "techo de cristal", reflejo de la realidad nacional, en el que las mujeres no acceden a los puestos de niveles jerárquicos más altos, por ejemplo en las delegaciones del Instituto Federal Electoral como titulares sólo hay 3 mujeres de 32 que representan un poco más del 9% y en juntas distritales sólo hay 31 mujeres de 300 plazas (10.84%).

Por el contrario los puestos a los que tienen mayor acceso las mujeres corresponden a los de menor jerarquía, de carácter operativo, tal es el caso de los jefes de departamento a nivel central y los jefes de oficina de seguimiento y análisis a nivel local y distrital.

94. Los datos estadísticos de los miembros del Servicio Profesional Electoral por sexo, reflejan la necesidad de una medida especial de carácter temporal, a efecto de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicha medida es viable jurídicamente a la luz de las normas constitucionales y tratados internacionales citados en considerados anteriores, ya que la misma se encuentra justificada, es de carácter temporal, y cumple con los principios de proporcionalidad, razonabilidad e idoneidad para conseguir el fin perseguido.

El marco normativo constitucional permite la realización de medidas especiales de carácter temporal en materia de género, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 1, párrafo primero de nuestra Constitución, que establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

En este sentido, los derechos de género se encuentran protegidos en el artículo 4o. de la Constitución al establecer la igualdad entre el hombre y la mujer y en consecuencia, la implementación de esta medida temporal tiene como objeto hacer efectiva esta igualdad.

Asimismo, la medida especial de carácter temporal encuentra sustento en los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, particularmente por la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En dichos tratados los estados parte se comprometieron a respetar los derechos y libertades de toda persona sin discriminación alguna por motivos de sexo y a tomar las medidas necesarias para garantizar en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, como lo es el derecho de las mujeres a ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

Cabe señalar que el principio de igualdad no implica que los sujetos de la norma se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia en condiciones de absoluta igualdad, ya que existen supuestos en que el legislador o la autoridad establecen distinciones para hacer efectiva la igualdad sustantiva.

Así, el principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en algunos casos está permitido a la autoridad hacer distinciones entre sujetos que descansen en bases objetivas y razonables. En este sentido, el principio de igualdad no prescribe dar el mismo trato a quienes se encuentran en circunstancias diversas, sino darle el mismo trato a quienes se encuentran en situación semejante, lo que equivale a decir que en situaciones diversas el trato debe ser desigual.

El derecho nacional regula y permite la realización de acciones afirmativas en el artículo 5, fracción I de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, al señalar que son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Por su parte el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales tutela el principio de equidad entre hombres y mujeres en su artículo 4, numeral 1.

Asimismo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 5, fracción I, establece que no se consideran conductas discriminatorias las políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objetivo de promover igualdad de oportunidades.

También el marco reglamentario que ha dispuesto el Consejo General, a través del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, permite la realización de medida especial temporal, para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, al establecer en su artículo 19, fracción I, el Servicio Profesional Electoral deberá apegarse a los principios de igualdad de oportunidades y equidad de género, entre otros.

De igual forma, el artículo 51 del referido Estatuto señala que el ingreso al Servicio Profesional Electoral tiene como propósito proveer al Instituto Federal Electoral de personal calificado con base en el mérito, igualdad de oportunidades, imparcialidad y objetividad. Esto es, uno de los principios para ingresar al Servicio Profesional Electoral consiste en la igualdad de oportunidades, lo cual se hace efectiva para la mujer, dadas las condiciones de desigualdad, mediante la implementación de una medida especial temporal.

Considerando que el marco constitucional, legal y reglamentario, así como las normas del derecho internacional, permiten la realización medidas especiales de carácter temporal, es necesario impulsar políticas públicas que hagan efectivo el derecho de las mujeres a ejercer funciones en el plano gubernamental y que cierren las brechas en la ocupación de vacantes entre hombres y mujeres.

En cuanto a la implementación de medidas especiales de carácter temporal cabe señalar que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 4, establece el compromiso de los Estados Partes de adoptar medidas especiales de carácter urgente, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, las cuales no se consideran discriminación.

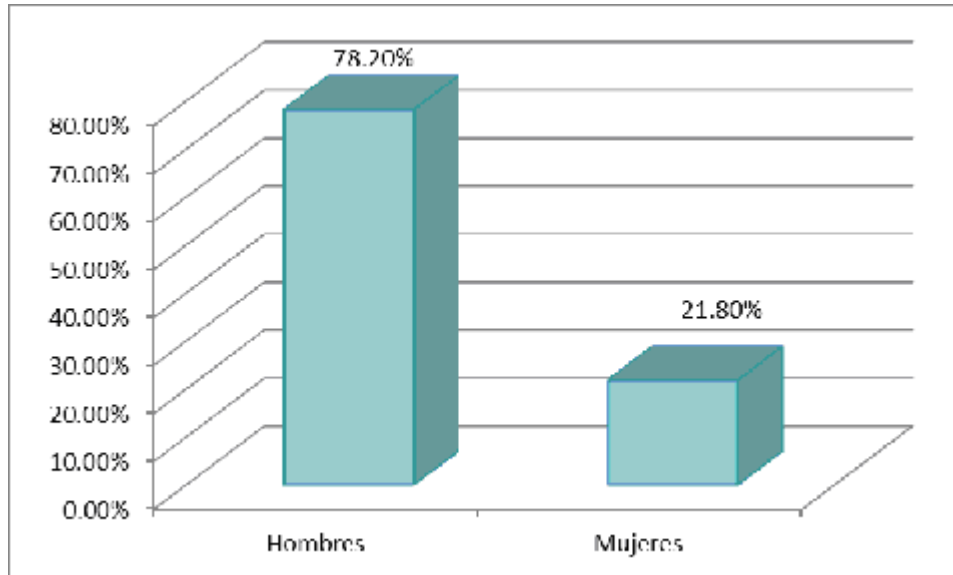
Sobre el particular, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW), en 1988, en su recomendación número 5, indicó a los Estados Parte hacer uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo.

Por lo anterior, se propone la realización de un concurso público exclusivo para mujeres, como una medida para impulsar la igualdad de oportunidades y la paridad de género.

La implementación de medida especial de carácter temporal no puede realizarse de manera arbitraria por la autoridad, sino que deben ser justificadas,<sup>15</sup> ya que en caso contrario se estaría ante una violación al principio de igualdad. Lo anterior significa, que el mecanismo utilizado como medida especial de carácter temporal debe estar dentro de los límites marcados por las normas constitucionales.

En el caso particular, se justifica la implementación de una medida especial de carácter temporal a fin de corregir la actual integración desigual de las plazas del Servicio Profesional Electoral entre hombres y mujeres.

**Gráfica 2: Porcentaje por Sexo de los miembros del SPE**



Como se puede apreciar en la gráfica 2, existen profundas desigualdades en la integración entre hombres y mujeres del Servicio Profesional Electoral, como reflejo de la realidad nacional, ya que del total de plazas el 78.20% son ocupadas por hombres y tan sólo el 21.80% son ocupadas por mujeres. Amén de que en los cargos de más alta jerarquía, como es el caso de las vocalías ejecutivas en juntas locales y distritales, los porcentajes son de 9.38 y 10.84, respectivamente.

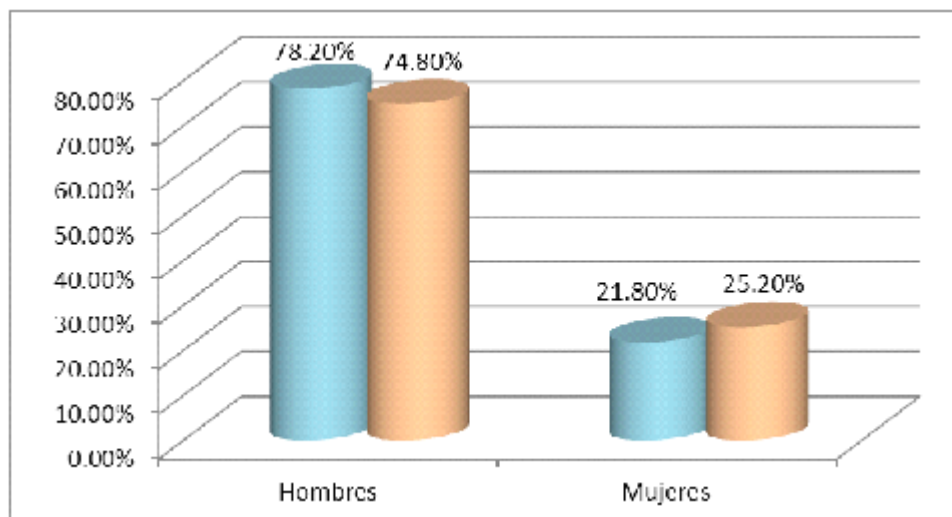
En este sentido, la integración actual de los cargos del Servicio Profesional justifica la implementación de acciones afirmativas a efecto de garantizar la igualdad de oportunidades y la paridad de género.

95. Que dicha medida especial temporal resulta proporcional para lograr el fin perseguido, al incrementar el número de mujeres que integran el Servicio Profesional Electoral. En este sentido, de aprobar la medida temporal, del total de plazas del servicio, el porcentaje de cargos ocupados por mujeres pasaría del 21.80% al 25.20%. En la gráfica 3 se muestran cómo quedaría con la medida especial la integración por sexo del SPE.

<sup>15</sup> Jurisprudencias J. 42/2010, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXI, abril de 2010, página 427 y J. 55/2006, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 75, sustentadas por la Segunda Sala y la Primera Sala, respectivamente, de rubros siguientes: "IGUALDAD. CRITERIOS QUE DEBE OBSERVARSE EN EL CONTROL DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLATORIAS DE DICHA GARANTÍA" e "IGUALDAD. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EL LEGISLADOR RESPETA ESE PRINCIPIO CONSTITUCIONAL."



**Gráfica 3: Porcentaje por Sexo de los miembros del SPE con la aplicación de la medida especial de carácter temporal**



Ahora bien, la propuesta de un concurso exclusivo para mujeres constituye un medio apto para conseguir el fin constitucional de igualdad sustancial de las mujeres en el acceso al ejercicio de funciones públicas dentro del Instituto. Asimismo, con la propuesta se cumple el requisito de idoneidad, es decir, se alcanzan objetivos constitucionalmente legítimos dentro de los límites marcados por las normas constitucionales.

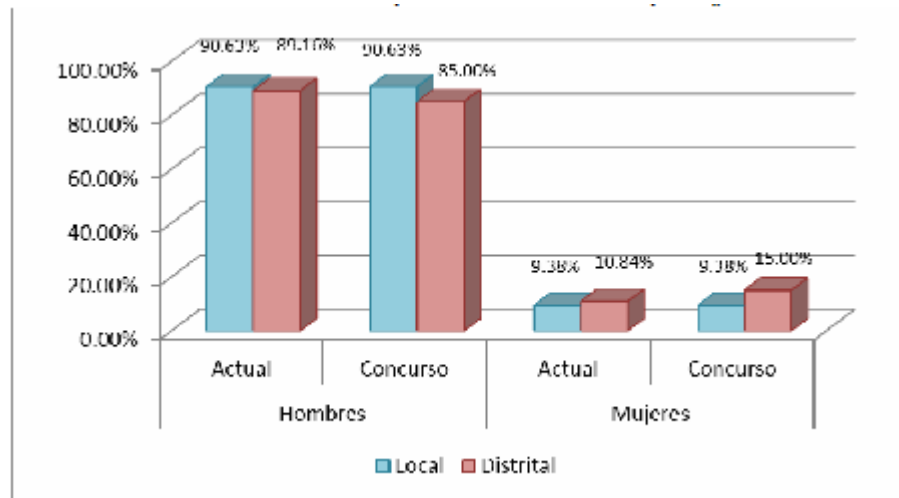
Por su parte, la medida especial de carácter temporal resulta racional si tomamos en cuenta el comportamiento de la integración del servicio profesional de los últimos años:

Desde 1999 a la fecha se han realizado ocho concursos de ocupación en seis años, de éstos se debe señalar que durante 2001 y 2002 se realizaron respectivamente 2 concursos. A través de esta vía resultaron ganadoras 1,717 personas de las cuales 75 por ciento fueron hombres y 25 por ciento mujeres.

En términos porcentuales el número de mujeres integrantes osciló del 14 por ciento en 1999 al 21 por ciento en los últimos años. De ser esta la tendencia, si en trece años la presencia de mujeres se incrementó en 7 puntos porcentuales, considerando el contexto nacional, bajo los mismos mecanismos empleados hasta ahora, tendríamos que esperar aproximadamente al año 2064 para que la integración del Servicio Profesional Electoral alcanzara la paridad, por lo cual resulta razonable implementar medidas especiales que cierren la brecha entre hombres y mujeres de una forma más acelerada.

Con esta propuesta, verbigracia, se fomenta que las mujeres accedan a los niveles de Vocales Ejecutivas en el nivel subdelegacional del Instituto, lo que mejora directamente el indicador en un 4.16%, esto es, de 10.84% a 15.00%, como se observa en la gráfica 4.

**Gráfica 4: Incremento porcentual directo de la participación de mujeres en el nivel de mando en los órganos subdelegacionales con la aplicación de la medida especial de carácter temporal**



Dicha propuesta armoniza el principio de mérito con el de igualdad de oportunidades, ya que las ganadoras serán designadas a través de las diversas etapas del concurso (exámenes de conocimientos, examen psicométrico y entrevistas) con base en mérito y demás principios rectores del Servicio Profesional Electoral.

96. Que en términos de lo interpretado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existe una diferencia substancial entre un derecho adquirido y la expectativa a adquirir otro más, mientras que el derecho adquirido constituye una realidad, la expectativa de derecho corresponde al futuro. Lo anterior, toda vez que el derecho adquirido es aquel que ha entrado al patrimonio del individuo, a su dominio o a su haber jurídico, o bien, es aquel que implica la introducción de un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona o haber jurídico; en cambio, la expectativa de derecho es una pretensión o esperanza de que se realice una situación determinada que va a generar con posterioridad un derecho.
97. Que con base en las consideraciones anteriormente expuestas, la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, considera procedente someter dicha propuesta a consideración del Consejo General para los efectos establecidos en el artículo 71, primer párrafo del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

En virtud de los Antecedentes y Considerandos anteriores y, con fundamento en los artículos 1o., párrafos primero, segundo y quinto; 4o., 41, párrafo segundo, Base V, párrafos primero y segundo, 133 que ha incorporado al orden jurídico mexicano los instrumentos internacionales referidos en el cuerpo de este Acuerdo, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 4 y 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 1o., 2 y 3, párrafo primero, 5, fracción I, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 105, numeral 3; 106, numerales 1 y 4; 108, numeral 1; 109, numeral 1; 110, numeral 1; 114, numeral 1; 116, numeral 2; 117, numeral 1; 118, numeral 1, incisos a), e) y z); 131, numeral 1, incisos b) y d); 203, numerales 1 y 3; 204, numeral 5; y 205 numeral 1, inciso c) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 1o., fracción I; 2; 3; 8, fracción VII; 10, fracciones I, VIII y IX; 11, fracciones III y VII; 12, fracciones I, III y IV; 13, fracciones I, II y V; 15, fracciones I y IV; 16; 17, fracción V; 18, fracción I; 19 fracciones I, II, III, IV, VII, VIII y IX; 35; 46; 51; 52; 53; 54; 55, fracción I y último párrafo; 56; 59; 62; 63; 64; 65; 68; 69; 70, primer y último párrafos; 71; 72; 73; 74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 81; 82; 83 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral; el Consejo General del Instituto Federal Electoral emite el siguiente:

**ACUERDO**

**Primero.** Se aprueban los Lineamientos del Concurso Público 2013–2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal, en los términos del documento adjunto al presente Acuerdo.

**Segundo.** Se faculta a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral para desahogar las Convocatorias y las distintas fases y etapas, en términos de los Lineamientos del Concurso Público 2013–2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal, que se aprueban.

**Tercero.** Cualquier situación no prevista en los Lineamientos del Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal, será resuelta por la Junta General Ejecutiva a propuesta de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

**Cuarto.** El presente Acuerdo deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria del Consejo General celebrada el 29 de agosto de dos mil trece, por votación unánime de los Consejeros Electorales, Maestro Marco Antonio Baños Martínez, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, Doctora María Macarita Elizondo Gasperín, Maestro Alfredo Figueroa Fernández, Doctor Francisco Javier Guerrero Aguirre, Doctora María Marván Laborde, Doctor Benito Nacif Hernández y el Consejero Presidente, Doctor Leonardo Valdés Zurita.

El Consejero Presidente del Consejo General, **Leonardo Valdés Zurita**.- Rúbrica.- El Secretario del Consejo General, **Edmundo Jacobo Molina**.- Rúbrica.

**Lineamientos del Concurso Público 2013 – 2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal****Capítulo Primero****Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer, como una medida especial de carácter temporal, el procedimiento y las reglas del Concurso Público 2013 - 2014 en la modalidad de oposición, para reclutar y seleccionar a quienes ocuparán cargos y puestos exclusivos del Servicio Profesional Electoral que se encuentren vacantes en los órganos desconcentrados y en las oficinas centrales del Instituto Federal Electoral.

En el Concurso 2013 - 2014, se publicarán 3 Convocatorias sucesivas, desarrollando en cada una de ellas las fases y etapas previstas en estos Lineamientos, las que se orientarán excepcionalmente como una medida especial de carácter temporal a la participación de mujeres

El Concurso coadyuvará a disminuir las brechas existentes en el Instituto, a fin de encaminarse a lograr una distribución equitativa en los puestos que ocupan hombres y mujeres dentro del Servicio Profesional Electoral.

**Artículo 2.** Los responsables de las áreas del Instituto Federal Electoral, así como las aspirantes del Concurso Público, deberán sujetarse a lo establecido en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, en las Convocatorias respectivas y en los presentes Lineamientos.

**Artículo 3.** Para los efectos de estos Lineamientos, se entenderá por:

**Adscripción:** Ubicación física y administrativa de una persona para realizar las funciones inherentes a un cargo o puesto específico.

**Aspirante:** Mujer miembro del Servicio, personal administrativo o auxiliar del Instituto Federal Electoral o ciudadana que no forme parte del mismo, que se postule para ocupar un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral.

**Catálogo del Servicio:** Catálogo de cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral.

**Comisión del Servicio:** Comisión del Servicio Profesional Electoral.

**Concurso:** Vía primordial de incorporación al Servicio Profesional Electoral en su modalidad de Concurso de Oposición.

**Convocatoria:** Es un documento que emite y difunde la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral en el que se establecen las condiciones que regulan el Concurso, de conformidad con los artículos 72 y 73 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral y los presentes Lineamientos.

**Consejo General:** Consejo General del Instituto Federal Electoral.

**Declaratoria de vacantes:** Acto mediante el cual la Junta General Ejecutiva, a propuesta de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral y previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, determina las plazas vacantes del Servicio que se someterán a Concurso.

**DESPE:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

**Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

**Evaluación psicométrica por competencias:** Técnica de medición utilizada para el reclutamiento y selección de recursos humanos, la cual se basa en la aplicación total o parcial de pruebas psicométricas estandarizadas, con las cuales se identificarán habilidades, competencias, aptitudes y actitudes específicas y determinadas para un cargo o puesto en particular.

**Instituto:** Instituto Federal Electoral.

**ISSSTE:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Junta:** Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral.

**Lineamientos:** Lineamientos del Concurso Público 2013 – 2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral.

**Lista de reserva:** Relación de los nombres de las aspirantes del Concurso, en orden de prelación, que no obtuvieron un cargo o puesto exclusivo del Servicio, que hayan aprobado la aplicación de entrevistas, exámenes, evaluación psicométrica por competencias y cuentan con resultados vigentes, por lo que ocuparán las vacantes que se generen, durante su vigencia.

Medida especial de carácter temporal: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada (se conoce también como acción afirmativa).

Miembro del Servicio Profesional Electoral o personal de carrera: Aquella que haya obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y preste sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, en los términos que señala el Estatuto.

Servicio: Servicio Profesional Electoral.

SPE-Ingresa: Es el sistema informático que podrá ser utilizado para el registro, administración y control de los datos e información de los diversos procesos del Concurso.

Vacante a concursar: Cargo y/o puesto que ha sido incluido en la declaratoria de vacantes para concursarse a través de una Convocatoria.

**Artículo 4.** El Concurso es la vía primordial para el ingreso al Servicio y consiste en un conjunto de procedimientos que aseguran la selección de las mejores aspirantes para ocupar cargos y puestos vacantes exclusivos del Servicio.

**Artículo 5.** La DESPE será el área del Instituto encargada de llevar a cabo la operación del Concurso y, podrá apoyarse en los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto, así como en otras instituciones y entes externos para llevar a cabo determinadas actividades previstas en estos Lineamientos.

**Artículo 6.** En congruencia con el artículo 64 del Estatuto, se deberá excusar para intervenir en la operación del Concurso aquel personal del Instituto que tenga parentesco en línea recta sin limitación de grado o línea colateral hasta el tercer grado con aspirantes que pasen a la etapa de entrevistas.

**Artículo 7.** La DESPE deberá propiciar las condiciones necesarias para que el desarrollo del Concurso se apege a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.

Así también, se deberá preservar la transparencia, igualdad de oportunidades, la valoración del mérito, la no discriminación, la implementación de medidas especiales de carácter temporal y la cultura democrática.

**Artículo 8.** De conformidad con el artículo 53 del Estatuto, en el Concurso no se discriminará a nadie por razones de sexo, edad, discapacidad, religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, gravidez o cualquier otra que genere un menoscabo indebido en el ejercicio de sus derechos; lo que concatenado con el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el artículo 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, citados, se robustece que las medidas especiales de carácter temporal, no se consideran jurídicamente discriminatorias.

**Artículo 9.** Las aspirantes concursarán por la plaza de un cargo o puesto determinado del Servicio y no por una adscripción en específico.

**Artículo 10.** De conformidad con el artículo 62 del Estatuto, las aspirantes inscritas en el Concurso deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadana mexicana y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Estar inscrita en el Registro Federal de Electores y contar con credencial para votar con fotografía;
- III. No haber sido registrada como candidata a cargo alguno de elección popular en los últimos tres años anteriores a la designación;
- IV. No ser o haber sido dirigente nacional, estatal o municipal de algún partido en los tres años inmediatos anteriores a la designación;
- V. No estar inhabilitada para ocupar cargo o puesto público federal, local o municipal;
- VI. No haber sido condenada por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter culposo;
- VII. Acreditar el nivel de educación media superior, para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de Técnicos;
- VIII. Para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de la Función Directiva, acreditar que cuentan con título profesional, y
- IX. Contar con los conocimientos y la experiencia profesional requeridos en la Convocatoria correspondiente, para el desempeño adecuado de sus funciones.

La experiencia profesional de las aspirantes, deberá ser equivalente a la prevista en la cédula del Catálogo del Servicio correspondiente al cargo o puesto por el que concursa.

**Artículo 11.** Será requisito para las aspirantes que no pertenezcan a la estructura del Servicio, que no se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- I. Que hayan sido sancionadas con destitución en su calidad de servidora pública en los tres años inmediatos anteriores.
- II. Que siendo trabajadoras de la rama administrativa del Instituto, hayan sido sujetas a una sanción de suspensión en el año inmediato anterior a la fecha de registro.

**Artículo 12.** Será requisito para las aspirantes que pertenezcan a la estructura del Servicio, que no se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- I. Que hayan sido sujetas a una sanción de suspensión en el año inmediato anterior a la fecha del registro.
- II. Que hayan obtenido una calificación menor a 7.0 en la última evaluación del desempeño.

En caso de que las aspirantes no cuenten con la calificación de la evaluación del desempeño por haberse inconformado ante la autoridad competente del Instituto, la DESPE tomará en cuenta las calificaciones obtenidas en las evaluaciones inmediatas anteriores.

**Artículo 13.** Los datos personales que registren las aspirantes estarán debidamente protegidos, y sólo sus titulares podrán tener acceso a esta información y solicitar, en su caso, la rectificación, cancelación u oponerse al uso de los mismos.

La base de datos en la que se contengan los datos personales, será considerada un Sistema de Datos Personales en términos de la legislación de la materia.

**Artículo 14.** Los reactivos, versiones de examen de conocimientos generales y técnico electorales y demás instrumentos de evaluación del Concurso, serán información reservada por 5 años a partir de su utilización.

**Artículo 15.** Durante el desarrollo del Concurso y hasta su eventual incorporación, las aspirantes deberán mantener el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto, los Lineamientos y las Convocatorias que al respecto se emitan. En los casos en que no sea así, los resultados obtenidos por dichas aspirantes serán nulos y serán descalificadas.

**Artículo 16.** Cada Convocatoria del Concurso se desarrollará en tres fases, que se compondrán de las siguientes etapas:

- I. En la primera fase:
  - a) Publicación y difusión de la Convocatoria.
  - b) Registro e inscripción de aspirantes.
  - c) Revisión curricular.
- II. En la segunda fase:
  - a) Aplicación del examen de conocimientos generales y técnico-electorales.
  - b) Cotejo y verificación de información con los documentos que la aspirante presente.
  - c) Aplicación de la evaluación psicométrica por competencias.
  - d) Aplicación de entrevistas.
- III. En la tercera fase:
  - a) Calificación final y criterios de desempate.
  - b) Designación de ganadoras.

**Artículo 17.** Los miembros del Consejo General y de la Junta podrán presenciar las fases del concurso y emitir por escrito las observaciones que estimen pertinentes. Los miembros del Consejo General podrán designar representantes para participar en calidad de observadores, debiendo identificarse y presentar el oficio de designación, previo al inicio de cada actividad.

## **Capítulo Segundo**

### **De la Declaratoria de Vacantes**

**Artículo 18.** La DESPE elaborará la Declaratoria de vacantes para proponer, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, a la Junta las plazas del Servicio Profesional Electoral vacantes susceptibles de ser consideradas en la Convocatoria del Concurso Público.

Lo anterior con base en la información que proporcionen los Directores Ejecutivos y Vocales Ejecutivos Locales, en términos del artículo 67 del Estatuto.

**Artículo 19.** La Junta en su caso, aprobará la declaratoria de vacantes.

## **Capítulo Tercero**

### **De la primera fase**

### Publicación y difusión de las Convocatorias

**Artículo 20.** El Concurso iniciará con la publicación de la Primera Convocatoria.

Las Convocatorias serán emitidas y difundidas por la DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio y aprobación de la Junta.

Previo a lo señalado en el párrafo anterior, la Comisión del Servicio aprobará las plazas a concursar en cada Convocatoria.

**Artículo 21.** Las Convocatorias establecerán, como mínimo, lo siguiente:

- I. La descripción de las vacantes a concursar, precisando con lenguaje incluyente el nombre del cargo o puesto, así como el número de vacantes, el nivel tabular, las percepciones correspondientes y la adscripción actual.
- II. Los requisitos que deberán cumplir las aspirantes y el perfil que se requiere, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto, los Lineamientos y en su caso, el Catálogo del Servicio.
- III. Los documentos que deberán presentar las aspirantes para acreditar los requisitos establecidos.
- IV. Los plazos y/o términos para la inscripción de aspirantes, la aplicación de exámenes, la presentación de documentos y verificación de requisitos, las entrevistas y la difusión de resultados.
- V. Los criterios de desempate y los mecanismos para considerar otros méritos.
- VI. La descripción de cada una de las fases y etapas, la dirección electrónica del Instituto en donde se podrá consultar las guías de estudio del examen.
- VII. Las reglas de valoración de los instrumentos de evaluación.

Los demás que determine la DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

**Artículo 22.** Si durante el desahogo de la Convocatoria, se generan nuevas vacantes de cargos y puestos de los incluidos en la declaratoria de vacantes, estas podrán ser consideradas para la designación de ganadoras, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

**Artículo 23.** Las Convocatorias estarán dirigidas a las aspirantes interesadas en incorporarse al Servicio Profesional Electoral y a las integrantes del Servicio que pretendan ser promovidas a un cargo superior, que cumplan con los requisitos establecidos por el Estatuto, los Lineamientos y la propia Convocatoria.

**Artículo 24.** Las Convocatorias se difundirán en la página de Internet del Instituto y, en su caso, en los estrados de las oficinas centrales y de las Juntas Locales y Distritales. La DESPE deberá utilizar para su difusión otros medios de comunicación que estime pertinentes que busquen una amplia participación de las aspirantes en el Concurso, procurando que se difunda en Radio y Televisión.

Se deberá promover una amplia difusión de la Convocatoria entre los grupos de mujeres en México, asegurando por lo menos los siguientes mecanismos: invitación individualizada a las mujeres pertenecientes al Servicio Profesional Electoral, difusión en organismos públicos, instituciones de mujeres nacionales y estatales, instituciones de educación media superior y superior en los 31 estados y en el Distrito Federal y, entre organizaciones de la sociedad civil. Adicionalmente se deberá dar difusión de la Convocatoria a través del micrositio "Género y Democracia", así como de las redes sociales del Instituto.

**Artículo 25.** La difusión de cada una de las Convocatorias se realizará, al menos durante diez días naturales previos al inicio del plazo para la inscripción de las aspirantes.

**Artículo 26.** Una vez publicada cada Convocatoria, las y los Directores Ejecutivos y las y los Vocales Ejecutivos de Junta Local Ejecutiva y los titulares de Unidad Técnica, en coordinación con la DESPE, deberán difundirla entre el personal del Instituto adscrito a sus áreas, así como a la ciudadanía en general a través de los medios que estimen pertinentes y que propicie una mayor participación de las aspirantes.

**Artículo 27.** Las condiciones y requisitos establecidos en las Convocatorias por ningún motivo podrán modificarse durante el desarrollo de las respectivas fases y etapas previstas en el artículo 16 de estos Lineamientos. Las aspirantes al participar en la misma aceptan su contenido, así como la normativa aplicable.

**Artículo 28.** Desde el momento en el que se publique cada Convocatoria, las aspirantes podrán consultar las guías de estudio del examen en la página de Internet del Instituto y, en su caso, en los estrados de las oficinas centrales y de las Juntas Locales y Distritales.

Las guías de estudio deberán incluir la lista de temas y la bibliografía que las aspirantes podrán consultar para su preparación.

#### Capítulo Cuarto

##### Del registro e inscripción de aspirantes

**Artículo 29.** El registro de aspirantes se realizará durante un plazo que no podrá ser menor de diez días naturales. El periodo se establecerá en la Convocatoria correspondiente.

**Artículo 30.** Las interesadas en participar como aspirantes en un Concurso para ocupar cargos y puestos del Servicio deberán registrarse en SPE-Ingresa o en el sistema que para tal efecto establezca la DESPE en la Convocatoria respectiva.

**Artículo 31.** Si el registro se realiza a través del SPE-Ingresa, la persona interesada en concursar, incorporará al sistema la información requerida, y éste generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible y, servirá para identificar su estatus como aspirante en las distintas fases y etapas de la Convocatoria respectiva.

Si el registro de las aspirantes se realiza a través de otro sistema o medio, en la Convocatoria se establecerán los lugares y el procedimiento para dicho registro.

Las aspirantes que participen en más de una Convocatoria, deberán registrarse en cada una de ellas y, agotar todas y cada una de las fases y etapas que la conforman o será cancelada automáticamente su inscripción.

De las aspirantes que concursen por más de un cargo o puesto, aquel al que le correspondiera ser entrevistada nuevamente por la misma persona conforme al artículo 69 de estos Lineamientos, podrá ser eximida de la segunda entrevista a cargo de ese mismo entrevistador/entrevistadora, quien en su caso, sólo le asignará una nueva calificación.

**Artículo 32.** Es responsabilidad de las aspirantes la veracidad y autenticidad de sus datos personales, así como del perfil curricular que declaren al registrarse.

**Artículo 33.** Una vez que las aspirantes registren su información y se postulen por una vacante, no podrán modificar sus datos.

**Artículo 34.** Las aspirantes podrán concursar hasta por 2 vacantes por Convocatoria, siempre y cuando una de ellas corresponda al cargo de Vocal Ejecutivo y otra a cargos o puestos distintos de Vocal Ejecutivo.

**Artículo 35.** Las aspirantes que sean miembros del Servicio Profesional Electoral no podrán concursar por un cargo igual al que ocupen al momento del registro e inscripción al Concurso.

La DESPE cancelará la inscripción de cualquier aspirante que se ubique en este supuesto.

**Artículo 36.** Las y los funcionarios del Instituto que tengan acceso a la información contenida en SPE-Ingresa y a los registros que en su caso se habiliten, deberán observar en todo momento las disposiciones en materia de protección de datos personales que sean aplicables.

#### Capítulo Quinto

##### De la revisión curricular

**Artículo 37.** Una vez que la aspirante se postule para concursar por un cargo o puesto del Servicio, si el registro se realiza a través del SPE-Ingresa, se llevará a cabo en forma inmediata la revisión curricular, y se informará por el mismo medio si es aceptada o descartada con base en los requisitos establecidos en la Convocatoria correspondiente.

Si el registro se realiza a través de otro sistema o medio, en la Convocatoria se establecerá el procedimiento de la revisión curricular.

**Artículo 38.** La revisión curricular que se efectúe se llevará a cabo sin perjuicio de la revisión y cotejo de la documentación que las aspirantes deberán presentar, en el momento y ante los funcionarios que determine la DESPE, para acreditar que cumplen con los requisitos establecidos en la Convocatoria respectiva.

La DESPE podrá investigar o allegarse de la información documental necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de las aspirantes.

**Artículo 39.** La DESPE publicará en la página de Internet del Instituto y, en su caso en estrados, la lista que contendrá el número de folio de las aspirantes que sustentarán el examen de conocimientos generales y técnico-electorales para cada cargo o puesto; así como la fecha, hora y lugar de su aplicación.



**Capítulo Sexto**  
**De la segunda fase**  
**De la aplicación del examen de**  
**conocimientos generales y técnico-electorales**

**Artículo 40.** La DESPE coordinará y aplicará el examen de conocimientos generales y técnico-electorales. El examen tendrá un valor de ponderación del 65%.

Para su diseño y elaboración, la DESPE podrá contar con el apoyo de instituciones externas, conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 74 del Estatuto.

**Artículo 41.** En la elaboración y aplicación del examen de conocimientos generales y técnico-electorales, la DESPE implementará mecanismos de confidencialidad, control y registro del personal que participe en dichas actividades.

**Artículo 42.** Las aspirantes presentarán en una primera jornada de aplicación la parte correspondiente al examen de conocimientos generales y en una segunda jornada la parte correspondiente a conocimientos en materia técnico-electorales.

La DESPE determinará las jornadas, sesiones, sedes, turnos y horarios para la aplicación de los exámenes, atendiendo al número de aspirantes y los espacios disponibles para este efecto.

**Artículo 43.** El examen de conocimientos generales y técnico-electorales se desplegará en al menos dos versiones con diferente orden de los reactivos.

El examen de conocimientos generales y técnico-electorales contendrá cuatro opciones de respuesta por cada reactivo; a cada reactivo corresponderá una respuesta correcta y tres distractores; se dividirán por áreas de conocimientos, según el cargo o puesto a concursar.

En el caso de aspirantes que se postulen por dos plazas vacantes publicadas en la misma Convocatoria, se les aplicará el examen de conocimientos generales en sólo una ocasión.

**Artículo 44.** Los exámenes de conocimientos generales y técnico electorales serán aplicables a los siguientes cargos y puestos, y estarán conformados por el número de reactivos que se señale en la Convocatoria.

a) Conocimientos generales

Tipo de examen	Aplica para los Cargos y Puestos siguientes
1. Conocimientos Generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargos de Vocal Ejecutivo y cargos y puestos distintos de Vocal Ejecutivo</li> </ul>

b) Conocimientos técnico electorales

Tipo de examen	Aplica para los Cargos y Puestos siguientes
1. Vocal Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>
2. Vocal Secretario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocal Secretario de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Vocal Secretario de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>
3. Directivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica (Órganos Desconcentrados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>
4. Directivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica (Oficinas Centrales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de Área en la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica</li> <li>• Subdirector de Área en la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica</li> <li>• Jefe de Departamento en la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica</li> </ul>
5. Directivo de Organización Electoral (Órganos Desconcentrados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Vocal de Organización Electoral de Junta Distrital Ejecutiva</li> <li>• Coordinador Operativo</li> </ul>

Tipo de examen	Aplica para los Cargos y Puestos siguientes
6. Directivo de Organización Electoral (Oficinas Centrales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de Área en la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral</li> <li>• Subdirector de Área en la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral</li> <li>• Jefe de Departamento en la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral</li> </ul>
7. Directivo de Registro Federal de Electores (Órganos Desconcentrados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>
8. Directivo de Registro Federal de Electores (Oficinas Centrales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de Área en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores</li> <li>• Director de Área en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores</li> <li>• Subdirector de Área en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores</li> <li>• Jefe de Departamento en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores</li> </ul>
9. Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de Monitoreo a Módulos</li> <li>• Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Local Ejecutiva</li> <li>• Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Distrital Ejecutiva</li> <li>• Jefe de Oficina de Cartografía Estatal de Junta Local Ejecutiva</li> </ul>
10. Directivo de Prerrogativas y Partidos Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de Área en la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos</li> <li>• Subdirector de Área en la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos</li> <li>• Jefe de Departamento en la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos</li> </ul>

**Artículo 45.** El día de la aplicación del examen, los representantes de la DESPE, deberán realizar las siguientes actividades:

- I. Coordinar a los miembros del Servicio y personal del Instituto que participen en la organización de la aplicación de los exámenes.
- II. Cerciorarse en su caso, que los equipos de cómputo estén encendidos y abierto el sitio de Internet de los exámenes en línea.
- III. Solicitar a la sustentante el comprobante de inscripción que se generó al momento de su registro;
- IV. Recabar la firma de las sustentantes en la lista de asistencia y acreditar su identidad solicitándole que presente alguna de las siguientes identificaciones:
  - a) Credencial para votar con fotografía;
  - b) Cédula profesional;
  - c) Pasaporte vigente; o
  - d) En caso de aspirantes que sean personal del Instituto, podrán acreditar su identidad con la credencial con fotografía que expide el Instituto.
- V. Comunicar con claridad instrucciones y dar inicio a la aplicación en el horario establecido.
- VI. Vigilar y procurar el adecuado comportamiento de las aspirantes durante la aplicación del examen.
- VII. De ser estrictamente necesario, suspender la aplicación del examen a las aspirantes que no acaten las instrucciones emitidas. En este caso, se levantará un acta circunstanciada, detallando los hechos que dieron lugar a la suspensión del examen.
- VIII. Ejecutar las demás tareas que determine la DESPE.

**Artículo 46.** Para tener derecho a presentar el examen, las aspirantes deberán asistir puntualmente en el lugar, fecha y hora previamente establecidos por la DESPE, exhibiendo su comprobante de inscripción; deberán acreditar su identidad mediante la exhibición de alguno de los documentos establecidos en el artículo 45, fracción IV de los Lineamientos, y no se les permitirá permanecer dentro del lugar del examen después de que haya concluido su respectiva aplicación.

No habrá prórroga para realizar el examen en fecha extemporánea, ni se aceptarán justificantes de inasistencia de cualquier índole.

**Artículo 47.** En caso de existir una falla generalizada del sistema utilizado para la aplicación de exámenes, se podrá habilitar una nueva fecha de aplicación y/o podrán aplicarse mediante cuadernillos; si la falla se presenta sólo en algún o algunos turnos y/o sedes, los exámenes correspondientes podrán aplicarse mediante cuadernillos; si la falla se presenta exclusivamente en algún o algunos equipos de cómputo se programará la aplicación de las aspirantes que les correspondían esos equipos en otra hora.

**Artículo 48.** Una aspirante pasará a la siguiente etapa del Concurso, siempre y cuando obtenga una calificación global mínima en el examen de 7.00, en una escala de cero a diez, y se ubique dentro del 33 por ciento de aspirantes que hayan obtenido las calificaciones más altas, agrupadas según el cargo o puesto en Concurso; este porcentaje se incrementará cuando no se logre contar con cinco aspirantes por plaza vacante en concurso, a efecto de ser entrevistadas, siempre y cuando hayan obtenido la calificación global mínima referida.

La DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, podrá incrementar el número de cinco aspirantes por plaza vacante y elevarlo hasta diez, cuando solamente exista una vacante publicada en la Convocatoria.

**Artículo 49.** La calificación global del examen de conocimientos generales y técnico-electorales, se conformará de la siguiente manera:

a) Para cargos y puestos adscritos en Juntas Locales y Distritales Ejecutivas:

Examen correspondiente a los cargos y puestos siguientes	Conocimientos Generales	Conocimientos Técnico-Electorales
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocal Secretario de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Vocal Secretario de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Vocal de Organización Electoral de Junta Distrital Ejecutiva</li> <li>Coordinador Operativo de Junta Local Ejecutiva</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de Monitoreo a Módulos de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Jefe de Oficina de Cartografía Estatal de Junta Local Ejecutiva</li> <li>Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Distrital Ejecutiva</li> </ul>	60%	40%

a) Para cargos adscritos en Oficinas Centrales:

Examen correspondiente a los cargos y puestos siguientes	Conocimientos Generales	Conocimientos Técnico-Electorales
<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinador de Área</li> <li>Director de Área</li> <li>Subdirector de Área</li> </ul>	30%	70%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefes de Departamento</li> </ul>	60%	40%

**Artículo 50.** Una vez aplicado el examen de conocimientos generales y técnico-electorales, la DESPE generará una lista con los folios de las aspirantes por cargo o puesto concursado, ordenada de mayor a menor calificación.

De la lista señalada en el párrafo anterior, la DESPE seleccionará en orden de prelación a 5 o 10 aspirantes en términos de lo señalado en el artículo 48, por plaza vacante para que sean cotejados sus documentos; se verifique el cumplimiento de requisitos; se les aplique la evaluación psicométrica basada en competencias, y en su caso, pasen a la etapa de entrevistas.

La DESPE difundirá en la página de Internet del Instituto, la lista con los folios de las aspirantes a las que se les realizará el cotejo de documentos.

### **Capítulo Séptimo**

#### **Del cotejo de documentos y verificación del cumplimiento de requisitos**

**Artículo 51.** La DESPE realizará el cotejo de los documentos que presenten las aspirantes convocadas por plazas vacantes en los términos señalados en el artículo 48, seleccionadas en orden de prelación conforme a los resultados del examen de conocimientos generales y técnico-electorales y verificará el cumplimiento de los requisitos para ocupar los cargos y puestos del Servicio.

La DESPE coordinará el trabajo de cotejo de documentos, apoyándose en su caso en el personal de las Juntas, y publicará en la página de Internet del Instituto la lista señalada en el artículo 50, indicando la fecha, lugar y hora para presentarse.

**Artículo 52.** Los documentos que deberán presentar las aspirantes que formen parte del Servicio, serán los siguientes:

- I. Original y copia de comprobantes laborales que acrediten el cumplimiento de los requisitos para cada cargo o puesto, que establezca la Convocatoria respectiva;
- II. Original y copia del título o cédula profesional, para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de la Función Directiva o certificado que acredite haber concluido el nivel de educación media superior para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de Técnicos;
- III. Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- IV. Carta firmada de aceptación de los términos y condiciones del Concurso, establecidos en el Estatuto, Lineamientos y Convocatoria, y
- V. Los demás que se establezcan en la Convocatoria correspondiente.

Los originales de los documentos serán devueltos a las aspirantes después de realizar el cotejo correspondiente.

**Artículo 53.** Los documentos que deberán presentar las aspirantes que no pertenezcan al Servicio, serán los siguientes:

- I. Una fotografía reciente tamaño infantil, la fotografía deberá contener nombre y apellidos al reverso;
- II. Original y copia de identificación oficial con fotografía, únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, o pasaporte vigente, o en su caso cédula profesional.
- III. Original o copia certificada y copia simple de acta de nacimiento;
- IV. Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa de la aspirante;
- V. Original y copia del título o cédula profesional, para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de la Función Directiva o certificado que acredite haber concluido el nivel de educación media superior para quienes deseen pertenecer al Cuerpo de Técnicos;
- VI. Original y copia de comprobantes laborales que acrediten el cumplimiento de los requisitos para cada cargo o puesto, que establezca la Convocatoria respectiva;
- VII. Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde se señale que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- VIII. Carta firmada de aceptación de los términos y condiciones del Concurso, establecidos en el Estatuto, Lineamientos y Convocatoria, y
- IX. Los demás que se establezcan en la Convocatoria correspondiente.

Los originales de los documentos serán devueltos a las aspirantes después de realizar el cotejo correspondiente.

Lo anterior sin perjuicio de los documentos que deberá presentar ante la Dirección Ejecutiva de Administración, aquella aspirante que resulte ganadora de una plaza vacante.

**Artículo 54.** La DESPE descartará a las aspirantes que no cumplan con los requisitos establecidos en el Estatuto y los Lineamientos.

**Artículo 55.** En caso de que alguna aspirante sea descartada debido a que no acredite el cumplimiento de los requisitos o porque se encuentre en alguno de los supuestos previstos en este capítulo, se sustituirá en la lista de prelación por la siguiente aspirante que cumpla con los requisitos.

**Artículo 56.** La DESPE difundirá en la página de Internet del Instituto la lista con los folios de las aspirantes que accederán a la aplicación de la evaluación psicométrica por competencias. También se señalará la fecha, hora y lugar de aplicación.

### Capítulo Octavo

#### De la aplicación de la evaluación psicométrica por competencias

**Artículo 57.** La DESPE llevará a cabo la aplicación de la evaluación psicométrica por competencias a las 5 o 10 aspirantes por plaza vacante, en términos de lo señalado en el artículo 48, seleccionadas en orden de prelación conforme a los resultados aprobatorios del examen de conocimientos generales y técnico-electorales y, hayan cubierto la etapa de cotejo y verificación del cumplimiento de requisitos, al haber cumplido con los requisitos para ocupar los cargos y puestos del Servicio.

**Artículo 58.** La evaluación psicométrica por competencias tendrá por objeto medir el grado de compatibilidad entre el perfil de la aspirante y las competencias que correspondan al cargo o puesto por el que concursa, de acuerdo con la Convocatoria correspondiente.

**Artículo 59.** El resultado de esta evaluación se calificará en una escala de cero a diez, con dos posiciones decimales. La calificación obtenida en esta prueba tendrá una ponderación del 5% en la calificación final de las aspirantes.

**Artículo 60.** La DESPE podrá apoyarse en una empresa especializada para llevar a cabo el diseño, elaboración, aplicación y calificación de la prueba psicométrica por competencias.

**Artículo 61.** En la elaboración y aplicación de la evaluación, la DESPE implementará mecanismos de confidencialidad, control y registro del personal que participen en dichas actividades.

### Capítulo Noveno

#### De la aplicación de entrevistas

**Artículo 62.** Una vez aplicada la evaluación psicométrica por competencias, la DESPE generará la lista con los folios de las aspirantes que se presentarán a la etapa de entrevistas.

La lista se difundirá en la página de Internet y en su caso, en estrados del Instituto.

**Artículo 63.** Para integrar el rol de entrevistas, la DESPE elaborará una lista con los nombres de las aspirantes, en orden de prelación, a partir de la calificación que hayan obtenido en el examen de conocimientos generales y técnico-electorales.

La DESPE difundirá dicha lista en la página de Internet y, en su caso, en los estrados del Instituto.

**Artículo 64.** La DESPE publicará, en la página de Internet del Instituto, los calendarios de entrevistas que señalarán la fecha, hora y lugar de su aplicación conforme a la agenda proporcionada por las o los entrevistadores.

Los calendarios podrán ser actualizados de manera permanente de acuerdo con las modificaciones que soliciten las o los entrevistadores.

**Artículo 65.** La DESPE integrará los expedientes de las aspirantes y los remitirá a los entrevistadores cuando menos dos días hábiles previos al inicio de la aplicación de las entrevistas respectivas. Los expedientes contendrán, como mínimo, lo siguiente:

- I. Comprobante de inscripción.
- II. Currículum vitae.
- III. En caso de aspirantes pertenecientes al Servicio, la ficha técnica de la funcionaria de carrera.
- IV. Resultados del examen de conocimientos generales y técnico-electorales.
- V. Resultados de la evaluación psicométrica por competencias.
- VI. Guía de Entrevista elaborada por la DESPE para cada cargo o puesto, con perspectiva de género.

VII. Cédula para el entrevistador donde se asentará la calificación de la entrevista.

**Artículo 66.** Las aspirantes deberán presentarse puntualmente a las entrevistas en la fecha, hora y lugar que se hayan definido para tal efecto y deberán acreditar su identidad mediante alguno de los documentos referidos en el artículo 45, fracción IV de los Lineamientos, en caso contrario, perderán su derecho a las entrevistas correspondientes.

En ningún caso, la entrevista se realizará fuera de las oficinas del Instituto.

**Artículo 67.** Las entrevistas podrán desahogarse de manera individual o colectiva. En los casos de vacantes de cargos de Vocal Ejecutivo, podrán acompañarse por expertos que habilite la DESPE, cuando los entrevistadores soliciten el apoyo técnico.

Para el desahogo de las entrevistas, las y los funcionarios que funjan como entrevistadores podrán tomar en cuenta la Guía de Entrevista que proporcione la DESPE y los resultados de la evaluación psicométrica por competencias.

**Artículo 68.** En ningún caso podrán fungir como entrevistadores los miembros del Servicio o trabajadores del Instituto que estén concursando, si se diera el supuesto, la DESPE designará, previo conocimiento de los Directores Ejecutivos o Vocales Ejecutivos Locales, al funcionario del Instituto que deberá desahogar la entrevista.

**Artículo 69.** Cada aspirante, según el cargo o puesto por el que se concurra, deberá ser entrevistado por el siguiente número de funcionarios del Instituto:

a) Para cargos y puestos en Juntas Locales Ejecutivas

Cargos y puestos	Número de entrevistas programadas	Autoridades y/o funcionarios que realizan la entrevista
Vocalías Ejecutivas	Al menos cinco entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consejero Presidente del Consejo General o por el miembro de la Junta con derecho a voto que él designe;</li> <li>Tres Consejeros Electorales que determine la Comisión del Servicio y</li> <li>Secretario Ejecutivo.</li> </ul>
Vocalías de Vocales Secretarios	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un Consejero Electoral que determine la Comisión del Servicio;</li> <li>Secretario Ejecutivo o por quien él designe, y</li> <li>Un Vocal Ejecutivo Local.</li> </ul>
Vocalías de área.	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretario Ejecutivo o por quien él designe;</li> <li>Director Ejecutivo que corresponda al área de la vacante y</li> <li>Un Vocal Ejecutivo Local.</li> </ul>
Coordinaciones Operativas	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un Vocal Ejecutivo Local;</li> <li>Un Vocal Secretario Local, y</li> <li>Un Vocal Ejecutivo Distrital </li> </ul>
Jefaturas de Monitoreo a Módulos Jefaturas de Oficina de Cartografía Estatal Jefaturas de Oficina de Seguimiento y Análisis	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores o por quien él designe,</li> <li>Un Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local, y</li> <li>Un Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva.</li> </ul>

b) Para cargos y puestos en Juntas Distritales Ejecutivas

Cargos y puestos	Número de entrevistas programadas	Autoridades y/o funcionarios que realizan la entrevista
Vocalías Ejecutivas de Junta Distrital Ejecutiva.	Al menos cuatro entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dos Consejeros Electorales que determine la Comisión del Servicio;</li> <li>Secretario Ejecutivo, o por quien él designe y</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un Vocal Ejecutivo Local.</li> </ul>
Vocalías de Vocal Secretario de Junta Distrital Ejecutiva.	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un representante del Secretario Ejecutivo;</li> <li>• Un Vocal Ejecutivo Local y</li> <li>• Un Vocal Ejecutivo Distrital.</li> </ul>
Vocalías de área.	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un representante de la Dirección Ejecutiva que corresponda al área de la vacante;</li> <li>• Un Vocal Ejecutivo Local y</li> <li>• Un Vocal Ejecutivo Distrital.</li> </ul>
Jefaturas de Oficina de Seguimiento y Análisis	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores o por quien él designe,</li> <li>• Un Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local, y</li> <li>• Un Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva.</li> </ul>

c) Para cargos y puestos en Oficinas Centrales

Cargos y puestos	Número de entrevistas programadas	Autoridades y/o funcionarios que realizan la entrevista
Coordinaciones de área adscritas en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal Electores.	Al menos cuatro entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos Consejeros Electorales que determine la Comisión del Servicio,</li> <li>• Secretario Ejecutivo, y</li> <li>• El Director Ejecutivo que corresponda al área de la vacante</li> </ul>
Direcciones de área en oficinas centrales	Al menos cuatro entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos Consejeros Electorales que determine la Comisión del Servicio,</li> <li>• Secretario Ejecutivo, y</li> <li>• El Director Ejecutivo que corresponda al área de la vacante</li> </ul>
Subdirecciones de área en oficinas centrales.	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretario Ejecutivo o por quien él designe;</li> <li>• El Director Ejecutivo que corresponda al área de la vacante y</li> <li>• El Director de área de la vacante.</li> </ul>
Jefaturas de departamento y cargos del mismo nivel administrativo en oficinas centrales.	Tres entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Director Ejecutivo que corresponda al área de la vacante,</li> <li>• El Director de área de la vacante, y</li> <li>• El Subdirector de Área, dichos funcionarios deberán ser del área correspondientes a la vacante.</li> </ul>

La delegación de entrevistas que realice el Secretario Ejecutivo deberá recaer, en un funcionario o funcionaria que ocupe un cargo superior al del aspirante; en su caso podrá designar a quienes ocupen un cargo de titular de Unidad de la Secretaría Ejecutiva.

**Artículo 70.** Las entrevistas que no se realicen por causas atribuibles a las aspirantes, no se podrán efectuar con posterioridad y se calificarán con cero.

**Artículo 71.** Cada entrevistador asentará en el medio que se establezca en la Convocatoria correspondiente, las calificaciones otorgadas a cada uno de los aspirantes, en una escala de cero a diez, más dos decimales, en el plazo señalado en el artículo siguiente.

**Artículo 72.** Los entrevistadores deberán entregar a la DESPE las cédulas con la calificación que hayan otorgado a las aspirantes dentro de los tres días hábiles siguientes a su realización. La DESPE verificará la cédula entregada con la información registrada.

**Artículo 73.** En el caso de las aspirantes que sean entrevistadas por más de cinco entrevistadores, la DESPE eliminará la calificación más baja y la calificación más alta que la aspirante haya obtenido en las entrevistas y promediará las calificaciones restantes.

Queda exceptuada de este criterio de eliminación la aplicación de entrevistas para el cargo de Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva.

### **Capítulo Décimo**

#### **De la Tercera fase**

#### **De la calificación final**

**Artículo 74.** Para calcular la calificación final se sumarán los resultados obtenidos por las aspirantes en cada una de las etapas correspondientes al examen de conocimientos generales y técnico-electorales, evaluación psicométrica por competencias y las entrevistas, con las siguientes ponderaciones:

- I. Examen de conocimientos generales y técnico-electorales, 65%;
- II. Evaluación Psicométrica por competencias, 5%;
- III. Entrevistas, 30%.

El promedio de las calificaciones de cada aspirante se expresará con un número entero y dos posiciones decimales.

La lista de resultados finales incluirá a las aspirantes que obtuvieron una calificación igual o mayor a 7.00. Las calificaciones menores a 7.00 se consideran no aprobatorias.

**Artículo 75.** La DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, remitirá a la Secretaría Ejecutiva una lista por cargo o puesto con los resultados finales que contendrá los folios de inscripción, el nombre y las calificaciones desglosadas de las aspirantes que aprobaron cada una de las etapas del Concurso. La Secretaría Ejecutiva, por su parte, informará a las y los integrantes del Consejo General y de la Junta sobre el contenido de dicha lista.

Esta lista se ordenará de mayor a menor calificación, a partir del promedio final, es decir, el primer lugar de la lista lo ocupará la aspirante que haya obtenido el promedio más alto y a esta aspirante se le considerará como la primera candidata a ser ganadora y, así sucesivamente en función de las plazas de cargos y/o puestos vacantes sujetos a Concurso.

**Artículo 76.** La DESPE publicará en la página de internet del Instituto, el nombre de la aspirante que haya obtenido el promedio más alto para cada plaza de cargos o puestos del Servicio que fueron concursadas, después de aplicar, en su caso, los criterios de desempate previstos en estos Lineamientos.

### **Capítulo Décimo Primero**

#### **De los criterios de desempate**

**Artículo 77.** En caso de empate entre aspirantes que sean integrantes del Servicio y/o externas, el orden de prelación de las aspirantes en la lista de ganadoras se establecerá en función de los siguientes criterios:

- I. Cuando estén involucradas aspirantes integrantes del Servicio y aspirantes que no pertenezcan al mismo; las primeras ocuparán los lugares superiores en la lista.
- II. Entre aspirantes integrantes del Servicio los lugares superiores en la lista serán ocupados por aquellas personas que satisfagan el orden de prelación siguiente:
  - a) Mayor calificación en el examen de conocimientos técnico-electorales.
  - b) Mayor calificación en la entrevista.
  - c) Mayor calificación en la evaluación psicométrica por competencias.
  - d) Mayor calificación en las últimas tres evaluaciones del desempeño.
  - e) Mayores méritos extraordinarios, entendiéndose como tales la titularidad y el rango.
  - f) Mejor promedio en las calificaciones en el Programa de Formación y Desarrollo Profesional y/o actualización permanente.
  - g) Mayor antigüedad como personal de carrera.
- III. En el caso de empate entre aspirantes que no pertenezcan a la estructura del Servicio, los lugares superiores en la lista los ocuparán aquellas aspirantes que satisfagan el orden de prelación siguiente:
  - a) Mayor calificación en el examen de conocimientos técnico-electorales.
  - b) Mayor calificación en la entrevista.
  - c) Mayor calificación en la evaluación psicométrica por competencias.
  - d) Mayor experiencia en materia electoral.
  - e) Mayor grado académico.



**Artículo 78.** La Secretaría Ejecutiva informará a las y los integrantes del Consejo General y de la Junta los casos en que la DESPE haya detectado empates, así como el criterio de desempate adoptado.

#### **Capítulo Décimo Segundo**

##### **De la designación de ganadoras, ocupación de vacantes y expedición de nombramientos y oficios de adscripción**

**Artículo 79.** De conformidad con la lista referida en el artículo 75 de estos Lineamientos, la DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, otorgará a cada aspirante ganadora de una plaza de cargo o puesto vacante concursada, una adscripción específica.

**Artículo 80.** Las aspirantes deberán expresar por escrito, a través de los medios que establezca la DESPE, su aceptación o declinación al ofrecimiento, en un plazo que no deberá exceder de dos días hábiles contados a partir de que se les haya comunicado la adscripción que les correspondería.

De no recibirse respuesta por escrito de la aspirante en el plazo establecido, se tendrá como declinación definitiva; por lo que, deberá convocarse a la siguiente aspirante.

**Artículo 81.** El Consejo General designará a las funcionarias para que ocupen vacantes en el cargo de Vocal Ejecutivo, así como su respectivo lugar de adscripción.

En el caso de vacantes en cargos y puestos distintos de Vocal Ejecutivo, la Junta designará a las funcionarias que las ocuparán, así como su respectivo lugar de adscripción.

**Artículo 82.** La Secretaría Ejecutiva expedirá los nombramientos y oficios de adscripción de conformidad con lo establecido en el Estatuto.

#### **Capítulo Décimo Tercero**

##### **De la integración y utilización de listas de reserva**

**Artículo 83.** Una vez designadas a las aspirantes para ocupar los cargos y/o puestos concursados en cada Convocatoria, la DESPE integrará y publicará en la página de Internet del Instituto una lista de reserva que incluirá a las aspirantes no ganadoras que hayan aprobado la aplicación de entrevistas.

La lista de reserva estará ordenada de mayor a menor calificación y tendrá una vigencia de hasta de un año a partir de su publicación.

**Artículo 84.** La utilización de la lista de reserva deberá sujetarse a las siguientes consideraciones:

- a) Para el cargo de Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva se entrevistará, por cada vacante que se genere, a las tres aspirantes con mejor calificación global.

Las entrevistas deberán realizarse por las y los funcionarios a que hace referencia el artículo 69, inciso a) de estos Lineamientos

La ganadora para ocupar el cargo vacante será quien logre la mayor calificación en la aplicación de entrevistas, que se obtendrá al promediar los resultados de la totalidad de dichas entrevistas.

- b) Para los cargos distintos a Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva se ofrecerá la vacante a la aspirante que tenga la mejor calificación final, en estricto orden de prelación.

Las aspirantes deberán expresar por escrito su aceptación o declinación al ofrecimiento que formule la DESPE, en un plazo que no deberá exceder de dos días hábiles, a partir de su comunicación.

De no recibirse respuesta por escrito de la aspirante en el plazo establecido, se tendrá como declinación definitiva; por lo que, deberá convocarse a la siguiente aspirante de la lista de reserva que cuente con mejores resultados.

**Artículo 85.** La DESPE someterá a consideración de la Comisión del Servicio la propuesta para designar como ganadora a la aspirante de la Lista de Reserva para ocupar vacantes en el cargo de Vocal Ejecutivo.

La Comisión del Servicio, a través de quien la presida, presentará la propuesta de designación al Consejo General para su aprobación.

**Artículo 86.** En el caso de vacantes en cargos y puestos distintos de Vocal Ejecutivo, la DESPE presentará a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, la propuesta de designación de ganadoras de plazas vacantes, para su aprobación.

**Capítulo Décimo Cuarto****De otras previsiones del Concurso**

**Artículo 87.** El Concurso de una plaza se declarará desierto por la DESPE, con previo conocimiento de la Comisión del Servicio, en alguno de los siguientes supuestos:

- I. Cuando ninguna aspirante se registre al mismo, o habiéndose registrado, no se presente a cualquiera de las fases y etapas posteriores;
- II. Cuando ninguna aspirante cumpla con los requisitos previstos en la Convocatoria respectiva,
- III. Cuando ninguna de las aspirantes obtenga en el examen de conocimientos generales y técnico-electorales la calificación mínima aprobatoria establecida en el artículo 48 de los Lineamientos, y/o
- IV. Cuando ninguna de las aspirantes obtenga la calificación aprobatoria prevista en el artículo 74, último párrafo de los presentes Lineamientos.

**Artículo 88.** De conformidad con el artículo 82 del Estatuto, el Consejo General podrá suspender el desarrollo del Concurso por causa extraordinaria y justificada, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

**Capítulo Décimo Quinto****De la aclaración y de las impugnaciones**

**Artículo 89.** Las aspirantes que hayan presentado el examen podrán solicitar por escrito a la DESPE, en sus oficinas, la aclaración de dudas que tengan respecto a su calificación en el Concurso.

**Artículo 90.** La solicitud de aclaración deberá ser presentada por escrito con firma autógrafa, indicando el nombre de la aspirante, domicilio, teléfono de localización; su manifestación bajo protesta de decir verdad, de los hechos y razones que dan motivo a su solicitud de aclaración.

Dicha solicitud de aclaración deberá presentarse en la DESPE dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se publique la calificación que desea aclarar la aspirante.

**Artículo 91.** La DESPE, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud, deberá allegarse de los elementos que estime necesarios para realizar la aclaración correspondiente.

Una vez recabados dichos elementos, la DESPE integrará la respuesta de la solicitud de aclaración, dentro del plazo máximo de siete días hábiles, y la comunicará por escrito en el domicilio señalado por la aspirante que la haya solicitado, dentro de los diez días hábiles siguientes. Dicha aclaración no tendrá efectos vinculatorios y, es requisito para interponer impugnación en contra de los resultados referidos en el artículo 76 de estos Lineamientos.

**Artículo 92.** Las aspirantes que hayan pasado a la etapa de entrevistas y no hayan resultado ganadoras, podrán interponer ante la Secretaría Ejecutiva del Instituto, un recurso en contra de la publicación de los resultados referidos en el artículo 76 de estos Lineamientos, dentro del término de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente en que se le notifique la respuesta a su solicitud de aclaración.

**Artículo 93.** La impugnación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

- I. La aspirante interpondrá el recurso por escrito, señalando domicilio para recibir notificaciones, expresando el acto específico que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes;
- II. Las pruebas que ofrezca deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;
- III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, a menos que se trate de documentales que obren exclusivamente en poder del Instituto;
- IV. La Secretaría Ejecutiva del Instituto tendrá un plazo de 3 días hábiles a partir de recibida la impugnación, para solicitar a la DESPE que rinda informe sobre el acto recurrido y remita los elementos que tengan relación, dentro de los 5 días hábiles, posteriores a la interposición del recurso;
- V. A partir de que reciba el informe de la DESPE, la Secretaría Ejecutiva tendrá 3 días hábiles para dar vista a las terceras interesadas con el recurso interpuesto, para que dentro del plazo de cinco días hábiles manifiesten lo que a su derecho convenga y, en su caso, ofrezcan pruebas;
- VI. La Secretaría Ejecutiva del Instituto podrá allegarse de cualquier otros elementos de prueba que tengan relación con la materia del recurso;
- VII. La Secretaría Ejecutiva del Instituto, acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubieren ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días

hábiles y, emitirá los Acuerdos de admisión y desahogo de pruebas o, cualquier otro que se requiera en la substanciación de la impugnación;

- VIII. Una vez desahogadas las pruebas, la Secretaría Ejecutiva elaborará el Proyecto de Resolución que someterá a la Junta en la siguiente sesión ordinaria que se celebre después del cierre de instrucción;
- IX. La Junta dictará la Resolución, y
- X. Las Resoluciones de las impugnaciones, se notificarán a las interesadas en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de la aprobación de la Resolución.

#### TRANSITORIOS

**Primero.** Los Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación y perderán su vigencia al concluir el Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral.

**Segundo.** Se abrogan los Lineamientos del Concurso Público 2010-2011 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral.

**Tercero.** La Junta podrá cambiar, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, la adscripción de los cargos y puestos incluidos en la Declaratoria de Vacantes y Convocatoria, exclusivamente, con motivo de la aprobación por el Consejo General del Proceso de Distribución dispuesto en el artículo 118, inciso f), del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

**Cuarto.** La Junta General Ejecutiva modificará con lenguaje incluyente el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral, a propuesta de la DESPE y previo conocimiento de la Comisión del Servicio, en un plazo de noventa días naturales a partir de la aprobación del presente Lineamiento.



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL  
INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL 2013

COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

Agosto de 2013

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal  
Electoral 2013

Agosto de 2013

**Contenido**

Introducción.

- I. Referencia metodológica de estudios de género.
- II. Condición actual de las mujeres en México
- III. Condición actual del personal femenino del IFE
- IV. Acciones del IFE en materia de Género
- V. Medida Especial de Carácter Temporal propuesta.

**Introducción**

En el marco de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, las Oficinas de las Consejeras y los Consejeros Electorales conjuntamente con la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica elaboraron el presente Diagnóstico.

Es del conocimiento público el Instituto Federal Electoral, aún inmerso en la realidad nacional, se ha caracterizado por ser una institución de punta en diversas materias como la de Transparencia y, específicamente, hoy día se ha comprometido con el apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación desde su planeación integral<sup>1</sup>. Dentro de esta política general<sup>2</sup> se considera necesario que el Instituto sistematice y consolide "...las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la institución."

Como se observa, los tres ejes coinciden en el plano laboral, para buscar la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior del propio Instituto.

Dado que el Servicio Profesional Electoral (SPE) del Instituto Federal Electoral (IFE) es un sistema de carrera en el que recaen las acciones sustantivas de responsabilidad de este órgano administrativo en materia electoral, se debe centrar la atención en la condición de las mujeres en esta rama, ya que este ámbito es de gran importancia para la mejora de las condiciones de las mujeres en el mercado laboral y en la toma de decisiones.

Por ello, bajo una perspectiva de género y sin desconocer que las situaciones que viven las mujeres mexicanas en general involucran aspectos culturales y sociales mucho más amplios que la dinámica de una sola organización y que impactan directamente al Instituto, se analiza la situación de las mujeres en el Servicio Profesional Electoral para contar con elementos que fortalezcan el cumplimiento del compromiso institucional del apuntalamiento de la perspectiva de género al interior del IFE, en específico en el SPE.

En ese contexto, el presente documento se compone de los siguientes cinco apartados:

1. **Referencia metodológica de estudios de Género.** Se analizan referencias que enmarcan la importancia de la perspectiva de género, así como diversos estudios para visibilizar las condiciones de desventaja que se detectan en la participación de la vida pública de las mujeres en las sociedades

<sup>1</sup> Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 (2013). Instituto Federal Electoral, México.

<sup>2</sup> La política general tiene el numeral 7.

actuales. Ello como producto de una larga historia cultural y de fenómenos sociales amplios de las sociedades. Asimismo, se identifica el marco jurídico internacional que regula la implementación de medidas correctivas para la atención de las desigualdades de facto que existen entre mujeres y hombres.

2. **Condición actual de las mujeres en México.** Se proporcionan datos actuales y se visibilizan las brechas de género en contra de las mujeres, las cuales evidencian las condiciones de desigualdad real que viven las mujeres en México. Se hace especial énfasis en los ámbitos de interés del IFE en el contexto del SPE: laboral y de toma de decisiones. Asimismo, se identifica el marco jurídico nacional que regula la implementación de medidas correctivas para la atención de las desigualdades de facto que existen entre mujeres y hombres.
3. **Condición actual del personal femenino del IFE.** Se refiere al estudio de la condición actual de las mujeres dentro del IFE como empleadas y posición y consideración en la toma de decisiones de la Institución, mismas que tienen un impacto nacional por la conformación de la política electoral federal del país. Ello bajo la perspectiva de la inserción de IFE dentro de la sociedad mexicana y como reflejo de la problemática nacional. De manera específica se revisa cuál es la participación de las mujeres dentro del SPE.
4. **Acciones del IFE en materia de Género.** Se proporciona información contextual de las acciones que el IFE ha venido emprendiendo con perspectiva de género y las recomendaciones hechas por diferentes instancias en esta materia. Ello desde un trabajo que de manera más sistemática se ha venido dando a partir de 2008 al interior del organismo.
5. **Medida Especial de Carácter Temporal propuesta:** Como resultado del análisis de la situación, se analiza la viabilidad de la implementación de una Medida Especial de Carácter Temporal para la atención de la problemática observada, atendiendo las particularidades del caso específico estudiado. En ese tenor, se describe la medida especial de carácter temporal, dentro de un contexto de medidas a favor de la eliminación de las brechas de género en México y con la finalidad de que el Instituto Federal Electoral robustezca tanto interna como externamente su posición como agente que coadyuve a favor de la igualdad sustantiva. En este apartado se revisan los objetivos, características y temporalidad de la medida. Finalmente se explicitan los impactos que se prevén con la medida especial de carácter temporal y cómo esta medida se inserta en los esfuerzos para la mejora de la situación del IFE, y como dentro de éste ámbito de competencia (laboral y toma de decisiones) se aporta en las mejoras de la situación de las mujeres en el país.

En ese marco, el presente documento proporciona referencias normativas que sustentan una medida especial de carácter temporal a favor de la disminución de una brecha específica detectada en el ámbito de responsabilidad del IFE, además de presentar una contextualización amplia que permite explicar los elementos racionales y objetivos de la propuesta específica. Lo anterior, a través del suministro de elementos similares a los sugeridos para los Estados Parte en la Recomendación General número 25 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), trasladados en esta ocasión, al ámbito de responsabilidad del IFE.<sup>3</sup>

#### I. Referencia metodológica de estudios de género

Al respecto, es necesario partir de algunos conceptos fundamentales que permitan enmarcar qué es lo que debe entenderse por género, brecha de género, enfoque o perspectiva de género, e igualdad sustantiva.

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.<sup>4</sup>

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente”

<sup>3</sup> Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a Medidas Especiales de Carácter temporal.

<sup>4</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 3.

determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen 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.<sup>5</sup>

Las brechas de equidad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.<sup>6</sup>

La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública. Se refiere tanto a una perspectiva de igualdad de género como de no discriminación en general.<sup>7</sup>

Bajo la perspectiva de género se comprendió que las relaciones de género son construcciones sociales temporales y de sociedades específicas y, no determinadas por una condición biológica predeterminada al nacer.

Aun cuando las relaciones de género son dinámicas y diferentes en cada sociedad y momento, se puede observar que existen tendencias que han dado correspondencia principal del espacio privado a lo femenino y del espacio público a lo masculino. Además esas concepciones han desvalorizado las actividades relacionadas con lo privado y sobrevalorado lo relacionado con lo público.

Al amparo de esta concepción, se explica la división sexual del trabajo, que ha atribuido a los hombres cierto tipo de responsabilidades laborales por su sexo y otro tipo de responsabilidades a las mujeres por la sola condición de ser hombres o mujeres respectivamente.

Así por ejemplo, el rol productivo es identificado con el hombre y se refiere a "...aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus." Por su parte, el rol reproductivo se ha asociado con las mujeres y se le relaciona con "...la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda."<sup>8</sup>

En este entendimiento del mundo, "... las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad)."<sup>9</sup>

Toda esta situación ha llevado a generar y reforzar desigualdades entre las mujeres y los hombres, no sólo en términos legales, sino incluso sin existir una diferencia legal, presentándose diferencias en el acceso a las oportunidades iguales y a resultados iguales, es decir, a una igualdad real o sustantiva.

Se ha observado que dichas desigualdades no solamente afectan a las mujeres, que son el principal público que las padece, sino en general a toda la sociedad ya que impacta negativamente en el desarrollo del bienestar de las sociedades.

Así, se ha desarrollado el Índice de Desigualdad de Género (IDG) que busca reflejar la desventaja de las mujeres en tres dimensiones, a saber, salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, para tantos países como datos de calidad razonable se dispongan. El índice muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigual existente entre los logros de mujeres y varones en estas dimensiones. Varía entre el 0, que indica que mujeres y varones presentan un desarrollo igual y, el 1, que supone que las mujeres registran el peor desarrollo posible en todas las dimensiones medidas.<sup>10</sup>

A decir del propio Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):

No existe ningún país con una igualdad de género perfecta, dicho de otra manera, todos los países sufren cierta pérdida en los resultados obtenidos en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) desde el momento en el que se tiene en cuenta la desigualdad de género, a través del uso del método del IDG. El Índice de Desigualdad de Género es similar en cuanto a método al

<sup>5</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pp. 13 y 14.

<sup>6</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 18.

<sup>7</sup> Definición para el programa de Igualdad Sustantiva del IFE, 2013.

<sup>8</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 5.

<sup>9</sup> Ídem, pág. 4.

<sup>10</sup> <http://hdr.undp.org/es/estadisticas/idg/> en julio de 2013.

Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IDH-D). Puede ser interpretada como una pérdida porcentual del potencial de desarrollo humano debido a las carencias en las dimensiones incluidas. Dado que el Índice de Desigualdad de Género engloba dimensiones diferentes a las recogidas en el IDH, no se puede interpretar como una pérdida en el IDH en sí. Al contrario que el IDH, un valor mayor en el IDG indica una peor actuación.”

La puntuación media global en el IDG es 0,463, lo que refleja una pérdida porcentual en los avances obtenidos en las tres dimensiones a causa de la desigualdad de género, que es del 46,3%. Las medias regionales van desde el 28,0% de Europa y Asia Central, hasta el casi 58% del África subsahariana. A nivel de país, las pérdidas atribuibles a la desigualdad de género oscilan entre el 4,5% de Países Bajos y el 74,7% de Yemen. El África subsahariana, el Sur de Asia y los Estados Árabes sufren las mayores pérdidas por cuestiones de desigualdad de género (57,7%, 56,8% y 55,5%, respectivamente).<sup>11</sup>

Es importante destacar dos de las dimensiones que analiza este indicador y que se han identificado como las principales para el desarrollo de las sociedades: el empoderamiento que refiere a la posibilidad de tomar decisiones sobre sus vidas, y la participación en el mercado laboral que refiere a la inserción de las mujeres en éste ámbito con las repercusiones macro y micro que ello conlleva.

Como se observa, las relaciones de género han llevado a crear desigualdades de género que usualmente está en contra de las mujeres particularmente en el ámbito público, afectando el acceso a la toma de decisiones que tiene un efecto en la vida social no sólo de ellas mismas, sino del resto de la población.

Sin embargo, este contexto generalizado también ha permitido colocar en la agenda mundial de pendientes la atención a las brechas de género, a través de un conjunto de mecanismos que promueven su eliminación, con la finalidad de alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio y goce de sus derechos humanos.

Los mecanismos que se han presentado son diversos. A continuación se enlistan varios en los que México participa como Estado Parte:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración del Milenio.
- Carta Democrática Interamericana.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Especial importancia ha tenido la CEDAW para el impulso del empoderamiento de las mujeres y para la mejora de la situación laboral de las mujeres, no sólo por establecer un estándar normativo, sino por contemplar mecanismos para el monitoreo de los avances y la atención de las brechas de género.

En el ámbito laboral, destacan el artículo 11 de la CEDAW<sup>12</sup>, que tiene especial relación con los objetivos específicos F de la Plataforma de Acción de Beijing. Al respecto se han hecho diferentes recomendaciones dentro de las que destacan las recomendaciones generales 5 y 13.

En el ámbito de empoderamiento entendido como ejercicio de poder y adopción de decisiones, destacan los artículos 4, 7 y 8 de la CEDAW<sup>13</sup> y la recomendaciones generales 5, 23 y 25.

<sup>11</sup> <http://hdr.undp.org/es/estadisticas/idg/> en julio de 2013.

<sup>12</sup> “Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...”.

También dentro de la CEDAW se contemplaron mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, mismos que quedan insertos en los artículos 3 y 18<sup>14</sup>. El artículo 3 se vuelve central en este tema:

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Con relación a este apartado, la Recomendación General 28 del Comité CEDAW referente a la discriminación contra las mujeres deja perfectamente clara la situación de igualdad de *jure* y de *facto* que deben buscar los Estados Parte entre las mujeres y los hombres. Así, la igualdad sustantiva o de *facto* se vuelve parámetro a asegurar por parte de los Estados.

Dentro de las recomendaciones de aplicación a los Estados Partes, se encuentran, entre otras las siguientes:

37. Para cumplir el requisito de que los medios y las medidas sean apropiados, los medios adoptados por los Estados Partes deben atender todos los aspectos de sus obligaciones generales en virtud de la Convención, a saber, respetar, proteger, promover y hacer efectivo el derecho de la mujer a la no discriminación y a la igualdad con el hombre. De esta forma, los términos "medios apropiados" y "medidas apropiadas", utilizados en el artículo 2 y otros artículos de la Convención, incluyen medidas que aseguren que un Estado parte:

...

d) Adopte medidas especiales de carácter temporal para alcanzar en la práctica la no discriminación sexual y la igualdad entre los géneros (obligación de cumplir).

38. Los Estados Partes también deberían adoptar otras medidas apropiadas de aplicación, a saber:

a) Promover la igualdad de la mujer mediante la formulación y ejecución de planes de acción nacionales y otros programas y políticas pertinentes en consonancia con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y asignar recursos humanos y financieros adecuados;

b) Establecer códigos de conducta para los funcionarios públicos a fin de asegurar el respeto de los principios de igualdad y no discriminación;

...

d) Llevar a cabo programas específicos de educación y capacitación sobre los principios y las disposiciones de la Convención para todos los organismos gubernamentales, los funcionarios públicos y, en particular, los juristas y los funcionarios judiciales;

e) Conseguir la cooperación de todos los medios de comunicación en los programas de educación pública sobre la igualdad entre la mujer y el hombre y asegurarse en particular de que las mujeres conozcan su derecho a la igualdad sin discriminación, las medidas adoptadas por el Estado parte para aplicar la Convención y las observaciones finales del Comité sobre los informes presentados por el Estado parte;

<sup>13</sup> **Artículo 4.** 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de *facto* entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

**Artículo 7.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referendums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

**Artículo 8.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

<sup>14</sup> **Artículo 18.** Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención sobre los progresos realizados en este sentido: a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.



f) Elaborar y establecer indicadores válidos sobre el estado y el avance en la efectividad de los derechos humanos de la mujer y establecer y mantener bases de datos desglosadas por sexo y relacionadas con las disposiciones específicas de la Convención.

Como se observa, se presentan dos grandes tipos de medidas para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, las de carácter permanente o de largo plazo y las especiales de carácter temporal. Al respecto la diferenciación se presenta como fundamental para entender su legalidad y legitimidad conforme a lo explicado en la citada Recomendación General número 25, misma que indica que:

15. Hay una diferencia clara entre la finalidad de las “medidas especiales” a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 4 y las del párrafo 2. La finalidad del párrafo 1 es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas. Estas medidas son de carácter temporal.

16. El párrafo 2 del artículo 4 contempla un trato no idéntico de mujeres y hombres que se basa en diferencias biológicas. Esas medidas tienen carácter permanente, por lo menos hasta que los conocimientos científicos y tecnológicos a los que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 11 obliguen a reconsiderarlas.

Así, de manera específica, respecto a las medidas temporales el Comité CEDAW ha señalado que:

18. El Comité considera la aplicación de estas medidas no como excepción a la regla de no discriminación sino como forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (...) El Comité considera que los Estados Partes que adoptan y aplican dichas medidas en virtud de la Convención no discriminan contra el hombre.

El Comité CEDAW insiste en ser claro en las diferencias de ambos mecanismos, indicando que:

19. Los Estados Partes deben distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal adoptadas en virtud del párrafo 1 del artículo 4 para acelerar el logro de un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva o de facto de la mujer, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de la mujer y la niña. No todas las medidas que puedan ser o que serán favorables a las mujeres son medidas especiales de carácter temporal. El establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer y la niña y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación no pueden ser llamadas medidas especiales de carácter temporal.

También hace una especificación en porqué se consideran especiales dichas medidas temporales:

21. El término “especiales”, aunque se ajusta a la terminología empleada en el campo de los derechos humanos, también debe ser explicado detenidamente. Su uso a veces describe a las mujeres y a otros grupos objeto de discriminación como grupos débiles y vulnerables y que necesitan medidas extraordinarias o “especiales” para participar o competir en la sociedad. No obstante, el significado real del término “especiales” en la formulación del párrafo 1 del artículo 4 es que las medidas están destinadas a alcanzar un objetivo específico.

De manera concreta se puede indicar que los Estados Parte son responsables tanto de acciones que permitan la modificación de las desigualdades desde la modificación de las fuentes estructurales que son cambios de largo aliento, a la vez que se deben aplicar mecanismos de aceleración de cierre de brechas para la protección de las mujeres que padecerán las desigualdades mientras se corrigen los orígenes estructurales de los mismos.

El propósito que se tiene es asegurar y garantizar los derechos de las personas de la manera más amplia posible no a largo plazo, sino de manera presente, asumiendo la responsabilidad de los Estados Partes en todo momento.

## **II. Condición actual de las mujeres en México**

Las desigualdades entre el hombre y la mujer están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres están mal representadas en los Gobiernos, los Parlamentos y los consejos de administración de las empresas. Tampoco tienen acceso a un trabajo decente, se enfrentan a la segregación ocupacional y sufren diferencias por

su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud y, en todas las regiones del mundo, son víctimas de la violencia y la discriminación.

México no escapa a las relaciones de género que han provocado una situación de desigualdad entre las mujeres y hombres. Por el contrario, como en cualquier otra sociedad, se pueden identificar algunas peculiaridades culturales y condiciones específicas.

Partamos de datos que permiten conocer una breve descripción de la situación que viven las mujeres en México, centrandó la atención en las desigualdades reales en el ámbito laboral y de empoderamiento, que son las dos principales áreas de interés en este documento. Parte de la valía de estos datos es que invitan a pasar del plano estadístico a la reflexión sobre los impactos de las situaciones descritas en las relaciones de género aplicables para México, y a la necesidad de tomar acciones urgentes para abatir de forma eficiente y eficaz las brechas de género.

Cabe mencionar que estos datos se presentan de manera más amplia en el Anexo que se acompaña al presente Diagnóstico, denominado "Situación Actual de las Mujeres en México", en el que se señalan indicadores que evidencian que de no cambiar las dinámicas de inserción laboral y de ofrecimiento de oportunidades en condiciones de igualdad, la condición de la población femenina se verá seriamente comprometida y, con ella, el nivel de bienestar de la población en su conjunto.

Ahora bien, de acuerdo con cifras del INEGI, en 2010 hay 105 mujeres por cada 100 hombres en México, y en 12 entidades federativas esta relación de mujeres es mayor. Esto es, en México residen 57.5 millones de mujeres, por lo que la configuración por sexo señala que poco más de la mitad de la población está conformada por mujeres.

El Instituto Federal Electoral (IFE) reporta que hasta enero de 2013, del total de personas que solicitaron su inscripción en el padrón electoral y obtuvieron su credencial para votar, 51.8% son mujeres.

Con respecto a las estadísticas educativas, como se observa en la siguiente tabla, hay un aumento en los años promedio de escolaridad de la población de 15 o más años, ligeramente menor para las mujeres que para los hombres, sin embargo, esta tendencia se revertirá en el corto plazo ya que en el grupo de 60 y más años la escolaridad es menor para las mujeres, mientras que en el rango de 15 a 29 años la escolaridad se revierte siendo ligeramente mayor para las mujeres.

Lo anterior también nos revela que los rangos de edad más jóvenes están mejor preparados para acceder al mercado laboral, esto genera mayores posibilidades de acceder a puestos de mayor jerarquía así como la oportunidad de contar con personal más calificado.

<b>Años promedio de escolaridad de la población de 15 años y más por grupo de edad según sexo</b>									
<b>Grupos de edad</b>	<b>2000</b>			<b>2005</b>			<b>2010</b>		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>
<b>Total</b>	7.7	7.2	7.5	8.4	7.9	8.1	8.79	8.45	8.62
<b>15-29 años</b>	8.6	8.5	8.7	9.42	9.47	9.4	9.73	9.94	9.84
<b>30-44 años</b>	8.4	7.6	8.1	9.26	8.75	8.9	9.49	9.24	9.36
<b>45-59 años</b>	6.2	5.1	5.8	7.7	6.51	6.9	8.37	7.37	7.85
<b>60 y más años</b>	3.7	3.1	3.4	4.4	3.7	4	5.07	4.24	4.63

**INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Base de datos. Consultado en INEGI-Inmujeres Mujeres y Hombres 2005, México. 2005 Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005. Base de datos Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010. Microdatos de la muestra**

Desde la perspectiva de género, diferentes estudios han explicado la condición de desigualdad que las mujeres sufren en diferentes ámbitos sociales, sobre todo en su autonomía y en la participación en las esferas públicas. Ello como un hecho incontrovertido de las sociedades actuales en general.

Si bien es cierto que "La irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo, resultado de distintos procesos económicos y sociales; crisis económicas y cambios tecnológicos, transformaciones en la salud y la educación, disminución de la mortalidad y la fecundidad, elevación de la esperanza de vida y el nivel educativo de la población, entre otros, fueron cimentando las condiciones para ampliar y potenciar la participación de la mujer en

el ámbito laboral, y otros espacios públicos, sin ser esto un proceso lineal, pues los roles de género en la esfera familiar no cambiaron en la misma proporción que lo hizo la participación de las mujeres en la fuerza laboral.”<sup>15</sup>

En México, dos de cada tres mujeres ocupadas (65.1%) son subordinadas y remuneradas, 23.2% trabajan por cuenta propia, 2.4% son empleadoras y 9.3% no recibe remuneración por su trabajo. Entre las trabajadoras subordinadas y remuneradas, 44.4% no cuenta con acceso a los servicios de salud, más de la tercera parte (34.5%) no cuenta con prestaciones y 43.6% labora sin tener un contrato escrito.

Al respecto, ONU Mujeres ha señalado que “Cuando más mujeres trabajan, las economías crecen. Si las tasas de empleo remunerado de las mujeres se incrementaran hasta equipararse a las de los hombres, se calcula que el producto interno bruto de Estados Unidos sería un 9 por ciento mayor, el de la zona del euro aumentaría un 13 por ciento y el de Japón un 16 por ciento. En las 15 economías en desarrollo más importantes, los ingresos per cápita crecerían un 14 por ciento de aquí a 2020 y un 20 por ciento hasta 2030.”<sup>16</sup>

En materia laboral en México se puede señalar que “En el periodo 2006-2011 la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, alrededor de 36 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, prácticamente 70 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres, situación que evidencia cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica, la brecha que la separa de los hombres en términos globales todavía es muy grande.”<sup>17</sup>

Dentro de la población en los espacios laborales remunerados “... está ampliamente documentado que las mujeres tienen una menor participación en los puestos de dirección y mejor remunerados y prevalecen aún, ocupaciones en donde la participación de las mujeres es muy baja.”<sup>18</sup>

De acuerdo con el estudio Grant Thornton International Business Report 2013, titulado “*Women in Senior Management: Setting the Stage for Growth*”, la ocupación de las mujeres en puestos directivos en 45 países, ha crecido en promedio de un 19% en 2004 a 24% en 2013. Si bien el caso mexicano se ubica cercano al promedio general (23%) en 2013, existen países que se ubican muy por encima de ese promedio por ejemplo: China, 51%; Polonia, 48%; Estonia y Lituania, 40%.<sup>19</sup>

Cuando analizamos la población ocupada por rama de actividad económica según sexo, en el rubro específico de administración pública y defensa se observa que de 1995 a 2012, si bien se ha reducido la brecha entre mujeres y hombres sigue existiendo una diferencia importante (26 puntos porcentuales) ya que las mujeres representan el 37% en comparación con el 63% de hombres, tal como se muestra en la gráfica siguiente.

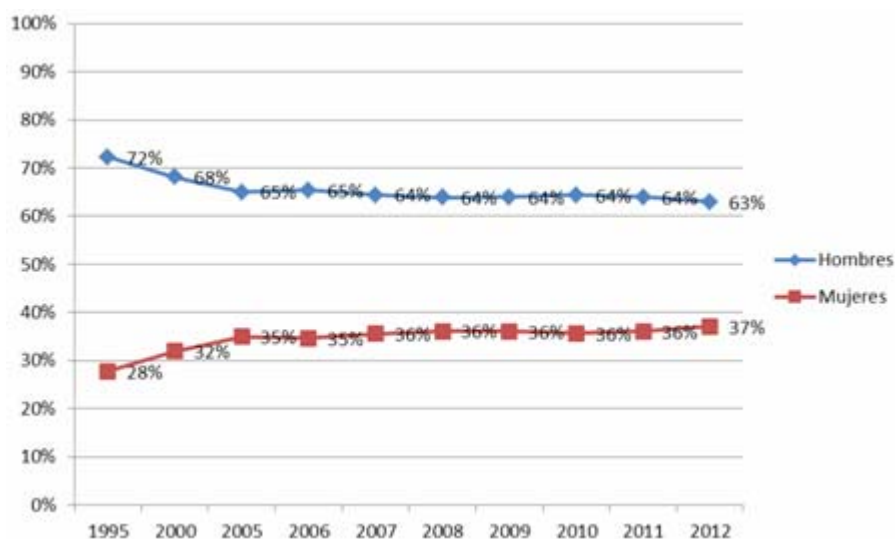
<sup>15</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.- México: INEGI, c2013. pág. 113.

<sup>16</sup> ONU Mujeres, <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.QXWqhbZ.dpuf>, consultado 25 de julio de 2013.

<sup>17</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013 pág. 125.

<sup>18</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013 pág. 127.

<sup>19</sup> [http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013\\_wib\\_report\\_final.pdf](http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013_wib_report_final.pdf), consultado 25 de julio de 2013.



Fuente: Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres

“El desigual acceso a las oportunidades que brinda la estructura ocupacional para las mujeres y la desvalorización social y económica de las actividades que realizan, son rasgos estructurales del sesgo de género en los mercados de trabajo. Dadas las características de los sistemas y jerarquías sociales de género establecidos en la sociedad actual, las mujeres y los hombres ingresan en condiciones de desigualdad en el mercado de trabajo...”<sup>20</sup>

Adicionalmente, las brechas contra las mujeres se presentan también en los ingresos por su participación laboral. “Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso por hora de trabajo, ésta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo representa en su mayoría entre 89% y 96% de la remuneración que reciben los hombres.”<sup>21</sup>

En el grupo específico de funcionarios y directivos la remuneración que perciben las mujeres representa el 87.2% de la remuneración que reciben los hombres.<sup>22</sup>

El ingreso promedio por hora trabajada en 2012 fue de 31.2 pesos para los hombres y 30.7 para las mujeres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de los hombres fue de 44.8 y por parte de las mujeres 37.1 horas. La PEA no ocupada o desempleada correspondió a 4.8 por ciento de la población masculina similar a la femenina, 4.9. La diferencia en la participación económica de hombres y mujeres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ve reflejada en la tasa de jubilación de la población de 60 años y más edad que para 2012 fue de 25.3 para los hombres y 7.8 por ciento para las mujeres.<sup>23</sup>

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de participación doméstica según sexo	79.38	60.96	96.05
Tasa de participación económica de la población de 14 años y más de edad según sexo	59.65	77.53	43.48
Tasa de desocupación según sexo	4.85	4.82	4.90
Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	31.03	31.21	30.73
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	41.86	44.78	37.14

<sup>20</sup> “Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de México”, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Chile 2005. pág. 35.

<sup>21</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-México: INEGI, c2013. pág. 130.

<sup>22</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-México: INEGI, c2013. pág. 131.

<sup>23</sup> *Inmujeres*, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx>, consultado 25 de julio de 2013.

Tasa de jubilación de la población de 60 años y más de edad según sexo	15.79	25.31	7.79
--	-------	-------	------

Los 7o. y 8o. informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, señalaba respecto a la posición de mujeres en vida pública y política lo siguiente:<sup>24</sup>

Respecto al índice de potenciación de género, México ocupa el lugar 39 de 109 países y en la región, el 14 de 36, en cuanto al porcentaje de mujeres en el principal órgano legislativo. En los cargos de elección popular aumentó levemente su participación así como en las Subsecretarías de Estado; y, fue constante en la titularidad en las Secretarías de Estado (15.8%) y en las Gubernaturas (6.3%).

Aún las mujeres predominan en los mandos medios y operativos; se reconoce la paridad como un desafío. En las Secretarías de Estado conforman el 33.6%; en el Poder Legislativo, el 21.4% en la Cámara de Senadores y 27.2% en la de Diputados. En el ámbito estatal, representan 22.1% de las diputaciones locales; 32.6% como regidoras; 17.6% como síndicas y en las presidencias municipales, no se rebasa el 6%.

Para las elecciones de julio 2010 en 15 entidades federativas, el 19.4% de las 36 candidaturas 65 fueron mujeres. Asimismo, integran el 51.74% del padrón electoral y aumentó su participación como presidentas de casilla en 2009.

En el Poder Judicial, dos de las 11 Ministraturas de la SCJN son mujeres; a mayo de 2010, en el CJF ninguna mujer ocupa el cargo de Consejera y cuenta con 88 Juezas, 272 Jueces, 126 Magistradas, 577 Magistrados. Por primera vez (2007) una mujer preside el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF); dos de sus cinco Salas Regionales están encabezadas por mujeres y en conjunto representan 31.8% de las Magistraturas Electorales.

A manera de conclusión, sobre la situación de las mujeres en México se puede señalar que a pesar de ser la mayoría de la población, las mujeres por el simple hecho de serlo viven en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres en diferentes ámbitos de la vida social, afectando con ello el acceso a sus derechos y en general a una igualdad real con respecto a los hombres.

Las mujeres en México tienen una brecha de desigualdad en el ámbito laboral en general, a pesar de que se ha mejorado notablemente las condiciones de educación de este grupo. Dichas brechas no sólo tienen que ver con condiciones salariales y de contratación en general, sino con la feminización de algunos empleos y el acceso poco paritario a cargos de decisión.

Este último caso se presenta no sólo en el sector privado, sino en el sector público y específicamente en la política, donde además, tiene un efecto nocivo en el limitado acceso que tienen las mujeres a la participación política y en la conformación de políticas públicas que permitan la representación de las necesidades de las mujeres y, por tanto, la atención específica a dicho grupo de población mayoritario.

México, observando desde varias décadas las desigualdades que sufren las mujeres en razón de género, ha construido un conjunto de mecanismos para la atención y disminución de dichas brechas. A continuación se reseña la principal normativa en la legislación nacional que da cabida a estas herramientas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

- Artículo 1o., párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se señala que en nuestro país queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Así mismo que es obligación de las instituciones y de las/los funcionarios que las componen, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

- Artículo 4o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que se señala que en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.

<sup>24</sup> 7º y 8º informe consolidado de México ante la CEDAW, disponible en: [http://genero.ife.org.mx/docs/informe\\_7-8CEDAW\\_00sep2010.pdf](http://genero.ife.org.mx/docs/informe_7-8CEDAW_00sep2010.pdf), consultado 25 de julio de 2013.

- Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que la Constitución en la que señala que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de la Unión.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que entre otras condiciones indica que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; y dentro de la que se destacan los siguientes preceptos:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, 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.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. A continuación se destacan diferentes artículos de la misma que es indispensable tener presentes para el fin del presente documento:

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela. (...)

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre. (...)

Artículo 6.- 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.

- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, dentro de la cual se deben destacar lo siguiente:

1.- La presente Ley es de orden público, y tiene por objeto reglamentar los artículos 74 fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales.

Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

La Auditoría fiscalizará el estricto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley por parte de los sujetos obligados, conforme a las atribuciones que le confieren la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Fiscalización Superior de la Federación.

Los mecanismos que ha generado México en este sentido van en concordancia con las posturas internacionales, buscando en todo momento garantizar no sólo la igualdad jurídica, sino la modificación de las condiciones para una igualdad real entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la población.

### III. Condición actual del personal femenino del IFE

El IFE, como órgano dentro de una sociedad, comparte condiciones y características de la misma. En ese sentido es de esperar que se reproduzcan situaciones de desventaja para las mujeres basadas en las relaciones de género predominantes en el país. Sin embargo, el Instituto tiene una responsabilidad doble para el adelanto de las condiciones de las mujeres en México, en las políticas públicas que formula para atender a la ciudadanía y en su integración.

Es importante señalar que, poner la atención en su integración no sólo tiene un impacto al ofrecer una fuente más de trabajo, sino justo por la responsabilidad pública que tiene el IFE, en la ubicación de mujeres en espacios donde tengan acceso a la toma de decisiones y en la incidencia que éstas pueden tener para que dichas decisiones tengan una perspectiva de género.

En ese sentido y dada la importancia del SPE como pilar de los recursos humanos del IFE, se presentará primero un panorama muy general de la conformación de este Instituto y, posteriormente se centrará la atención en el SPE, destacando algunas características importantes de su integración y mecanismos.

En el caso específico del IFE, para el año 2011 la población ascendía a 15,178 de este universo el 44% se integraba por mujeres, de las cuales 35% estaban en órganos desconcentrados y 9% en oficinas centrales, de dicho porcentaje sólo 2.31% eran miembros del Servicio Profesional Electoral. En contraste, el 11% de los hombres que trabajaban en el IFE en ese mismo año pertenecían a dicha rama.

Analizando la clasificación por sexo y tipo de puesto, el Instituto en 2011 estaba integrado de la siguiente forma: 2.68% de mandos superiores; 16.27% por mandos medios; 81.05% de técnicos operativos. De los mandos superiores 0.32% son mujeres y 2.36% hombres; de los mandos medios 4.72% y 11.54% respectivamente; y de los técnicos operativos 39.39% son mujeres y 41.67% hombres. Estas cifras se traducen en que sólo el 12.04% de los cargos de mando superior son ocupados por mujeres contra el 87.96% de hombres; en mandos medios corresponde el 29.04% a mujeres respecto al 70.96% de hombres; y el 48.59% de mujeres en técnicos operativos contra el 51.41% de hombres.

Como se observa, si bien la participación de las mujeres en el IFE tiene una representación importante, ésta se concentra en los puestos bajos de la estructura.

Esta situación se observó desde el Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral<sup>25</sup>, realizado en 2009. Ahí se señala que en los puestos operativos casi se ha alcanzado la igualdad en participación laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los mandos medios y superiores la diferencia de ocupación por género evidencia la escasa incorporación de talento femenino para ocupar puestos directivos.

Derivado de lo anterior, el diagnóstico citado señalaba, que es "... importante propiciar e impulsar condiciones de equidad de género en la toma de decisiones institucionales respecto de la asignación y adscripción de los servidores públicos e impulsar la participación de las mujeres."

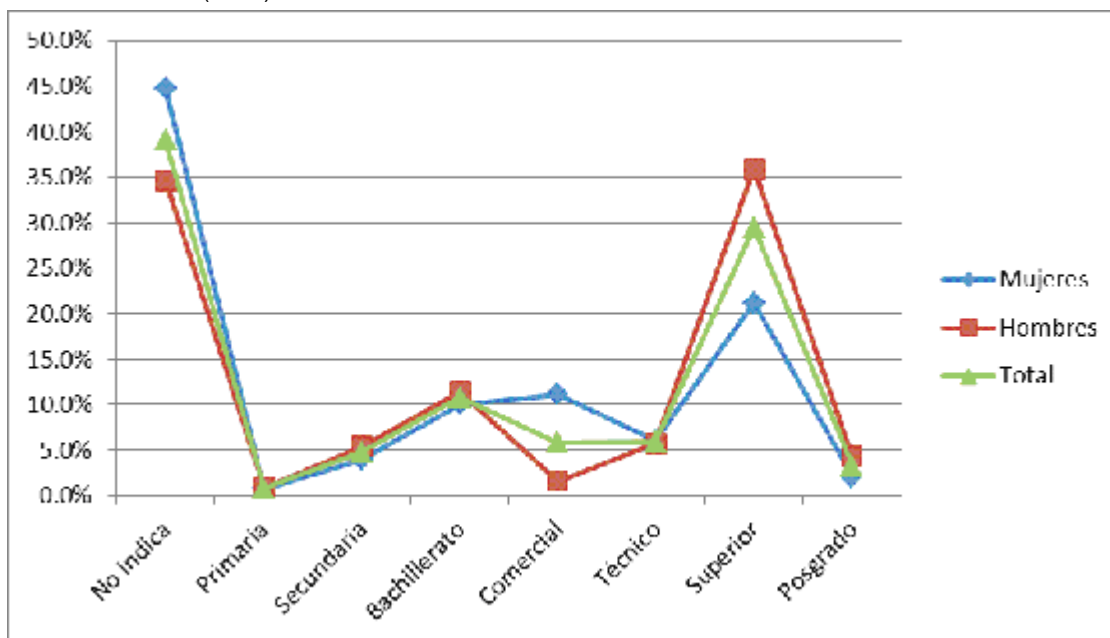
<sup>25</sup> Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral (2009), Comité Temporal para la Elaboración de un Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral, IFE, México.

Se debe hacer hincapié, en que los cargos del IFE, y particularmente los correspondientes al SPE, están basados en un sistema con base en mérito, donde la educación del personal es una condicionante fundamental de acceso. Por esa razón, es importante observar la condición de educación del personal del IFE.

En el diagnóstico citado previamente, se analiza la escolaridad de los empleados del Instituto Federal Electoral, en donde podemos observar que el nivel de escolaridad que alcanza el porcentaje más alto es el Nivel Superior con 29.5%, seguido por el Bachillerato con 10.8%; en contraste con los niveles más alto y más bajo (posgrado y primaria) que registran el 3.3% y 0.8% respectivamente.

También se pueden observar las brechas existentes entre los hombres y mujeres que laboran en el IFE relativas a la escolaridad. En el nivel de Primaria y Técnico, es casi nula la brecha, pues sólo se identifica una diferencia de 0.1 y 0.2 puntos porcentuales, la primera, estando en un Nivel Superior los hombres y en la segunda las mujeres. En Secundaria y Bachillerato la brecha es de 1.4 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en ambos casos.

En Posgrado observamos un crecimiento en la brecha alcanzando 2.2 puntos porcentuales, nuevamente colocándose por encima los hombres. Finalmente las brechas más acentuadas se encuentran en el nivel superior en donde existe una brecha de casi 15 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, pues del total de hombres 35.9% cuentan con este nivel de escolaridad, mientras que las mujeres registran el 21.2% y en el nivel comercial en donde se observa una diferencia de 9.5 porcentuales pero esta vez colocándose las mujeres (11.2%) por arriba de los hombres (1.6%).



Destaca el comportamiento que se presenta y se pueden proponer algunas hipótesis que lo explique. Así por ejemplo, el hecho de que las mujeres tengan mayor formación comercial con respecto a los hombres se puede explicar porque el cargo de secretarías es principalmente ocupado por mujeres que cuentan con una carrera comercial con este ámbito de especialización.

Por otra parte, las mujeres suelen concluir minoritariamente la licenciatura. Esta composición se puede deber a la conformación inicial del IFE, ya que hace más de 20 años la terminación de las mujeres en ese nivel no era paritaria, lo que les impedía integrarse en cargos en los que se solicitara como requisito la licenciatura concluida. Es importante decir que, aun cuando en la actualidad en muchas de las áreas hay paridad sobre el egreso de mujeres y hombres de carreras profesionales, la composición del IFE no puede tener un ajuste a la par por los derechos adquiridos de las y los empleados.

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



Aunado a las cuestiones estructurales que conllevan la menor participación de las mujeres en el ámbito laboral, el Diagnóstico realizado para el IFE por la UNAM en el año 2012 destacó lo siguiente:

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

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

De acuerdo con este enfoque, es necesario describir la complejidad de obstáculos que las mujeres enfrentan, así como evidenciar cómo sortean las barreras para ascender en la escala jerárquica de los puestos de gobierno, de los partidos políticos y aún en las empresas. Sin embargo, para entender cómo se construyen los liderazgos de las mujeres, es importante explicar también cómo éstas “desaparecen” de la escena en todas las etapas de la construcción del liderazgo. Indiscutiblemente, la esfera laboral es también un espacio de expresión de creencias, prejuicios, ideologías sexistas o desarrollo y percepciones de nuevas identidades (Heredia, López y Agulló, 2011).<sup>26</sup>

Con respecto al SPE en específico, y antes de observar los comportamientos que se han tenido respecto de mujeres y hombres, valga hacer algunos señalamientos sobre su funcionamiento.

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral es la norma que regula tanto el SPE como al resto del personal del IFE. En él se señala que:

**Artículo 16.** El Servicio es un sistema de carrera compuesto por el ingreso, la formación y desarrollo profesional, la evaluación, la promoción, los incentivos y el procedimiento disciplinario. El Servicio se organizará y desarrollará a través de la DESPE, de conformidad con las disposiciones del Código, del Estatuto, de los Acuerdos, los lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta.

**Artículo 17.** El Servicio tiene por objeto:

I. Coadyuvar al cumplimiento de los fines del Instituto y al ejercicio de las atribuciones de los órganos del mismo, conforme a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad;

II. Fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto;

III. Promover que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad;

IV. Impulsar que los miembros del Servicio se conduzcan conforme al derecho a la no discriminación, a los principios de equidad, la rendición de cuentas, así como que fomenten la cultura democrática en el ejercicio de sus funciones, y

V. Proveer al Instituto de personal calificado.

**Artículo 19.** El Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral federal y basarse en:

I. Igualdad de oportunidades;

<sup>26</sup> Las mujeres y los hombres que trabajan en el IFE. Condiciones y actitudes sobre género, discriminación, acoso, violencia, seguridad e higiene laboral. UNAM, México, 2012. pág. 152.

- II. Mérito;
- III. No discriminación;
- IV. Conocimientos necesarios;
- V. Desempeño adecuado;
- VI. Evaluación permanente;
- VII. Transparencia de los procedimientos;
- VIII. Rendición de cuentas;
- IX. Equidad de género; y
- X. Cultura democrática.

El ingreso y ascenso al SPE representan el acceso de las personas a dichas responsabilidades, por lo que se concentra en este momento la atención sobre dichos procesos para entender su funcionamiento y la repercusión en su integración por sexo. El propio Estatuto al respecto señala:

**Artículo 51.** El ingreso tiene como propósito proveer al Instituto de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.

**Artículo 52.** El ingreso al Servicio comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes, la incorporación a los Cuerpos que componen el Servicio, así como la expedición de nombramientos y la adscripción en los cargos y puestos establecidos en el Catálogo del Servicio.

**Artículo 53.** En el ingreso al Servicio, no se discriminará a nadie por razones de sexo, edad, capacidades diferentes (sic), religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, gravidez o cualquier otra que genere el menoscabo indebido en el ejercicio de sus derechos.

**Artículo 54.** El ingreso al Cuerpo de la Función Directiva y al Cuerpo de Técnicos del Servicio, procederá cuando el aspirante acredite los requisitos señalados en este Estatuto, los cuales estarán orientados a la selección de personas que reúnan los requisitos y cubran el perfil del cargo o puesto vacante.

**Artículo 55.** Serán vías de ingreso al Servicio:

- I. Concurso;
- II. Examen de incorporación temporal, y
- III. Cursos y prácticas.

El Concurso será la vía primordial para el ingreso al Servicio y la ocupación de vacantes.

**Artículo 69.** El Concurso, en su modalidad de oposición, consistirá en un conjunto de procedimientos que aseguren la selección de los mejores aspirantes para ocupar plazas vacantes de cargos o puestos exclusivos del Servicio. Los aspirantes concursarán por la plaza de un cargo o puesto determinado y no por una adscripción específica.

**Artículo 70.** La DESPE será la encargada de llevar a cabo la operación del Concurso, el cual deberá celebrarse por lo menos una vez al año, salvo que no haya declaratoria de vacantes a concursar.

La declaratoria de vacantes es el acto mediante el cual la Junta determina las plazas que se considerarán en un Concurso, a propuesta de la DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

Durante el proceso electoral no se celebrarán Concursos.

Como se observa, los procesos de incorporación posteriores a la conformación del SPE, son parciales y no totales, lo que aunado a la realidad nacional prevaleciente al momento de la conformación e ingreso de la mayoría de los miembros del SPE explica en una parte la lenta transformación de la integración de dicho Servicio, para reflejar el dinamismo que se está dando en la población que cumple con los requisitos para su ingreso.

De manera específica, observemos el desarrollo que ha tenido el SPE dentro del IFE. Desde 1999 a la fecha se han realizado ocho concursos de ocupación en seis años, de éstos se debe señalar que durante 2001 y 2002 se realizaron respectivamente 2 concursos. A través de esta vía resultaron ganadoras 1,717 personas de las cuales 75% son hombres y 25% mujeres.

Como se desprende de la siguiente tabla, en términos generales, el porcentaje de mujeres ganadoras se ha mantenido alrededor del 24.5%, siendo sólo en el año de 1999 en donde el porcentaje fue menor al ubicarse en tan sólo 16%.

Tabla 1. Ganadoras/es de los concursos del Servicio Profesional Electoral por Año

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
1999	36	16.59	181	83.41	217
2001	106	22.80	359	77.20	465
2002	34	24.82	103	75.18	137
2004	51	23.72	164	76.28	215
2008	83	26.69	228	73.31	311
2010	147	24.96	442	75.04	589
<b>TOTALES</b>	<b>421</b>	<b>24.52</b>	<b>1296</b>	<b>75.48</b>	<b>1717</b>

En la siguiente tabla, podemos observar cuál ha sido la integración del SPE desde el año de 1999 al 2012. Es evidente el aumento en términos porcentuales del número de mujeres integrantes, que osciló del 14% en 1999 al 21% en los últimos años.

De ser esta la tendencia, si en trece años la presencia de mujeres se incrementó en 7 puntos porcentuales, considerando el contexto nacional, bajo los mismos mecanismos empleados hasta ahora, tendríamos que esperar aproximadamente al año 2064 para que la integración del Servicio Profesional Electoral alcanzara la paridad.

Tabla 2. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Total

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTAL PLAZAS
1999	330	14.13	1705	72.99	301	2336
2000	426	17.09	1970	79.05	96	2492
2001	418	16.77	1944	78.01	130	2492
2002	384	16.32	1869	79.43	100	2353
2003	399	16.91	1905	80.75	55	2359
2004	392	16.62	1861	78.89	106	2359
2005	411	17.50	1874	79.78	64	2349
2006	416	17.73	1853	78.99	77	2346
2007	380	16.75	1733	76.41	155	2268
2008	412	18.27	1773	78.63	70	2255
2009	426	18.89	1762	78.14	67	2255
2010	389	17.25	1586	70.33	280	2255
2011	469	20.80	1733	76.85	53	2255
2012	472	21.02	1725	76.80	49	2246

En lo que respecta a la integración de los órganos desconcentrados los porcentajes son muy similares a los que encontramos a nivel general, siendo estos cargos los que presentan una menor presencia de mujeres. Como se observa en la tabla 4, en oficinas centrales existe una presencia de mujeres más importante, sin embargo, ésta no alcanza el 30%.

Tabla 3. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Órganos desconcentrados

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTALES
1999	286	13.80	1593	76.85	194	2073

2000	325	15.30	1759	82.82	40	2124
2001	327	15.40	1746	82.20	51	2124
2002	303	14.74	1692	82.30	61	2056
2003	315	15.28	1716	83.22	31	2062
2004	312	15.13	1682	81.57	68	2062
2005	337	16.34	1708	82.83	17	2062
2006	346	16.78	1695	82.20	21	2062
2007	323	15.66	1638	79.44	101	2062
2008	352	17.07	1664	80.70	46	2062
2009	369	17.90	1657	80.36	36	2062
2010	338	16.39	1489	72.21	235	2062
2011	416	20.17	1635	79.29	11	2062
2012	421	20.42	1636	79.34	5	2062

Tabla 4. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Oficinas centrales

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTALES
1999	44	16.73	112	42.59	107	263
2000	101	27.45	211	57.34	56	368
2001	91	24.73	198	53.80	79	368
2002	81	27.27	177	59.60	39	297
2003	84	28.28	189	63.64	24	297
2004	80	26.94	179	60.27	38	297
2005	74	25.78	166	57.84	47	287
2006	70	24.65	158	55.63	56	284
2007	57	27.67	95	46.12	54	206
2008	60	31.09	109	56.48	24	193
2009	57	29.53	105	54.40	31	193
2010	51	26.42	97	50.26	45	193
2011	53	27.46	98	50.78	42	193
2012	51	27.72	89	48.37	44	184

Analizando las estadísticas de ganadoras y ganadores por cargo, podemos ver que en oficinas centrales se ha mantenido un porcentaje ascendente desde el primer concurso en el cual resultaron ganadoras 16 mujeres (19%), en el de 2004 ganarían 4 mujeres (23.5%), en 2008 ganarían 14 mujeres (31.8%) hasta el último en donde ganarían 9 mujeres (31%).

GANADORAS/ES OFICINAS CENTRALES Números absolutos												
AÑO	1999			2004			2008			2011		
CARGO/SEXO	M	H	TOTAL 1999	M	H	TOTAL 2004	M	H	TOTAL 2008	M	H	TOTAL 2011
COORDINADOR	1	9	10	0	0	0	0	1	1	0	1	1
DIRECTOR	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	1	1
SUBDIRECTOR	1	1	2	0	1	1	4	2	6	1	4	5

<b>JEFE DE DEPARTAMENTO</b>	1	2	3	3	7	10	2	11	13	4	9	13
<b>TECNICO</b>	13	55	68	1	5	6	6	13	19	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>67</b>	<b>83</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

GANADORAS/ES OFICINAS CENTRALES									
PORCENTAJES									
AÑO	1999		2004		2008		2011		
CARGO/SEXO	M	H	M	H	M	H	M	H	
<b>COORDINADOR</b>	10	90	0	0	0	100	0	100	
<b>DIRECTOR</b>	-	-	0	0	40	60	0	100	
<b>SUBDIRECTOR</b>	50	50	0	100	67	33	20	80	
<b>JEFE DE DEPTO.</b>	33	67	30	70	15	85	31	69	
<b>TECNICO</b>	19	81	17	83	32	68	44	56	
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	

Ahora bien, como reflejo de los atavismos históricos del país, respecto al porcentaje de ganadoras por cargo es evidente que en los dos cargos con mayor jerarquía concursados en oficinas centrales, el porcentaje de mujeres ganadoras ha sido menor. Una de las experiencias mayormente positivas fue la del 2008 en donde en el cargo de director resultaron ganadoras 40% de mujeres. Es también en dicho año la única ocasión en que las mujeres ganadoras superarían a los hombres en los cargos de subdirección. Sin embargo, se debe notar que por vía del concurso en órganos centrales el único nivel en el cual se ha tendido a equiparar el número de ganadores y ganadoras es en el de técnico.

En los órganos desconcentrados, como se observa en la tabla correspondiente, el porcentaje de mujeres ganadoras ha ido aumentando también, sin alcanzar en términos porcentuales la representación de las mujeres en oficinas centrales.

Se destaca que en la convocatoria realizada en 1999, de 134 puestos en órganos desconcentrados resultaron ganadoras sólo 20 mujeres (15%). En la convocatoria de 2004, de 169 puestos, resultarían ganadoras 35 mujeres (21%). Para 2008 resultarían ganadoras 68 mujeres (26%) en los 265 cargos concursados y en la última convocatoria, resultaron ganadoras 138 mujeres (25%) en los 560 cargos que fueron concursados.

GANADORAS DESCONCENTRADOS												
Números absolutos y porcentajes												
AÑO	1999			2004			2008			2011		
CARGO/SEXO	M	H	TOTAL 1999	M	H	TOTAL 2004	M	H	TOTAL 2008	M	H	TOTAL 2011
<b>VOCAL EJECUTIVO</b>	2	10	12	0	6	6	1	0	1	1	8	9
	16%	84%	100%	0%	100%	100%	100%	0%	100%	11%	89%	100%
<b>VOCAL SECRETARIO</b>	0	3	3	1	4	5	2	3	5	0	13	13
	0%	100%	100%	20%	80%	100%	40%	60%	100%	0%	100%	100%
<b>VOCAL DE CAPACITACION ELECTORAL Y EDUCACION CIVICA</b>	2	6	8	0	0	0	2	4	6	1	8	9
	25%	75%	100%				33%	67%	100%	11%	89%	100%
<b>VOCAL DE ORGANIZACION ELECTORAL</b>	0	1	1	0	0	0	0	5	5	1	1	2
	0%	100%	100%				0%	100%	100%	50%	50%	100%
<b>VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL DE</b>	1	3	4	0	0	0	0	4	4	1	3	4
	25%	75%	100%				0%	100%	100%	25%	75%	100%

GANADORAS DESCONCENTRADOS												
Números absolutos y porcentajes												
ELECTORES												
COORDINADOR REGIONAL	1	2	3	0	6	6	0	0	0	3	9	12
	33%	67%	100%		100%	100%				25%	75	100%
JEFE DE OFICINA (VARIOS)	0	2	2	3	7	10	0	0	0	7	15	22
		100%	100%	30%	70%	100%				32%	68%	100%
DIRECTOR DEL CENTRO REGIONAL COMPUTO DE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100%	100%									
VOCAL EJECUTIVO JUNTA DISTRITAL	2	13	15	4	28	32	10	30	40	6	46	52
	13%	87%	100%	13%	87%	100%	25%	75%	100%	11%	89%	100%
VOCAL SECRETARIO JUNTA DISTRITAL	1	17	18	8	27	35	4	25	29	20	83	103
	6%	94%	100%	23%	77%	100%	14%	86%	100%	19%	81%	100%
VOCAL DE CAPACITACION ELECTORAL Y EDUCACION CIVICA JUNTA DISTRITAL	7	23	30	11	18	29	10	16	26	38	53	91
	23%	77%	100%	37%	63%	100%	28%	72%	100%	42%	58%	100%
VOCAL DE ORGANIZACION ELECTORAL JUNTA DISTRITAL	1	12	13	6	30	36	11	28	39	18	61	79
	8%	92%	100%	17%	83%	100%	28%	72%	100%	23%	77%	100%
VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL ELECTORES JUNTA DISTRITAL DE	3	13	16	2	8	10	12	22	34	16	48	64
	19%	81%	100%	20%	80%	100%	35%	65%	100%	25%	75%	
JEFE DE OFICINA DE SEGUIMIENTO Y ANALISIS DE JUNTA DISTRITAL	0	8	8	0	0	0	16	60	76	26	74	100
	0%	100%	100%				21%	79%	100%	26%	74%	100%
TOTAL	20	114	134	35	134	169	68	197	265	138	422	560
	15%	85%	100%	21%	79%	100%	26%	74%	100%	25%	75%	100%

En ambos casos (centrales y desconcentrados) en el último concurso disminuyó ligeramente el número de mujeres ganadoras con respecto al de 2008.

Si realizamos el análisis por tipo de puesto, es evidente que la constante es la subrepresentación femenina salvo en algunos episodios aislados. Este hecho es de suma importancia, ya que en diversas ocasiones se ha señalado que durante los procesos electorales, a pesar del esfuerzo por integrar los consejos locales y distritales de manera paritaria, las presidencias están a cargo mayoritariamente de hombres, pues son los vocales ejecutivos, quienes asumen dicho cargo de máxima dirección en el ámbito distrital, como reflejo histórico no sólo de la realidad imperante en el país sino del mercado laboral nacional actual.

Como ya se ha señalado, el IFE como una organización producto de una sociedad específica, adolece de muchas otras condiciones que se ven en ella. Sin embargo, debe ser una institución impulsora en la materia por ser además un valor indispensable para el desarrollo de la cultura democrática, como lo han externado los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

#### IV. Acciones del IFE en materia de Género

El IFE no ha sido ajeno a la preocupación de buscar condiciones que garanticen la igualdad de género y la no discriminación. A continuación se comentan brevemente las principales acciones que en esta materia se han desarrollado para mejorar las condiciones al interior del mismo, a partir de 2008.

El 27 de junio de 2008 mediante Acuerdo CG291/2008 el Consejo General creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

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

Con fecha 28 de abril del 2010, en sesión extraordinaria del Consejo General conoció el Informe del Secretario Ejecutivo en relación con las actividades realizadas para el desarrollo del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación. La consejera y los consejeros se manifestaron por la necesidad de seguir con estos trabajos para transversalizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

El 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el "Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación", encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

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

Posteriormente, el 21 de diciembre de 2011, el Consejo General determinaría que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. También creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General. Todo ello a través del acuerdo CG454/2011.

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

Como ya se dijo antes, la misma establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general; se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la Institución.

Para atender las diferentes necesidades institucionales se modificó la denominación, integración y el funcionamiento del "Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación" como instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en el Instituto Federal Electoral. Con la aprobación del Acuerdo JGE12/2013, el grupo se denominó Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Esto a partir del 31 de enero de 2013.

Dentro de estas acciones, se identificaron por diferentes instancias las brechas que han existido en el IFE en su integración y en la ocupación de cargos de alta responsabilidad por parte de mujeres, por lo que también se hicieron diferentes señalamientos en atención a las responsabilidades y funciones de cada una de ellas.

Así por ejemplo, desde 2009 se indica en el entonces Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto (PP. 15 y 16), en la línea programática en materia de equidad laboral que las convocatorias para la ocupación de vacantes deben reflejar el compromiso con la equidad de género.

De la misma manera se propusieron como acciones afirmativas en esta materia las de:

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

En 2010 se llevó a cabo el Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del Instituto Federal Electoral en Bernal, Municipio de Ezequiel Montes, Querétaro. El objetivo de dicho encuentro fue el de establecer las bases necesarias para lograr adelantos en materia de igualdad de género en el IFE.

Ahí se analizó la situación de la mujer en el IFE, los avances en el acceso a los cargos de decisión, los obstáculos para el logro de la igualdad de la mujer y el hombre, el enfoque de género en los programas de Educación Cívica del Instituto y los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer en el Servicio Profesional Electoral.

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

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

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

Posteriormente el Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación, al realizar las “Recomendaciones y precisiones para la creación de una infraestructura de género para el IFE” reconoció que:

(...) la entidad de transversalización puede coadyuvar al mejoramiento y remoción de obstáculos para las mujeres y la igualdad de las personas, que pudieran existir en las políticas de selección del personal, así como a la revisión con enfoque de género de los mecanismos de promoción vertical y horizontal, de mecanismos de incentivos mediante la evaluación de metas de los integrantes del servicio profesional electoral y de la rama administrativa, del despliegue de apoyos para que las mujeres puedan tomar y aspirar a puestos directivos sin renunciar a ellos por su ubicación geográfica o su situación familiar, así como asesorar en el desarrollo de prácticas de compatibilización de la vida laboral y familiar en la institución. (Pág. 7)

Así, también hizo algunas recomendaciones y reflexiones sobre la propia conformación del Instituto:

- Es indispensable eliminar brechas, y que los puestos o cargos de mayor responsabilidad sean compartidos entre ambos géneros;
- Es preciso eliminar las asimetrías y alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación directivos del instituto como el Consejo General, la Junta General Ejecutiva y los Consejos Locales y Distritales y seguir compartiendo las experiencias exitosas del Instituto en los ámbitos locales y con otros países;
- El IFE es un agente fundamental para generar en nuestra sociedad una cultura para la paz, incluyente, y respetuosa de la diversidad por lo que es obligada su transformación institucional. (Pág. 14)

Desde distintos espacios, el IFE ha observado la brecha de género existente en su integración desde hace varios años y ha insistido en la importancia de llevar a cabo acciones para buscar el cierre de las mismas.

#### **V. Medida Especial de Carácter Temporal propuesta**

Se ha observado ya la brecha de las mujeres en la integración al interior del IFE, como reflejo de la sociedad mexicana, especialmente dentro del SPE. Si bien es cierto de manera general se observa una tendencia a la reducción de dicha brecha, si la misma continuara en el mismo ritmo tendríamos que esperar alrededor de 50 años más para pretender lograr la igualdad de género en la integración en número del SPE.

Una de las razones por las cuales este cierre de las brechas es tan lento se debe a que en promedio, las vacantes que se generan son menores al 5% del total de los puestos del SPE, y en promedio sólo poco menos del 25% de las mismas son ganadas por mujeres, al concursar menos mujeres que hombres como producto de la idiosincrasia nacional.



Bajo este esquema, se requiere una intervención para buscar una mayor incorporación, permanencia y ascenso de mujeres dentro del SPE. Para ello se requiere un análisis específico sobre todos los procesos del sistema de carrera en el IFE, con una perspectiva de género.

Un análisis de dichas características seguramente arrojará muchas áreas de oportunidad que podrían redundar en la mejora de condiciones laborales no sólo de mujeres, sino también de hombres al propiciar mejores condiciones para la conciliación de la vida profesional con la vida personal.

Sin embargo, en este momento conviene concentrarse en el contexto del ingreso para buscar tener como primera medida, una masa crítica de mujeres dentro del propio SPE que impulse más medidas para el aumento de la participación de las mujeres en el Instituto y en la construcción de política con perspectiva de género.

El ingreso resulta ser un filtro importante para el desarrollo profesional de mujeres al interior del SPE, y del cual dependen el resto de los mecanismos del propio sistema civil de carrera. Incluso el ingreso de un mayor número mujeres puede ser un factor que condicione la ocupación de mujeres dentro de los cargos más altos del SPE, sobre todo en órganos desconcentrados (Vocalías de Junta Local, Vocalías Ejecutivas y Secretario en Junta Distrital), ya que se ha observado que más del 90% de las personas que acceden a esos cargos son miembros del propio SPE.

Bajo esta perspectiva y bajo la eminente apertura de concurso de ingreso y ascenso por parte de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), para el cumplimiento del Estatuto, se analiza una medida que, bajo las condiciones actuales pueda ser la más indicada para la atención de la brecha de género que se presenta en el IFE.

Se prevé que poco menos de 100 plazas sean sometidas a concurso, que representan menos del 4.5% del total de plazas del SPE.

Uno de los mecanismos más utilizados en estos casos refiere a las cuotas. Actualmente, incluso en el sistema electoral federal, se utiliza el sistema de cuotas 40/60 (no menos del 40% de los espacios deben ser cubiertos por personas de un sexo).

Es importante destacar que para que las cuotas no tiene un efecto directo y que su éxito depende de diferentes condiciones. Una muy importante es la renovación completa o parcial del órgano, ya que cuando es total, se tienen mayor posibilidad de que la cuota se vea reflejada con menos desviaciones. En el caso de las renovaciones parciales, entre menor sea la parte a renovar, mayor es la disolución del impacto de las cuotas en el cierre de brechas.

El caso del IFE, como ya se ha comentado, refiere a una renovación parcial de menos del 4.5 % del total, ya que son las vacantes sujetas a Concurso con las que el Instituto cuenta actualmente. En caso de que se propusiera una cuota del 40/60 en el concurso, en el mejor de los casos se prevé que al final del concurso se aumentara la participación de las mujeres en menos de un punto porcentual dentro del SPE.

Si bien representaría un avance en el cierre de las brechas, sería un avance muy pequeño ante las necesidades de incorporación de mujeres en el ámbito de decisiones del propio Instituto Federal Electoral, por el número de vacantes a concursar actualmente, aunque se reconoce dicha cifra podría incrementarse al realizarse la declaratoria de vacantes.

Un segundo escenario que se propone es el de un concurso exclusivo para mujeres. Bajo este escenario, las plazas vacantes serían concursadas entre mujeres y la lista de reserva que se genere de ella estaría conformada también por mujeres.

Esto implicaría que el total de las vacantes fueran ocupadas por mujeres, lo que significaría un aumento mayor a 3 puntos porcentuales en la integración de mujeres dentro del SPE.

Se considera que esta acción puede ser una Medida Especial de Carácter Temporal con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el SPE para 2014, buscando acelerar el cierre de brechas para alcanza la paridad en la integración del SPE.

El objetivo específico que se plantea es que el IFE pueda enfrentar el Proceso Electoral Federal 2014-2015 con una integración de por lo menos una mujer por cada 3 hombres dentro del SPE.

Esta no puede ser considerada como una medida permanente, si no por el contrario, es una medida temporal ya que se contempla para el caso específico del próximo concurso de ingreso y ascenso del SPE, correspondiente a 2013-2014. Es importante recordar que por norma, la DESPE está obligada a llevar una vez al año concurso, fuera del proceso electoral federal.

Por otra parte, el concurso debería seguir realizándose bajo esquemas similares a los que han venido funcionando, garantizando con ello los principios establecidos en el Artículo 19 del Estatuto:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Mérito;
- III. No discriminación;
- IV. Conocimientos necesarios;
- V. Desempeño adecuado;
- VI. Evaluación permanente;
- VII. Transparencia de los procedimientos;
- VIII. Rendición de cuentas;
- IX. Equidad de género; y
- X. Cultura democrática.

Sobre este punto vale la pena detenerse en momento para hacer algunas reflexiones sobre la interpretación que debe hacerse de estos principios, entendidos como un sistema integral de ellos.

La formulación del concurso de ingreso y ascenso al SPE 2013-2014 sólo para personas del sexo femenino, no vulnera los principios de igualdad de oportunidades, de mérito y de no discriminación por lo que se expresa a continuación.

El Concurso bajo estas cualidades reconocería las diferencias de género, prevalecientes en el país, que se tienen en contra de la integración de las mujeres a cargos de toma de decisiones y pondría a competir a personas (mujeres) con condiciones de género similares entre sí, fortaleciendo el principio de igualdad de oportunidades.

La selección seguirá ponderando primordialmente el mérito, ya que el mayor mérito medido por los diferentes instrumentos (exámenes de conocimientos, examen psicométrico y entrevistas) de las personas concursantes será el medio para declarar ganadores.

La medida no se puede considerar discriminatoria contra los hombres ya que es temporal y con objetivos específicos, con el propósito general de acelerar el cierre de las brechas existentes en contra de las mujeres, ello conforme a la normativa internacional y federal.

Bajo este esquema se busca no sólo la igualdad jurídica, sino sobre todo acciones específicas para alcanzar una igualdad real entre las mujeres y hombres que integral el SPE.

Finalmente, se comentará de manera breve sobre las implicaciones e impactos que se pueden prever de esta medida.

La primera, que refiere al impacto que se busca, elevar la participación de las mujeres dentro del Servicio Profesional Electoral para que en el Proceso Electoral Federal 2013-2014, uno de cada cuatro miembros del servicio sean mujeres.

Se espera que con ello también se vayan conformando mejores circunstancias para el acceso de mujeres a los cargos más altos de la estructura del Propio Servicio Profesional Electoral.

Se considera que esta sería una medida que de manera colateral logrará poner en un lugar más visible de la agenda del personal del IFE, los temas de género y no discriminación, para su entendimiento y discusión. Ello a partir de varios efectos, uno que se prevé fácilmente es la resistencia a dicha medida como producto de la falta de sensibilización y capacitación en materia de género y no discriminación.

Así mismo, se logrará poner en la agenda una discusión muy enriquecedora de los diferentes mecanismos que se hacen necesarios y viables para buscar la adecuada atención de las brechas de género dentro del IFE y de algunas otras situaciones de discriminación que se pudieran estar presentando.

Como otro producto de la falta de sensibilización y capacitación se podría presentar una actitud de hostigamiento y acoso laboral contra las mujeres que resulten ganadoras de este concurso. Al respecto, se sugiere implementar un conjunto de medidas de atención especial para prevenir, atender y eliminar cualquier tipo de violencia que pudieran recibir estas mujeres o cualquier otra por razón de género.

Dentro de tales medidas se debe contemplar no sólo proveer del conocimiento y competencias<sup>27</sup> adecuadas a estas mujeres para poder identificar, visibilizar, denunciar y procesar dicha violencia, sino a todo el personal que ya conforma el Instituto para un adecuado clima laboral dentro del IFE.

---

<sup>27</sup> Una de las modalidades que podría pensarse para apoyo específico de las ganadoras del concurso puede ser con un sistema de mentoras y mentores conformado por personal del SPE con experiencia, mayor nivel jerárquico y sin relación jerárquica con estas ganadoras como un sistema de transmisión de conocimiento y experiencia dentro del propio IFE.

Se podría incentivar el ascenso de mujeres al interior del IFE en cargos de decisión superiores, que asegure experiencia y conocimiento en mujeres que pudieran participar en la toma de decisiones, buscando la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las decisiones a su cargo.

Esta medida especial de carácter temporal podría ser un precedente en el país como medida que busque la igualdad sustantiva al interior de diferentes organizaciones.

Otro de los efectos directos de esta medida se debería ver reflejada en la revisión de los instrumentos que el propio Servicio Profesional Electoral, para asegurar que no se conviertan en obstáculos indirectos en el ingreso y ascenso de mujeres en el SPE. Esto representaría el inicio en la integración real de la perspectiva de género en los procesos del Servicio Profesional Electoral.

En el mismo sentido, podría tener impactos de mediano plazo en la revisión con perspectiva de género de la normativa del Servicio Profesional Electoral y en general la que administra al personal del IFE.

Si bien la mayoría de los impactos se consideran positivos, se presenta un área de oportunidad que al tenerse previsto y con un plan de atención a los mismos, pueden aportar de manera más integral al apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación que busca el IFE. Finalmente se considera debe explicitarse los impactos que se prevén con la Medida Especial de Carácter Temporal y cómo esta medida se inserta en los esfuerzos que se buscan para la mejora de la situación del IFE, y como dentro de éste ámbito de competencia (laboral y toma de decisiones) se aporta en las mejoras de la situación de las mujeres en el país.



### Situación Actual de las Mujeres en México

(ANEXO DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL 2013)

#### Contenido

- 1 Estructura de la población femenina
- 2 Mujer y familia
- 3 Educación
  - 3.1 Promedio de escolaridad
  - 3.2 Analfabetismo
  - 3.3 Asistencia escolar
  - 3.4 Matrícula escolar
- 4 Participación económica
  - 4.1 Desempleo femenino
  - 4.2 Características del empleo femenino
  - 4.3 Proyecciones de la PEA femenina
- 5 Fecundidad
  - 5.1 Cambios en la intensidad y el calendario de la fecundidad
  - 5.2 Fecundidad adolescente
- 6 Esperanza de vida al nacimiento de la población femenil
- 7 Índice de Desarrollo Humano y de Género
- 8 Discriminación hacia las mujeres
  - 8.1 La percepción de la población en general
  - 8.2 La percepción de las mujeres
- 9 Conclusiones
- 10 Bibliografía

## Presentación

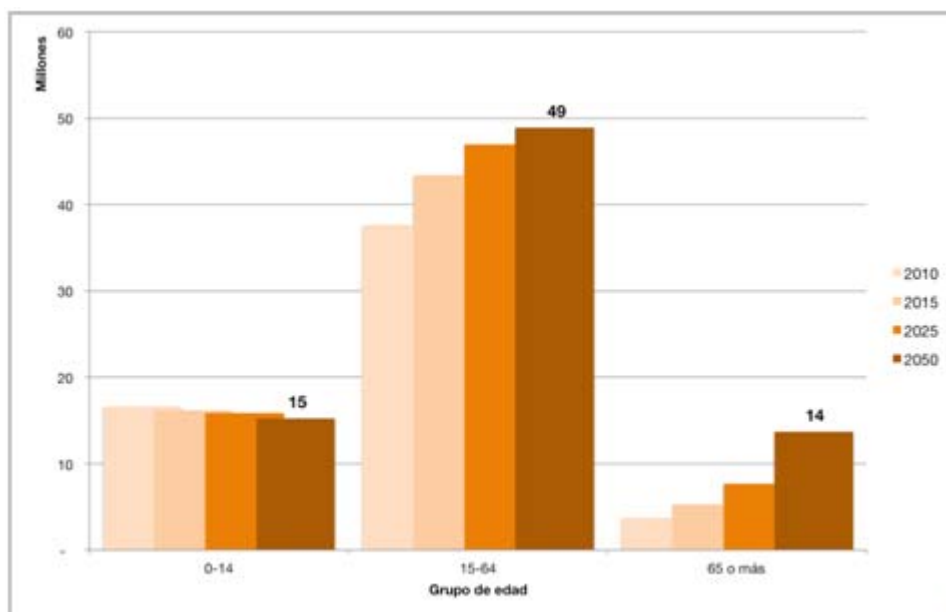
Este documento actualiza y complementa el diagnóstico sobre la situación de las mujeres realizado por Consejo Nacional de Población (CONAPO) en el año 2000.<sup>1</sup> Las cifras refieren a las proyecciones realizadas por el mismo Consejo para el periodo 2010-2050.<sup>2</sup> Además, incorpora aquellos indicadores necesarios para establecer un perfil más fidedigno de la población femenil en los ámbitos de la educación, el trabajo y la salud. Finalmente, se consigna la percepción de la población respecto a las mujeres en México.

## 1 Estructura de la población femenina

De acuerdo a proyecciones del Consejo Nacional de Población (Conapo), en el año 2013 las mujeres mexicanas son 60.2 millones, es decir el 51% de los 117.6 millones de habitantes que habitarían nuestro país actualmente. Al final de esta década la cifra se incrementará en 4.6 millones, y para el año 2050 alcanzará los 77.8 millones (el 52% de la población total).

Las mujeres con edades de 14 años o menos representaban en el año 2010 el 29% del total, proporción que disminuirá paulatinamente para representar el 20% en el año 2050. En contraste, la población femenina de 15 a 64 años de edad, en plena etapa productiva, mantenía una proporción equivalente al 65%, y ascenderá al 67% para los lustros del 2020 al 2030, y ubicarse finalmente en 63% en el año 2050. En lo que respecta a las mujeres con edades mayores de 65 años de edad o más triplicarán su presencia: mientras en el año 2010 representaban el 6% del total, para el año 2050 significarán el 18 por ciento de la población femenina.

Gráfica 1. Población femenina a inicio de año por grupo de edad 2010-2050



Fuente: (Conapo, 2013)

La edad media de la población femenina en México se mantuvo estable para los años 2000 y 2010, en 26 años. Para el año 2015 se ubicará en 27, y aumentará en promedio dos años cada lustro, para ubicarse en 37 años de edad en el año 2050.

De esta forma, se estabilizará la población infantil, por lo que no se reducirá la presión para la oferta de servicios educativos, de salud o alimentación. En cambio, el aumento considerable de la población femenina en edad productiva requerirá aumentar considerablemente la oferta de empleo y triplicar, cuando menos, los servicios de salud para la población adulta mayor.

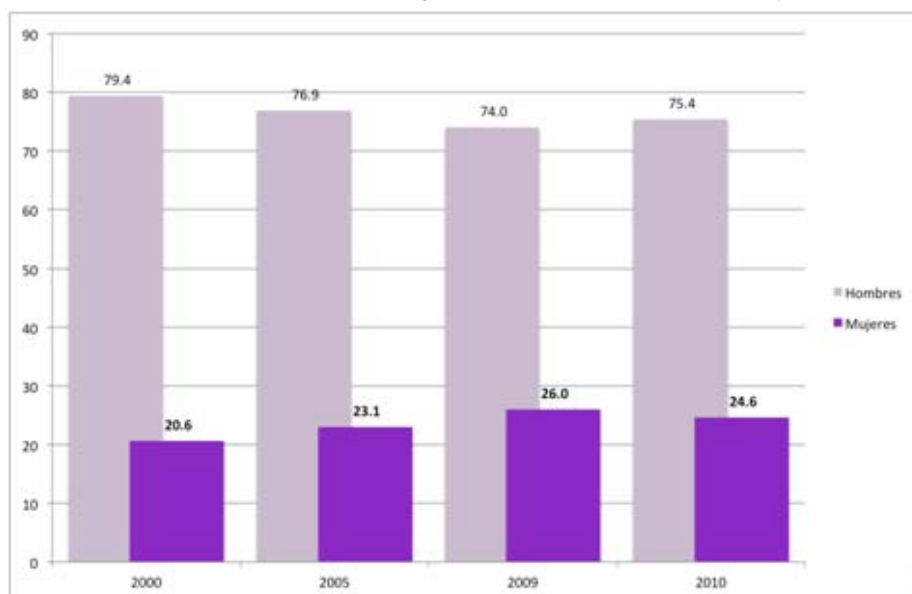
<sup>1</sup> CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2000) *Situación actual de la mujer en México. Diagnóstico sociodemográfico*. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. Poder Ejecutivo. México, Conapo, 2000

<sup>2</sup> CONAPO (2013) *Proyecciones de población. Nacional 2010-2050*. México, Consejo Nacional de Población, 29 de noviembre del 2012

## 2 Mujer y familia

Continúa aumentando la proporción y número de hogares donde se reconoce que la jefatura del hogar recae en una mujer. En el año de 1976 esa proporción era de 13.5% y de 17.3% en el censo de 1990. Actualmente, corresponde a un cuarto de los hogares censales del país: alrededor de 7 millones.

Gráfica 2. Porcentaje de hogares encabezados por hombres y mujeres, 2000-2010



Fuente: (INEGI, 2009; 2013a)

El porcentaje de jefatura del hogar en el caso de las mujeres se incrementa cuando ellas cuentan con 45 años de edad o más, y llega a ser notoriamente considerable a partir de la edad de 60 años.

Tabla 1. Distribución porcentual de los hogares por características seleccionadas según sexo, 2010

	Hombre	Mujer
Total	75.4	24.6
<b>Grupos de edad</b>		
Menor a 25 años	79.7	20.3
De 25 a 44 años	81.0	19.0
De 45 a 59 años	74.3	25.7

De 60 a 84 años	65.5	34.5
85 y más años	55.1	44.9
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	45.7	54.3
Casado(a)	92.7	7.3
Unión libre	88.4	11.6
Separado(a)	27.0	73.0
Divorciado(a)	30.4	69.6
Viudo(a)	23.0	77.0
<b>Nivel de escolaridad</b>		
Sin escolaridad	62.8	37.2
Educación básica	76.0	24.0
Preescolar	70.1	29.9
<b>Primaria incompleta</b>		
Primaria completa	72.3	27.7
Secundaria incompleta	75.0	25.0
Secundaria completa	80.8	19.2
Estudios técnicos o comerciales con primaria terminada	80.6	19.4
Educación media superior	42.7	57.3
Educación superior	78.0	22.0
78.4	21.6	
<b>Con integrantes del hogar menores de 15 años de edad</b>		
Sin integrantes de 0 a 14 años	69.1	30.9
1 integrante	76.7	23.3
2 integrantes	81.8	18.2
3 integrantes	83.0	17.0
4 integrantes	81.7	18.3
5 integrantes	80.7	19.3
6 y más integrantes	80.4	19.6
<b>Con integrantes del hogar de 60 años de edad o más</b>		
Sin integrantes de 60 y más años	78.8	21.2
1 integrante	54.8	45.2
2 integrantes	87.7	12.3
3 y más integrantes	75.6	24.4
<b>Derechohabiencia</b>		
Con derechohabiencia	74.9	25.1
Sin derechohabiencia	76.5	23.5

Fuente: (INEGI, 2013a)

Las mujeres separadas, divorciadas o viudas presentan una mayor presencia en la jefatura del hogar al sobrepasar las dos terceras partes de los hogares en México. Asimismo, se incrementa en la población femenina con nivel educativo básico o intermedio. Si bien mantienen una proporción por abajo del promedio en lo

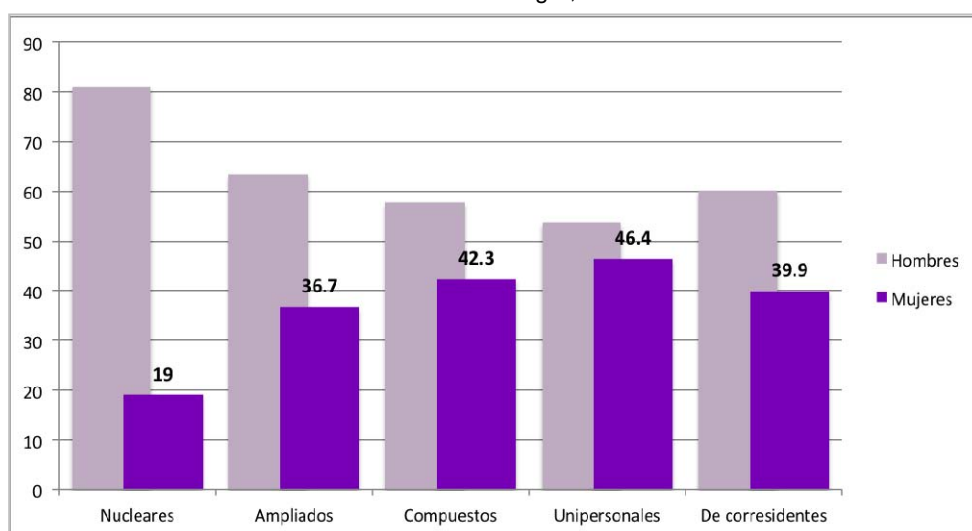
correspondiente a integrantes del hogar menores de 15 años de edad, se muestra un porcentaje importante para el caso de integrantes mayores de 60 años de edad.

Las cifras muestran, entonces, que en los próximos años aumentará significativamente la longevidad de la población femenina, así como la proporción del segmento de población en edad productiva. Sin embargo, las condiciones de los hogares muestran un panorama que requiere atención: aumenta la proporción de hogares al cargo de mujeres, pero recae en aquellas con menor escolaridad o con más dependientes en los hogares, en una situación donde ellas deben asumir la responsabilidad de manera individual. Además, las condiciones de trabajo parecen contar con menor alternativas de seguridad social, pues si bien la derechohabencia existe en la cuarta parte de los hogares, para el caso de las mujeres corresponde la tercera parte de los casos donde no existe derechohabencia alguna (30.7%).

La jefatura de las mujeres se incrementa notoriamente en aquellos hogares con integraciones familiares de solidaridad: ampliados, compuestos y de corresidentes.

Por otra parte, en los hogares unipersonales han mostrado una importante presencia.

Gráfica 3. Distribución porcentual de los hogares según composición de parentesco y sexo de la persona jefa del hogar, 2009



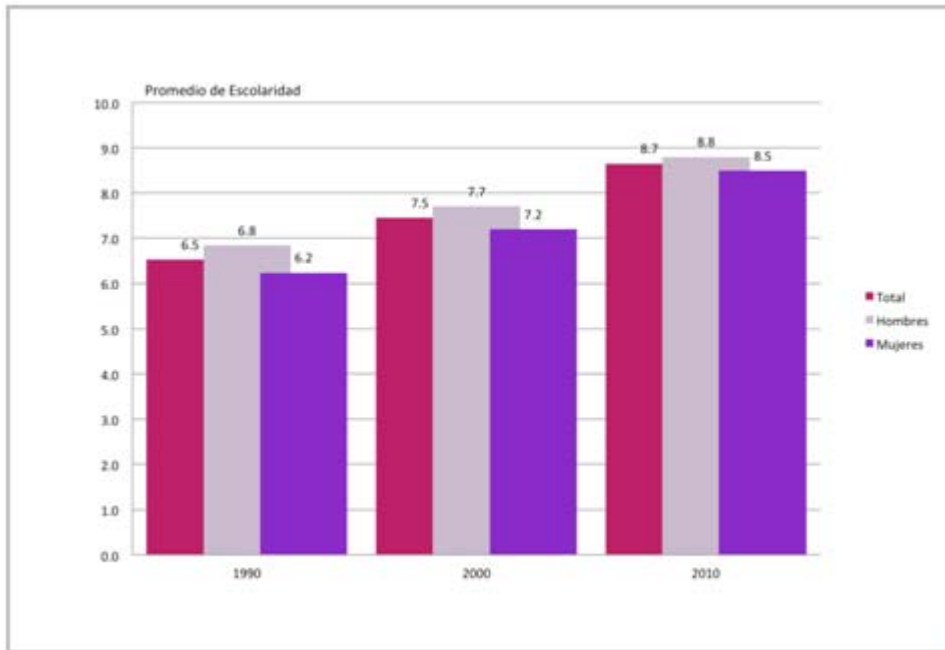
Fuente: (INEGI, 2009)

### 3 Educación

#### 3.1 Promedio de escolaridad

Se evidencia un aumento del promedio de años de escolaridad entre la población femenina en México, al grado de que se acerca al promedio mostrado por la población masculina. Esto implica incrementar las necesidades de servicios educativos de calidad, pero además implica desarrollar esquemas novedosos de empleo para una población creciente cada vez con mayor capacidad.

Gráfica 4. Años promedio de escolaridad de la población de 15 años y más de edad por sexo, 1990-2010



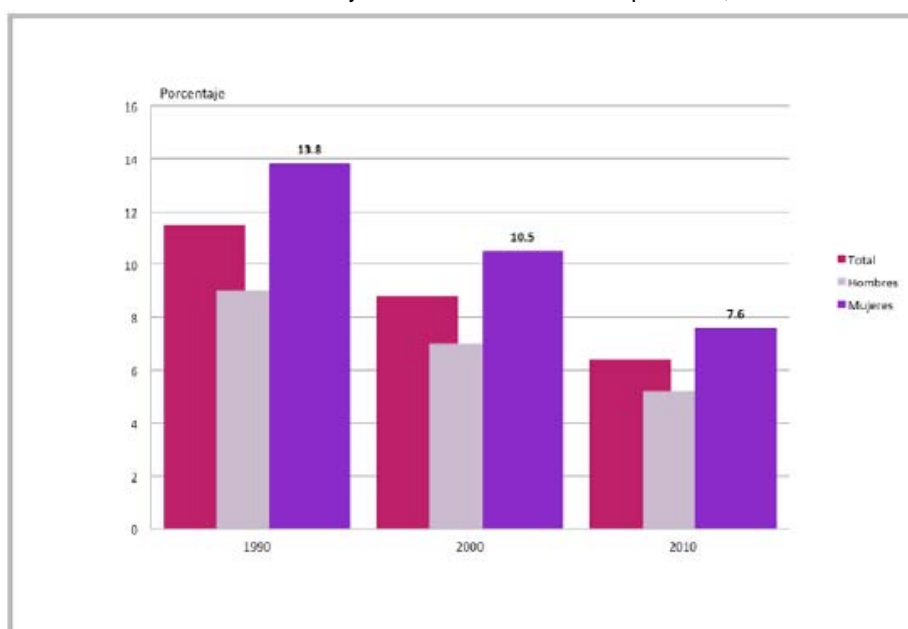
Fuente: (INEGI, 2013a; Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2012)



### 3.2 Analfabetismo

El analfabetismo es una condición que afecta en mayor magnitud a la población femenina, aunque ha decrecido paulatinamente en los últimos veinte años. Las condiciones de bienestar y el acceso igualitario a las oportunidades en buena medida estarán determinadas por la capacidad de los hogares para proveer a las personas menores de edad a acceder a adecuados servicios educativos. Resulta importante, entonces, garantizar el desarrollo de la población femenina en edad productiva que se incrementará de manera importante en las próximas décadas.

Gráfica 5. Población de 15 años y más de edad analfabeta por sexo, 1990-2010

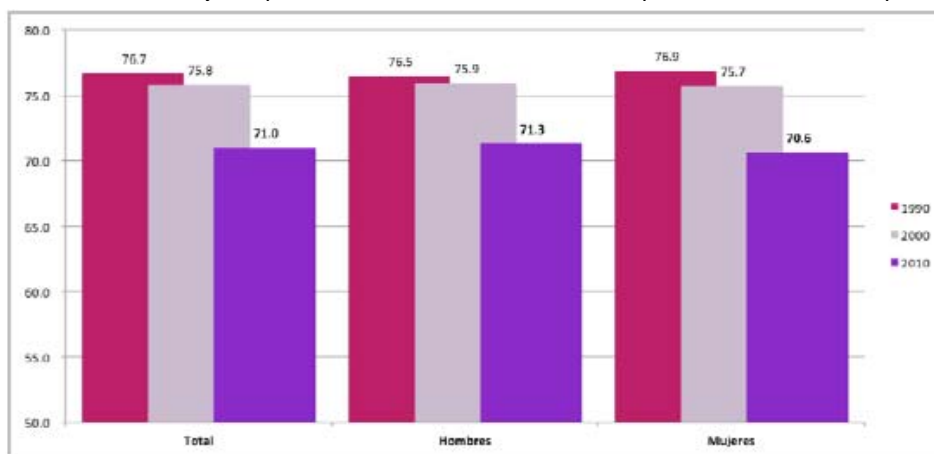


Fuente: (INEGI, 2013a)

### 3.3 Asistencia escolar

En cuanto asistencia escolar, en la población femenina de 5 a 14 años de edad la proporción disminuye. La posibilidad de acceder a una educación básica permanente en las mujeres disminuye considerablemente respecto a los hombres. Una vez más, las condiciones de bienestar en los hogares imposibilitan que durante la infancia y la adolescencia se mantenga la actividad escolar, y afecta singularmente a las mujeres.

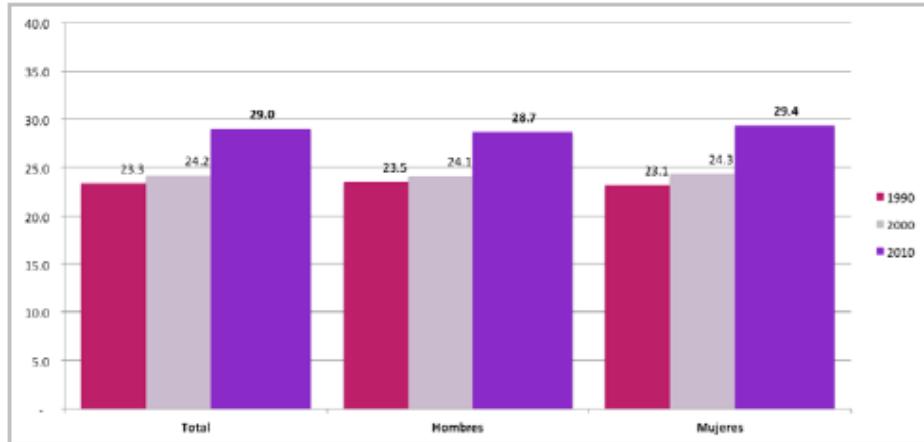
Gráfica 6. Porcentaje de población de 5 a 14 años de edad que asiste a la escuela por sexo, 1990-2010



Fuente: (INEGI, 2013a)

Las mujeres que continúan sus estudios, lo hacen en mayor proporción que los hombres. Esto implica, por una parte, garantizar mejores servicios educativos en los niveles de escolaridad más altos y, a la vez, garantizar fuentes de empleo adecuados. Esto repercutiría, a su vez, en que la población infantil y adolescente vea reducido su porcentaje de deserción.

Gráfica 7. Población de 15 a 24 años de edad que asiste a la escuela por sexo, 1990-2010

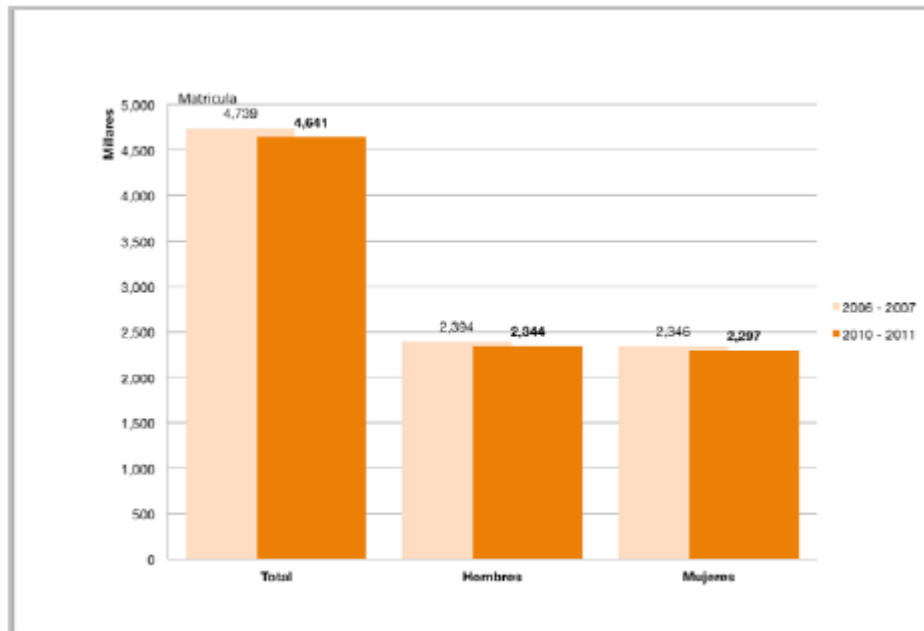


Fuente: (INEGI, 2013a)

### 3.4 Matrícula escolar

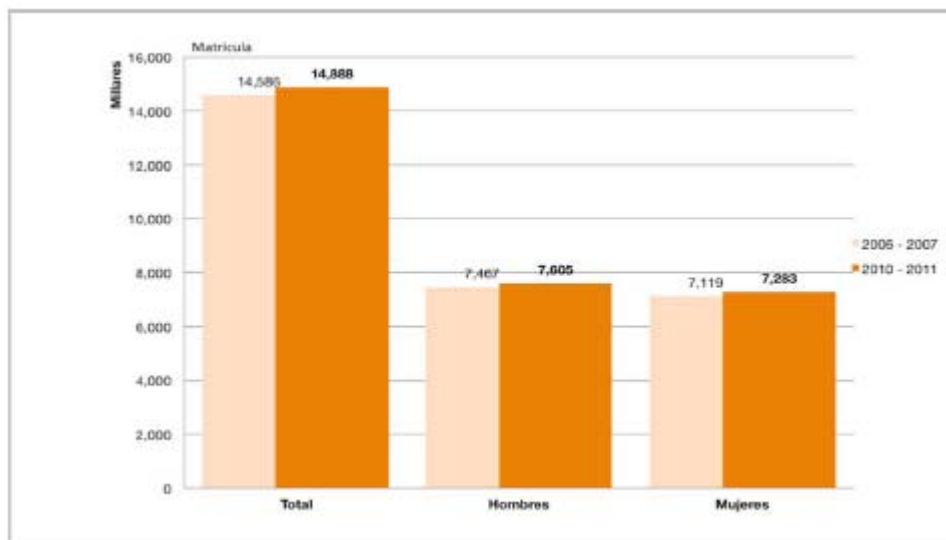
El número de mujeres que se incorporan a los diversos niveles educativos mantiene paridad con la cifra de la población masculina. Sin embargo, aunque es ligeramente restringido el acceso en los niveles elementales del sistema educativo, mantienen una fuerte presencia en los niveles medio y superior. En el futuro, será necesario garantizar un acceso igualitario para toda la población y además enfrentar la necesidad de mayor oferta educativa y de empleo calificado.

Gráfica 8. Matrícula escolar en educación preescolar por sexo para los ciclos escolares 2006-2007 y 2010-2010 (miles)



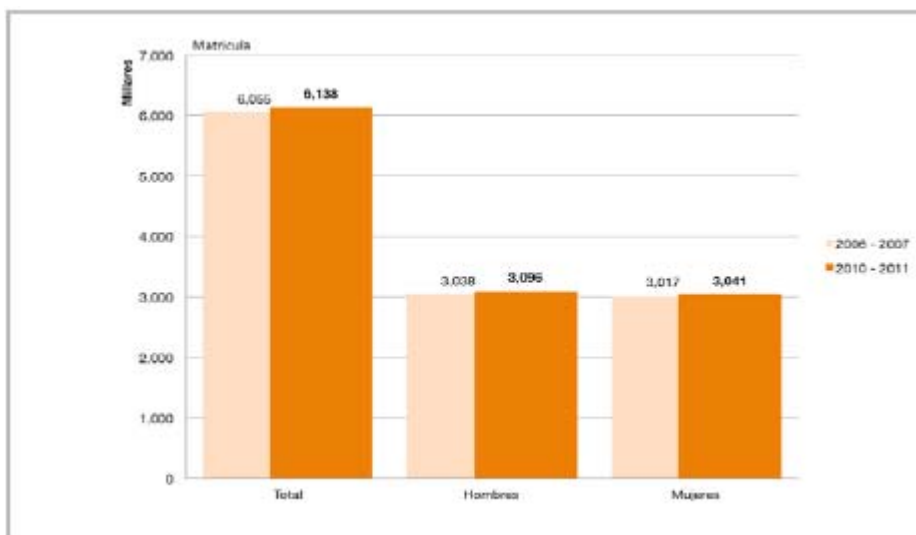
Fuente: (SEP, 2013)

Gráfica 9. Matrícula escolar en educación primaria por sexo para los ciclos escolares 2006-2007 y 2010-2011 (miles)



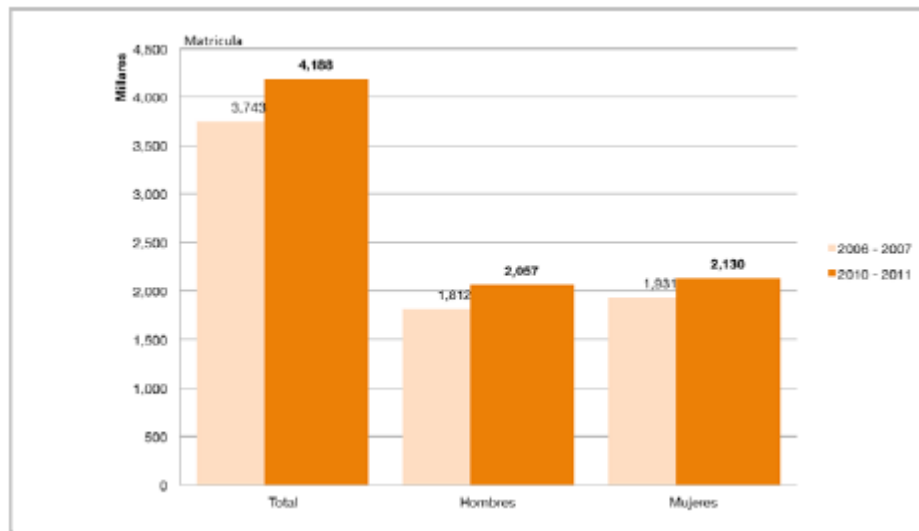
Fuente: (SEP, 2013)

Gráfica 10. Matrícula escolar en educación secundaria por sexo para los ciclos escolares 2006-2007 y 2010-2011 (miles)



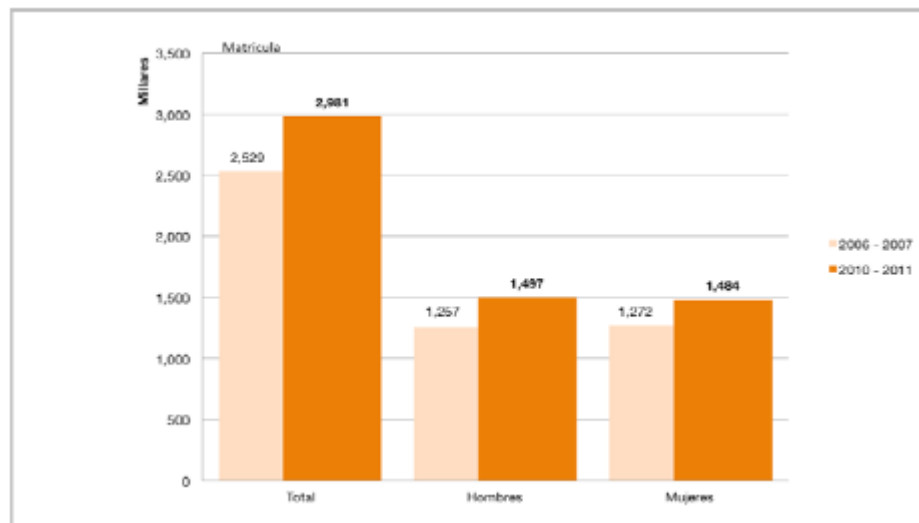
Fuente: (SEP, 2013)

Gráfica 11. Matrícula escolar en educación media superior por sexo para los ciclos escolares 2006-2007 y 2010-2011 (miles)



Fuente: (SEP, 2013)

Gráfica 12. Matrícula escolar en educación superior por sexo para los ciclos escolares 2006-2007 y 2010-2011 (miles)



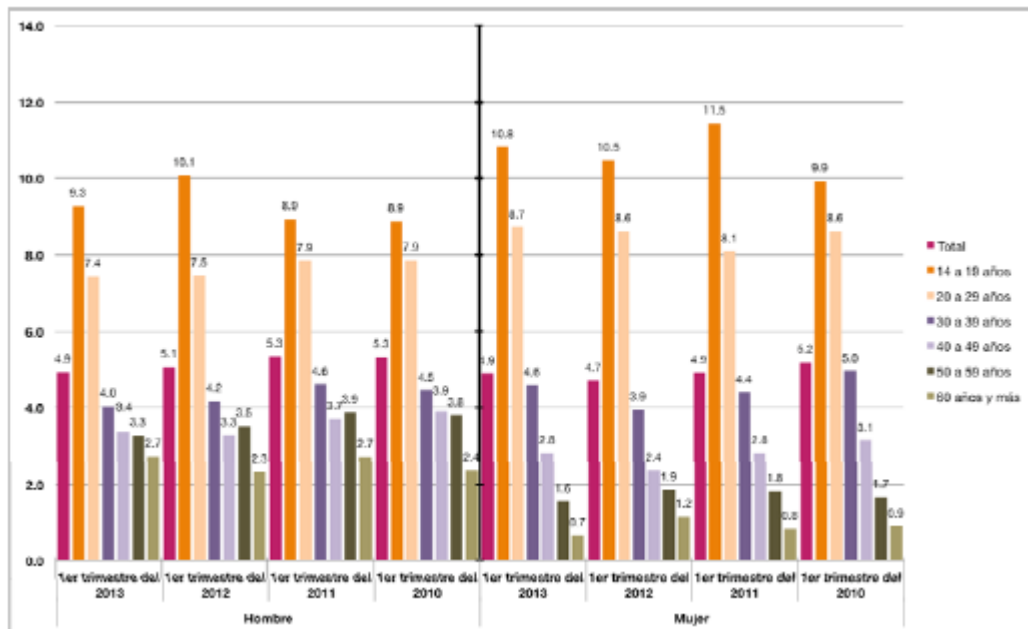
Fuente: (SEP, 2013)

#### 4 Participación económica

##### 4.1 Desempleo femenino

La tasa de personas desocupadas por cada cien habitantes es más alta entre las mujeres con edades menores a los 40 años y se acentúa especialmente entre la población joven. En el caso de las mujeres con edades mayores a los 40 años, la desocupación aparece en grado menor a la de los hombres; una posible explicación a ello es que esa generación de mujeres es menos susceptible a la búsqueda de un trabajo. No es el caso de las cohortes más jóvenes, que han pospuesto la procreación y tienden a retrasar la formación de un núcleo familiar: en conclusión, si la población de mujeres busca trabajo, lo hallará en menor medida que la población masculina.

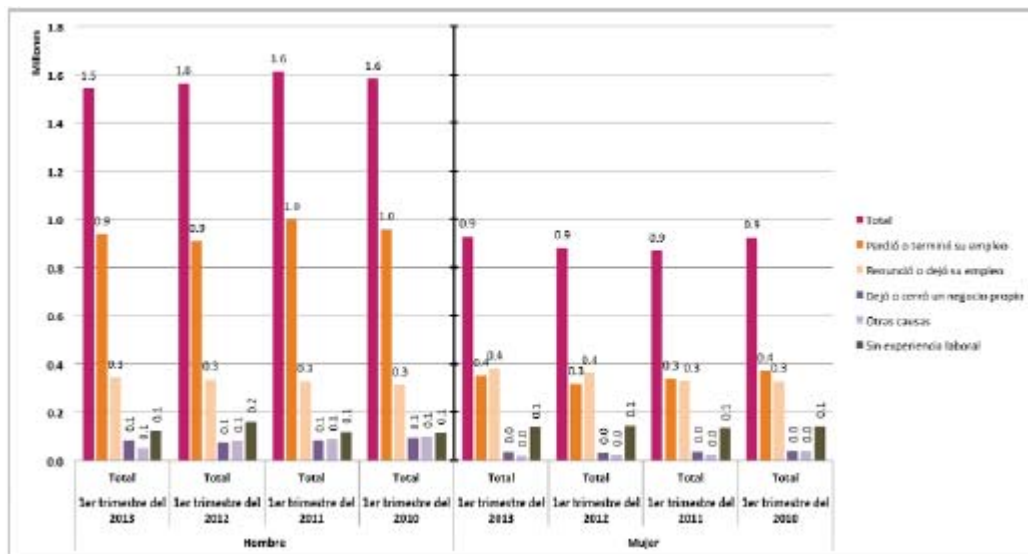
Gráfica 13. Tasa de población desocupada por cada cien habitantes durante el primer trimestre del año por sexo según grupo de edad, 2010-2013



Fuente: (INEGI, 2013b)

En el primer trimestre del año 2013 fueron reportadas 2.5 millones de personas desocupadas: 1.5 corresponden a la población masculina y 1.0 a la femenina.

Gráfica 14. Personas desocupadas al primer trimestre del año por sexo según motivo de desocupación, 2010-2013 (millones)

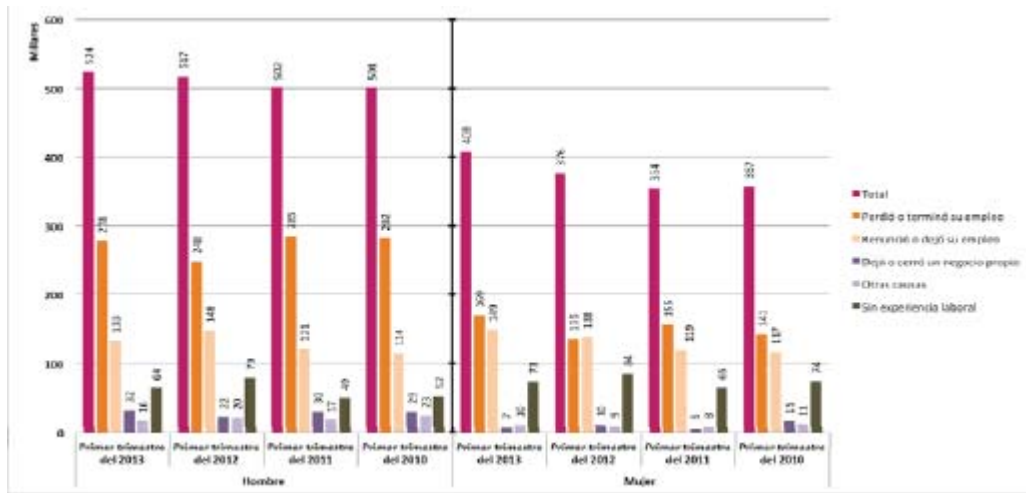


Fuente: (INEGI, 2013b)

La desocupación por no contar con experiencia laboral afecta de igual forma tanto a hombres como mujeres, al parecer. No es así en el caso de las personas con nivel de escolaridad media superior o superior: las mujeres en este caso están más propensas que los hombres a no encontrar trabajo; esto es, el mercado laboral contrata

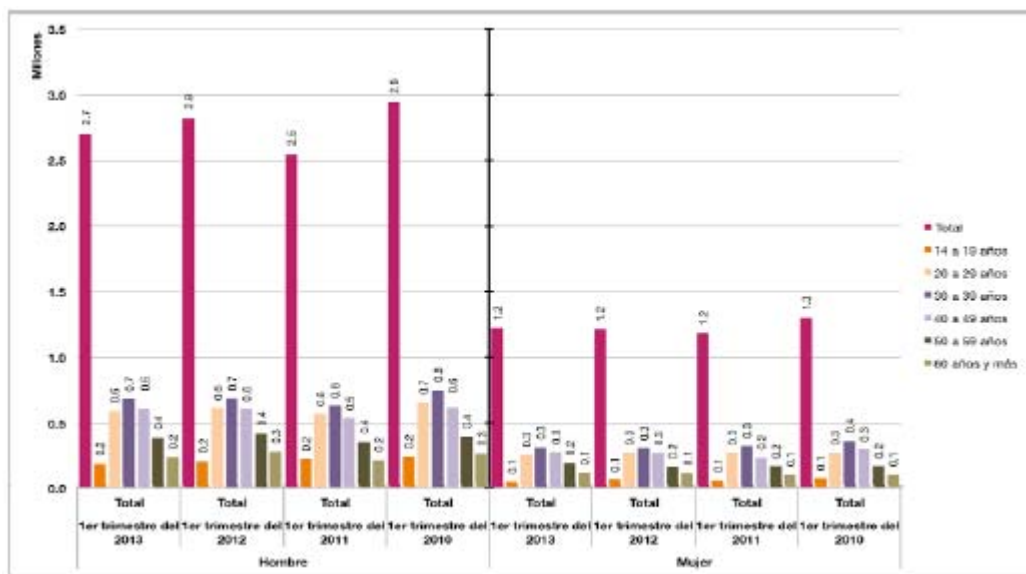
más fácilmente a hombres sin experiencia laboral. En términos generales, de cada 9 personas con estudios de nivel medio superior o superior, cuatro son de sexo femenino.

Gráfica 15. Personas desocupadas en el primer trimestre del año con nivel de educación media superior y superior por sexo según motivo de desocupación, 2010-2013 (miles)



Fuente: (INEGI, 2013b)

Gráfica 16. Población subocupada en el primer trimestre del año por sexo según grupo de edad, 2010-2013 (millones)

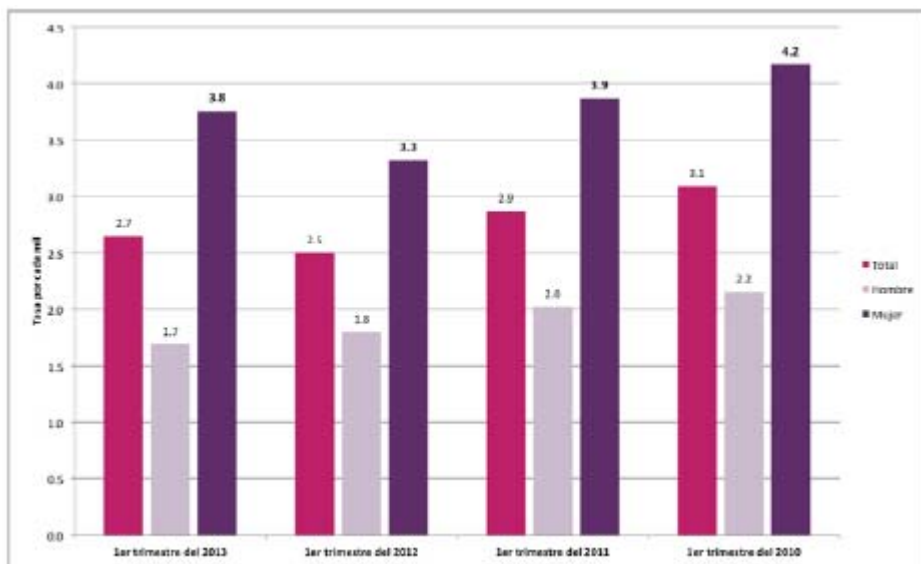


Fuente: (INEGI, 2013b)

En lo concerniente a la población de 3.9 millones en subocupación, esto es, personas que declararon trabajar pero estar dispuestas a encontrar otra ocupación remunerada, la proporción de mujeres equivale a la tercera parte del total; proporción que se mantiene en el grupo de mujeres en etapa de edad productiva y reproductiva.

La discriminación y el acoso impulsan al abandono del trabajo al doble de mujeres respecto a los hombres. Los datos disponibles muestran un sistemático comportamiento de este fenómeno. Las mujeres, entonces, son una población más vulnerable ante una disyuntiva crucial en la vida de un ser humano: abandonar la fuente de ingreso y poner en riesgo el desarrollo personal o familiar por exclusión social atribuible al sexo de las personas.

Gráfica 17. Separación reciente de un empleo por causas atribuibles a discriminación o acoso según sexo, 2010-2013 (tasa por cada mil)

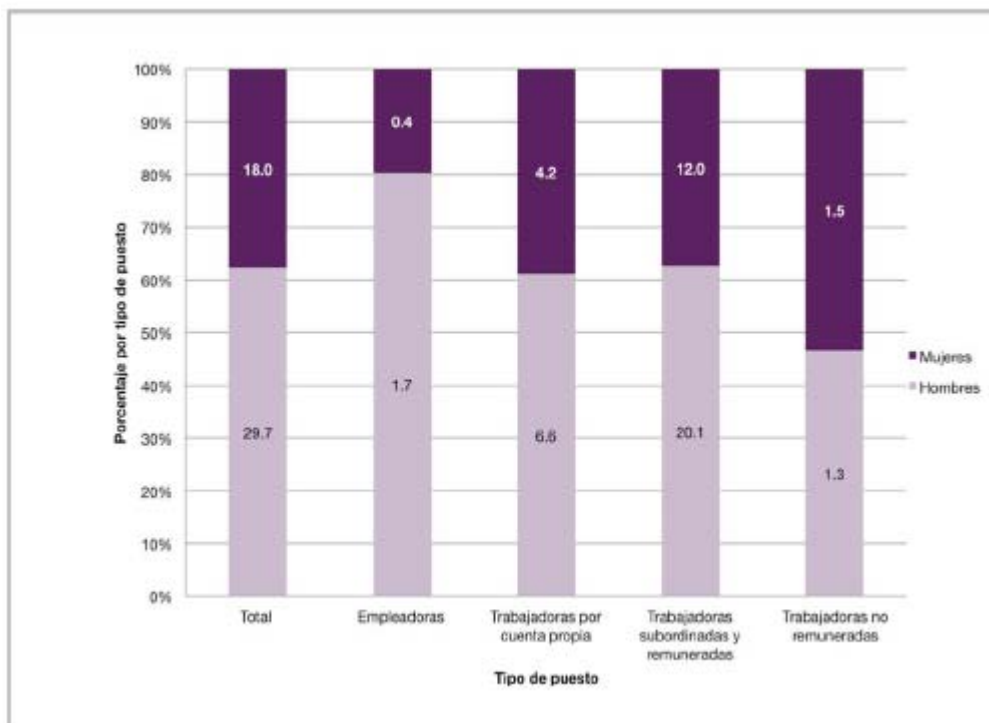


Fuente: (INEGI, 2013b)

#### 4.2 Características del empleo femenino

Para el primer trimestre del año 2013 fueron reportadas 47.8 millones de personas ocupadas. Dos quintas partes de ellas son mujeres. En el caso de las ocupaciones independientes, aquellas que emplean a otras personas son mujeres en una proporción equivalente al 20% y llegan a ser casi el 40% de trabajadoras por cuenta propia. Mantienen presencia en trabajos remunerados como empleadas y son mayoría en actividades no remuneradas.

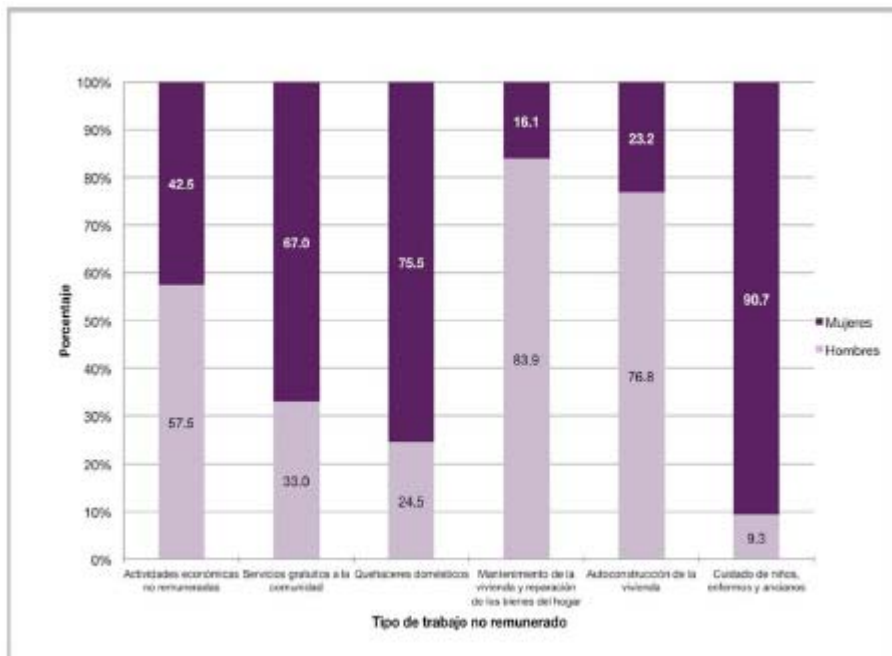
Gráfica 18. Población ocupada por tipo de puesto según sexo en el primer semestre del año 2013 (millones)



Fuente: (INEGI, 2013b)

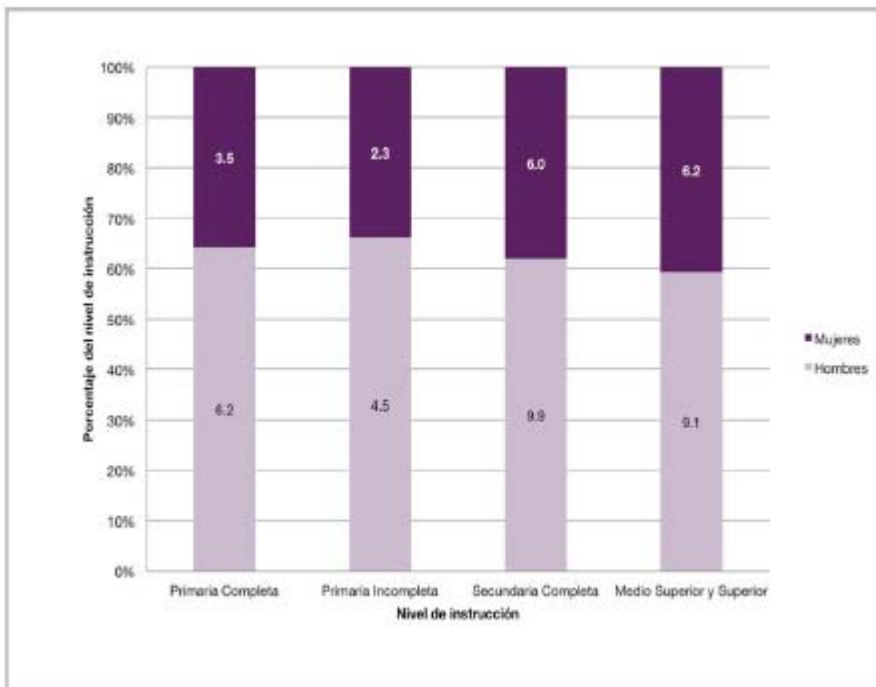
Respecto al trabajo no remunerado, en aquellos casos donde las personas encuestadas señalaron con precisión en qué consistían, se observa que las mujeres se ven limitadas al acceder a actividades remuneradas para ocuparse de labores concernientes, principalmente, al cuidado de infantes, personas adultas mayores o enfermas; y presentan una alta participación en las labores domésticas, en las cuales persiste la percepción de ser un rol asignado principalmente a la población femenina.

Gráfica 19. Porcentaje de población ocupada en actividades no remuneradas por tipo de trabajo según sexo, primer trimestre del 2013



Fuente: (INEGI, 2013b)

Gráfica 20. Población ocupada por nivel de instrucción según sexo en el primer semestre del año 2013 (millones)

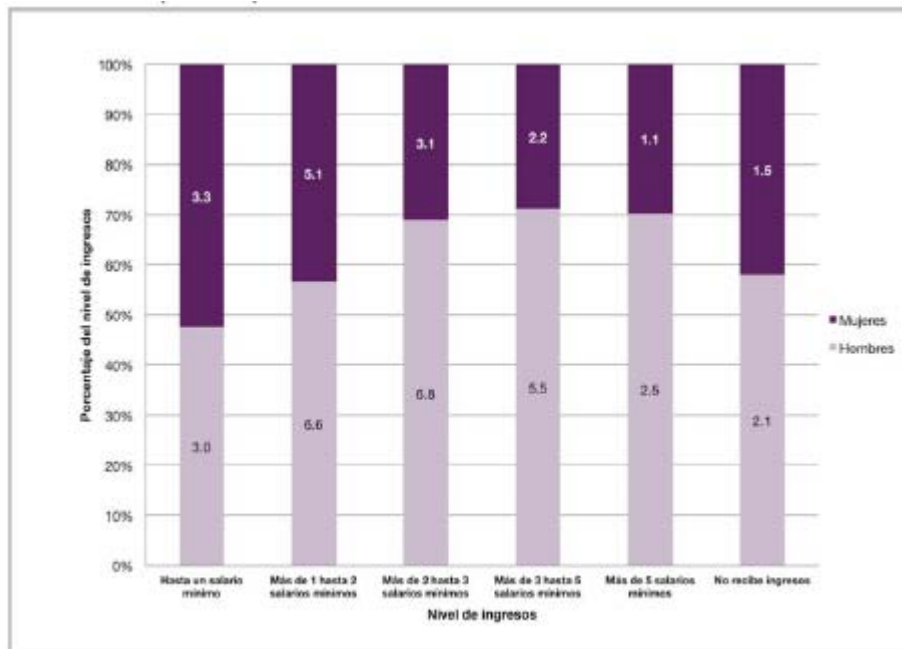


Fuente: (INEGI, 2013b)



En cuanto al nivel de instrucción de la población ocupada, aún prevalece una menor presencia de mujeres con altos niveles educativos, con una proporción equivalente a dos quintas partes del total (Gráfica 20).

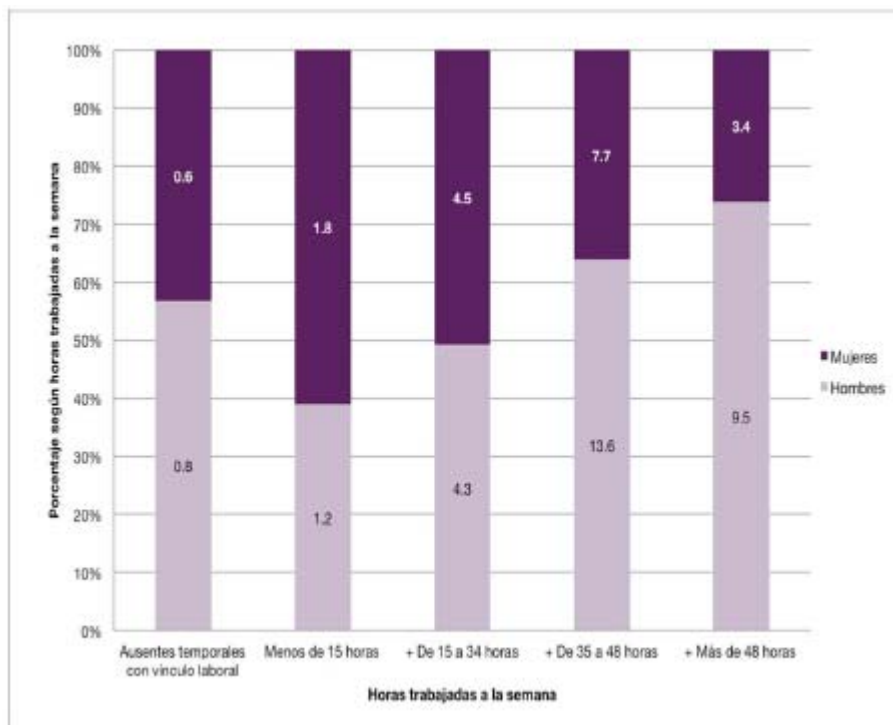
Gráfica 21. Población ocupada por nivel de ingresos según sexo en el primer semestre del año 2013 (millones)



Fuente: (INEGI, 2013b)

Se ve reducida la participación de las mujeres conforme aumenta el nivel de ingresos entre la población ocupada. En todos los casos de remuneraciones superiores a dos veces el salario mínimo, el número de hombres duplica al de las mujeres (Gráfica 21). En cambio, conforme aumenta el número de horas trabajadas a la semana, se incrementa también la presencia de la población masculina (Gráfica 22). Las mujeres acceden a trabajos menos remunerados y con poca estabilidad, de acuerdo a los datos disponibles.

Gráfica 22. Población ocupada por horas trabajadas a la semana según sexo en el primer semestre del año 2013 (millones)



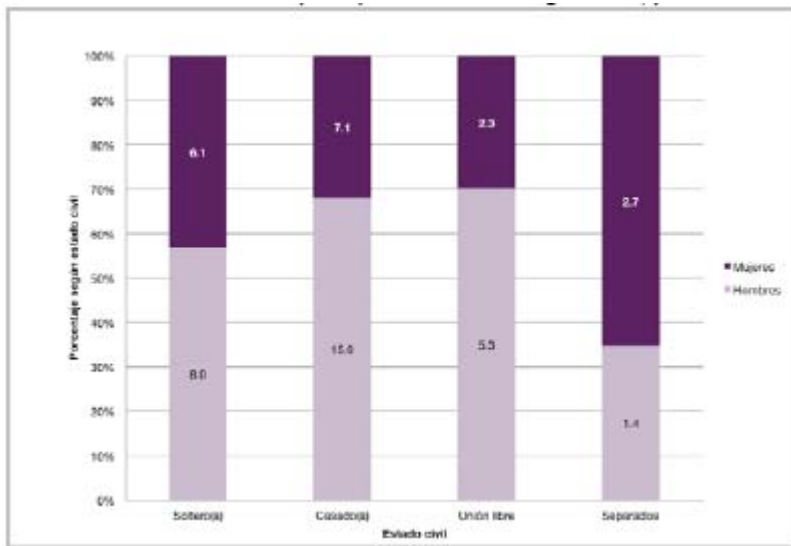
Fuente: (INEGI, 2013b)

La población ocupada, en el caso de las mujeres, muestra un aumento considerable en el caso de quienes están separadas o solteras, lo cual señala que la condición de una relación de pareja reduce de manera significativa el acceso al mercado laboral (Gráfica 23).

Más de una cuarta parte de las mujeres trabaja en la administración pública. Las mujeres con mayores niveles de escolaridad tienden a tener una mayor participación en el sector público: dos quintas partes de las profesionistas están en el sector público, así como tres cuartas partes de aquellas que tienen carreras relativas a la educación, y 9 de cada diez que están capacitadas en cuestiones de seguridad pública.

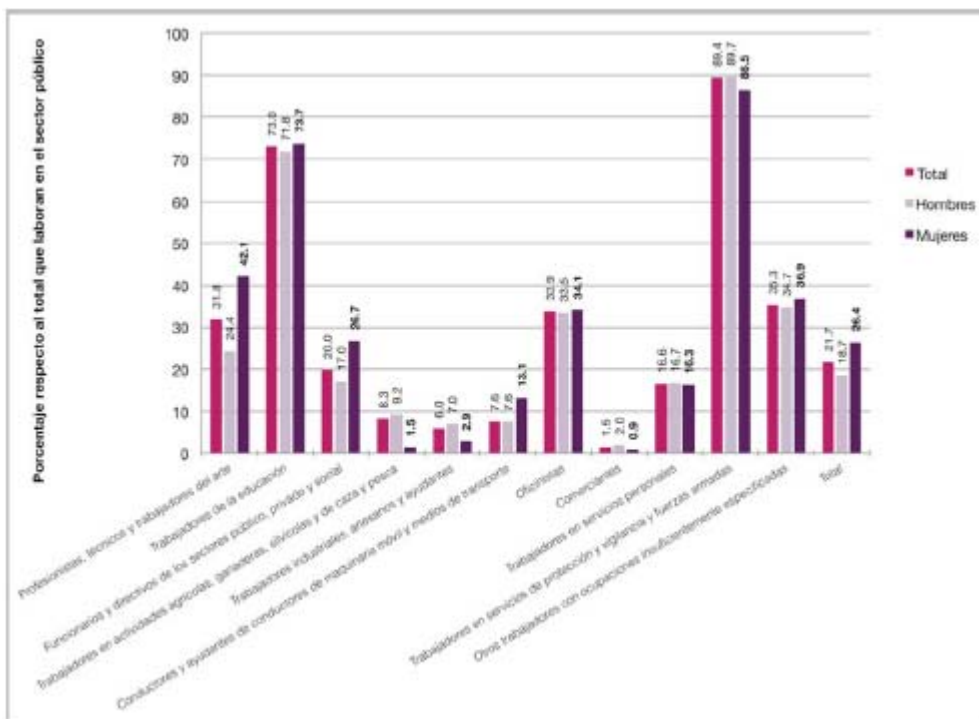
De igual forma, una tercera parte de las oficinistas encuentran su ocupación principal en este sector. Sin embargo, aquellas mujeres con capacidades directivas o de organización apenas encuentran lugar en la administración pública: son una cuarta parte de las existentes entre la población femenina ocupada (Gráfica 24). Así, la administración pública es un ámbito de trabajo con alta potencialidad para el desarrollo de las capacidades laborales de las mujeres.

Gráfica 23. Población ocupada por estado civil según sexo, primer trimestre del 2013 (millones)



Fuente: (INEGI, 2013b)

Gráfica 24. Porcentaje de ocupación en la administración pública respecto a la ocupación total según tipo de labor y sexo, primer trimestre del 2013



Fuente: (INEGI, 2013b)

4.3 Proyecciones de la PEA femenina

En los próximos años se constatará la incorporación de cada vez más personas del sexo femenino al conjunto de la población económicamente activa (PEA), esto es, aquella con edades de 12 años de edad con disponibilidad para realizar alguna actividad económica remunerada o no, incluida aquella desocupada.<sup>3</sup>

Ante esta perspectiva, de no cambiar las dinámicas de inserción laboral y de ofrecimiento de oportunidades en condiciones de igualdad, la condición de la población femenina se verá seriamente comprometida y, con ella, el nivel de bienestar de la población en su conjunto.

En la actualidad, dos de cada cinco mujeres se incorporan de alguna manera al mercado de trabajo; se proyecta que hasta el año 2050 será la mitad. En el caso de los hombres, se reducirá su participación, como consecuencia del retiro por longevidad o la menor esperanza de vida: en cualquier caso, aumenta la necesidad de incrementar la oferta de empleo para mujeres y aumenta la presión para generar recursos que permitan costear los costos del bienestar de la población que se desincorpora del ámbito laboral.

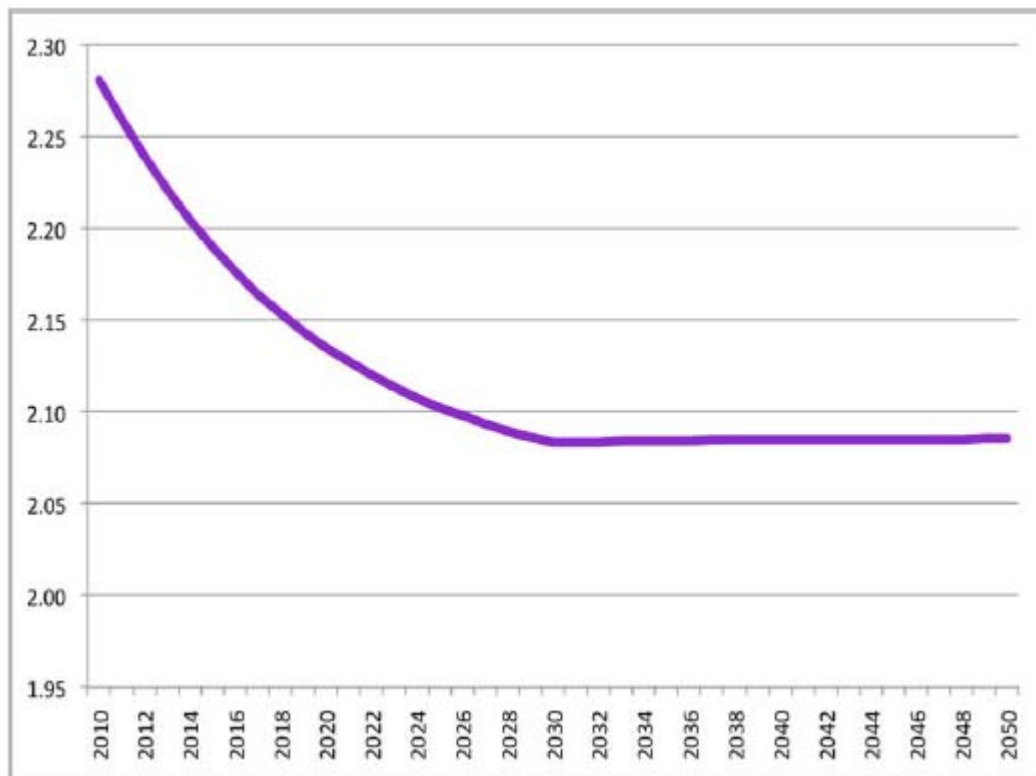
Desafortunadamente, no se prevé la erradicación del trabajo infantil de las mujeres antes del año 2025. Por su parte, las condiciones contrarias para la población femenil adolescente mantendrán tasas estables durante todo el periodo consignado.

## 5 Fecundidad

### 5.1 Cambios en la intensidad y el calendario de la fecundidad

La tasa de fecundidad general ha disminuido sistemáticamente desde la década de los años setenta. Para 1970, el promedio de hijos por mujer en edad fértil era casi de 7, era ya de 2.3 para el año 2010. La proyección más reciente señala que continuará disminuyendo para estabilizarse por abajo de 2.1 a partir del año 2030. De cualquier manera, si bien reducida, continúa siendo una tasa de crecimiento sostenido.

Gráfica 25. Tasa global de fecundidad, proyección del 2010 al 2050



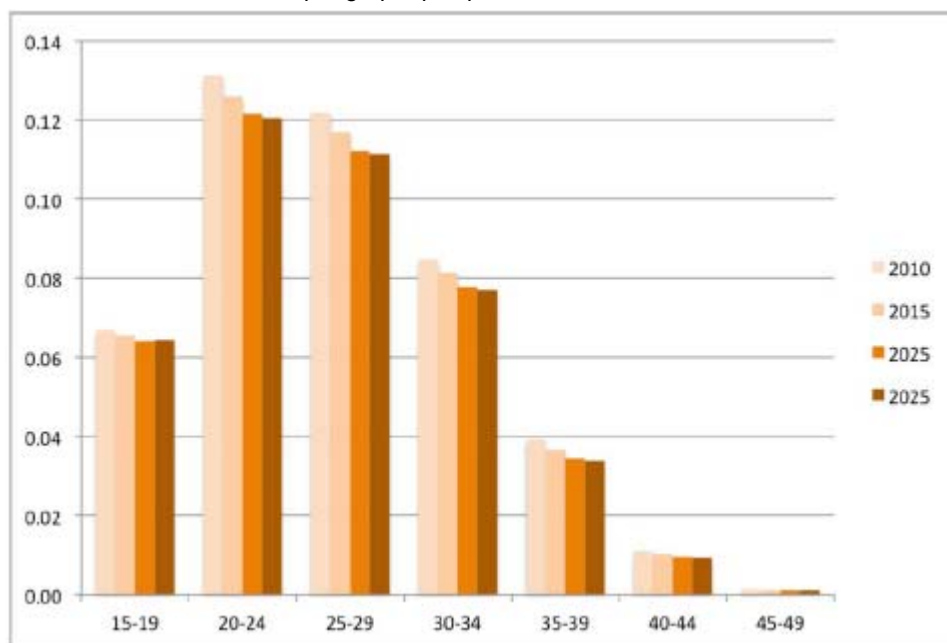
Fuente: (Conapo, 2013)

En efecto, del año 2010 al 2050 se pasará de una tasa donde predomina la mayor tasa para el grupo de edad de 20 a 24 años de edad, a una dilatada, con similar presencia tanto de este grupo de edad como el de 25 a 29

<sup>3</sup> PARTIDA BUSH, VIRGILIO (2008a) *Proyecciones de la población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005-2050*. México, Conapo, 2008

años. Otro aspecto interesante es que se proyecta que se estabilizará, para el periodo del año 2025 al 2050, la tasa de fecundidad para el grupo de edad de 35 a 39 años de edad: las mujeres mostrarán un comportamiento de fecundidad donde amplían su periodo de procreación y retrasan la concepción.

Gráfica 26. Tasa de fecundidad por grupo quinquenal de edad, 2010-2050



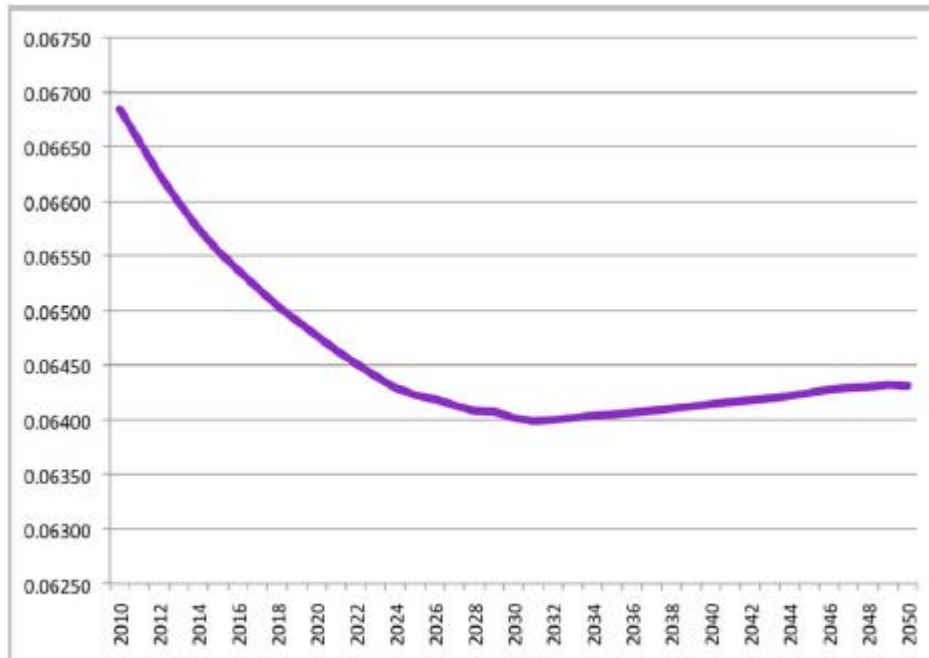
Fuente: (Conapo, 2013)

Esto tiene implicaciones importantes: se requerirá ampliar la oferta de educación y empleo en la medida que las jóvenes retrasen la primera concepción; lo que implica contar con condiciones de trabajo adecuadas para la atención escolar y acceso a los servicios de salud de los descendientes como de las madres.

#### 5.2 Fecundidad adolescente

De continuar las actuales condiciones de oportunidades para la población femenil, no mostrará cambios significativos la expectativa de reducir significativamente el embarazo temprano en las mujeres de 15 a 19 años de edad. Para el año 2015 se calcula que procrearán 656 infantes por cada diez mil adolescentes; para el año 2050 la cifra será de 643.

Gráfica 27. Tasa de fecundidad en población de mujeres con edades de 15 a 19 años de edad, 2010-2050



Fuente: (Conapo, 2013)

Aún sigue siendo alta la tasa de fecundidad entre adolescentes si tomamos en cuenta que, para el año 1975 era de 1,300 nacimientos por cada diez mil mujeres;<sup>4</sup> para el año 2010 apenas ha podido ser reducida a la mitad. En 1999 los nacimientos en madres adolescentes representaban el 17.0% del total;<sup>5</sup> para el año del 2010 se calcula en 16.4, y para los años del 2015 y 2050 serán de 16.1 y 15.6 por ciento del total de nacimientos, respectivamente. Esto tiene implicaciones para el desarrollo de las capacidades de las mujeres y limita la calidad de vida de las y los descendientes.

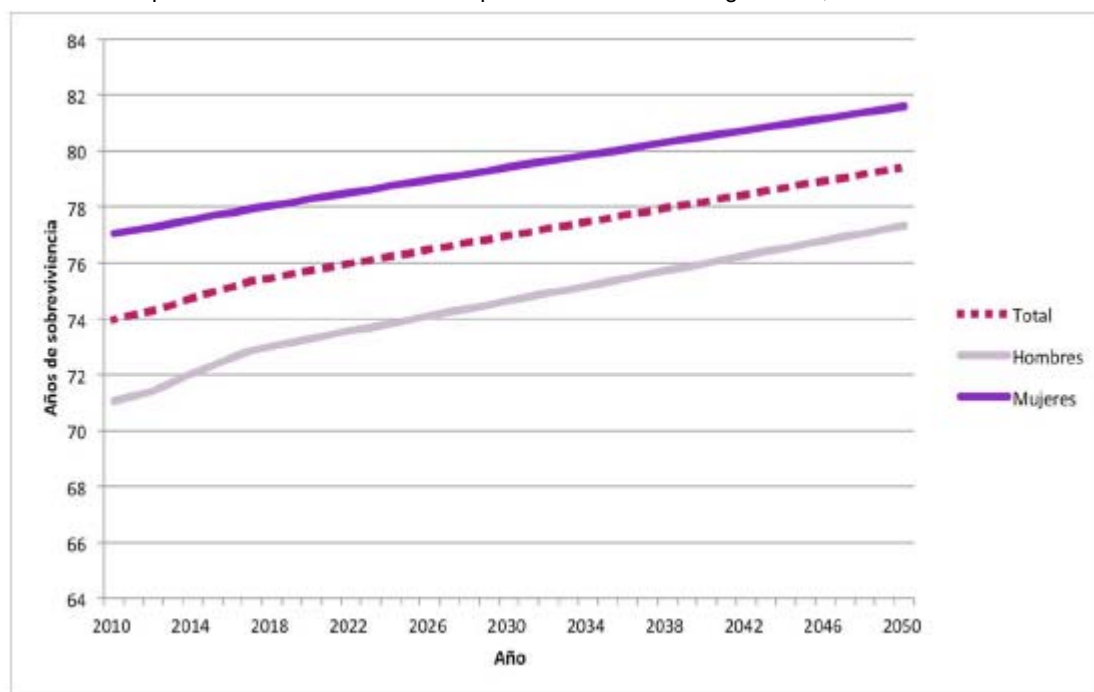
#### 6 Esperanza de vida al nacimiento de la población femenil

La esperanza de vida al nacer de la población mexicana en 2010 es de 74 años; para el año 2050 se calcula que alcanzará la cifra de 79 años. En el caso de los hombres sería de 77 años (actualmente es de 71), mientras que la cifra actual de 77 en el caso de las mujeres se elevará a 82 años de edad. De esta forma, la longevidad entre las mujeres y la ampliación de la población en edad productiva, implica importantes retos para ampliar y otorgar servicios de calidad en la educación, la salud y el trabajo, además de prever las condiciones del retiro y atención en las etapas de edades superiores a los 60 años de edad.

<sup>4</sup> CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2000) *Op. cit.*

<sup>5</sup> *Ibid.*

Gráfica 28. Esperanza de vida al nacer de la población mexicana según sexo, 2010-2050



Fuente: (Conapo, 2013)

#### 7 Índice de Desarrollo Humano y de Género

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una herramienta analítica promovida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Constituye "un listado de capacidades básicas, sustentado en los derechos humanos que son fundamentales para una vida digna y, al mismo tiempo, conmensurables para un número relevante de países".<sup>6</sup> Para el año 2012, México exhibió un IDH de 0.775, que lo posiciona en el lugar 61 entre 186 naciones del mundo, esto es dentro del rango de Desarrollo Humano Alto.<sup>7</sup>

Por su parte, el Índice de Desigualdad de Género (IDG) ajusta el IDH de acuerdo a "la magnitud de discriminación de género en el desarrollo humano a través de la brecha entre hombres y mujeres en los indicadores que lo componen. [...] Entre más grande sea la brecha entre hombres y mujeres en la esperanza de vida, educación o ingreso, mayor será la diferencia entre el valor del IDG y del IDH".<sup>8</sup>

Para el año 2012, el IDG hace retroceder a México al lugar 72 entre 146 países con un índice de 0.382, es decir, sumamente recesivo para el IDH: lo reduce a la mitad.<sup>9</sup>

La norma internacional a la cual se ha adherido el estado mexicano contempla una serie de recomendaciones para salvaguardar una vida digna para las mujeres; contempla medidas en los ámbitos educativos, de salud, laborales y de igualdad de derechos, tanto políticos como civiles. El interés de estas recomendaciones se orienta a "la remoción de los obstáculos *de facto* para el desarrollo humano con equidad de género."<sup>10</sup>

Hemos observado que los resultados muestran una afectación distinta a las mujeres de las condiciones laborales y educativas. Como señala el informe de la PNUD, México ha enfocado su atención a la legislación en

<sup>6</sup> PNUD (2009) *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005*. México, PNUD, 2009. Página 2.

<sup>7</sup> --- (2013) *Informe sobre Desarrollo Humano 2013. El ascenso del Sur: progreso humano en un mundo diverso*. New York, PNUD, 2013. Anexos. Cuadro 1. Índice de Desarrollo Humano y sus componentes.

<sup>8</sup> --- (2009) *Op. cit.* Página 3.

<sup>9</sup> De acuerdo al PNUD, la afectación al IDH es resultado de la operación  $(IDH-IDG)/IDH\%$  ( *ibid.* Página 7). El índice menor de IDG corresponde a Holanda con 0.045 y a Yemen el más alto con 0.707 (--- (2013) *Op. cit.* Anexos. Cuadro 4. Índice de Desigualdad de Género).

<sup>10</sup> --- (2009) *Op. cit.* Página 12.

materia de empoderamiento y erradicación de la violencia contra las mujeres.<sup>11</sup> Sin embargo, aún en estos ámbitos, los procedimientos y las situaciones *de facto* continúan eludiendo o evadiendo un proceso efectivo de igualdad sustantiva.

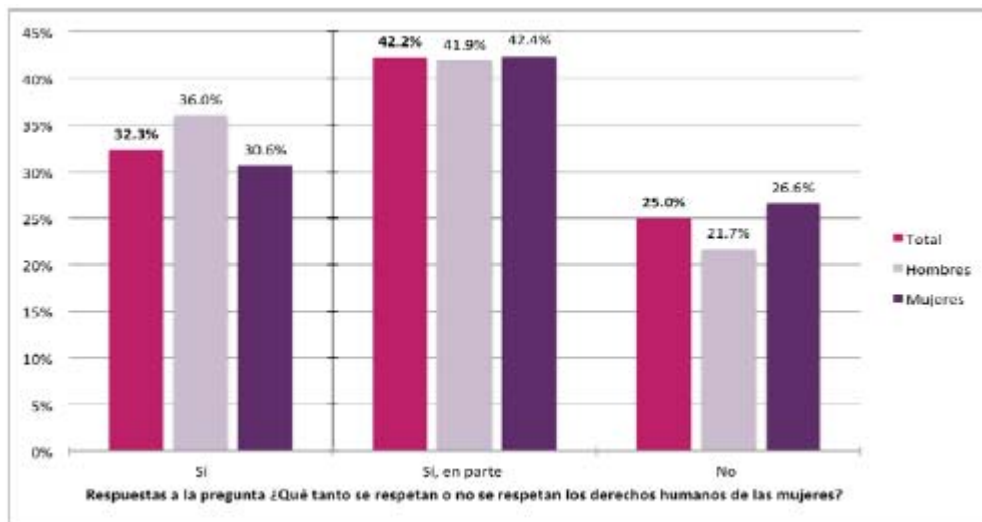
8 Discriminación hacia las mujeres

8.1 La percepción de la población en general

El entorno cultural posibilita que las situaciones *de facto* se impongan ante los esfuerzos por lograr la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida social.

El reconocimiento de la población sobre una cultura discriminadora sistemática contra la población femenina es patente cuando observamos que dos terceras partes de las personas encuestadas señalan que los derechos humanos de las mujeres no se respetan de manera generalizada o parcial (29).

Gráfica 29. Porcentaje según respuesta a la pregunta ¿Qué tanto se respetan los derechos humanos de las mujeres? por sexo, 2012

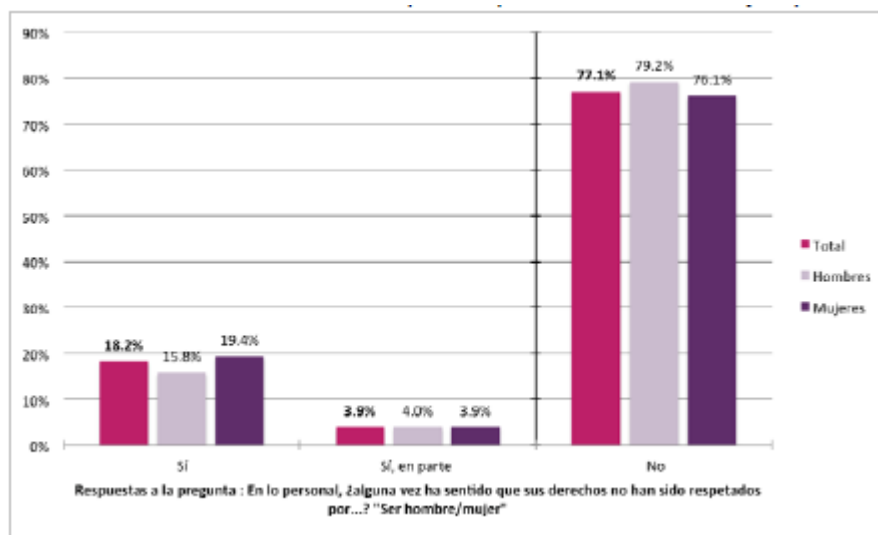


Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

<sup>11</sup> Ibid. Página 14.



Gráfica 30. Porcentaje según respuesta a la pregunta En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por...? «Ser hombre/mujer» por sexo, 2012



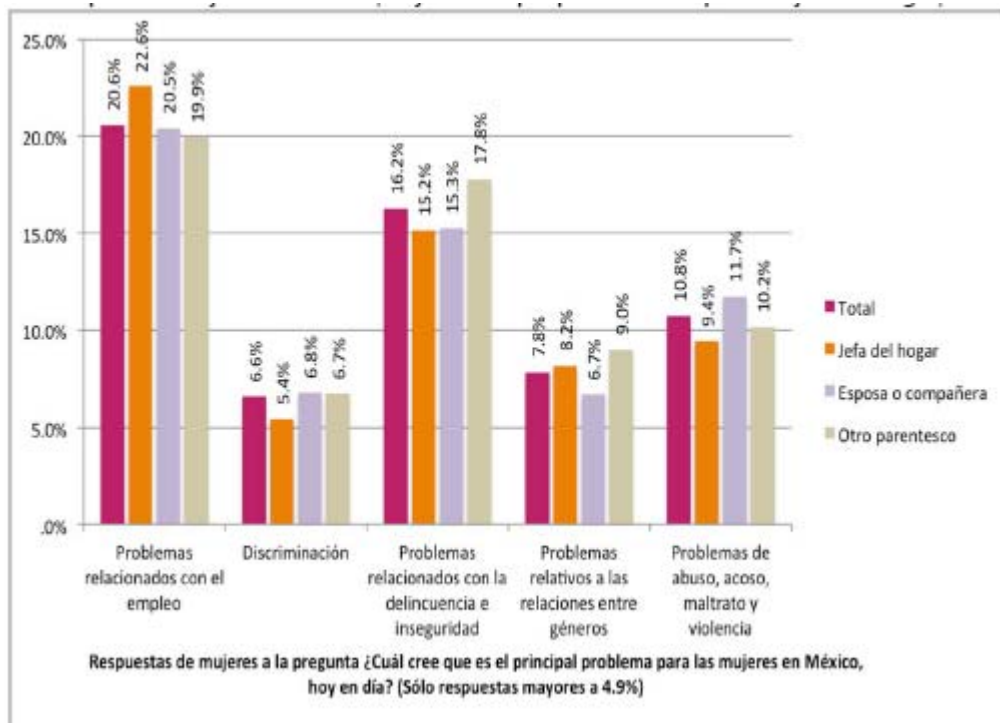
Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

La población femenina percibe esa situación de exclusión por cuestiones de sexo en mayor medida que los hombres: una cuarta parte de ellas reconoce haber sido discriminada en alguna ocasión (30).

#### 8.2 La percepción de las mujeres

En efecto, la percepción de las mujeres concuerda con el panorama expuesto en este documento sobre las esferas de la vida social donde se evidencia su situación de sistemática discriminación: en el ámbito laboral, la discriminación, los problemas relativos a la relación entre géneros y los actos de abuso, acoso, maltrato y violencia contra ellas. Aunados a los problemas de inseguridad, son las cinco situaciones que afectan más a las mujeres en nuestro país. Las mujeres jefas del hogar expresan con mayor frecuencia los problemas relacionados con el empleo.

Gráfica 31. Porcentaje según respuesta de las mujeres a la pregunta ¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día? por parentesco la persona jefa del hogar, 2012

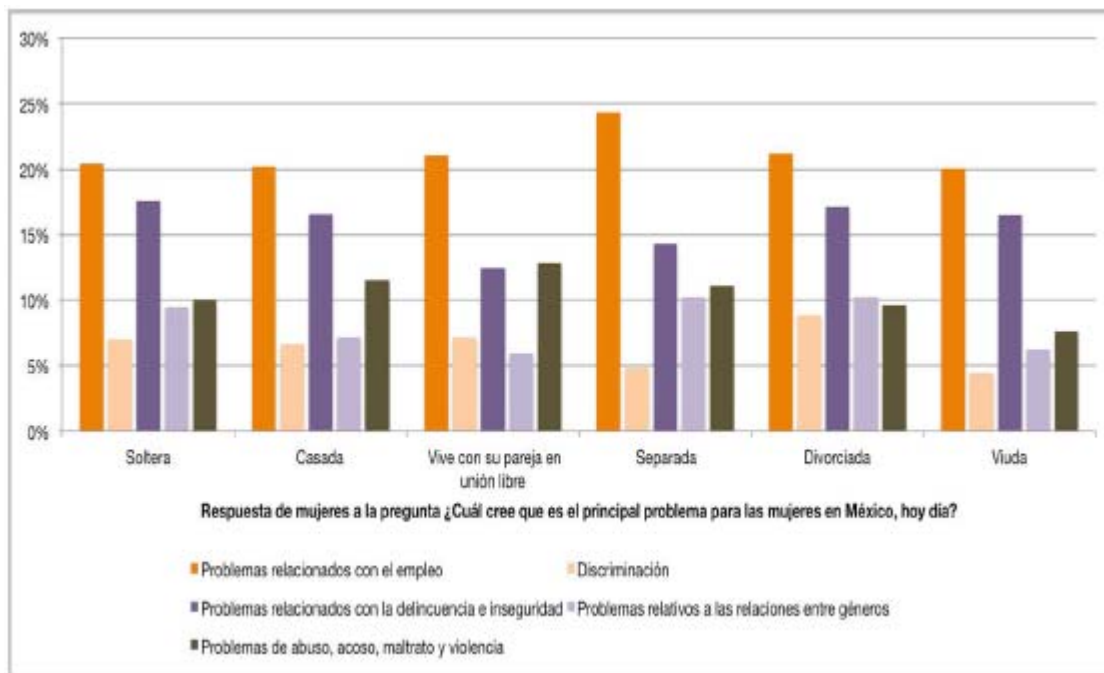


Nota: No incluye respuestas inferiores al 5.0%, «No sabe», ni «No contestó».

Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

La cuestión del empleo es mencionado recurrentemente por todas las mujeres de cualquier estado civil. Los asuntos referentes a la inseguridad o a la violencia mantienen también una presencia consistente.

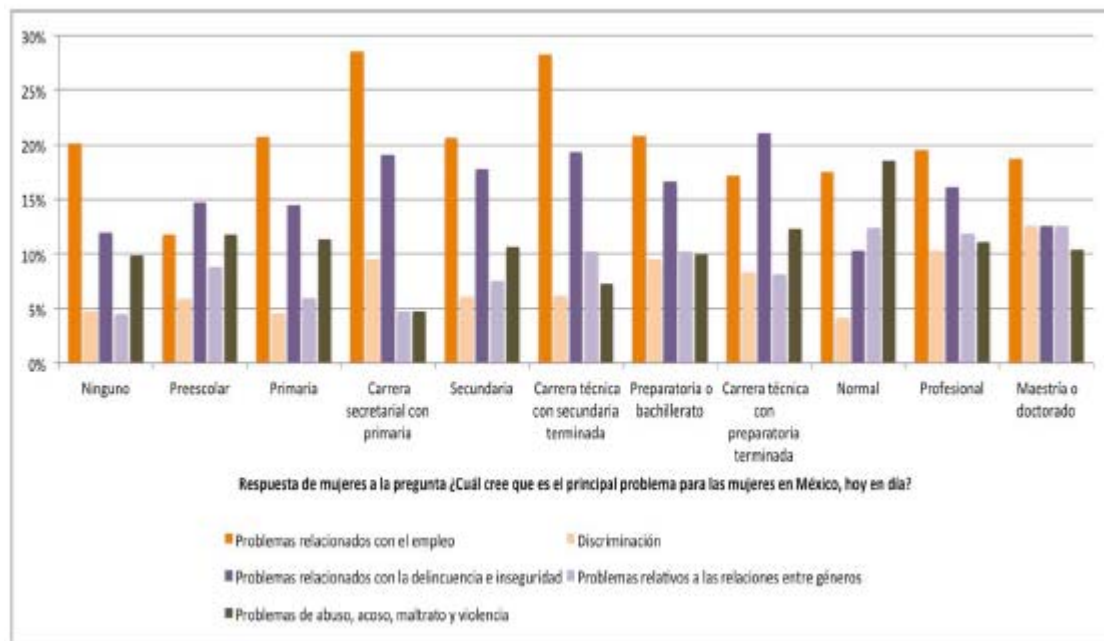
Gráfica 32. Porcentaje según respuesta de las mujeres a la pregunta ¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día? por estado civil, 2012



Nota: No incluye respuestas inferiores al 5.0%, «No sabe», ni «No contestó».

Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

Gráfica 25. Porcentaje según respuesta de las mujeres a la pregunta ¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día? por nivel de escolaridad, 2012



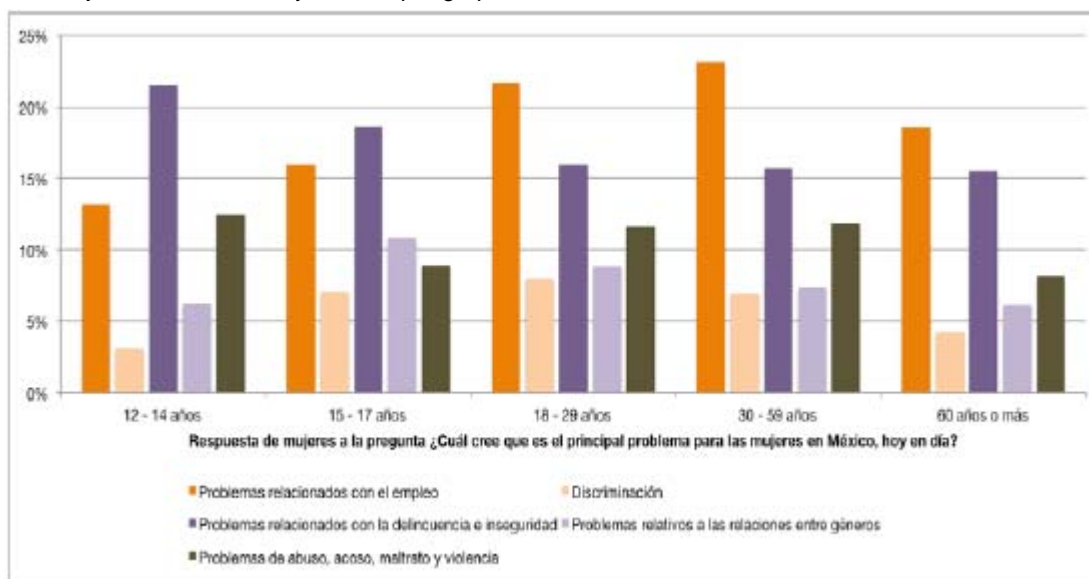
Nota: No incluye respuestas inferiores al 5.0%, «No sabe», ni «No contestó».

Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

Para las mujeres sin estudios o con estudios de niveles básico o medio es más pronunciada la problemática del empleo. En el caso de aquellas con educación superior, la percepción de la violencia contra la mujer se incrementa considerablemente, y aumenta considerablemente la percepción de una condición discriminatoria persistente, tanto como las otras problemáticas.

En efecto, para las mujeres en edad productiva, el empleo y la violencia son las dos problemáticas principales, en ese orden. En el caso de las niñas, la inseguridad y la violencia adquieren destacada notoriedad. Para las adolescentes, la violencia contra las mujeres es su principal preocupación, seguida del empleo.

Gráfica 34. Porcentaje según respuesta de las mujeres a la pregunta ¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día? por grupo de edad, 2012



Nota: No incluye respuestas inferiores al 5.0%, «No sabe», ni «No contestó».

Fuente: (Conapred, *et al.*, 2010)

La población en general reconoce y expresa un imaginario discriminatorio contra la mujer, al grado de justificar la violencia contra las mujeres e informar sobre la alta prevalencia de esta conducta. Las mujeres, en específico, expresan que esa situación se concreta en la problemática del empleo, pero también en denuncia conductas sistemáticas de discriminación y violencia contra ellas.

#### 9 Conclusiones

Las acciones en consecución de la igualdad sustantiva de derechos entre hombres y mujeres en México muestran severas limitaciones cuando observamos las condiciones en que la población femenina debe desarrollarse.

Efectivamente, el marco legislativo en México ha pretendido responder a los estándares internacionales. Se ha enfocado en los ámbitos de la erradicación de la violencia contra las mujeres y su empoderamiento en los ámbitos de los derechos políticos y ciudadanos. No obstante, aún en estas esferas, son las situaciones *de facto* y los procedimientos para la implantación de dichas acciones donde se encuentran los elementos perversos que imposibilitan un avance significativo.

Ello, aunado a una cultura de la exclusión de las mujeres, son aspectos que anuncian una tendencia con graves efectos para las mujeres en el futuro. Las condiciones actuales de todas las mujeres en México exigen trascender a los espacios de la vida cotidiana, donde los procedimientos y el comportamiento de la población impiden avanzar en la igualdad sustantiva.

Por lo anterior, deben procurarse medidas especiales de carácter temporal en los ámbitos del trabajo, la educación, la protección social y la seguridad pública que realmente operen lo mandatado en la normativa de más alto nivel, pero limitadamente traducido en estatutos, reglamentos o lineamientos.

## 10 Bibliografía

CONAPO (2013) *Proyecciones de población. Nacional 2010-2050*. México, Consejo Nacional de Población, 29 de noviembre del 2012. (Archivo Excel 2011) Disponible en: <[http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones\\_de\\_la\\_Poblacion\\_2010-2050](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_de_la_Poblacion_2010-2050)> Fecha de acceso: 25 de julio del 2013.

CONAPRED; ONU MUJERES; UNICEF y OIT (2010) *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Enadis 2010*. México, Conapred, 2011. Disponible en: <<http://www.conapred.org.mx/>>

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2000) *Situación actual de la mujer en México. Diagnóstico sociodemográfico*. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. Poder Ejecutivo. México, Conapo, 2000. 60 pp.

INEGI (2009) *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009*. México, ENADID, 2009.

--- (2013a) *Censos y conteos*. México, INEGI, 2013. Censos y conteos de población y vivienda 1985 a 2010. Sitio electrónico. Disponible en: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/default.aspx>> Fecha de acceso: 25 de julio del 2013.

--- (2013b) "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo" en *Encuestas en Hogares*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013. Sitio electrónico para consulta de los resultados de la encuesta trimestral con datos desde el año 2005. Página electrónica. Disponible en: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>> Fecha de acceso: 28 de julio del 2013.

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN (2012) *Panorama Educativo de México 2012. Indicadores del Sistema Educativo Nacional. Educación Básica y Media Superior*. México, INEE, 2013. 575 pp.

PARTIDA BUSH, VIRGILIO (2008a) *Proyecciones de la población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005-2050*. México, Conapo, 2008. 60 pp. Disponible en: <[http://www.portal.conapo.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38&Itemid=236](http://www.portal.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=236)> Fecha de acceso: 29 de julio del 2013.

--- (2008b) *Proyecciones de la población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005-2050*. México, Conapo, 2008. (Archivos Excel) Disponible en: <[http://www.portal.conapo.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38&Itemid=236](http://www.portal.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=236)>

PNUD (2009) *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005*. México, PNUD, 2009. 455 pp. Disponible en: <[http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2009/idx/docs/informe\\_completo.pdf](http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2009/idx/docs/informe_completo.pdf)> Fecha de acceso: 29 de julio del 2013.

--- (2013) *Informe sobre Desarrollo Humano 2013. Wl ascenso del Sur: progreso humano en un mundo diverso*. New York, PNUD, 2013. 202 pp. Disponible en: <<http://www.un.org/es/publications/recent.shtml>> Fecha de acceso: 30 de mayo del 2013.

SEP (2013) *Sistema de Consulta Interactivo de Estadísticas Educativas*. México, SEP, 2013. Sitio oficial de la SEP de estadísticas en educación en México. Página electrónica. Disponible en: <<http://168.255.106.22/principalescifras/>> Fecha de acceso: 25 de julio del 2013.

**VOTO CONCURRENTE QUE FORMULA LA CONSEJERA ELECTORAL MARÍA MARVÁN LABORDE, RESPECTO DEL ACUERDO CG224/2013 DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, POR EL QUE SE APRUEBAN, A PROPUESTA DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA, LOS LINEAMIENTOS DEL CONCURSO PÚBLICO 2013-2014 PARA OCUPAR CARGOS Y PUESTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, COMO MEDIDA ESPECIAL DE CARÁCTER TEMPORAL.**

Con el debido respeto a mis compañeros Consejeros Electorales, a los Consejeros del Poder Legislativo y a los representantes de los Partidos Políticos ante el Consejo General, considero pertinente hacer un **voto concurrente** para establecer ciertas reflexiones que no encuentro en el Acuerdo que se menciona al rubro.

Mediante el citado acuerdo y la correspondiente aprobación de los Lineamientos del Concurso Público 2013-2014, el Consejo General (CG) ha decidido que la convocatoria para el concurso que permite el ingreso y promoción al Servicio Profesional Electoral (SPE) esté abierto sólo para personas de sexo femenino. Si bien es una medida temporal que lleva consigo el propósito de equilibrar la participación de hombres y mujeres en el SPE, el texto que hoy se nos presenta valora exclusivamente las virtudes de una decisión de esta envergadura y no señala las implicaciones inherentes en la misma.

En mi calidad de Consejera Electoral mujer, no puedo sino celebrar la medida, sin embargo, considero pertinente hacer este voto a fin de llamar la atención sobre deficiencias del planteamiento original y los posibles riesgos de los cuáles deberemos hacernos cargo a fin de minimizarlos. Parto de reconocer que el problema existe y que es necesario tomar decisiones que nos permitan solucionarlo. No obstante, la solución propuesta

puede generar otra serie de problemas que pongan en riesgo al SPE, al IFE y en última instancia, a la democracia mexicana.

Nada sería más perjudicial que tomar una medida políticamente correcta, demagógicamente aplaudida pero no sustentable. Esta decisión exige una revisión del estatuto del servicio profesional y una serie de medidas de política pública de largo aliento que hoy por hoy, es necesario reconocerlo, no están previstas.

El SPE nació prácticamente con el IFE. En 1992 se mandató su creación. La elección de 1994 debía estar organizada por miembros de un cuerpo profesional sometido a las exigencias propias de un servicio civil de carrera. Tres fueron las condiciones esenciales para la formación del SPE: 1) reglas claras para ingreso y promoción basadas en el mérito, 2) programas de formación y capacitación, evaluaciones periódicas del desempeño y 3) procedimientos especiales para el desahogo de sanciones administrativas y laborales cuando estas fueran necesarias.

La creación del SPE respondió a la imperante necesidad de generar confianza tanto en la sociedad como en los partidos políticos en los procesos electorales. El proceso de transición a la democracia demandó que el personal que está directamente relacionado con la organización de los procesos electorales fuera confiable. La credibilidad del propio IFE provendría, por un lado, de que sus funcionarios demostraran sus conocimientos en la materia para poder formar parte de la naciente institución, y por el otro, de la garantía de permanencia y posibilidad de promoción como retribución a un buen trabajo que sería evaluado de manera periódica.

El SPE fue concebido como un instrumento para generar lealtad de los funcionarios hacia la institución. El IFE enfrentaba el inmenso reto de construir la ética del trabajador electoral para poder instaurar los principios que deben regir toda actividad electoral: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad. La meta era, y sigue siendo ambiciosa, por eso la construcción del SPE era indispensable. No es exagerado afirmar que el SPE es pieza fundamental de nuestro sistema electoral.

Este proceso de construcción de confianza ha sido, y es, precisamente un proceso. Comenzó hace veintiún años y se ha fortalecido con las diferentes reformas Constitucionales, legales y estatutarias que a lo largo de estos años han perfeccionado las normas electorales en general y los estatutos del servicio profesional electoral en lo particular.

El ingreso y la promoción están ligados al mérito. Es nuestro trabajo, como Consejo General, que en el concurso exclusivo para mujeres no haya el más mínimo retroceso o condescendencia en este rubro. No aliento los prejuicios de que las mujeres debemos probar doblemente nuestra capacidad para obtener reconocimiento; sin embargo, considero indispensable se garantice que el estándar de calidad de las ganadoras será exactamente el mismo que en cualquier otro concurso. Es necesario difundir ampliamente esto a la sociedad mexicana, pero de manera especial al interior del Instituto. Confío plenamente en la participación y capacidad de las mujeres de este país.

El éxito del SPE se encuentra en que sus miembros, si bien son sometidos a condiciones rigurosas de exigencia, también gozan de garantías de seguridad laboral así como de promoción. Las posibilidades de ascenso dependen de un sistema robusto de evaluación que, junto con los concursos de promoción e ingreso, permiten el avance de nuestros mejores elementos.

Como Consejera Electoral, mi preocupación radica en que el Acuerdo referido presenta debilidades importantes en la argumentación de sus considerandos, lo cual debe alertarnos en la implementación de esta medida.

Con relación al Considerando 87 se citan dos documentos que soportan afirmaciones posteriores. Valga decir que ni el *Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013* ni el anexo *Situación actual de las Mujeres* son documentos oficiales del Instituto Federal Electoral. Ambos son de manufactura interna sí, pero no queda claro cuál fue su proceso de creación, ya que ninguno de los dos fue sancionado por algún cuerpo colegiado o comité de expertos que, con su aval, garantizaran la seriedad de sus resultados.

En el Considerando 88 tenemos cifras que nos permiten afirmar, sin temor a equivocarnos, que el SPE está dominado por hombres (78.2% hombres y 21.8% mujeres). Insisto, el problema existe y es necesario remediarlo. Sin embargo, encuentro grandes debilidades en el resto de la argumentación. Citaré algunos ejemplos que nos permiten corroborar fehacientemente la falta de seriedad en lo que se pretende presentar como diagnóstico.

El segundo párrafo proporciona estadísticas relativas a la población femenina considerada económicamente activa, cito textualmente:

“Del estudio anexo al presente Acuerdo se desprende que en México, dos de cada tres mujeres ocupadas (65.1%) son subordinadas y remuneradas, 23.2% trabajan por cuenta propia, 2.4% son empleadoras y 9.3% no recibe remuneración por su trabajo. Entre las trabajadoras subordinadas y remuneradas, 44.4% no cuenta con

acceso a los servicios de salud, más de la tercera parte (34.5%) no cuenta con prestaciones y 43.6% labora sin tener un contrato escrito.”

No obstante, el Acuerdo no ofrece un párrafo similar que describa la distribución de los varones ocupados. La ausencia de estos datos hacen al párrafo inútil. Se incluye para fomentar el discurso políticamente correcto, pero no logra escapar de la superficialidad y, por si esto no fuera grave en sí mismo, dificulta la comprensión del problema real del que pretendemos ocuparnos.

Analizaré ahora con detenimiento la gráfica 1. En ella encontramos los porcentajes de mujeres designadas como ganadoras de los seis últimos concursos de ingreso y promoción del SPE (1999, 2001, 2002, 2004, 2008 y 2010), sin embargo, en ninguna parte del documento ni de los correspondientes anexos se establece la correlación entre mujeres y hombres inscritos a fin de estar en posibilidad de comparar cifras entre inscritos y ganadores. ¿Adolecemos de mujeres candidatas suficientes? ¿El concurso en sí mismo es discriminatorio? No hay respuesta para estas dos preguntas que considero elementales.

Si revisamos la gráfica en comento podemos constatar que el porcentaje de mujeres ganadoras, en los seis concursos, oscila entre el 16.59% en 1999 y el 26.52% en 2008. Es importante mencionar que en los concursos de 2004 y 2010 hubo un decremento significativo en el porcentaje de mujeres ganadoras. Lamentablemente, en el Acuerdo ni en sus documentos anexos se presentan cuestionamientos o explicaciones posibles, ni de los incrementos (2001, 2002 y 2008) ni de los decrementos (2004 y 2010). No se da cuenta de ninguna medida temporal ni mucho menos de una acción afirmativa en ninguno de los concursos estudiados. Los resultados positivos y negativos aparecen como fortuitos. No tenemos elementos que nos alerten sobre lo que pudimos haber hecho mal o lo que hicimos bien cuando se incrementó la proporción de mujeres ganadoras y que quizá ahora deberíamos repetir para obtener resultados deseables.

Más allá de que el documento aparente seriedad gracias a la inclusión de gráficas y tablas, es menester reconocer que la gráfica 1 no nos ayuda para entender y dimensionar el problema. Es una gráfica descriptiva que no ha sido acompañada de una serie de preguntas analíticas que me parecen indispensables. Si no sabemos, en números reales y proporcionales, el número de mujeres y hombres inscritos para contrastarlos con los de ganadores y ganadoras respectivamente, no podemos deducir si nuestra falla está en la convocatoria, en el proceso mismo de selección o en ambos.

La tabla 1 ordena una serie de cifras en las que podemos revisar, por categoría de puestos, los números absolutos: cuantos de ellos están ocupados por hombres y cuantos por mujeres, así como los porcentajes que esto significa en su propia categoría. Se señala el número de vacantes y se incluye, en una última columna, el número total de plazas por rubro. Solicite explícitamente que esta última columna, a mi parecer inútil, debería ser sustituida por una que nos diera el porcentaje de mujeres al que podíamos aspirar con esta medida. No se hicieron estos cálculos sin mediar explicación alguna a una solicitud puntual.

A partir de estos ejemplos quiero dejar en claro que no existe un diagnóstico serio del problema. Con este concurso exclusivo para mujeres, sin lugar a dudas, estamos dando un primer paso para remediar el desequilibrio que existe en el SPE relacionado con los hombres y mujeres que lo integran, pero es necesario reconocer que estamos atacando los síntomas de una realidad sin el análisis que debería haberse hecho sobre el origen del problema. Incluso, se han obviado preguntas analíticas sobre información que posee el propio IFE, como son las diferencias de participantes, por género, en los concursos. Deberíamos saber si hay etapas en las que se “detiene” a las mujeres y cuáles podrían ser las causas. Es decir, más allá que participen sólo mujeres en los concursos, el problema persistiría si éstas no pasan el examen de conocimientos o si en la entrevista son mal calificadas. Será imposible remover los obstáculos que detienen la participación de mujeres en el SPE si no sabemos dónde están ubicados y no entendemos las razones de su existencia.

Tampoco se han incluido estadísticas relativas a jubilación y renuncias por género y edad; no conocemos si hay variantes importantes en el número de años de permanencia en el servicio. A partir de estas carencias de información es que sostengo que estamos atacando los síntomas sin conocer la enfermedad. Valga la comparación: las aspirinas quitan la calentura, pero no curan las infecciones. Para ello no sólo necesitamos un antibiótico, éste debe ser el antibiótico correcto. Este concurso, en mi opinión, es una aspirina y no estoy segura de que hayamos descubierto aun, o nos interese descubrir, el origen de la infección para proponer el antibiótico correcto.

El penúltimo párrafo de este mismo considerando afirma: “Los datos anteriores reflejan el fenómeno denominado “techo de cristal”, reflejo de la realidad nacional, en el que las mujeres no acceden a los puestos de niveles jerárquicos más altos”. Esto no es sino parcialmente cierto. Es cierto que el desequilibrio es más pronunciado en los puestos de mayor jerarquía, sin embargo, hay un problema en todos y cada uno de los rangos, con excepción de los puestos de subdirección de los que me ocuparé más adelante.

Las acciones afirmativas deben establecer una política pública que busque de manera sustentable una redistribución activa de las oportunidades que han tenido grupos discriminados por ser minoritarios o bien, por tratarse de mujeres. De acuerdo con la literatura que defiende las acciones afirmativas, una medida temporal no es sinónimo de una política de acción afirmativa. Ésta última exige diseñar una ruta crítica que, con toda transparencia, establezca tanto la meta que se quiere alcanzar como un calendario que permita ver la ruta de aproximación al ideal consensuado. Esta ruta crítica debe analizar la necesidad de reformas administrativas y normativas que sustenten legalmente las acciones por tomar. En otras palabras, una medida temporal forma parte de una política de acción afirmativa y no al revés.

En el considerando 89, y algunos otros, se habla de una medida temporal, pero no se define esa temporalidad. No solo se está tomando esta medida sin un diagnóstico, tampoco se ha hecho una ruta crítica. Esto podría generar incertidumbre entre los miembros del SPE. Mujeres y hombres deben tener certeza sobre las reglas que regulan su pertenencia, promociones y sanciones en el sistema.

Si el 100% de las plazas concursadas en el 2013-2014 son efectivamente ocupadas por mujeres podremos pasar del 21.8% al 25.2% de mujeres integrantes del SPE. Un incremento nada despreciable de 3.4 puntos porcentuales (considerando 90). No obstante, después del éxito al que puede aspirar este concurso, estaremos todavía a 14.8 puntos del 40%, como mínimo aceptable, y a 24.8% del 50%. La pregunta es ¿Cuáles serán las acciones subsecuentes?

El análisis cuantitativo de las plazas de subdirector nos sirve para evidenciar que no hemos acordado metas deseables. Actualmente estas son ocupadas por el 42.86% de mujeres y la totalidad de las vacantes (7) serán concursadas sólo por mujeres. De resultar todas ellas ganadoras excederán el 50%. Incluyo este dato sólo como demostración empírica de que esta medida está tomada sin análisis previo, sin ruta crítica y sin claridad de las metas a alcanzar.

Debemos hacernos cargo de que estamos aprobando una medida arriesgada. No partimos de una cuota preferencial para incentivar el ingreso y promoción de un mayor número de mujeres. Cancelamos a los varones toda posibilidad de ingreso y promoción. Es indispensable reconocer, hoy mismo, que más allá de este concurso la medida es insostenible hacia el futuro.

Este concurso posterga significativamente cualquier posibilidad de promoción para los hombres. Es decir, introduce un desequilibrio importante en el sistema de incentivos y sanciones propio de cualquier servicio civil de carrera. Es indispensable ofrecer claridad a todos los miembros del servicio con relación a las acciones futuras. La permanencia laboral de nuestros mejores miembros del SPE, hombres y mujeres, depende de la certeza que ellos puedan tener en las reglas del juego.

Es indispensable abrir un proceso de revisión del estatuto profesional. Los miembros del SPE deberán tener claro las nuevas condiciones que se imponen a partir de la decisión tomada por el CG. Apoyo la propuesta en todos sus tramos, pero también considero que ésta no es sostenible por sí sola. Por ello he solicitado que la Comisión del Servicio Profesional empiece a trabajar en un proyecto de reforma que dé sustentabilidad y coherencia a esta medida.

Agradezco de antemano la solidaridad de todos aquellos miembros varones del servicio que esperaban tener la oportunidad de ascenso en esta ocasión e invito a que todos los funcionarios del IFE, hombres y mujeres, a trabajar juntos por mantener y mejorar un clima laboral que nos permita conformar una institución preocupada y ocupada en alcanzar la igualdad sustantiva con pleno respeto a los derechos de todo ser humano.

La primera obligación del IFE está en la organización de procesos electorales que reúnan las cualidades democráticas de un sistema electoral justo e imparcial. El Consejo General tiene la responsabilidad histórica de fortalecer al SPE y asegurarse que esta medida contribuya a ello. Es nuestra obligación fortalecer la confianza de la sociedad y los partidos en nuestro personal. Todas y cada una de nuestras decisiones deben estar encaminadas a mejorar integralmente nuestro sistema electoral, fundamento de la democracia. Esta decisión no es la excepción.

Atentamente

La Consejera Electoral, **María Marván Laborde**.- Rúbrica.