

# Red de Mentoría para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RMMSPEN)

## Plan de Trabajo

---

## Contenido

<b>1. Presentación</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Análisis de las respuestas recibidas por las mujeres interesadas en participar en la RMMSPEN</b> .....	<b>6</b>
¿Cuál debiera ser el objetivo de la Red de Mentoría? .....	<b>6</b>
¿Qué temas de interés debería abordar? .....	<b>9</b>
¿Cuál sería la justificación de los mismos? .....	<b>11</b>
<b>3. Plan de Trabajo</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1. Objetivo general</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2. Objetivos específicos</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Proyectos y actividades</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1. Estructura y organización de la RMMSPEN</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2. Reunión Nacional de la RMMSPEN (modalidad virtual)</b> .....	<b>16</b>
<b>4.3. Reuniones regionales de la RMMSPEN (modalidad virtual)</b> .....	<b>16</b>

## 1. Presentación

El Servicio Profesional Electoral (SPE) surge en 1990 con la misión de elevar la eficacia técnica en la organización de las elecciones y con el imperativo político de reconstruir la confianza en los resultados electorales, después de las controvertidas elecciones de 1988.

Con la reforma Constitucional de 2014, se transformó al Instituto Nacional Electoral (INE) en un órgano de carácter nacional y con ello el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) creó dos sistemas: uno para el INE y otro para los Organismos Públicos Locales (OPL), es decir, puso bajo un mismo estándar al funcionariado encargados de solventar alguna función sustantiva en los OPL, esto bajo los mecanismos que quedaron sustentados en el Estatuto y el Catálogo del Servicio.

El SPEN comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina de las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y OPL de las entidades federativas en materia electoral.

A treinta años de su surgimiento, una de las cuestiones que sigue caracterizando su composición es la brecha de género existente entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos; con corte al 25 de enero de 2020, de las 2,063 plazas ocupadas por funcionarias y funcionarios activos, solo el 33% (680) corresponde a mujeres.

Así, la brecha en la ocupación de plazas del servicio no solo se puede apreciar en lo general, sino que ésta se hace más evidente entre mayor es la jerarquía de los puestos. Tan solo en las direcciones de área, los puestos más altos del SPEN en oficinas centrales, la ocupación de mujeres es del 20% mientras en las Vocalías Ejecutivas Locales, puestos de mayor nivel en los órganos desconcentrados, es del 25%.

La actual integración es resultado de un esfuerzo institucional que ha venido incrementando el número de mujeres que pertenecen al SPEN, a través de la implementación de acciones afirmativas en los Concursos Públicos, no obstante, la brecha de género es de 17% por ciento en el total de plazas ocupadas, del 25% en los OPL y del 30% en los puestos de Dirección.

Estas cifras, nos permiten vislumbrar que las mujeres no solo tienen dificultades para acceder a los puestos del SPEN, sino que también es complicado que asciendan a puestos de mando.

Como parte de las tareas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género, la Comisión Temporal para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género y No Discriminación en la Participación Política (CTFIGyND) convocó a 200 mujeres al “Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad”, que se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre de 2019 en Juriquilla, Querétaro.

El evento tuvo como objetivo capacitar, sensibilizar y promover el diálogo activo entre las mujeres con el objeto de actualizar sus conocimientos en materia de igualdad de género, fortalecer sus herramientas y liderazgo a fin de dotarlas de elementos para ejercer en mejor forma las responsabilidades de su encargo.

En ese sentido, una de las propuestas que emanó de dicho evento fue conformar la **Red de Mentoría para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RMMSPEN)**.

El 14 de abril de 2020, entró en vigor el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, que incluyen una modificación al artículo 42, numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), que establece, entre otras, la creación de la **Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGYND)** en el INE, como un órgano que funcionará permanentemente.

En ese sentido, el pasado 17 de abril de 2020 el Consejo General, mediante Acuerdo INE/CG87/2020, aprobó la conformación de la CIGYND, de manera temporal y extraordinaria, hasta que la Cámara de Diputadas y Diputados del Congreso de la Unión designe a las y los Consejeros Electorales que se integrarán a los trabajos del INE.

En el marco de los asuntos a desarrollar en el **Plan de Trabajo de la CIGYND durante la contingencia sanitaria por el COVID-19** se estableció presentar un **Análisis de las respuestas recibidas por las mujeres interesadas en participar en la RMMSPEN y la presentación del Plan de Trabajo**.

Así, en cumplimiento con lo anterior, en la primera parte de este documento se presenta la sistematización de las respuestas a fin de conocer los temas de interés y en la segunda se encuentra de forma general el Plan de Trabajo.

## 2. Análisis de las respuestas recibidas por las mujeres interesadas en participar en la RMMSPEN

---

En el mes de enero de 2020, con el objeto de dar seguimiento a la conformación de la **Red de Mentoría para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RMMSPEN)**, la Secretaría Técnica de la CTFIGyND consultó a las mujeres interesadas lo siguiente:

- ¿Cuál debiera ser el objetivo de la Red de Mentoría?
- ¿Qué temas de interés debería abordar?
- ¿Cuál sería la justificación de los mismos?

Derivado de lo anterior, se recibieron 10 respuestas, posteriormente en el mes de febrero de 2020, a solicitud de la Consejera Electoral integrante de la Comisión Mtra. Beatriz Claudia Zavala Pérez, se volvió a enviar el formulario y se tuvo comunicación con las interesadas para invitarlas a responder las preguntas, dando como resultado que se recibieran 46 respuestas, para sumar 56 en total.

En los meses de marzo y abril se sistematizaron las respuestas, los resultados de este proceso se presentan a continuación:

### ¿Cuál debiera ser el objetivo de la Red de Mentoría?

Identificamos tres objetivos principales:

- Brindar un espacio de confianza a través del cual sea posible compartir experiencias y generar un diálogo activo en un ambiente sororal con la finalidad de generar redes de acompañamiento entre las mujeres del SPEN.
- Proveer herramientas para fortalecer aptitudes y actitudes de las mujeres que laboran en materia electoral.
- Adquirir conocimientos relacionados con los derechos humanos de las mujeres y feminismos, entre otros.

A continuación, se describen algunas las respuestas recibidas en esos tres aspectos:

- **Espacio para...**
- **Herramientas**
- **Conocimientos**

### Espacio para...

- *Tener la oportunidad de compartir nuestras experiencias con mujeres de las distintas áreas del Instituto Nacional Electoral.*
- *Construir redes de apoyo entre las mujeres.*
- *Tener un lugar de confianza, que propicie la construcción de sororidad entre las mujeres que trabajamos en el Instituto y que cada una, en su ámbito de competencia, se constituya en un factor de cambio.*
- *Sentimos apoyadas y unidas, con la conciencia de que no estamos solas, que no es la primera vez que pasa y que todo tiene solución, que podemos contar con el apoyo de la institución y de compañeras que ha pasado por lo mismo.*
- *Sentirme más comprometida con el instituto.*
- *Compartir expertise de cargos para hacer frente a situaciones complejas y generar estrategias ante situaciones ordinarias, en un ambiente de empatía.*
- *Promover el diálogo activo entre las integrantes del SPEN.*
- *Abrir los ojos y oídos para que nuestras voces tengan eco. Hemos vivido aisladas y en silencio sin darnos cuenta de que tenemos problemas similares, al estar solas nos sumimos en los miedos y vergüenzas que oprimen nuestra voz.*
- *Brindar contención para enfrentar las distintas problemáticas que se suscitan en las Juntas Distritales.*

- *Tener o ser una coach, asesorar y formar nuevas mentoras creciendo de esta manera el potencial del talento a nivel profesional y personal de esta institución.*
- *Crear agendas desde nuestras áreas de adscripción para que la sororidad se extienda.*
- *Consolidar la estrategia institucional en materia de género, a través de la preparación, en distintos campos, de las mujeres que forman parte del SPEN y propiciar un cambio generacional. Se trata, pues, de mejorar las condiciones en que nosotras ingresamos al Servicio Profesional y las que vienen detrás encuentren distintos puntos de apoyo entre quienes tenemos la voluntad de hacerlo, más allá de lo empírico.*

### **Herramientas**

- *Otorgar herramientas que abonen al empoderamiento de las mujeres.*
- *Fortalecer el liderazgo de las mujeres.*
- *Mejorar actitudes y comportamientos en el ejercicio del poder.*
- *Dar sentido de identidad a las funcionarias públicas integrantes del SPEN fortaleciendo su aporte en la función electoral.*
- *Fortalecer las capacidades y postulaciones de mujeres en cargos directivos.*
- *Fortalecer el quehacer institucional de la mujer, mediante el uso de herramientas eficaces.*
- *Promover acciones de colaboración y empoderamiento de la mujer, mediante la asesoría directa, información sobre temas de desarrollo de competencias y cursos que promuevan las habilidades directivas.*
- *Colaborar entre mujeres para recopilar y reconocer las prácticas (tanto las de éxito, como en las que no se obtuvieron los resultados esperados) relacionadas con aprender a manejar y superar las brechas y dificultades que encontramos en el desempeño de nuestros cargos, por el solo hecho de ser mujeres.*



## Conocimientos

- *Adquirir conocimientos básicos sobre los derechos de las mujeres, sororidad, feminismo, entre otros.*
- *Compartir información, lecturas, temas y documentos entre las expertas y aprendices sobre temas de género, feminismo, violencia política en razón de género, convocatorias de interés sobre el tema, espacios de comunicación y formación, entre otros similares.*
- *Identificar los posibles obstáculos que nos impiden el ejercicio del cargo.*
- *Constituirse como un espacio de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de habilidades directivas, y de colaboración institucional entre las mujeres que formamos parte del SPEN.*

## ¿Qué temas de interés debería abordar?

Se identificaron dos rubros generales en los que se engloban los temas de interés propuestos:

- **Herramientas**
- **Conocimientos**

A continuación, se describen algunas las respuestas recibidas en esos aspectos:

### Herramientas

- *Confianza en mis capacidades y cargo.*
- *Como ser asertiva en el ejercicio de mis funciones.*
- *Como posicionarme ante el sexo masculino para que mi voz sea escuchada.*
- *Tipos de liderazgo.*
- *Buenas prácticas laborales.*
- *Sano ambiente laboral.*
- *Competencias directivas.*
- *Relaciones públicas.*

- Manejo de emociones.
- Desarrollo de técnicas y habilidades de negociación.
- Manejo del estrés.
- Conformación de equipos de trabajo.
- Autocuidado.
- Mujeres apoyando a otras mujeres.
- Detección oportuna de violencia de género.
- Prácticas de sensibilización.
- Buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación.
- Estrategias como figura de autoridad.
- Conocimiento técnico en el cargo.
- Administración de recursos financieros (personales).
- Defensa personal (física y verbal).
- Apoyo de una mentora en un nuevo puesto.
- Habilidades para optimizar el tiempo en el desarrollo de actividades.
- Las palabras y su implicación en cómo nos percibimos y como nos perciben
- Respondiéndole al espejo.
- La importancia de registrar lo que sentimos, como lo sentimos y que hacemos con esta información.
- De oratoria y expresión.
- Correcto ejercicio de facultades administrativas, especialmente en lo que se refiere al correcto uso de recursos públicos.
- Liderazgo de las mujeres ejerciendo la función electoral.
- Toma de decisiones.
- Conociendo el Instituto.
- Autonomía de las mujeres en sus tres dimensiones.
- La importancia de la salud emocional y mental para el buen desempeño de la función pública electoral.
- La importancia de la complementación de la vida personal sana con la vida profesional electoral.
- Conceptualización y análisis de situaciones concretas.
- Construcción de agendas para la atención de situaciones que dificultan el empoderamiento en el liderazgo de las mujeres.
- Fortalecimiento de valores.
- Cómo potenciar el liderazgo de las mujeres sin ser líderes hegemónicas.
- Liderazgo y comunicación no verbal.
- Identificación y manejo de situaciones de riesgo (estrés, acoso, depresión, etc.).

### Conocimientos

- Herramientas metodológicas que permitan la construcción de pensamiento y acción colectiva.
- Participación política de las mujeres.
- Violencia política en razón de género.
- Feminismo.
- Fiscalización con perspectiva de género.
- Análisis de medidas afirmativas para el fortalecimiento de la paridad de género en distintos ámbitos.
- Criterios del Tribunal Electoral del Poder Judicial Electoral en materia de violencia política de género.
- Micromachismos.
- Sororidad efectiva.
- Paridad sustantiva.
- Derechos humanos de las mujeres.
- Transfeminismo interseccional.

## ¿Cuál sería la justificación de los mismos?

De los temas propuestos por las mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional, se reafirma la necesidad de seguir promoviendo acciones significativas, tales como la creación de la Red de Mentoría, para continuar derribando las barreras que obstaculizan su desarrollo laboral.

De las respuestas de las participantes se advierte que existe la percepción de que, en su trabajo cotidiano, las mujeres se enfrentan con diversas barreras que han incidido en su carrera laboral y formación profesional. En ese sentido, la justificación de esta Red de Mentoría es superar las áreas de oportunidad identificadas, a través de herramientas y capacitación en diversas materias, mismas que se traducirán en un mejor desarrollo del Instituto; permitirán llevar a cabo acciones estratégicas para avanzar en la igualdad de derechos, en función del mérito, las competencias y la erradicación de prácticas discriminatorias por razones género.

Las respuestas giraron en torno a lo siguiente:

- *Muchas mujeres en la institución no somos conscientes de nuestras habilidades y de la importancia del cargo que desempeñamos.*
- *Muchas mujeres no sabemos dar instrucciones correctamente, ya que en muchas ocasiones las damos como si estuviéramos pidiendo permiso.*
- *En un grupo o Junta Distrital conformada en su mayoría por el sexo masculino, al momento de tomar decisiones o proponer alternativas o soluciones, la mayoría de las mujeres tendemos a someternos a lo que los hombres proponen o sugieren.*
- *Tanto en el ámbito público como privado escuchamos frases como las siguientes: "Las mujeres no saben liderar grupos de trabajo". "Es muy inteligente, pero es muy difícil trabajar con ella, siempre está pidiendo muchas cosas". "Es una amargada todo quiere a la perfección, como si ella supiera todo".*
- *Por diversos factores las mujeres no hemos llegado al grado de admirarnos unas a otras y a respetarnos, no sabemos qué hacer cuando estamos siendo víctimas de otra mujer y de igual forma las victimarias cada vez se ensañan más en las técnicas y métodos que emplean.*
- *Necesitamos conocer y llevar a cabo actividades, dinámicas y técnicas que nos permitan romper las barreras para construir una verdadera solidaridad entre mujeres.*
- *Las mujeres subordinadas que aspiran a un puesto de jefatura y no lo lograron, inician con conflictos en el trabajo, hacerse las víctimas, sentirse las mártires que eran quienes se merecían el cargo y no la que lo ocupa actualmente. Hay que estar preparada y con los pies bien firmes para tolerar y trabajar en equipo no llegar a provocaciones.*
- *Las mujeres en cargos de dirección ejercen diferentes tipos de liderazgo, es importante reconocerlos y trabajar en ellos para lograr equilibrios y motivación en el logro de objetivos.*
- *Las mujeres en el INE vivimos diferentes realidades en la búsqueda de los mismos objetivos. Con el intercambio de experiencias, aumentan las posibilidades de superar obstáculos.*

- *Es importante que quienes nos desarrollamos en el ámbito de la política estemos al tanto de la situación de la participación de las mujeres en el ámbito federal, estatal y municipal en diferentes ámbitos de la vida pública: en cargos de elección popular, en los poderes ejecutivo y judicial, en los órganos electorales y en los partidos políticos.*
- *Hoy en día la violencia continúa siendo uno de los principales obstáculos para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.*
- *Para contar con una mejor información y podamos remover estigmas culturales, es necesario abordar temas del feminismo como una doctrina y movimiento social que busca reconocer las capacidades y derecho para las mujeres, que han sido reservados para los hombres. En ese orden de ideas, buscar crear conciencia de las mujeres que integren la Red para reconocernos como un colectivo humano que ha sido oprimido, dominado y explotado bajo una sociedad patriarcal y de esa manera como colectivo podamos promover acciones para la liberación del sexo enfocado a una transformación social (y política) en nuestro beneficio y de la sociedad mexicana.*
- *Para romper el techo de cristal, es necesaria la capacitación de las mujeres para el desarrollo de competencias directivas, que permita asumir puestos directivos con la seguridad del desempeño.*
- *Recomendaciones para el manejo de la imagen pública, el discurso y la transmisión de mensajes, relación con personas de alto nivel y de eventos.*
- *Forma de mostrar control o manejo de emociones en la vida pública, cómo usar las emociones a favor en el discurso público.*
- *Me parece importante que se visibilice, promueva y fortalezca el talento y trabajo realizado por las funcionarias públicas adscritas al Servicio Profesional Electoral, así como buscar prevenir la violencia organizacional generando espacios que favorezcan la participación de las mujeres en la toma de decisiones institucionales, a efecto de posicionar al Instituto Nacional Electoral como uno de los mejores centros de trabajo para mujeres en el país.*

- *El mayor número de mujeres del Servicio Profesional Electoral son de reciente ingreso y porque si a mí, que tengo 20 años en el Servicio Profesional y 12 años como Vocal Ejecutiva, las sugerencias que nos dio la Licda. Cecilia Lavalle Torres me han resultado muy valiosas y efectivas; considero que tales herramientas ayudarían a que sea menos tortuoso su desempeño en el cargo.*
- *Aprender a solicitar ayuda entre las mujeres y recibir calidad en la respuesta.*
- *Incrementar la autoestima de las funcionarias para contrarrestar actos de hostigamiento y acoso en el INE.*
- *En el Instituto representamos el 30% del funcionariado, y estamos desagregadas, inmersas en nuestras actividades, preocupadas por cómo resolver cuestiones en las que quizá otras ya encontraron un camino, por ello, apoyarnos entre nosotras de manera, técnica, profesional e incluso emocional, resulta necesario.*
- *Conocer aquellas herramientas utilizadas por las mentoras que les han permitido impulsar su liderazgo en su ámbito de competencia.*
- *Dotar de las herramientas necesarias para desarrollar capacidades en las mujeres que les permitan desarrollar su liderazgo en diferentes ámbitos.*

## 3. Plan de Trabajo

---

### 3.1. Objetivo general

Realizar actividades para impulsar la conformación de la Red de Mentoría de Mujeres del SPEN (RMMSPEN) generando espacios de difusión en aras de establecer la organización de los trabajos y un calendario de actividades.

### 3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la estructura y organización de la RMMSPEN.
- b) Organizar la presentación de la RMMSPEN a nivel nacional.
- c) Realizar 5 reuniones regionales para presentar los trabajos de la RMMSPEN.

## 4. Proyectos y actividades

Este apartado contiene las actividades que se proponen realizar:

### 4.1. Estructura y organización de la RMMSPEN

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Estructura y organización de la RMMSPEN	Presentación del Programa y organización de la RMMSPEN	1ª semana junio
Dinámica de participación en la RMMSPEN	Presentación de la propuesta	2ª semana junio
Difusión de la RMMSPEN en el micrositio.	Diseño del espacio en micrositio	3ª semana junio

### 4.2. Reunión Nacional de la RMMSPEN (modalidad virtual)

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Reunión Nacional	Convocatoria y realización de la reunión	4ª semana junio

### 4.3. Reuniones regionales de la RMMSPEN (modalidad virtual)

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Reuniones regionales	Presentación de la propuesta de programas y realización de las reuniones	3ª semana julio a septiembre