

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

Plan de Trabajo y Programa de organización

Contenido

1. Presentación.....	3
2. Análisis de las respuestas recibidas por las mujeres interesadas en participar en la RMMSPEN	6
¿Cuál debiera ser el objetivo de la Red de Mentoría?	6
¿Qué temas de interés debería abordar?	8
3. Plan de Trabajo	10
3.1. Objetivo general	10
3.2. Acciones específicas.....	10
3.3. Metas de la RMMSPEN.....	10
4. Proyectos y actividades.....	11
4.1. Estructura y organización de la RMMSPEN.....	11
4.2. Reunión Nacional de la RMMSPEN (modalidad virtual)	11
4.3. Reuniones regionales de la RMMSPEN (modalidad virtual)	11
5. Programación de actividades para estructurar y organizar la RMMSPEN.....	12
5.1. Conceptualización, beneficios e importancia de la RMMSPEN.....	12
5.2. Alcance, ventajas y desventajas de la Red de Mentorías.....	14
5.3. Estructura y estrategia para la integración de la Red de Mentorías....	15
6. Programación de actividades Programación de actividades para estructurar y organizar la RMMSPEN.....	19

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 Estatuto, aprobado en el Consejo General del INE el 30 de octubre de 2015, establece que el mecanismo primordial de acceso al Servicio será mediante un concurso público de ingreso; y que el modelo de promoción de los miembros del servicio estará basado en sus méritos y la igualdad de oportunidades, así como en los resultados de sus evaluaciones del desempeño.

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.

Los principios que regulan la operación del SPEN, son:

*“Artículo 3. El Instituto promoverá que su personal y el de los OPLE realicen su función bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, **igualdad de género**, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores. Adicionalmente, el Instituto promoverá la formación y capacitación constante de los Miembros del Servicio, con una visión de largo plazo.” (INE, Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Primera edición: Enero de 2016).*

Asimismo, el Estatuto vigente, desde 2015, incorpora la perspectiva de género en su aplicación y en el INE se ha venido aplicando una política de inclusión en su quehacer cotidiano.

A treinta años del surgimiento del IFE, hoy INE, 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% 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.

En la Primera Sesión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, celebrada el 29 de mayo de 2020 se presentó el Plan de Trabajo de la RMMSPEN, mismo que recibió observaciones para su mejora. Se atienden a ellas en el punto 5 titulado, "Programación de actividades para estructurar y organizar la RMMSPEN", definiendo el concepto de red de mentoría, alcance, ventajas, desventajas, estructura, estrategias y las metas. Finalmente, en el punto 6 se presenta la calendarización de actividades que se deben realizar para poder poner en operación la red.

De manera posterior, en la Segunda Sesión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, que se realizó el 10 de julio de 2020, se presentó 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 y en la Primera Sesión Extraordinaria de la CIGYND se solicitó identificar los objetivos y sistematizar las respuestas a fin de tener definidas las actividades a realizar, los resultados de ese proceso se presentan a continuación:

Objetivo de la RMMSPEN

Se identificaron tres objetivos principales:

- 2.1 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.
- 2.2 Proveer herramientas para fortalecer aptitudes y actitudes de las mujeres que laboran en materia electoral y conocimientos relacionados con los derechos humanos de las mujeres y feminismos, entre otros.
- 2.3 Acompañar el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente ante situaciones de discriminación sexual y actitudes y comportamientos machistas y excluyentes.

A continuación, se describen los objetivos en específicos:

- *Construir una red de apoyo entre las mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), a fin de que tener un espacio para generar estrategias de promoción de la sororidad entre las trabajadoras del INE.*
- *Promover el diálogo activo entre las mujeres, a fin de compartir experiencias en el ejercicio del encargo con el objeto de fortalecer su desarrollo profesional.*
- *Consolidar la estrategia institucional en materia de género, a través de la generación de acciones para el acceso y crecimiento de las mujeres en el SPEN.*

Las temáticas de interés identificadas por las mujeres que expresaron su interés en participar en la Red se pueden dividir en dos rubros: herramientas y conocimientos. El siguiente punteo resume las expectativas de las interesadas en la RMMSPEN:

Herramientas

- *Otorgar herramientas que abonen al empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo su liderazgo mediante la asesoría directa y proporcionándoles información sobre temas de desarrollo de competencias y cursos que promuevan las habilidades directivas.*
- *Mejorar actitudes y comportamientos en el ejercicio del poder, dándoles sentido de identidad a las funcionarias públicas integrantes del SPEN fortaleciendo su aporte en la función electoral. Y teniendo como beneficios más postulaciones de mujeres en cargos directivos.*
- *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

- *Compartir información, lecturas, temas y documentos entre las expertas y aprendices sobre temas de género, feminismo, conocimientos básicos sobre los derechos de las mujeres, sororidad, 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 impiden a las mujeres el pleno ejercicio de su 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.*

Temario: hacia la construcción del Plan de Carrera

1. Liderazgo

- 1.1 Tipos de liderazgo
 - a) Liderazgo feminista
 - b) Conformación de equipos de trabajo
- 1.2 Autonomía de las mujeres en sus tres dimensiones: física, económica y en los procesos de toma de decisiones
 - a) Construcción de agendas para la eliminación de barreras estructurales de género que dificultan acceso de las mujeres apuestos de niveles jerárquicos superiores
- 1.3 Estrategias para el autocuidado y la conciliación de la vida personal sana con la vida profesional electoral
 - a) Herramientas para la identificación de situaciones de riesgo, manejo de emociones y de estrés laboral

2. Generación de competencias técnicas

- 2.1 Fortalecimiento de competencias directivas
 - a) Técnicas y habilidades de negociación
 - b) Herramientas metodológicas que permitan la construcción de pensamiento y acción colectiva
 - c) Oratoria y expresión corporal
- 2.2 Buenas prácticas laborales en materia de igualdad de género y no discriminación
 - a) Detección oportuna de la violencia de género en el espacio laboral

- 2.3 Establecimiento de límites en el ámbito laboral
 - a) Herramientas para mejorar la gestión del tiempo y la toma de decisiones

3. Actualización del conocimiento

- 3.1 Feminismo y derechos humanos de las mujeres
 - a) Transfeminismo interseccional
 - b) Identificación de micromachismos
- 3.2 Participación y representación política de las mujeres y aplicación de acciones afirmativas
 - a) Fiscalización con perspectiva de género
 - b) Correcto ejercicio de facultades administrativas, especialmente en el uso de recursos públicos
 - c) Conocimiento técnico en la función electoral
- 3.3 Violencia política en razón de género
 - a) Criterios del Tribunal Electoral del Poder Judicial Electoral en materia de violencia política en razón de género

3 Plan de Trabajo para el desarrollo de la RMMSPEN

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 Acciones específicas

- 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.

3.3 Metas de la RMMSPEN

- a) Contar con un espacio para el intercambio de experiencias y para la formación de competencias técnicas, a fin impulsar el desarrollo profesional de las mujeres que la integran.
- b) Detectar las barreras culturales, educativas, políticas, sociales, de carácter metodológico, organizacionales, administrativas y en materia de normatividad que impiden la participación igualitaria de las mujeres en el SPEN.
- c) Contribuir a la disminución de la brecha de género en el total de plazas ocupadas, en los organismos públicos locales y en los puestos directivos.

4 Proyectos y actividades

Este apartado contiene las actividades que se proponen realizar:

4.1 Estructura e integración de la RMMSPEN

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Integración de la RMMSPEN	Convocatoria	Octubre, 2020
Integración de la RMMSPEN	Registro de interesadas	Octubre, 2020
Difusión de la RMMSPEN en el micrositio.	Diseño del espacio en micrositio	Octubre, 2020

Respecto de las reuniones de la RMMSPEN:

4.2 Reunión Nacional de la RMMSPEN (modalidad virtual)

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Reunión Nacional	Presentación de la RMMSPEN, organización y ponencias	Octubre, 2020

4.3 Reuniones grupales y regionales de la RMMSPEN (modalidad virtual)

PROYECTO	ACTIVIDAD(ES)	PERIODO
Primera reunión grupal	Elección de cargos de representación y secretaria técnica. Selección de temas a abordar.	Noviembre, 2020
Reuniones regionales	Presentación de informes.	Marzo/Abril 2021

5 Estructura y organización la RMMSPEN

En la Primera Sesión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, se presentó el Plan de Trabajo, y se formularon las siguientes recomendaciones para continuar con su ejecución:

- Acotar los alcances de la Red de mentoraje a fin de no crear falsas expectativas. Definir lo que es una mentoría, cuáles son sus alcances, sus beneficios, sus ventajas y desventajas.
- Plantear una declaración de las mujeres que van a participar como mentoras y mentorandas, señalando que no hay conflicto de intereses ni real ni potencial.
- Delimitar las acciones del mentoraje al acompañamiento para el desarrollo del Plan de Carrera en el SPEN, para que dicho mecanismo sea efectivo.
- Aplicar un enfoque de género en la red de mentoraje, para que se convierta en un mecanismo de acompañamiento y sororidad.

En atención a las observaciones referidas, se definen las características de la red, para después abundar en su estructura y organización.

5.1 Conceptualización, beneficios e importancia de la RMMSPEN

Existen diversas traducciones o definiciones de "mentoría", y es relevante destacar que todas coinciden en que una persona de experiencia denominada Mentora o Mentor, brinda asesoramiento a aquellas personas con menor experiencia que buscan un mejor desarrollo profesional. Por lo que, para fines de la Red de Mujeres de la SPEN (RMMSPEN), se propone la siguiente definición:

"La Red de Mentoría es un proceso dinámico, a través del cual un grupo de personas con mayor experiencia, brinda asesoramiento o apoyo en diferentes materias a personas con menor experiencia o habilidades, a fin de mejorar sus conocimientos y alcanzar un desarrollo profesional y un mejor estatus dentro de la estructura del Instituto Nacional Electoral. La Red supone una útil herramienta para favorecer el desarrollo personal y profesional y su potencial deriva de los lazos de unión que se van creando entre las personas implicadas en un proceso de formación de competencias."

La Red de Mentoría aportará herramientas para impulsar la planificación de la carrera profesional de cada una de las mujeres que se integren a la misma, identificando a ventajas y obstáculos específicos en su trayectoria laboral. Se ha demostrado, que la implementación de las Redes de Mentoría responde de forma

positiva, y que cuando una mujer asesora a otra mujer es mayor el beneficio que se alcanza de manera individual e institucional.

Las respuestas de las mujeres del SPEN al cuestionario sobre los aspectos que debe atender la Red señalaron: “... 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...”, por lo que la operación de la Red permitirá atender necesidades de formación, capacitación y desarrollo personal para superar los obstáculos que cada participante percibe y enfrenta en su entorno laboral.

Tal vez, lo más significativo de una Red como la que se pretende poner en operación, es que, la mentoría contribuye a dar confianza a las mujeres para que busquen mejorar su situación laboral y se desarrollen profesionalmente, lo que a la larga se traducirá también en un mayor acceso de las mujeres a puestos jerárquicos superiores en el SPEN.

Por las ventajas y características de las Redes de Mentoría, se clasifican de la siguiente manera:

Formal e informal

Existen diferentes formas o métodos de mentorías, entre estas la *formal* que se establece entre la mentora y la mentoranda, dentro de la estructura de la propia Institución, normalmente se rige por una política, un programa y se sigue un objetivo. Mientras que la *informal* es establecida por los participantes sin línea ni evaluación de tipo institucional. La mentora y la mentoranda definen los tiempos y los contenidos de la capacitación o asesoría.

Entre Pares

Este tipo de Mentoría se establece entre personas del mismo rango (grado escolar, cargo o puesto, edad); consiste en experiencias que se aportan entre los participantes, el conocimiento propio para complementar a la compañera. Dicha relación permite compartir experiencia, habilidades y conocimientos de forma horizontal, es decir, sin formalizar los roles de mentora y mentoranda.

Mentoría Exprés

Esta forma es regida por la fugacidad de encuentros informales entre la mentora y la mentoranda. Debido a su naturaleza, no hay una relación de seguimiento personalizada, pero sí se logra transmitir el conocimiento a través de presentaciones. Esto se da por ejemplo dentro de las redes o las interacciones en congresos y conferencias, donde se adquiere conocimientos de expertos.

Mentoría a la Inversa

En este proceso consiste en que la mentoranda retribuye conocimiento o perspectiva generacional a la mentora. Mientras entre pares el aprendizaje se desarrolla entre dos personas del mismo nivel, en el modelo de *mentoría a la inversa* se propicia la interacción entre individuos de roles diferentes, lo cual nutre aún más el proceso de aprendizaje.

Mentoría Grupal

Se trata de que una mentora establece una relación con un grupo de personas de la institución que tienen un interés de aprendizaje común. En este proceso no se establecen relaciones individuales, la mentora se dedica a lograr que sus experiencias y habilidades impacten de manera positiva en un grupo de compañeras con interés de mejorar su actividad profesional.

La consultoría externa es un claro ejemplo de *mentoría grupal* y se utiliza para lograr proyectos concretos o adquirir nuevos conocimientos de ciertos temas específicos de interés de la institución o de un grupo de trabajadores o funcionarios. Este tipo de mentoría puede ser presencial o virtual para dar seguimiento a proyectos, explicar nueva información y resolver dudas al respecto.

Mentoría Cruzada

Consiste en el intercambio de mentoras y mentorandas de una Institución. Aunque es más propio del sector educativo, suele utilizarse en la conformación de grupos de trabajo. En el ámbito organizacional puede darse al “prestar” colaboradoras entre áreas, para que amplíen su conocimiento sobre las prácticas y procesos de otros departamentos que están vinculados en procesos productivos u organizacionales. Este intercambio se puede dar entre profesionales de dos oficinas o diferentes regiones.

5.2 Alcance, ventajas y desventajas de la Red de Mentorías

Alcance

La Red de Mentoría deberá tener la posibilidad de atender a todas las mujeres que ocupan puestos de Vocalía que, de manera voluntaria, decidan participar. En este sentido, los puestos de las mujeres que podrán integrarse a la Red son los siguientes:

- Vocalía Ejecutiva
- Vocalía Secretarial
- Vocalía del Registro Federal de electores
- Vocalía de Organización Electoral
- Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica

Dichos puestos abarcan las adscripciones locales y distritales.

Ventajas

- Eleva la autoestima de las mentorandas tanto dentro de la Institución como en su actividad cotidiana frente a la sociedad, en la medida en que se comprometa y realice el estudio necesario y aplique las orientaciones de su mentora.
- Permite elevar la capacidad de comunicación dentro de las diferentes áreas de la Institución.
- Le da elementos y herramientas para elevar los objetivos profesionales y personales de la mentoranda.
- Le brinda la posibilidad de desarrollo de habilidades para la toma de decisiones desde el punto de vista profesional.
- Desde el ámbito institucional, la Red de Mentorías contribuye a lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de actividades de la Institución, al contar con un personal con mayores habilidades.

Desventajas

- De no contar con reglas claras puede llegar a provocar fricciones entre mentoras y mentorandas.
- Puede ser contraproducente para la Institución, si no existe el compromiso real tanto de mentoras como de mentorandas, en el cumplimiento del objetivo de la mentoría. Muchas ocasiones la presión de trabajo puede llegar a afectar el proceso de asesoría.
- Cuando las cargas de trabajo son excesivas y no se cumple el programa de mentoría establecido, se puede producir un sentimiento de frustración en la mentoranda.

5.3 Estructura y estrategia para la integración de la Red de Mentorías

La Red de Mentoría es un proyecto de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, en este marco, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en su calidad de Secretaría Técnica de la Comisión, será la encargada de la parte operativa y técnica.

Al respecto, la estrategia para la integración, implementación y seguimiento de la Red de Mentoría se compone de las siguientes etapas:

Primera Etapa: Definición de Estructura e Integración

Estructura

En virtud de las características del SPEN y del periodo durante el cual estará en funcionamiento la Red de Mentoría, se propone que la Red trabaje bajo la modalidad informal, grupal y entre pares. Asimismo, que se privilegiará el uso de plataformas de conexión remota para todas las sesiones.

La duración aproximada de la Red de Mentoría será aproximadamente de 6 meses, toda vez que se quiere concluir un par de meses antes de la jornada electoral, toda vez que las cargas de trabajo de todas las áreas aumentaran conforme se acerque la elección, además de que en ese periodo será viable que se logren las metas planteadas sobre el temario que se acoto para poder trabajar sin dejar ningún tema pendiente.

La Red de Mentoría se construirá a partir de grupos mixtos, es decir, integrados por mujeres de las diferentes Vocalías. Cada grupo se formará por entre 30 y 40 mujeres, el número de grupos se definirá una vez que se cuente con el padrón de mujeres interesadas en formar parte de la Red.

Al interior de cada grupo, se tendrá a una "Representación" y a una "Secretaría", puestos que serán ocupados por voluntad propia o por votación en la primera sesión grupal. Las actividades de cada uno de los puestos son las siguientes:

Representación	Secretaría
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungir como contacto en las comunicaciones con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. 2. Informar a las integrantes de su grupo la fecha de realización de la Reunión Regional que les corresponda. 3. Acordar con las participantes el calendario para la realización de las sesiones grupales (se sugieren cada 5 semanas). 4. Definir, en conjunto con su grupo, los objetivos específicos, de conformidad con los temas particulares que deseen abordar. 5. Dirigir las sesiones grupales y propiciar la participación activa de todas las mujeres de su grupo. 6. Informar a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación los objetivos específicos de su grupo, los temas a abordar y el calendario de sesiones grupales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigilar el cumplimiento del Reglamento de la Red de Mentoría. 2. Dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos particulares del grupo. 3. Apoyar a la "Representación" en la organización de las sesiones grupales. 4. Dar seguimiento a los acuerdos de las sesiones grupales. 5. Elaborar el reporte semestral del avance en la ejecución de las actividades de la Red e Mentoría. 6. Elaborar el reporte final del grupo, como parte de la Red de Mentoría.

Cada grupo contará con autonomía para definir sus objetivos particulares y los temas específicos que desean abordar, alineándolos con el temario antes mencionado.

Las únicas temáticas de las sesiones que serán definidas desde la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación son las que corresponden a la Reunión Nacional y las Reuniones Regionales. Las fechas de estas sesiones serán notificadas

por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación a las "Representación" de cada grupo.

Integración

La construcción de la Red de Mentoría partirá del listado de mujeres que externaron su intención de formar parte de esta actividad en el "Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad", que se llevó a cabo en diciembre de 2019.

Al respecto, es preciso mencionar que a dicho evento únicamente fueron invitadas las mujeres que ocupaban los cargos de Vocalía Ejecutiva y Vocalía Secretarial a nivel local y distrital. Por lo anterior, y para promover una integración más amplia con las mujeres integrantes del SPEN-INE, se considera adecuado notificar por correo electrónico a las mujeres ocupan puestos de Vocalía sobre la implementación de la Red de Mentoría, con el fin de que puedan decidir si desean participar en las actividades de la misma.

El plazo que se propone para el envío de los correos electrónicos y la recepción de las respuestas es del **7 al 16 de octubre de 2020**. Una vez que la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación cuente con las solicitudes de participación en la Red de Mentoría, se realizará la integración de los grupos mixtos y se tendrá como fecha límite para la elaboración del padrón y el envío a la notificación a las participantes sobre la integración de su grupo, entre el 19 y 23 de octubre de 2020.

Segunda Etapa: Formulación de documentos básicos

El punto de partida para la operación de la red es elaborar las reglas mínimas de operación, y precisar los temas con los que se iniciarán los trabajos.

La elaboración de la Reglamentación para la Participación en la Red de Mentoría, es clave para evitar conflicto de intereses, o cualquier tipo de problemas que pudieran generarse derivados de la interacción del personal y funcionarios participantes en las mentorías. La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en su calidad de Secretaria Técnica de la Comisión, elaborará una propuesta del reglamento para el funcionamiento de la Red de Mentoría y será trabajado por las participantes en la Reunión Nacional.

Como parte de esta etapa, también se encuentra el Plan de Trabajo General, documento que será presentado a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación y será socializado entre los grupos que integren la Red de Mentoría, a fin de que sea utilizado como línea base para la definición de los objetivos, los temas específicos y las metas particulares de cada grupo.

Tercera Etapa: Implementación

La etapa de implementación iniciará con la Reunión Nacional, cuya realización se prevé para la **cuarta semana de octubre de 2020** y consistirá en las siguientes actividades:

- Reunión Nacional (cuarta semana de octubre de 2020)

En esta reunión se realizará la apertura de la Red de Mentoría, se expondrá el Plan de Trabajo y la dinámica de seguimiento. Asimismo, será el espacio a través del cual se contará con la participación de personas expertas en los tres grandes temas que son del interés de las participantes, de conformidad con el análisis realizado.

- Primera Sesión Grupal (noviembre de 2020)

Las sesiones grupales estarán enfocadas en dar seguimiento a temas puntuales y generar espacios de intercambio entre las mujeres integrantes de la Red sobre la implementación de diferentes acciones en el ámbito laboral.

La Primera Sesión de cada grupo será definida por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en ella las integrantes deberán elegir a su "Representación" y a su "Secretaria", así como definir los objetivos específicos de su grupo, los temas a abordar y su calendario de sesiones.

- Desarrollo de las Sesiones Grupales (entre noviembre de 2020 y febrero de 2021)

Se espera que en estas sesiones que genere un diálogo abierto entre las participantes, a través del cual compartan sus experiencias en el manejo de grupos, en el ejercicio del liderazgo, en la resolución de conflictos laborales, entre otros.

Los temas específicos y el desarrollo de las sesiones se dejarán a la consideración del grupo, al igual que el calendario. Se propondrá la realización de cinco sesiones, que se lleven a cabo con una diferencia de cinco semanas, a fin de hacer un seguimiento de las reuniones, al cumplimiento de los objetivos específicos y se socialicen los resultados y se identifiquen buenas prácticas.

Para la realización de estas actividades se generará un documento sintético que oriente a los grupos sobre cómo gestionar el tiempo de las sesiones, para que sean concretas y se obtengan los máximos resultados.

- Reuniones regionales (marzo – abril de 2021)

Las reuniones regionales tendrán el objetivo de ahondar en los temas de mayor interés. Asimismo, será un espacio para que algunas de las mujeres del SPEN compartan su experiencia en su trayectoria en la función técnica-electoral.

Otro de los objetivos de las reuniones regionales será proporcionar información sobre cómo organizar las sesiones grupales, a efecto de que se pueda dar un intercambio de experiencias efectivo entre las integrantes de los grupos.

Cuarta Etapa: Informe

Se prevé que, para entre el mes de mayo de 2021, cada grupo presente un breve informe sobre el desarrollo de las sesiones grupales. Para lo anterior, se proporcionará un formato de informe y será la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación la encargada de recopilar la información de todos los grupos y elaborar un informe general que será presentado ante la CIGyND. Con esta acción concluye la implementación de la Red de Mentoría.

6 Calendarización de Actividades para la Integración y Operación de la RMMSPEN

Actividad	Periodo	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
PRIMERA ETAPA: Definición de Estructura e Integración											
Definición de la estrategia de implementación											
Convocatoria y registro RMMSPEN											
Integración de grupos											
Notificación sobre la integración de grupos											
SEGUNDA ETAPA: Formulación de documentos básicos											
Propuesta de Reglamento											
Trabajo del Reglamento											
Elaboración del documento de orientación a los grupos para gestión del tiempo en sus sesiones.											
Elaboración del Plan de Trabajo General											
Presentación del Plan de Trabajo General en la CIGyND											
TERCERA ETAPA: Implementación											
Celebración de la Primera Reunión											

Actividad	Periodo	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Nacional											
Calendarización de sesiones de inicio de los grupos											
Envío de los objetivos específicos de cada grupo y el calendario de sesiones grupales a la UTIGyND											
Realización de la primera sesión de intercambio de experiencias efectivas entre las integrantes.											
Desarrollo de las sesiones grupales											
Elaboración de propuesta de formato de informe											
Envío de propuesta de formato de informe											
Sesiones Regionales											
Elaboración de informe de desarrollo de sesiones, por parte de los grupos y envío a la UTIGyND											
Concentración de información y elaboración de informe general											
Envío y presentación del informe general ante la CIGyND											