

INFORME FINAL

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA
DE VP_CMARG DIRIGIDO A AUTORIDADES
ELECTORALES DURANTE LOS PROCESOS
ELECTORALES LOCALES 2021-2022

**CONSEJOS LOCALES ELECTORALES
Y
CONSEJOS DISTRITALES ELECTORALES**

CIUDAD DE MÉXICO, A 17 DE ENERO DE 2022

CONTENIDO

Introducción	3
Descripción general de la capacitación	4
Número de personas registradas	7
Número de personas asistentes	8
Evaluación de salida	9
Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación	14
Conclusiones	20
Anexo 1. Cuestionario de diagnóstico y de salida	23

Introducción

La reforma constitucional de 2014 garantizó de forma legal la incorporación del principio de paridad entre los géneros en candidaturas a legislaturas federales y locales, además impulsó criterios horizontales y verticales en el registro de candidaturas a órganos de elección popular. A esta modificación se le sumó, el 6 de junio 2019, la publicación de la reforma constitucional conocida como “Paridad en todo”, con la finalidad de lograr el acceso efectivo de las mujeres a los espacios de toma de decisiones en los tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), los tres órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal), los organismos autónomos, las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en la elección de representantes ante ayuntamientos en los municipios con población indígena.

Estas reformas, generaron el incremento de la participación y representación de las mujeres en la esfera política. Sin embargo, como efecto visibilizaron diversas formas de violencias que viven las mujeres por el simple hecho de serlo.

En ese sentido, el 13 de abril de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en ocho leyes del ordenamiento mexicano¹, con el que se establecieron las previsiones más significativas y sin precedentes en materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPcMRG).

El Decreto implicó nuevas atribuciones del Instituto Nacional Electoral (INE) en materia de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos políticos y electorales de las mujeres, así como medidas para prevenir, atender, sancionar y reparar la VPcMRG, contenidas en la LGIPE. En específico, la reforma coloca a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC) en un papel central en su implementación, teniendo dentro de sus nuevas atribuciones las suscritas en el artículo 58 de la LGIPE, las cuales tuvieron impacto en

¹ A saber, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, Ley General de Partidos Políticos, Ley General en Materia de Delitos Electorales, Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

el artículo 49 del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral (RIINE). De esta forma, el inciso m) del artículo 58 de la LGIPE y el inciso z) del artículo 49 del RIINE se refieren a la capacitación dirigida al personal del INE, de los Organismos Públicos Locales (OPL) y personas integrantes de las Mesas Directivas de Casilla (MDC) para prevenir, atender y erradicar la VPcMRG, así como en igualdad sustantiva.

En respuesta a este mandato y al panorama de violencia por razones de género que viven las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos y electorales, se implementó el **Programa de capacitación en materia de VPcMRG, dirigido a autoridades electorales (Programa de Capacitación)** dirigido a los Órganos Desconcentrados del INE, OPL y Consejos Electorales)² de las seis entidades federativas con comicios locales el próximo 5 de junio de 2022 (los estados de Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Tamaulipas), con el objetivo de desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes sobre el tema de VPcMRG en el personal electoral, y así contribuir a prevenir y atender los casos que pudieran presentarse durante el proceso electoral.

Descripción general de la capacitación

a) Convocatoria.

La convocatoria para la asistencia al **Programa de Capacitación** fue realizada por el INE, y la organización de dicha actividad estuvo a cargo de la DECEyEC, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND), la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral (UTCE) y la Dirección Jurídica (DJ). En ese sentido, la DECEyEC se encargó del diseño y de la logística del proceso de formación, mientras que la UTIGyND, la UTCE y la DJ realizaron los contenidos y materiales de acuerdo con las temáticas planteadas para las sesiones de capacitación en colaboración con la Coordinación de Proyectos Académicos de la DECEyEC.

² Esta capacitación se dirige exclusivamente a las autoridades electorales, debido a que la capacitación para Supervisores/as Electorales, Capacitadores/as Asistentes Electorales, Observadores/as Electorales y Funcionariado de Mesa Directiva de Casilla se tiene considerada en el Programa de Capacitación Electoral (estructura curricular), que forma parte de la ECAE 2021-2022, así como en los materiales didácticos que se desprenden de ésta.

b) Público objetivo.

La convocatoria se dirigió al personal de las Juntas Ejecutiva Locales (JLE) y Distritales (JDE), Organismos Públicos Locales (OPL) y personas integrantes de los Consejos Locales Electorales y los Consejos Distritales Electorales. De esta manera específica, el presente informe da cuenta de los resultados obtenidos por las personas integrantes de los Consejos Locales Electorales y los Consejos Distritales Electorales.

c) Modalidad.

La actividad estuvo conformada por 7 horas de formación en modalidad virtual sincrónica, misma que consistió en que las personas ponentes y asistentes se reunieron en un mismo espacio virtual, en este caso la plataforma Cisco Webex.

d) Horario.

Los días en que se desarrolló la actividad fueron: martes 14, jueves 16 y viernes 17 de diciembre de 2021. El horario del primer y segundo día fue de 9:30 a 13:00 horas. Sobre el tercer día, el personal de la DJ impartió la segunda sesión correspondiente al tema de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual (HASL) de 16:00 a 19:00 horas para que las personas asistentes pudieran completar las horas de formación ya que no todas pudieron asistir a la sesión del jueves 16 de diciembre.

e) Temáticas.

De manera particular, se presentó una introducción a la VPcMRG y dos temáticas:

- Introducción a la VPcMRG e importancia del **Programa de Capacitación** como acción para la prevención y atención integral y oportuna de casos que pudieran presentarse durante los PEL 2021-2022.
- Tema 1. Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPcMRG).

- Tema 2. Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL) y diferencias respecto a la VPcMRG.

f) Evaluación.

Esta actividad contó con instrumentos de evaluación para acreditar los conocimientos adquiridos durante las sesiones, éstos fueron los siguientes:

- Evaluación de salida.
- Encuesta de satisfacción del proceso de formación.

En este apartado es importante mencionar que en este proceso formativo no se realizó la evaluación de diagnóstico, lo anterior debido a que el proceso de capacitación se efectuó de manera virtual por la plataforma Cisco Webex y se presentaron problemas técnicos que obstaculizaron la implementación de dicha evaluación. Sin embargo, se apunta como prioritario que en futuros procesos de capacitación esta se realice ya que permite medir el avance de los conocimientos de las personas asistentes con la finalidad de mejorar el análisis de los resultados mostrados.

g) Resultados.

En el presente informe se hace una descripción de los resultados de las sesiones de capacitación en las siguientes dimensiones:

- Número de personas registradas, desagregado por sexo.
- Número de personas asistentes desagregadas por sexo y entidad federativa.
- Número de personas asistentes y su participación en cada sesión.
- Resultados de evaluación de salida.
- Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación.

Dicha información fue recabada por medio de la herramienta "Formulario de Google" con las

siguientes ligas:

- **Registro de asistencia**
<https://forms.gle/znV9XVbyuXB6kYZC7>
- **Evaluación de salida**
<https://forms.gle/wTuRfCjVtDzmeUhs8>
- **Encuesta de satisfacción del proceso de capacitación**
<https://forms.gle/47CgXvdQRxpUkzU67>

Número de personas registradas

1. Número de personas participantes registradas, desagregado por sexo.

El número de participantes registrados fue de 248 personas, de las cuales 123 fueron mujeres y 125 hombres.

Número de personas registradas, desagregado por sexo		
248 personas registradas		
Sexo	Total	Porcentaje
Mujeres	123	49.60%
Hombres	125	50.40%

De las 248 personas registradas, 81 de éstas no asistieron a ninguna de las sesiones del proceso de capacitación, lo que significó un 32.66% del total de personas registradas³.

³ Se reporta que para el motivo de este informe en el resto de los apartados sólo se considera a las personas asistentes en el proceso de capacitación

Número de personas asistentes

– Número de personas asistentes desagregadas por sexo.

El número de asistentes fue de 167 personas, de las cuales 85 fueron mujeres y 82 hombres.

Número de personas asistentes, desagrado por sexo		
167 personas asistentes		
Sexo	Total	Porcentaje
Mujeres	85	50.9%
Hombres	82	49.1%

– Número de personas asistentes, desagregado por entidad federativa.

La mayor participación se concentró en el estado de Tamaulipas (47) y Durango (38), seguidos por el estado de Oaxaca (33) e Hidalgo (21), mientras que la menor participación se identificó en los estados de Quintana Roo (16) y Aguascalientes, éste último con 12 personas asistentes.

Número de personas asistentes, desagregado por entidad federativa		
167 personas asistentes		
Entidad federativa	Total	Porcentaje
Aguascalientes	12	7.2%
Durango	38	22.75%
Hidalgo	21	12.57%
Oaxaca	33	19.76%

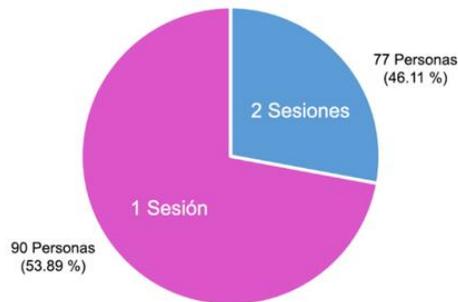
Quintana Roo	16	9.58%
Tamaulipas	47	28.14%

– **Número de personas asistentes y su participación en cada sesión.**

En la siguiente gráfica se observa el número de asistencias de las personas en el proceso de capacitación y su porcentaje correspondiente:

- 77 personas (46.11%) asistieron a todas las sesiones.
- 90 personas (53.89%) asistieron a una de las dos sesiones del proceso de capacitación.

Número de personas asistentes y su participación en cada sesión



– **Personas asistentes con derecho a constancia.**

Lo anterior dio como resultado que 167 personas asistentes en el proceso de capacitación obtuvieran su constancia de participación por cumplir, por lo menos, con una de dos asistencias.

Evaluación de salida

1. Objetivos del examen de salida.

- Evaluar el impacto de la actividad al identificar los conocimientos adquiridos sobre el tema de prevención, atención y sanción de la VPcMRG y el HASL.

- Proporcionar información para quienes imparten la capacitación, con el propósito de mejorar futuras sesiones.

2. Modalidad de aplicación del instrumento.

Virtual, por medio de la herramienta Formularios de Google (Google Forms).

3. Operatividad.

El personal de la DJ y la UTCE fueron los responsables de la elaboración de los reactivos que comprenden la evaluación de salida, así como de proporcionar las respuestas correctas, mientras que la DECEyEC se encargó de brindar la liga de la evaluación a las personas asistentes.

4. Diseño del cuestionario como instrumento para la evaluación de salida

El cuestionario se diseñó con la finalidad de identificar los conocimientos adquiridos de las personas asistentes sobre el tema en materia, contó con 16 reactivos, con un valor de 1 punto cada uno y la calificación máxima que podía obtenerse eran de 16 puntos. (Ver anexo 1)

5. Periodo de implementación.

La evaluación de salida se realizó el 16 y 17 de diciembre de 2021, al final de la segunda y tercera sesión de la capacitación. Las preguntas que conformaron la evaluación tenían la finalidad de identificar los conocimientos adquiridos de las personas asistentes sobre el tema en materia.

5. Resultados de Evaluación de salida.

La evaluación de salida fue atendida por 70 de las 167 personas asistentes (41.92%).

5.1 Respuesta desagregada por entidad federativa.

De las 70 personas que atendieron la evaluación de salida, 22 personas asistentes eran del estado de Durango (31.43%), 17 del estado de Oaxaca (24.29%), seguido por los estados de

Hidalgo y Tamaulipas con 13 personas cada uno (18.57%), 2 personas de Quintana Roo (2.86%), Aguascalientes con 1 persona asistente que respondió a dicha evaluación (1.43%) y, por último, 2 personas asistentes que no especificaron su entidad federativa (2.86%).



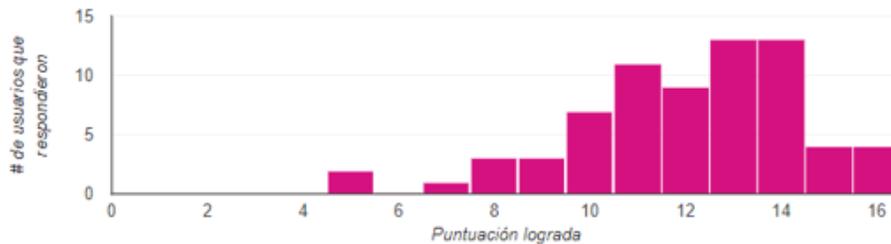
5.2 Distribución de puntos totales obtenidos en la evaluación de salida.

La siguiente gráfica muestra que el menor puntaje fue de 5 puntos, obtenido por 2 personas, la mediana consta de 12 puntos que fueron obtenidos por 9 personas asistentes y el puntaje mayor de 16 puntos (100%) fue logrado por 4 personas; dando como resultado un promedio final de 12.03 puntos.

Distribución de puntos totales obtenidos en la evaluación de salida

Promedio 12.03 / 16 puntos	Mediana 12 / 16 puntos	Rango 5 - 16 puntos
--------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Distribución de puntos totales

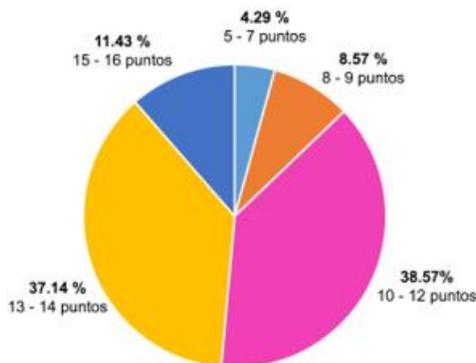


5.3 Registro de puntos totales por personas asistentes.

Como fue mencionado previamente, la evaluación de salida fue atendida por 70 de las 167 personas asistentes (41.92%). En la siguiente gráfica se observa el número total de las 70 personas que atendieron la evaluación de salida, así como el puntaje total con respecto a los 16 puntos posibles de obtener en dicha evaluación:

- 11.43% de las personas evaluadas (8) obtuvieron entre 15 y 16 puntos.
- 37.14% corresponde a 26 personas que alcanzaron entre 13 y 14 puntos.
- 38.57% de las personas (27) lograron entre 10 y 12 puntos de la evaluación.
- 8.57% de las personas (6) lograron entre 8 y 9.
- Finalmente, el 4.29% de las personas (3) obtuvieron entre 5 y 7 puntos de los 16 puntos posibles.

Registro de puntos totales por personas asistentes



5.4 Preguntas con respuestas incorrectas más frecuentes.

El mayor número de respuestas incorrectas se concentró en la pregunta 2, con 39 errores; seguida por la pregunta número 4 y 5, con 35 respuestas incorrectas, respectivamente. Finalmente, las preguntas número 12 y 16, con 26 errores cada una.

Preguntas con respuestas incorrectas	
Pregunta	Número de respuestas incorrectas
2. ¿Cuál es la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG?	39 de 70
4. ¿Cuáles son algunos de los elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG?	35 de 70
5. ¿Cuáles son las autoridades competentes y obligadas en tutelar, en el ámbito de su competencia, las denuncias relacionadas con VPcMRG?	35 de 70
12. Una mujer de 30 años, que está afiliada al partido "Blanco" va por la calle en su auto y pasa por las oficinas del partido "Negro". Al identificarla unos simpatizantes de este partido, inmediatamente comienzan a gritarle injurias y amenazas sobre que no se postule a ninguna candidatura, pues no tiene posibilidades de ganar y le insinúan que ella o su familia pueden sufrir un accidente si se atreve a participar en la contienda electoral. Se trata de una conducta de:	26 de 70

16. Constituye una herramienta que contribuye a prevenir, atender, sancionar y reparar el acoso y/o el hostigamiento sexual y/o laboral en el INE, a partir del reconocimiento de las obligaciones estatales de prevenir y atender la discriminación y/o la violencia en los espacios laborales como, en este caso, los del Instituto, desde un enfoque de derechos humanos y con especial atención en la perspectiva de género de esas problemáticas.

26 de 70

Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación

La Encuesta de satisfacción buscó recoger la opinión de las personas asistentes en la actividad de capacitación realizada el día 16 y 17 diciembre de 2021, con el propósito de que las instancias organizadoras contarán con elementos para retroalimentar los contenidos y el diseño de futuras actividades. A continuación, se muestran los parámetros que fueron considerados en esta encuesta:

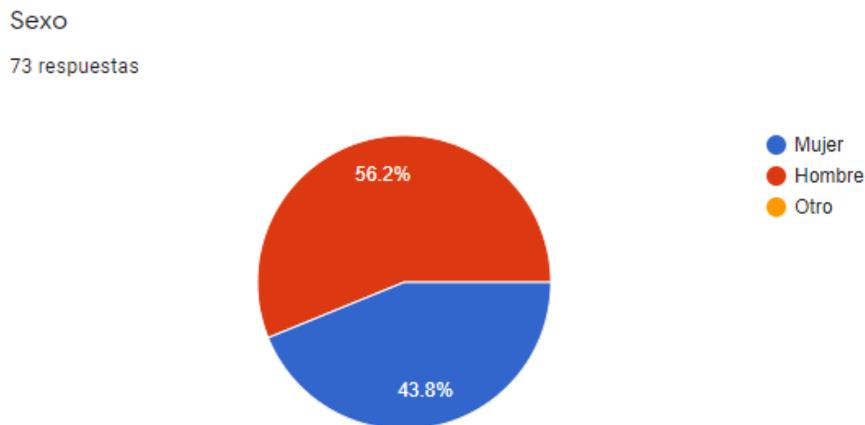
Contenido de la encuesta de satisfacción	
Reactivos	Parámetros para evaluar
1. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:	<ul style="list-style-type: none"> a) Pertinencia de los contenidos. b) Calidad de los contenidos. c) Relevancia de los contenidos. d) Utilidad de los contenidos. e) Conocimiento del tema por parte de las personas ponentes - Día 1 f) Conocimiento del tema por parte de las personas ponentes - Día 2. g) Manejo del tema por parte de las personas ponentes - Día 1. h) Manejo del tema por parte de las personas ponentes - Día 2. i) Cumplimiento del objetivo.
2. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:	<ul style="list-style-type: none"> a) La dinámica de la actividad de formación. b) El formato de la actividad de formación. c) La duración de cada una de las sesiones. d) La duración total de la actividad de formación. e) El horario de la capacitación.

<p>3. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo", por favor califique los siguientes aspectos:</p>	<p>a) Me mantuve motivado/a en el desarrollo de la actividad de formación. b) Los temas expuestos respondieron a mis expectativas. c) Considero que asimilé correctamente los contenidos. d) La actividad de formación despertó en mí inquietudes sobre los temas abordados, por lo que investigaré más sobre cuestiones específicas. f) La actividad de formación abordó contenidos que me serán útiles en la labor que desempeñó. e) El formato de la actividad fue adecuado para el aprendizaje.</p>
<p>4. En general, ¿cómo califica la actividad de formación en una escala del 1 al 10?</p>	<p>1. Muy deficiente 2. Muy bueno</p>
<p>5. Sugerencias o comentarios adicionales relacionados con la actual capacitación y/o para futuras actividades de formación.</p>	<p>Pregunta abierta en la que las personas participantes podían expresar sus comentarios sobre el proceso de capacitación.</p>

1. Número de personas que contestaron la encuesta de satisfacción.

De las 167 personas asistentes, sólo 73 respondieron la encuesta de satisfacción, lo que representa una tasa de respuesta de 43.71%; de las cuales, 32 son mujeres (43.84%) y 41 hombres (56.16%).

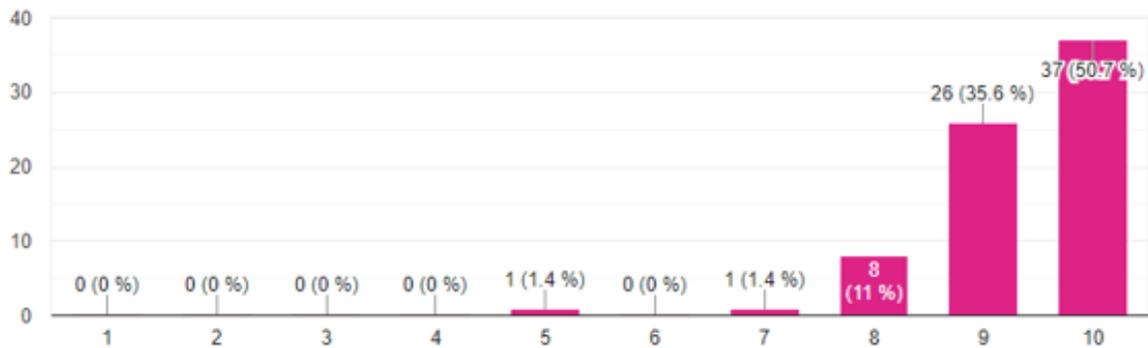
Número de personas que contestaron la encuesta de satisfacción



2. Calificación de la actividad de formación en una escala del 1 al 10.

De las 73 personas que respondieron la encuesta de satisfacción, en una escala donde la opción número 1 se considera como “muy deficiente” y la opción 10 “muy bueno”, 37 personas (50.7%) consideraron que la calificación del proceso de capacitación es de 10 puntos, 26 personas (35.6%) le otorgó 9 puntos, 8 personas (11%) la evaluó con 8 puntos. Finalmente, una persona concedió 7 puntos (1.4%) y otra persona 5 puntos (1.4%) al proceso de capacitación, respectivamente.

Calificación de la actividad de formación en una escala del 1 al 10



3. Evaluación de los contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos.

Se observa que en la escala del 1 al 5, donde 1 significa “muy deficiente” y 5 “muy bueno”, de las 73 personas que respondieron la encuesta:

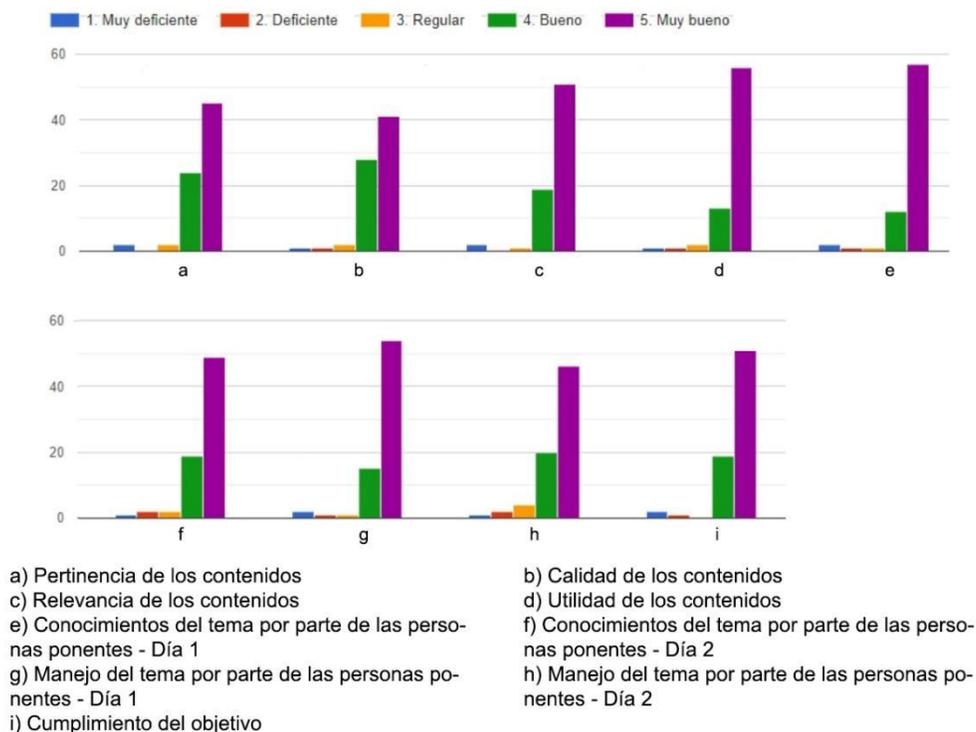
- 45 (61.64%) personas evaluaron la pertinencia y relevancia de los contenidos como “muy bueno”, éste último dato contestado por 51 (69.86%) personas asistentes.
- 56 (76.71%) personas consideraron que la utilidad del contenido fue “muy bueno”.
- 51 (69.86%) personas calificaron el cumplimiento del objetivo del Programa con la calificación más alta.

- 41 (56.16%) personas evaluaron la calidad del contenido como “muy bueno”.

Ahora, respecto al conocimiento y manejo del tema por parte de las personas ponentes, las y los asistentes opinaron lo siguiente:

- Sobre la primera sesión de capacitación, efectuada el 14 de diciembre de 2021, 57 personas (78.08%) consideraron que las y los ponentes contaban con conocimientos sobre los temas abordados. En cuanto al manejo de los temas a tratar en la actividad de formación, 57 (78.08%) personas respondieron que éste fue “muy bueno”. En cuanto a la segunda sesión del proceso de formación, realizada el 16 y 17 de diciembre, 49 (67.12%) personas consideraron que las y los ponentes tenían conocimientos sobre el tema en materia y 46 (63.01%) personas mencionaron como “muy bueno” el manejo de conocimientos.

Evaluación de contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa “Muy deficiente” y 5 “Muy bueno”

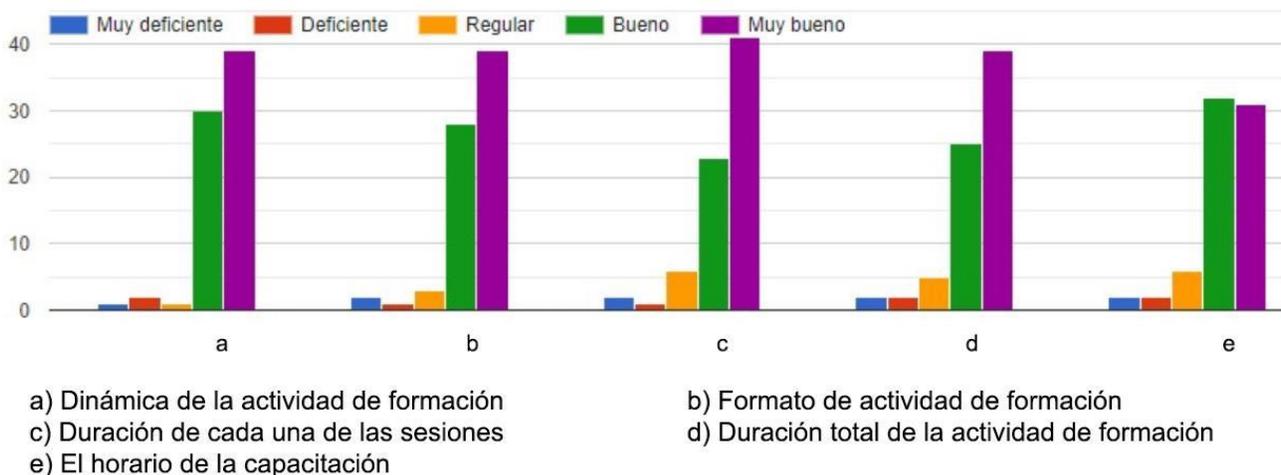


4. Evaluación de logística y formato.

En una la escala del 1 al 5, donde 1 significa “muy deficiente” y 5 “muy bueno”, se puede observar que de las 73 personas que respondieron la encuesta:

- Sobre la duración de cada una de las sesiones, 41 personas (56.16%) consideraron que ésta fue adecuada ya que le otorgaron la calificación de “muy bueno”.
- En el caso de la duración total de la actividad de formación 39 personas (53.42%) la consideran muy buena.
- 39 (53.42%) personas evaluaron el formato de la actividad como “muy bueno”.
- 39 (53.42%) personas calificaron la dinámica de la actividad contenido como “muy bueno”.
- 31 (42.46%) personas consideraron el horario de la capacitación como adecuado al otorgarle la calificación más alta.

Evaluación de la logística y el formato. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa “Muy deficiente” y 5 “Muy bueno”



5. Comentarios y observaciones para esta sección.

Con la finalidad de recabar datos que contribuyan a la mejora de la actividad de formación, en la encuesta de satisfacción se abrió un apartado del cual se rescatan las sugerencias o comentarios con mayor número de menciones:

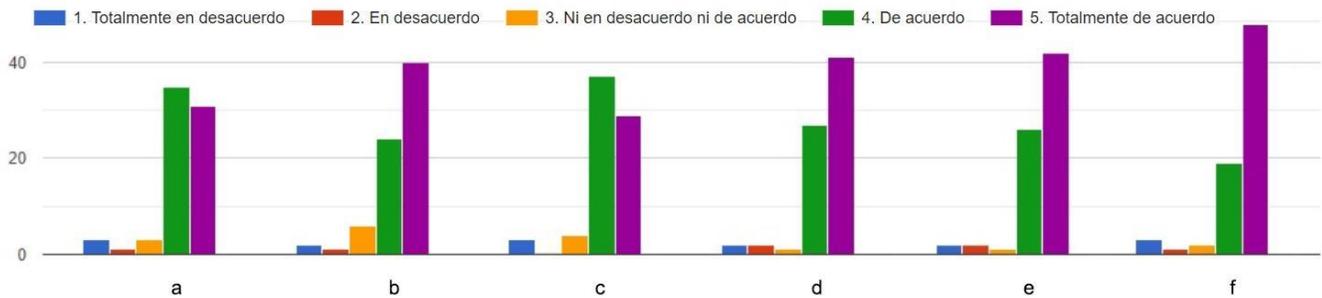
- La actividad de capacitación debió ser realizada en un horario que no interfiriera con la jornada laboral con la finalidad de que las personas asistentes pudieran prestar una atención total al proceso de formación.
- Se sugiere que las actividades de cada sesión que conforman la capacitación sean implementadas con mayor tiempo para poder asegurar el trabajo coordinado de las personas asistentes en éstas.
- Ampliar el número de sesiones al proceso de formación con la finalidad de entender a cabalidad los temas expuestos.

6. Aprovechamiento de las y los personas asistentes

Se observa que en la escala del 1 al 5, donde 1 significa “Totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, 48 personas (65.75%) evaluaron con 5 puntos que la actividad de formación abordó contenidos que les serán útiles en su desempeño, mientras que 41 (56.16%) personas expresaron que el proceso de formación despertó inquietudes sobre los temas abordados, por lo que se darán a la tarea de investigar. 40 personas (54.79%) indicaron estar “totalmente de acuerdo” en que los temas expuestos respondieron a sus expectativas.

Sobre la motivación en el desarrollo de la actividad de formación, 35 personas (47.94%) expresaron estar “de acuerdo” en que se mantuvieron motivadas en el proceso de formación, en cuanto al formato de la actividad fue considerado por 42 personas (57.53%) como “muy bueno” para el aprendizaje otorgándole 5 puntos. Con respecto a si consideran que los contenidos se asimilaban correctamente, 37 personas (50.68%) indicaron estar “de acuerdo” este apartado.

Aprovechamiento de las personas participantes. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "Muy deficiente" y 5 "Muy bueno"



a) Me mantuve motivado/a en el desarrollo de la actividad de formación
 c) Considero que asimilé correctamente los contenidos
 e) El formato de la actividad fue el adecuado para el aprendizaje

b) Los temas expuestos respondieron a mis expectativas
 d) La actividad de formación despertó en mí inquietudes sobre los temas abordados, por lo que investigaré más sobre cuestiones específicas
 f) La actividad de formación abordó contenidos que serán útiles en la labor que desempeño

7. Sugerencias o comentarios adicionales relacionados con la actual capacitación y/o para futuras actividades de formación.

Este apartado tuvo la finalidad de corroborar los datos que ayudaran a la mejora de la actividad de formación y a continuación se rescatan los comentarios y sugerencias con mayor número de menciones:

- Incluir casos que puedan servir como ejemplo para identificar la VPcMRG, así como el tratamiento que se brindó a éstos para que sirvan como guía de actuación en la materia.
- Brindar el material utilizado en las sesiones por las personas ponentes.
- Considerar la implementación de este tipo de capacitaciones de manera presencial.
- Considerar prever las fallas técnicas en el audio de los videos y demás materiales utilizados en el proceso de capacitación, así como procurar que las sesiones sean más dinámicas.

Conclusiones

Los resultados del Informe Final sobre Consejos Locales Electorales y los Consejos Distritales Electorales del **Programa de Capacitación** permiten concluir que:

1. Sobre la participación comparativa por sexo en este proceso de formación, de las 167

personas asistentes que se registraron, el mayor número se concentró en las mujeres (85) en comparación con los hombres (82). Lo que representa un 50.9% para las primeras y 49.1% para los hombres.

2. De forma desagregada, las 167 personas que se registraron pertenecen a las siguientes entidades federativas: Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Tamaulipas. De los cuales el mayor número (28.14%) pertenecen al estado de Tamaulipas, seguido por Durango (22.75%), Oaxaca (19.76%) e Hidalgo (12.57%). Finalmente, con menor participación se encuentra Quintana Roo (9.58%) y Aguascalientes (7.2%).
3. De las 167 personas que se registraron en el proceso de formación, 77 (46.10%) asistieron a todas las sesiones. Lo que deja como resultado que 167 personas asistentes tengan derecho a la correspondiente acreditación al cumplir con 1 de las 2 sesiones programadas para este proceso, siendo el número de personas asistentes con por lo menos una sesión de asistencia 90 que equivale al 53.9%. Sin embargo, es importante señalar que 81 personas (32.66%) de las 248 personas registradas no asistieron a ninguna sesión.
4. En cuanto a los resultados de la Evaluación salida, se puede observar que de las 70 personas que la atendieron, sólo 4 obtuvieron el puntaje máximo (16), en la mediana se contó con 9 personas que obtuvieron 12 puntos y el puntaje más bajo fue de 5, presentado por 2 personas, dando como resultado un promedio final de 12.03 puntos.
5. La evaluación salida contó con 16 preguntas, cada una con un valor de 1 punto cada una para dar un número total de 100 puntos. Las 6 preguntas que presentaron mayor número de respuestas incorrectas fueron: 2, 4, 5, 12 y 16.
6. Los resultados de la encuesta de satisfacción muestran que de las 73 personas que respondieron, 48 personas consideraron que el proceso de formación abordó contenidos que les serán útiles en su desempeño. Mientras que 41 asistentes consideraron que el proceso de formación despertó inquietudes sobre los temas abordados, por lo que se darán a la tarea de investigar sobre el tema. Con respecto a si consideran que los contenidos se asimilaban correctamente, 37 personas calificaron con 4 puntos que corresponde a la

categoría “de acuerdo” para este apartado.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se proponen las siguientes **recomendaciones**:

1. Es necesario promover la participación de los Consejos Electorales Locales y Consejos Electorales Distritales, debido a que son los encargados de vigilar la observancia de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE) y el Reglamento Interior del Instituto, por lo que es de suma importancia que conozca qué es la VPcMRG, el Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual (HASL); las conductas que la constituyen; quiénes pueden ejercerla y los ámbitos en los que puede ocurrir, lo anterior con la finalidad que éstos tengan conocimiento que este tipo de violencia también puede manifestarse en los Consejos.
2. Se destaca la importancia de una formación permanente más allá del proceso electoral. Por tanto, se considera relevante generar cursos de carácter continuo y gradual sobre estos temas para adquirir, reforzar y profundizar estos conocimientos.
3. Exhortar a las autoridades competentes de los Consejos para que cumplan con la asistencia requerida en los procesos de formación, en específico cuando impliquen la seguridad y la vida de las mujeres como es el caso de la VPcMRG en los procesos electorales, pues resalta que 81 personas se inscribieron a la capacitación, pero no asistieron a ésta.
4. Se sugiere a la plantilla de profesionales que impartieron la capacitación profundizar en las temáticas que hacen referencias a las preguntas 2, 4 y 5 que presentan mayores respuestas incorrectas (elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG, la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG y la identificación de las autoridades competentes y obligadas en tutelar, en el ámbito de su competencia, las denuncias relacionadas con VPcMRG). Además de incluir casos prácticos que permitan, respetando el principio de confidencialidad, identificar qué es y cómo se atiende la VPcMRG y el HASL, así como añadir técnicas de exposición que motiven la participación de las y los asistentes como sucedería en un formato de taller, además de prever las fallas técnicas en el audio de los videos y demás materiales utilizados

en el proceso de capacitación, especial situación que se señaló en la segunda capacitación efectuada el día viernes 17 de diciembre de 2021.

5. Respecto a la evaluación de la logística y el formato del proceso de formación, se recomienda realizar la actividad en un horario que no coincida con la jornada laboral de las personas asistentes y fuera del proceso electoral con la finalidad de que ésta sea atendida a cabalidad.
6. Se sugiere a las instancias convocantes remitan los materiales abordados en las sesiones del **Proceso de Capacitación**, así como bibliografía complementaria sobre el tema de VPcMRG, a las y los asistentes que no presentaron Evaluación de salida y/o con calificación menor a 13 puntos con la finalidad de que puedan adquirir los conocimientos necesarios y suficientes del tema en materia; teniendo como fecha sugerida de envío el mes de enero de 2022.
7. Se exhorta a reconocer públicamente (por los medios que se consideren más adecuados) al personal de los Consejos de los estados que cumplieron con el número total de asistencia al proceso de formación y en cuanto a las que no cumplieron esta condición reiterarles el marco normativo vigente que obliga a prevenir, atender y sancionar la VPcMRG y el HASL que garantiza los el goce y ejercicio de los derechos políticos y electorales, así como la seguridad y vida de las mujeres antes, durante y después de los procesos electorales.

Anexo 1. Cuestionario de diagnóstico y de salida

1. ¿En qué momento puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** dentro y fuera del proceso electoral.
2. ¿Cuál es la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** procedimiento especial sancionador.
3. ¿Dónde puede ejercerse la VPcMRG?
 - **Respuesta:** en el ámbito público y privado.

4. ¿Cuáles son algunos de los elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG?
 - **Respuesta:** se dirige a una mujer por ser mujer, tiene un impacto diferenciado y/o la afecta desproporcionadamente, dentro del marco del ejercicio de sus derechos políticos-electorales o en el ejercicio del cargo.

5. ¿Cuáles son las autoridades competentes y obligadas en tutelar, en el ámbito de su competencia, las denuncias relacionadas con VPcMRG?
 - **Respuesta:** INE, TEPJF, FISEL, OPL y partidos políticos.

6. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** La víctima personalmente, por medio de un representante, o bien cualquier persona.

7. ¿Cómo puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** por escrito, correo electrónico, teléfono y/o de forma oral.

8. ¿En el INE, dónde puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** oficinas centrales y órganos desconcentrados del INE

9. Se refiere a lo toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, entre otras.
 - **Respuesta:** discriminación.

10. Proceso en el que una de las partes de una relación, percibe que la otra parte le afectó o va a afectar algo que le interesa (incluso puede ser afectar a otra persona).

- **Respuesta:** conflicto.

11. Un compañero que labora en la una Junta Distrital llamado "Xavier" tiene una discapacidad motriz leve, por lo que no puede desplazarse con normalidad, debido a que tiene una pierna más corta que la otra, además de que es de compleción robusta. Todos los días sus compañeros se ríen y burlan de su condición haciendo bromas pesadas y poniéndole apodos. Ya que no puede cargar cajas de material electoral, sus compañeros le han pedido al jefe que le asignen trabajo más pesado de oficina. Esta situación a "Xavier" lo tiene muy triste, se siente disminuido en su autoestima, ha pensado en renunciar en varias ocasiones, pues se ha quejado con su jefe argumentando que no le gustan las bromas ni apodos que le dan sus compañeros, pero este hizo caso omiso. Se trata de una conducta de:

- **Respuesta:** acoso laboral.

12. Una mujer de 30 años, que está afiliada al partido "Blanco" va por la calle en su auto y pasa por las oficinas del partido "Negro". Al identificarla unos simpatizantes de este partido, inmediatamente comienzan a gritarle injurias y amenazas sobre que no se postule a ninguna candidatura, pues no tiene posibilidades de ganar y le insinúan que ella o su familia pueden sufrir un accidente si se atreve a participar en la contienda electoral. Se trata de una conducta de:

- **Respuesta:** violencia política.

13. Una mujer fue invitada a una cita fuera de la oficina por parte de su jefe y ella se negó a asistir. A partir de dicho evento, su jefe le asigna mayores cargas de trabajo y tiene un trato hostil hacia ella. Se trata de una conducta de:

- **Respuesta:** hostigamiento laboral.

14. Una mujer indígena, quien ha sido simpatizante en un partido político, piensa que es momento de postularse a un cargo público para representar a la comunidad a la que pertenece. Al momento de querer registrar su candidatura el presidente del partido y sus colaboradores se burlan de ella diciéndole que las mujeres no sirven para la política. Se trata de una conducta de:

- **Respuesta:** Violencia política en razón de género.

15. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

- **Respuesta:** hostigamiento sexual.

16. Constituye una herramienta que contribuye a prevenir, atender, sancionar y reparar el acoso y/o el hostigamiento sexual y/o laboral en el INE, a partir del reconocimiento de las obligaciones estatales de prevenir y atender la discriminación y/o la violencia en los espacios laborales como, en este caso, los del Instituto, desde un enfoque de derechos humanos y con especial atención en la perspectiva de género de esas problemáticas.

- **Respuesta:** Protocolo HASL.