

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento	Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones
<p>Avances sobre la aplicación del principio de paridad para determinar, entre otros aspectos, brechas de género en la ocupación de cargos y puestos en la rama administrativa y en su caso, en el ingreso y ascenso en el Servicio Profesional Electoral Nacional del INE, de conformidad con la normatividad aplicable.</p>	<p>En cada sesión ordinaria de la CIGYND, de ser el caso.</p>	<p>UTVOPL/DEA/DESPE N</p>	<p>Cumplido en sesión</p>	<p><u>UTVOPL</u> La UTVOPL reporta que el Proceso de selección y designación de la Consejera Presidenta del Organismo Público Local de Chiapas, así como de la Consejera o el Consejero Electoral del Organismo Público Local de Nuevo León, fue declarado desierto el 31 de mayo de 2023 por el Consejo General del INE mediante Acuerdo INE/CG335/2023, por lo que en su momento deberá iniciarse el proceso de selección y designación correspondiente. De igual forma, deberá designarse de entre las y los consejeros electorales en funciones del OPL de Chiapas a quien ocupe la Presidencia Provisional de dicho organismo en tanto se realiza la designación correspondiente. Conformación actual de los Organismos Públicos Locales De los 224 cargos de Consejeras y Consejeros Presidentes y Consejeras y Consejeros Electorales en los 32 OPL, 125 son ocupados por mujeres, es decir, un 55.8%. Ahora bien, si se analiza por el tipo de cargo, se observa que actualmente 20 mujeres ocupan el cargo de presidencia y en cuanto a consejerías electorales, 105 mujeres ocupan dicho cargo.</p> <p><u>DEA</u> La DEA presenta los datos de integración de su plantilla de personal de plaza presupuestal de Rama Administrativa y SPEN, actualizada al 27 de julio de 2023. De acuerdo con estos datos, 46 mujeres (21.5%) y 168 hombres (78.5%) se encuentran en nivel de mando superior; 1,294 mujeres (44.2%) y 1,635 hombres (55.8%) se ubican en nivel de</p>	<p>a) En apego a lo que establece el Artículo Tercero Transitorio, la DEA participará con la UTIGyND en la emisión de</p>

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento	Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones
				<p>mando medio; y 3,358 mujeres (49%) y 3,497 hombres (51%) se encuentran en nivel Técnico Operativo.</p> <p>En tanto que las plazas de personal de Honorarios Permanentes están ocupadas por 4,217 mujeres (54.1%) y 3,579 hombres (45.9%).</p> <p>En virtud del carácter estratégico que tienen los documentos normativos en la concreción de acciones encaminadas a eliminar las brechas de género y al avance de políticas internas con perspectiva de género, igualdad y no discriminación, se realizó la revisión del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, para incorporar lenguaje neutro, incluyente y no sexista. Se encuentra en etapa de lectura y aprobación por parte de la persona Titular de la DEA, a fin de someterlo a los procedimientos normativos conducentes para elevarlo ante la Junta General Ejecutiva para su aprobación, difusión y publicación.</p> <p><u>DESPEN</u> <u>Subdirección de ingreso al servicio</u> El 27 y 28 de abril de 2023, se emitieron los acuerdos INE/JGE84/2023, INE/JGE87/2023, INE/JGE88/2023 e INE/CG260/2023, por los que se aprobaron las designaciones de 121 personas ganadoras en cargos y puestos del SPEN del sistema INE, 103 mujeres y 18 hombres. Posteriormente, en el mes de mayo se aprobaron dos acuerdos más con la designación de 24 personas ganadoras del Concurso Público por lista de reserva, 22 mujeres y 2 hombres.</p>	<p>directrices encaminadas a fomentar de manera progresiva el principio de paridad de género en el proceso de contratación, acceso y permanencia en la ocupación de puestos de Rama Administrativa.</p> <p>b) Se solicitará la asesoría de la UTIGyND y de la DJ para dar celeridad a la incorporación de criterios alineados a los mandatos que la Ley instruye en materia de paridad de género.</p>

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento	Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones
				<p>En total, hasta el momento se ha realizado la designación de 353 personas ganadoras, 301 mujeres y 52 hombres. Cabe señalar, que en los ofrecimientos de plazas a las personas que resultaron ganadoras, hasta el momento se han contabilizado un total de 112 declinaciones para ocupar algún cargo vacante, de las cuales 103 fueron mujeres, que corresponde a un 91.96% y 9 hombres, correspondiente al 8.04%,</p> <p><u>Subdirección de Ascenso</u></p> <p>En la Invitación al Segundo Certamen Interno de Ascenso 2023, que inició el 14 de febrero de 2023 y concluyó el 30 de marzo de 2023, se dispuso que, para la ocupación del cargo de Vocalía Ejecutiva en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Colima, participaran mujeres y hombres. De esta manera, la plaza vacante se asignaría a la persona que obtenga la mayor calificación.</p> <p>En este certamen, de las 119 invitaciones enviadas al personal del Servicio se registraron 93.</p> <p>Una vez concluidas las etapas de verificación del cumplimiento de requisitos, acreditación de méritos, aplicación del instrumento de evaluación, y la realización de entrevistas, la DESPEN publicó en IntraINE la lista con los resultados finales.</p> <p>Con base en lo anterior, la DESPEN realizó el ofrecimiento de la plaza vacante a la persona aspirante mujer que quedó en el primer lugar, quien en la misma fecha aceptó el ofrecimiento.</p> <p>Con este Segundo Certamen se contribuyó a alcanzar una ocupación de una mujer en el nivel 1 de la estructura del Servicio, un nivel de dirección y mando que permitirá el desarrollo sus capacidades profesionales en beneficio del Instituto.</p>	

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento	Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones												
				<p>De esta manera, respecto del cargo incluido en esta invitación, se logró que la ocupación de mujeres pasara del 31% al 34.4%.</p> <p>Declinaciones dentro de los certámenes internos de Ascenso</p> <p>Una vez analizados los motivos de declinación de los ofrecimientos para la ocupación de cargos y puestos incluidos en las invitaciones de los seis certámenes internos que se desarrollaron en el periodo de abril de 2022 a marzo de 2023, se obtuvo que 15 aspirantes mujeres y 17 aspirantes hombres [1] declinaron aceptar una plaza vacante.</p> <p>Cabe mencionar que, si bien algunas personas manifestaron diversas razones en su declinación, la DESPEN realizó una clasificación que incluyera los motivos señalados por las y los integrantes del Servicio.</p> <p>De esta manera, en cuanto a las razones esgrimidas por las personas aspirantes que rechazaron un ofrecimiento, se observó lo siguiente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Causa de declinación</th> <th>Hombres que declinaron</th> <th>Porcentaje de hombres que declinaron</th> <th>Mujeres que declinaron</th> <th>Porcentaje de mujeres que declinaron</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cuestiones de salud personales /</td> <td>10</td> <td>29 %</td> <td>6</td> <td>18 %</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table>	Causa de declinación	Hombres que declinaron	Porcentaje de hombres que declinaron	Mujeres que declinaron	Porcentaje de mujeres que declinaron	Total	Cuestiones de salud personales /	10	29 %	6	18 %	16	
Causa de declinación	Hombres que declinaron	Porcentaje de hombres que declinaron	Mujeres que declinaron	Porcentaje de mujeres que declinaron	Total												
Cuestiones de salud personales /	10	29 %	6	18 %	16												

[1] Un aspirante declinó en tres ocasiones, en virtud de que participó en el primer y segundo certamen interno de ascenso 2022 y en el primer certamen 2023, por lo que si bien, son 17 aspirantes hombres quienes declinaron, el total de declinaciones son 19.

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento						Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones	
				cuidado de un familiar directo							
				Motivos familiares	2	6 %	4	12 %	6		
				La adscripción no es de su interés / Lo aleja de su núcleo familiar	4	12 %		0	4		
				Lejanía de las adscripciones de su residencia que afectaría sus intereses familiares y personales	2	6 %	1	3 %	3		
				Costo-beneficio de realizar un cambio de domicilio		0	2	6 %	2		
				Cuestiones de inseguridad en las adscripciones , cuida de su hija		0	1	3 %	1		

Informes	Temporalidad	Unidad Responsable	Estatus	Atención del cumplimiento						Propuesta(s) de mejora/retos a corto, mediano y largo plazo/ Conclusiones
				Prefiere seguir en la adscripción actual por reto profesional		0	1	3 %	1	
				No ofrece un motivo general ni específico	1	3 %		0	1	
				Total	19	56 %	15	44 %	34	