



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2023

INFORME DE RESULTADOS

INFORME DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2023

Contenido

Presentación	4
I. Evaluación de las necesidades de capacitación 2023	6
II. Diseño e implementación del PCIGyND 2023	11
III. Resultados del PCIGyND 2023.....	24
IV. Recomendaciones generales.....	29
V. Retos del PCIGyND	33
VI. Fuentes de información	36
VII. Anexos.....	37
Anexo 1: Informes del PCIGyND 2021 y 2023.	37
Anexo 2: Lineamientos para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencia contra las mujeres.	38
Anexo 3: Test de Igualdad de Género y No Discriminación	42

Glosario de siglas, abreviaturas y acrónimos

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
DEA	Dirección Ejecutiva de Administración;
INE	Instituto Nacional Electoral;
INMUJERES	Instituto Nacional de la Mujeres
JLD	Junta Local Distrital;
JLE	Junta Local Ejecutiva;
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales;
MAC	Módulo de Atención Ciudadana;
PEC	Proceso Electoral Concurrente;
PEF	Proceso Electoral Federal;
PEL	Proceso Electoral Local;
PCIGyND	Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación;
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Test	Test de Igualdad de Género y No Discriminación
UTIGyND	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

INFORME DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2023

Presentación

El Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación (PCIGyND) que implementa la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) del Instituto Nacional Electoral (INE), lleva tres años de implementación consecutiva en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), y el presente informe da cuenta de los resultados obtenidos en la capacitación que se dirigió al personal de oficinas centrales con plaza presupuestal de la rama administrativa durante el 2023¹.

La capacitación en igualdad de género y no discriminación se entiende “como una actividad educativa fundamental y coadyuvante de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, por su impacto en la transformación de los esquemas de percepción y el desarrollo de capacidades y competencias en quienes participan del diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las acciones y políticas en la materia” (INMUJERES, 2021). Por lo tanto, la capacitación en la materia no sólo dota a las personas que laboran en el servicio público de competencias que les permitan implementar leyes y políticas en favor de la prevención, atención, sanción, eliminación y reparación de la violencia contra las mujeres y personas en situación de discriminación, sino además sensibilización para propiciar que sus propios espacios laborales estén libres de violencia y discriminación.

¹ En el [Anexo 1](#), se presentan los enlaces a los informes 2021 y 2022 del PCIGyND.

Por lo tanto, para la UTIGyND la capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación, es una de las herramientas estratégicas para que en el INE se transversalice la perspectiva de género y de derechos humanos entre su personal, mismas que se entienden como los procesos en que el personal valora las implicaciones que tiene para las mujeres, los hombres y las personas en situación de discriminación, cualquier proyecto o acción que se planifique en la Institución, se trate de una legislación, una política o programa dirigida a la ciudadanía, o bien, al interior del Instituto para garantizar los derechos laborales de quienes forman parte del personal.

Por lo anterior, la UTIGyND continua con el fortalecimiento de los mecanismos para acompañar los esfuerzos de las diferentes áreas durante el proceso institucional que conlleva la capacitación en la materia, dado que se considera una actividad compleja que desde el inicio debe realizarse con perspectiva de género y de derechos humanos al realizar diagnósticos previos del estado de conocimiento del personal, la detección de necesidades de capacitación, la elaboración de los planes y programas de capacitación, hasta la implementación y la evaluación. El informe se integra con los siguientes apartados:

- I. Evaluación de las necesidades de capacitación 2023.
- II. Oferta de cursos de capacitación 2023.
- III. Diseño del PCIGyND 2023.
- IV. Resultados del PCIGyND 2023.
- V. Recomendaciones generales para el fortalecimiento del proceso institucional de capacitación en la materia.

I. Evaluación de las necesidades de capacitación 2023

La UTIGyND revisa **cinco fuentes de información institucionales** para captar y evaluar las necesidades institucionales de capacitación y sensibilización que el personal requiera en materia de igualdad de género y no discriminación, así mismo la UTIGyND diseñó y aplica **una fuente de información para conocer las necesidades de capacitación individuales** que requiera cada persona en lo particular.

Fuentes de información institucionales

En este apartado se presentan sólo las cinco fuentes de información institucionales de referencia. En primera instancia se evalúa la información que derive de la normatividad federal que se establece en los *Lineamientos para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencia contra las mujeres* (INMUJERES, 2021), mediante los cuales se da cumplimiento a la línea 1.2.2. del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) que indica la obligación de fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia ([Anexo 2](#)). También se considera lo que el gobierno federal establece en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género desde el marco del Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Anexo 13) que es la fuente principal de recursos financieros del PCIGyND.

En segunda instancia se evalúa la información que derive de los avances en la implementación del Plan Estratégico del Instituto Nacional Electoral 2016-2026, que en su política general número 8, establece el fortalecer la igualdad de género, desarrollar el

capital humano y su sentido de pertenencia a la Institución; así mismo se recoge la información derivada de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación 2016-2024 que en su Lineamiento número 2 establece la obligación de generar espacios laborales libres de discriminación y violencia de género, así como lograr la compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal tomando en consideración especial las tareas del cuidado.

En tercera instancia se evalúa la información proporcionada en dos diagnósticos institucionales aplicados por la DEA, el Diagnóstico de Clima Laboral y Cultura Organizacional y el Diagnóstico de Detección de Necesidades de Capacitación. Una cuarta fuente de información son las reuniones interdepartamentales que la UTIGyND sostiene con las diversas áreas del Instituto, mediante las cuales se conocen y atienden necesidades específicas de capacitación que en la materia requiera el personal. Y, por último, la quinta fuente de información es la evaluación de las recomendaciones y las conclusiones plasmadas en los informes que realizan las proveedurías que ofrecieron la capacitación, lo que ha permitido realizar mejoras en los años siguientes.

Fuentes de información individuales

Desde el 2021 la UTIGyND aplica un instrumento de evaluación de conocimientos básicos en materia de igualdad de género y no discriminación que permite **conocer las necesidades de capacitación individuales del personal**².

² La UTIGyND tiene los resultados de 9,430 personas que han respondido el Test, en 2021 fueron 3,817, en 2022 lo atendieron 5,613, y en el 2023 lo hicieron 2,612.

El instrumento se nombra como Test de Igualdad de Género y No Discriminación (en adelante Test), que consta de 30 reactivos de opción múltiple que se aplica utilizando la herramienta *Forms of Microsoft* sobre las siguientes temáticas: 1) lenguaje incluyente, 2) violencia de género, 3) espacios laborales libres de violencia y discriminación, 4) igualdad entre mujeres y hombres, 5) derechos político electorales de las mujeres y 6) los derechos político electorales de los grupos en situación de discriminación ([Anexo 3](#)). Los temas establecidos en el Test fueron resultado de mesas de trabajo en 2021 que la DEA y la UTIGyND sostuvieron para evitar duplicar esfuerzos de capacitación.

En el 2023, se invitó a personal de la rama administrativa con contratación presupuestal a responder el Test, mismo que fue atendido por 2,612 personas que obtuvieron los siguientes resultados en una escala de diez: 1) en el tema “Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación” obtuvieron 6.8; 2) en “Violencia de Género” 6.6; 3) en Lenguaje Incluyente 6.3; 4) en “Igualdad entre Mujeres y Hombres” 6.2; 5) en “Derechos Políticos Electorales de las Mujeres y de los Grupos en Situación de Discriminación” 4.9; y 6) el promedio general fue de 6.1 (**Tabla 1**)³.

Tabla 1. Promedios por temas establecidos en el Test 2023

Promedio institucional por temas	Promedio
Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación	6.8
Violencia de Género	6.6
Lenguaje Incluyente	6.3

³ Los resultados por pregunta que el personal obtuvo por pregunta en el Test se pueden consultar en: https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=rI9oNTE4cSOysz21VU5NiYKOT1f6r0f9&id=s_aEj274YUiwaktieD60P6OHHk_XsCtOorV1edQklotUN0JGRDhERU9CTEJLWVg0RzFSNIFIRFo4NC4u.

Igualdad entre Mujeres y Hombres	6.2
Derechos Políticos Electorales de las Mujeres y de los Grupos en Situación de Discriminación	4.9
Promedio general:	6.1

Fuente: Test Igualdad de Género y No Discriminación 2023.




Cabe indicar que, del 12 al 15 de diciembre de 2023, la UTIGyND aplicó un Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación en el marco de la certificación del INE en la “Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, con el fin de conocer la percepción que se tiene sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño, dicho Cuestionario será valorado en el diseño del PCIGyND 2024.

Semaforización de las necesidades de capacitación

Para determinar que curso de capacitación se asignaría a cada persona, se utilizó una semaforización sobre los promedios obtenidos en lo individual en los diversos temas básicos del Test, a fin de identificar y jerarquizar las necesidades de capacitación personalizadas; en color rojo se marcaron las calificaciones que en las temáticas fueran menor a 4 en la escala de 10; en color amarillo se marcaron las calificaciones que en las temáticas fueran igual o mayor a 4, pero menor a 7; en color verde se marcaron las calificaciones que en las temáticas fueran mayor o igual a 7.

Se priorizaron las necesidades de capacitación en color rojo y amarillo, asignado a las personas en cursos de las temáticas básicas establecidas en el Test, para las personas con un promedio superior a 7, se les asignó en curso especializado (Tabla 2).

Tabla 2: Semáforo de Necesidades

Semáforo de Necesidades de Capacitación en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2023	
	Se programó en un curso de capacitación a las personas que obtuvieron una calificación menor a 4 en la escala de 10, en la temática en que obtuvo más baja calificación.
	Se programó en un curso de capacitación a las personas que obtuvieron una calificación igual o mayor a 4, pero menor a 7 en la escala de 10, en la temática en que obtuvo más baja calificación.
	En los casos en que las personas obtuvieron una calificación igual o mayor a 7 en la escala de 10, se les programó en cursos especializados.

El Test lo respondieron 2,612 personas, sin embargo, se programó curso de capacitación sólo para 1,465 personas (661 mujeres y 804 hombres) debido a que se aplicaron los siguientes criterios: 1) Haber atendido el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la DEA, 2) formar parte del personal de la rama administrativa con contratación presupuestal que laborara en oficinas centrales del INE, 3) los resultados de la semaforización de las necesidades de capacitación detectadas mediante el Test, y 4) el acuerdo con la DEA de capacitar al menos a 1,400 personas.

II. Diseño e implementación del PCIGyND 2023

Una vez realizada la evaluación de las seis fuentes de información que captan las necesidades de capacitación del personal (5 institucionales y 1 individual) **se diseña el PCIGyND con el objetivo general** de coadyuvar a los procesos de interiorización de los principios de igualdad de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos en el personal del INE, a fin de transformar esquemas de percepción, desarrollar capacidades y competencias entre quienes diseñan, desarrollan, implementan y evalúan acciones y políticas en materia electoral.

El diseño del PCIGyND 2023 consideró los acuerdos alcanzados con la DEA en los siguientes términos:

1. La **población objetivo a capacitar**: el personal de la rama administrativa con plaza presupuestal que labora en oficinas centrales del INE.
2. El **alcance de capacitación**: al menos 1,400 personas, que en el 2023 quedó finalmente en 1,465 personas.
3. **Diseñar cursos de capacitación de acuerdo con los requisitos técnicos señalados en el Artículo 416 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos** para que el personal pueda obtener un punto de capacitación anual en la evaluación de su desempeño laboral: i) Duración mínima de ocho horas; ii) la calificación mínima aprobatoria es de 8.0 (ocho), en escala de cero a diez (0 a 10); y iii) Cumplir con la asistencia al curso, para completar el contenido temático respectivo. Por lo tanto, fueron **criterios para obtener constancia**: la asistencia a todas las sesiones de la capacitación en curso con duración de 8 horas y al menos 8 de promedio final.

4. Calendarizar el programa de capacitación del **21 de agosto al 28 de septiembre de 2023**, esto en consideración de los tiempos y cargas de trabajo del INE y la UTIGyND.
5. Ofertar **12 cursos con temáticas diferentes**, abriendo **31 grupos** que cubran la totalidad de la población objetivo.
6. La modalidad de los cursos: **virtual presencial** en alguna plataforma digital.
7. **Invitación pública a cuando menos tres proveedurías** que cubran los requisitos establecidos por la UTIGyND.

Oferta de cursos de capacitación 2023

En el 2023 el PCIGyND ofreció 12 cursos con temáticas diferentes, de los cuales 6 fueron de temáticas básicas derivadas del Test, 1 temática básica nueva y 5 temáticas especializadas.

Respecto del Test, se derivaron seis cursos básicos: Espacios laborales libres de violencia y discriminación, Igualdad entre mujeres y hombres, Comunicación incluyente y sin sexismo, Prevención de la violencia de género, Derechos político-electorales de las mujeres, Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación.

Considerando la importancia de que el personal reflexione sobre la repartición de las tareas domésticas y de cuidado en los hogares, que termina impactando en lo laboral, es que se promovió un nuevo curso básico que se centrara en la necesidad de hacer un balance de las labores del hogar entre mujeres y hombres a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado principalmente en las mujeres; el curso se tituló: Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado.

Adicional a los cursos básicos se incluyeron cinco cursos especializados considerando el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y las diversas necesidades que las diversas áreas del INE han manifestado a la UTIGyND, por lo que se promovieron los cursos especializados siguientes: Atención ciudadana en módulos a personas con discapacidad, Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias; Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación; Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación; Planeación y programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; e Implementación de actividades de divulgación en materia de igualdad de género y no discriminación.

Los objetivos generales de los cursos se establecieron considerando las atribuciones de la UTIGyND y las necesidades de capacitación manifestadas por las diversas áreas del Instituto (**Tabla 3**).

Tabla 3: Oferta de cursos de capacitación del PCIGyND 2023

Núm.	Nombre del curso	Objetivo general
1	Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	Identificar los avances y retos en materia de atención ciudadana e inclusión de las personas con discapacidad en los Módulos de Atención Ciudadana del Instituto Nacional Electoral.
2	Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	Fortalecer al personal del INE en materia de atención ciudadana libre de discriminación para garantizar que las personas trans y no binarias accedan al derecho de autoidentificación a través de la Credencial para Votar.
3	Comunicación incluyente y sin sexismo	Identificar la importancia y las posibilidades de la comunicación incluyente y sin sexismo en la elaboración de documentos y el desarrollo de las

Núm.	Nombre del curso	Objetivo general
		actividades laborales mediante la revisión de bases conceptuales, el reconocimiento de herramientas lingüísticas y la resolución de ejercicios.
4	Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado	Sensibilizar al personal del INE para que comprenda la importancia de equilibrar las labores domésticas y de cuidado en sus hogares entre las mujeres y los hombres.
5	Derechos político-electorales de las mujeres	Identificar los avances y retos en materia de inclusión de las mujeres en el ámbito político electoral en México.
6	Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	Identificar los avances y retos en materia de inclusión de las poblaciones en situación de discriminación en el ámbito político electoral en México.
7	Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación	Facilitar a las personas participantes pautas que permitan transformar las visiones arraigadas del ejercicio de una comunicación androcéntrica y discriminatoria, con el fin de transformar las desigualdades de género a través del análisis de la forma de comunicarse y la creación de nuevas propuestas.
8	Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	Analizar qué es y cuáles son los retos en la implementación de acciones afirmativas en favor de los grupos en situación de discriminación en el ámbito político-electoral en México y reconocer su importancia en la consolidación de la democracia en el país.
9	Espacios laborales libres de violencia y discriminación	Identificar la discriminación y la violencia en los espacios laborales, tanto en el sector público como privado, para implementar estrategias de prevención, seguimiento y atención encaminadas a la mitigación de este tipo de violencias.
10	Igualdad entre mujeres y hombres	Reconocer la importancia y la necesidad de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres como un elemento fundamental para eliminar las desigualdades de género y promover el ejercicio y

Núm.	Nombre del curso	Objetivo general
		defensa de los derechos humanos sin distinciones de ningún tipo y como condición para la democracia.
11	Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Contribuir a mejorar las capacidades y competencias del personal del INE en materia de planeación y programación de actividades con presupuesto del Anexo 13.
12	Prevención de la violencia de género	Conceptualizar las violencias en razón de género desde una perspectiva teórica y práctica para su oportuna identificación y prevención en el desempeño de las obligaciones como servidoras y servidores públicos.

Para determinar la cantidad de grupos a abrir y de personas inscritas en cada grupo, se utilizó el ejercicio de semaforización de necesidades de capacitación captadas a través del Test, por lo que se determinó programar a las 1,465 personas (661 mujeres y 804 hombres) en 31 grupos.

La cantidad de grupos y personas inscritas por temática fueron: Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad (1 grupo, 47 personas), Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias (1 grupo, 39 personas), Comunicación incluyente y sin sexismo (4 grupos, 200 personas), Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado (2 grupos, 99 personas), Derechos político-electorales de las mujeres (3 grupos, 134 personas), Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación (3 grupos, 141 personas), Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación (1 grupo, 45 personas), Diseño e implementación de

acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación (1 grupo, 52 personas), Espacios laborales libres de violencia y discriminación (6 grupos, 273 personas), Igualdad entre mujeres y hombres (4 grupos, 195 personas), Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1 grupo, 53 personas) y Prevención de la violencia de género (4 grupos, 187 personas) **Tabla 4.**

Tabla 4. Cantidad de grupos y personas inscritas por temática del PCIGyND 2023.

Núm.	Nombre del curso	Personas	Grupos
1	Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	47	1
2	Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	39	1
3	Comunicación incluyente y sin sexismo	200	4
4	Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado	99	2
5	Derechos político-electorales de las mujeres	134	3
6	Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	141	3
7	Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación	45	1
8	Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	52	1
9	Espacios laborales libres de violencia y discriminación	273	6
10	Igualdad entre mujeres y hombres	195	4
11	Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	53	1
12	Prevención de la violencia de género	187	4

Núm.	Nombre del curso	Personas	Grupos
		1,465	31

Calendario de implementación del PCIGyND

Los cursos se desarrollaron entre el 21 de agosto al 28 de septiembre de 2023, en dos horarios de 09:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas. En la **Tabla 5** se presentan las fechas y horarios de implementación del PCIGyND 2023, por temática y cantidad de grupos abiertos.

Tabla 5. Calendario de implementación del PCIGyND 2023

Núm.	Nombre del curso	Grupo	Horarios	
1	Espacios laborales libres de violencia y discriminación	1	lunes 21 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 23 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		2	martes 22 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 24 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		3	lunes 21 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	miércoles 23 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
		4	martes 22 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 24 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		5	lunes 21 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 23 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		6	martes 22 de agosto de 2023	jueves 24 de agosto de 2023

Núm.	Nombre del curso	Grupo	Horarios	
			de 14:00 a 18:00 horas.	de 14:00 a 18:00 horas.
2	Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	7	lunes 28 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 30 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		8	martes 29 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 31 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		9	lunes 28 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	miércoles 30 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
3	Derechos político-electorales de las mujeres	10	martes 29 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 31 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		11	lunes 28 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 30 de agosto de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		12	martes 29 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	jueves 31 de agosto de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
4	Prevención de la violencia de género	13	lunes 4 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 6 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		14	martes 5 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 7 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		15	lunes 4 de septiembre de	miércoles 6 de septiembre de

Núm.	Nombre del curso	Grupo	Horarios	
			2023 de 14:00 a 18:00 horas.	2023 de 14:00 a 18:00 horas.
		16	martes 5 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	jueves 7 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
5	Igualdad entre mujeres y hombres	17	lunes 4 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 6 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		18	martes 5 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 7 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		19	lunes 11 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 13 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		20	martes 12 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 14 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
6	Comunicación incluyente y sin sexismo	21	lunes 11 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 13 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		22	martes 12 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 14 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		23	lunes 11 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	miércoles 13 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
		24	martes 12 de septiembre de	jueves 14 de septiembre de

Núm.	Nombre del curso	Grupo	Horarios	
			2023 de 14:00 a 18:00 horas.	2023 de 14:00 a 18:00 horas.
7	Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado	25	lunes 18 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 20 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
		26	martes 19 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 21 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
8	Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	27	lunes 18 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	miércoles 20 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
9	Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	28	martes 19 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.	jueves 21 de septiembre de 2023 de 10:00 a 14:00 horas.
10	Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	29	lunes 18 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	miércoles 20 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
11	Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación	30	martes 19 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	jueves 21 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.
12	Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	31	martes 26 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.	jueves 28 de septiembre de 2023 de 14:00 a 18:00 horas.

Proceso de selección de proveedores

La UTIGyND envió por correo electrónico una invitación pública a participar en un proceso de selección entre el 21 y 26 de julio de 2023, a asociaciones de la sociedad civil y personas expertas a impartir cursos en modalidad síncrona en materia de igualdad de género y no discriminación a personal del INE de agosto a septiembre de 2023; para lo cual, debían enviar cuatro archivos:

1. Cotización o propuesta económica de los cursos a impartir.
2. Propuesta técnica del curso.
3. Documentación probatoria de la experiencia de la asociación civil o persona experta capacitando en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos.
4. Curriculum vitae de todo el personal docente, técnico y operativo que implementaran los cursos.

Se recibieron 86 propuestas técnico-económicas para atender las 12 temáticas, resultado seleccionadas las proveedurías señaladas en la **Tabla 6**, muestra la temática y cantidad de grupos que correspondió a cada proveedor.

Tabla 6: Proveedurías y cantidad de grupos por curso del PCIGyND 2023

Núm.	Nombre del curso	Proveedurías	Grupos
1	Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	Centro de Análisis, Formación e Iniciativa Social A.C.	1
2	Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	Impulso Trans A.C.	1
3	Comunicación incluyente y sin sexismo	Mtra. Sylvia Solís López	4

4	Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado	Asociación Nacional para el Impulso a la Igualdad Sustantiva y la Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, A.C.	2
5	Derechos político-electorales de las mujeres	Mujeres en Frecuencia A.C.	3
6	Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	Dr. Gerardo Mejía Núñez	3
7	Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación	Mujeres en Frecuencia A.C.	1
8	Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	Centro de Análisis, Formación e Iniciativa Social A.C.	1
9	Espacios laborales libres de violencia y discriminación	Centro de Análisis, Formación e Iniciativa Social A.C.	6
10	Igualdad entre mujeres y hombres	Acciones para la Igualdad, S.C.	4
11	Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Mujer Ideas Desarrollo e Investigación S.C.	1
12	Prevención de la violencia de género	Licenciada Fanny Anzures Cuevas	4

Recursos y estrategias didácticas

Los recursos y estrategias didácticas que la UTIGyND demandó a los proveedores en la capacitación fueron:

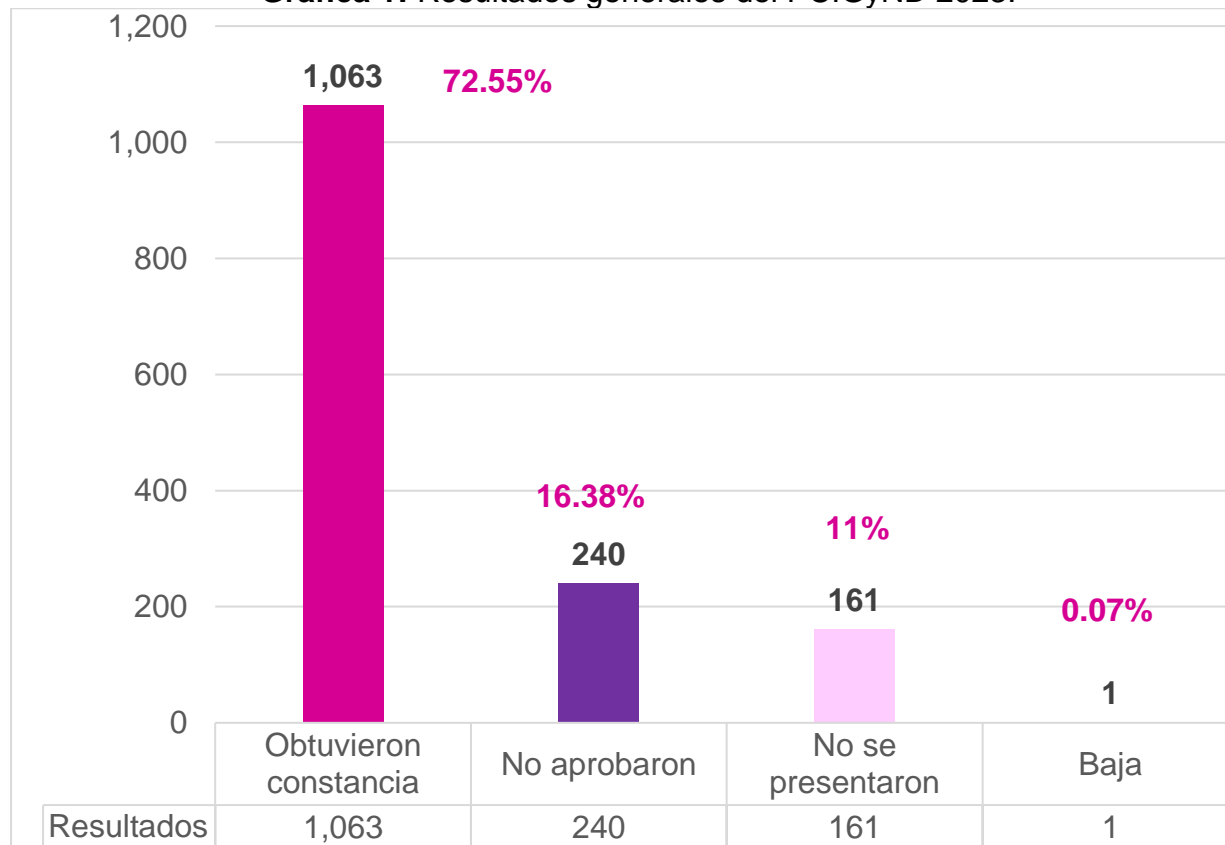
- Al iniciar presentar un encuadre y objetivo general del curso, así como los objetivos específicos para cada sesión.

- Establecer desde el inicio y recordar en cada sesión cuáles son los criterios para obtener constancia de capacitación.
- Considerar una introducción general de la temática del curso, de forma clara, sencilla y dinámica.
- Considerar la disciplina de la andragogía, en función de que se trata de personas adultas, que son funcionariado público y se encuentran tomando el curso en horarios laborales.
- Emplear durante y después de las sesiones del curso, herramientas de aprendizaje en línea: videos educativos, simuladores, juegos interactivos, infografías, presentaciones multimedia, foros de discusión, etc.
- Promover el uso constante del chat en vivo.
- Apoyar en cuestiones técnicas al personal del INE mediante un grupo de WhatsApp.
- Compartir una guía de estudio del contenido temático del curso.
- Compartir la o las presentaciones de diapositivas utilizadas en cada sesión.
- Ofrecer un sitio web o repositorio en línea, en que el personal del INE encuentre todos los materiales e información relativa al curso.
- Generar un registro de asistencia en línea.
- Generar un instrumento de evaluación del curso en línea.

III. Resultados del PCIGyND 2023

Los **resultados generales del PCIGyND 2023**, considerando que la población objetivo a capacitar fue de 1,465 personas (661 mujeres y 804 hombres): se entregaron 1,063 constancias de capacitación, 240 no aprobaron el curso, 161 no se presentaron, 1 una persona se dio de baja. Se concluye que **se logró capacitar al 72.55% de la población objetivo (Gráfica 1)**.

Gráfica 1: Resultados generales del PCIGyND 2023.



Revisando los resultados por temáticas (**Tabla 7**), las que más reprobaron la mayoría del personal, son “Espacios laborales libres de violencia y discriminación” (de 10 reprobaron 5) y “Comunicación incluyente y sin sexismo” (de 10 personas inscritas reprobaron 6).

Tabla 7: Resultados generales del PCIGyND 2023

Nombre del curso	Personas inscritas	Obtuvo constancia	No presento	No aprobó	Baja	%
Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	47	35	7	5	0	74.5%
Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	39	29	7	3	0	74.4%
Comunicación incluyente y sin sexismo	200	125	18	57	0	62.5%
Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado0	99	92	6	1	0	92.3%
Derechos político-electorales de las mujeres	134	113	18	3	0	84.3%
Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	141	119	17	5	0	84.4%
Diseño de campañas de difusión y	45	38	7	0	0	84.4%

Nombre del curso	Personas inscritas	Obtuvo constancia	No presento	No aprobó	Baja	%
divulgación con perspectiva de género y no discriminación						
Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	52	35	11	6	0	67.3%
Espacios laborales libres de violencia y discriminación	273	148	27	98	0	54.2%
Igualdad entre mujeres y hombres	195	141	18	36	0	72.3%
Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	53	37	6	10	0	70%
Prevención de la violencia de género	187	151	19	16	1	81%
Resultados	1,465	1063	161	240	1	72.5%

En la **Tabla 8**, se comparten los vínculos a reportes integrales de cada temática, considerando la totalidad de los grupos; cada reporte contiene los siguientes apartados: 1) Introducción (presentación del proveedor), 2) Descripción del curso (objetivos,

contenido temático, criterios de evaluación, calendario, sitio web o repositorios de materiales en línea, bibliográfica básica), 3) Modelo pedagógico y metodologías de enseñanza-aprendizaje (descripción de los recursos y estrategias didácticas a utilizar), 4) Equipo docente y técnico (semblanzas), 5) Resultados de la capacitación, 6) Resultados de la evaluación al curso y docentes, 7) Recomendaciones y 8) datos de contacto.

Tabla 8: Reportes Integrales de los Cursos por Temática

Núm.	Nombre del curso	Enlace al Reporte
1	Atención ciudadana en módulos a personas en situación de discriminación por género y discapacidad	01 REPORTE INTEGRAL MAC Discapacidad 2023.pdf
2	Atención ciudadana en módulos a poblaciones trans y no binarias	02 REPORTE INTEGRAL MAC Trans_NB_2023.pdf
3	Comunicación incluyente y sin sexismo	03 REPORTE INTEGRAL CISS 2023.pdf
4	Corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado	04 REPORTE INTEGRAL Corresponsabilidad 2023.pdf
5	Derechos político-electorales de las mujeres	05 REPORTE INTEGRAL DPEM 2023.pdf
6	Derechos político-electorales de los grupos en situación de discriminación	06 REPORTE INTEGRAL DPEGSD 2023.pdf
7	Diseño de campañas de difusión y divulgación con perspectiva de género y no discriminación	07 REPORTE INTEGRAL DISEÑO campañas 2023.pdf
8	Diseño e implementación de acciones afirmativas para promover la participación política de grupos en situación de discriminación	08 REPORTE INTEGRAL AA 2023.pdf
9	Espacios laborales libres de violencia y discriminación	09 REPORTE INTEGRAL ESPACIOS 2023.pdf

Núm.	Nombre del curso	Enlace al Reporte
10	Igualdad entre mujeres y hombres	10 REPORTE INTEGRAL Igualdad MyH 2023.pdf
11	Planeación y Programación de actividades con presupuesto del Anexo 13: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	11 REPORTE INTEGRAL ANEXO 13 2023.pdf
12	Prevención de la violencia de género	12 REPORTE INTEGRAL PVG 2023.pdf

IV. Recomendaciones generales

Se presentan a continuación las principales recomendaciones que las provedurías realizaron al PCIGyND 2023:

- Promover **información institucional para el personal dentro de los cursos**, como el protocolo del INE para la atención de las personas trans y no binaries.
- **Utilizar el mecanismo “Entérate”** para hacer difusión de los acuerdos y actualizaciones en temas de abordaje a personas trans.
- Generar las condiciones para **un tiempo exclusivo dedicado a la capacitación dentro del horario laboral** y el personal se dedique al curso, puedan concentrarse y no interfiera en el aprendizaje.
- Considerar la posibilidad de **conformar grupos con un menor número de personas**. Esto favorecería que las personas asistentes se involucren de manera más participativa en los espacios de reflexión y en ciertas actividades colaborativas propuestas en la metodología del curso.
- La atención de buena parte de las personas asistentes disminuyó en el transcurso de las segundas sesiones debido al tiempo dedicado cada una (4 horas), por lo que se sugiere **aumentar las sesiones de los cursos de capacitación** y a la par **reducir las horas dedicadas por sesión**.

- **Que se aborden temas específicos** como: la perspectiva de igualdad de género; identificación, aprobación y modificación de proyectos; medición de brechas de género en puestos y remuneración de la institución; aplicación de enfoques transversales en el gasto de las unidades responsables; herramientas para la elaboración de indicadores de evaluación; sensibilización de las direcciones ejecutivas sobre el tema de paridad y la participación efectiva de las mujeres; técnicas de autocuidado; identificación y prevención de violencia de género; comunicación afectiva y efectiva; manejo de conflictos; organización y aprovechamiento de los tiempos libres; pausas activas y pasivas en el trabajo y en el hogar.
- Verificar **que todas las personas participantes cuenten con dispositivos y con conexiones a Internet adecuadas** para poder participar debidamente en las actividades propuestas en el curso.
- **Avanzar hacia programas de formación, certificación o profesionalización.**
- Mejorar los mecanismos para que las personas participantes atiendan al pie de la letra las indicaciones de la institución y del equipo facilitador con relación a las normas establecidas para **la contestación de encuestas y evaluaciones**. Algunas personas sugieren introducir ciertos cambios en el mecanismo de evaluación, entre los cuales destacan la propuesta de poder realizar dos intentos y promediar las calificaciones, de contar con mayor tiempo para poder contestarlas y de asegurar que todas las preguntas de estas hayan sido abordadas de forma directa en el temario.
- **Dirigir cursos específicos a personal de mando y toma de decisiones** como “Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación” y “Prevención de la

Violencia de Género”. Es importante visibilizar la discriminación dentro del INE; así como actitudes constructivas: No hablar de los cuerpos ajenos; Igualdad para todas las personas; Fomentar un trato respetuoso para con todos; Valorar las habilidades de las personas, no fundamentarse en apariencias; Empatía, ponerse en el lugar del otro; Respeto a las diferencias; Adiós a los prejuicios; y No culpabilizar.

- **Considerar la aplicación continúa de ejercicios de autoexploración y autoanálisis** si lo que se busca es el replanteamiento de estructuras culturales arraigadas, así como llevar a la práctica lo planteado con base a sus necesidades y posibilidades a partir del contexto de vida que estén experimentando.
- **Permitir las solicitudes de cambio de grupo siempre y cuando las razones sean imprevistos personales o familiares, incapacidades médicas o imposibilidad de conciliar la capacitación con los compromisos laborales;** en tales casos es justo y comprensible que se les permita cambiar de grupo para adaptarse a sus circunstancias individuales. Por otro lado, considerar las solicitudes de cambio de grupo simplemente porque una participante no ha alcanzado el número de reactivos necesarios para aprobar puede ser problemático. Esto podría fomentar una actitud de bajo compromiso por parte de los participantes, ya que podrían optar por cambiar de grupo en lugar de enfocarse en mejorar sus resultados en la capacitación.
- **Integrar grupos homogéneos que trabajen en áreas similares,** con el objetivo de que en un primer nivel cuenten con conocimientos análogos y compartan objetivos laborales comunes, para que en un siguiente estándar contribuyan con sus saberes, en la planeación anual con perspectiva de género y no discriminación desde sus especialidades.

V. Retos del PCIGyND

El equipo de la UTIGyND que implementó el PCIGyND 2023, considera relevantes las siguientes acciones para atender diversos retos:

- Consolidar **una base de datos o tablero de seguimiento institucional sobre la capacitación que en la materia ofrecen las diversas áreas del INE**, misma que serviría para diseñar, dar seguimiento y proponer mejoras a determinadas acciones o proyectos que las diversas áreas del INE implementan y que requieren previamente una capacitación en la materia, por ejemplo, la identificación de personas que trabajan en las áreas de comunicación y difusión al interior de las diferentes Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas del INE y que contribuyen con diversos materiales informativos que están dirigidos al personal, a fin de promover cursos de capacitación generen cambios sustantivos. La base de datos es entonces un insumo que permitiría identificar las áreas y puestos estratégicos para capacitarles en la materia, y que, por sus funciones, son clave para la transversalidad de los principios de igualdad de género y no discriminación, como la presupuestación mediante Anexo 13, la generación de estadísticas e indicadores, las áreas de evaluación y seguimiento, la administración y contratación de recursos humanos, etc.
- **Reforzar los registros de asistencia desglosados por sexo, identidad de género y grupos en situación de discriminación**, ampliar la forma de incluir la recopilación de datos y análisis de género y no discriminación en el desarrollo de políticas internas.

- **Generar espacios más allá de la capacitación para formalizar el intercambio de experiencias y de información**, así como de modelos de mejores prácticas por las áreas laborales de las personas participantes.
- El INE ha detonado procesos importantes para la formación en materia de perspectiva de igualdad de género y no discriminación, y se constata en las intervenciones de la mayoría del personal, sin embargo, **sigue siendo un reto avanzar del conocimiento teórico hacia la práctica**, la aplicación de lo aprendido. Enfatizar a las proveedurías de la capacitación que las sesiones sean prácticas a fin de que les permita ejercitar los conocimientos adquiridos.
- **Mejorar la programación de los cursos**, en períodos en el que se tenga una menor carga de trabajo, evitando fechas en las que se esperen proyectos o eventos importantes.
- **Acordar con los mandos superiores** al personal que se va a capacitar, que permitan a los participantes tomar un periodo de tiempo determinado para asistir al curso.
- **Comunicar mediante diversos mensajes institucionales las fechas y horarios de las capacitaciones**, esto además de los avisos que con antelación suficientes se envía a las personas participantes, para que puedan gestionar su tiempo y compromisos laborales. Se podría establecer un sistema de apoyo y acompañamiento para los participantes que tengan dificultades para conciliar el curso con su trabajo.
- **Diseñar cursos que cubran necesidades específicas de capacitación en formatos diversos según el nivel de mando**, no basta con los cursos, sino que se

requiere que la UTIGyND coadyuve a las áreas para fortalecer un plan estratégico entre la capacitación y los diversos tipos de eventos que realiza.

- **Impartir a mandos directivos y de toma de decisiones** los cursos de “Espacios Laborales Libres de Violencia y Discriminación” y “Prevención de la Violencia de Género”.

VI. Fuentes de información

Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw Hill.

INMUJERES, 2021. Lineamientos para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencia contra las mujeres.

SFP, 2018. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543559/416514855_Manual_RH_SPC_versi_n_compilada_051218_scc_final_validada_1_.pdf

VII. Anexos

Anexo 1: Informes del PCIGyND 2021 y 2023.

Nombre de documento	Enlace al documento
Informe de Resultados del Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2021	Informe_PCIGyND_2021.pdf
Informe de Resultados del Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2022	Informe_PCIGyND_2022.pdf

Anexo 2: Lineamientos para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencia contra las mujeres.

El Instituto Nacional de las Mujeres elaboró en el 2021 un documento titulado [“Lineamientos para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencia contra las mujeres”](#) (INMUJERES, 2021); y se recomienda a las instituciones públicas atender los siguientes lineamientos:

- 1) **Incluir cursos de capacitación en la materia en los Programas Anuales de Capacitación.** En este lineamiento se destaca que, en el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Función Pública, se señala explícitamente que los temas “igualdad de género” y “derechos humanos” deben ser parte del temario de los programas formativos. Entre las acciones específicas se indica lo siguiente:
 - a. **Incluir el curso en línea Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres realizado por INMUJERES como un curso obligatorio** para el personal de las entidades y dependencias públicas ya que su propósito es inducir al personal del servicio público en el conocimiento y comprensión de las obligaciones normativas y de política para la igualdad entre mujeres y hombres. Se sugiere que en toda la APF se establezcan metas de cobertura sexenal entre el 70 y 100% del total del personal de cada institución.
 - b. Complementar el curso Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres con **otras actividades educativas (cursos o talleres) de inducción a la institución** a fin de hacer comprensible para su personal, las obligaciones,

compromisos y acciones de su sector en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres; los programas o servicios que ofrece la institución a mujeres o corresponden a la perspectiva de género; las disposiciones relacionadas con el Código de Conducta, el Código Ético de la Función Pública, el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Reparación del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL)⁴.

- c. Identificar las áreas y puestos estratégicos para capacitarles en la materia, a fin de desarrollar una masa crítica de servidoras y servidores públicos que, por sus funciones, son clave para la transversalidad del principio de igualdad de género en distintos procesos de diseño, implementación o evaluación de políticas. Entre estos puestos y/o áreas destacan: las áreas de planeación, de comunicación, las personas responsables de informes, estadísticas e indicadores, el personal de las áreas de recursos humanos; personal responsable de programas o que presta servicios directos a la población.
- d. **Diseñar acciones específicas de capacitación en formatos flexibles para el caso de mandos altos** (direcciones generales, coordinaciones adjuntas, oficialías mayores, subsecretarías y secretarías) tales como las

⁴ Cabe la posibilidad de que en los cursos de inducción a la institución también se consideren otros documentos como el Manual para el Uso de un Lenguaje Ciudadano e Incluyente para el Instituto Nacional Electoral, el Protocolo para Garantizar el Derecho a la No Discriminación por Identidad y Expresión de Género de las Personas que Laboran en el Instituto Nacional Electoral.

discusiones, seminarios especializados, coloquios, debates guiados, mesas de trabajo o desayunos con personas expertas, centradas en temas de conocimiento normativo, seguimiento presupuestal o discusiones teórico-políticas sobre aspectos relevantes de las intersecciones de la perspectiva de género con el objeto de programas o servicios de su institución los cuáles tendrían que ser direccionados a los propósitos de la igualdad señalados en el PROIGUALDAD 2020-2024.

- e. En cuanto a las discusiones teórico-políticas, tomar como eje y contenido de la capacitación en la materia, los debates parlamentarios, los acuerdos internacionales, etc., para discutir los aspectos presentes en la agenda pública que recogen los planteamientos de la ciudadanía y específicamente de las organizaciones feministas, en su multiplicidad y complejidad.
- 2) Incluir en la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), criterios y variables para captar las necesidades formativas del personal en la materia. Es importante destacar que todas las acciones de capacitación que se programen deben tener como origen un diagnóstico o DNC. Al respecto se recupera la tabla de fuentes para realizar el DNC que se establece en el *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera* (SFP, 2018:23-24).
 - 3) Promover competencias y capacidades profesionales para certificar al personal del servicio público en funciones claves en la materia. Si la institución está interesada en

certificar alguna función laboral que mejore el desarrollo de alguna acción sustantiva para la igualdad de género, la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres, o identifica una función laboral susceptible de estandarización y requiere el apoyo metodológico de INMUJERES, se sugiere presentar una solicitud de colaboración al Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género, a fin de consolidar un proyecto de capacitación en la materia que impulsará el INMUJERES.

Anexo 3: Test de Igualdad de Género y No Discriminación

Objetivo

El presente ejercicio busca conocer cuáles son tus necesidades de capacitación en materia de igualdad y no discriminación. El puntaje establecido no es para ofrecerte calificación alguna ni tendrá impacto en los registros de capacitación. La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) solicita tu apoyo para responder el Test Igualdad de Género y No Discriminación a fin de mejorar la capacitación que se te ofrece en temas como: lenguaje incluyente, violencia de género, espacios laborales libres de violencia y discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, así como de los derechos políticos de las mujeres y grupos en situación de discriminación. La información individual no se divulgará, sólo será utilizada para fines estadísticos generales que aporten elementos para el diseño de un plan de capacitación institucional en los temas referidos.

Instrucciones

Te invitamos a responder las siguientes preguntas seleccionando la opción que consideres la correcta. El tiempo promedio para responder el Test es de 15 a 20 minutos, si por alguna razón se cierra o debes cerrar el Test, podrás reiniciarlo donde se quedó.

Lenguaje incluyente (7 puntos)

1. El lenguaje es incluyente en sí mismo. No es necesario desdoblado al utilizar “todos y todas”, “compañeras y compañeros”, etc. Además, también es innecesario utilizar el lenguaje incluyente en los documentos jurídicos porque duplicará el texto y lo hará menos entendible.

- a. Falso.
 - b. Verdadero.

2. Expresarnos con términos neutros o hacer evidente el masculino y femenino evita las generalizaciones, busca erradicar los estereotipos y lucha contra los roles de género tradicionales que refuerzan la idea de desigualdad al subordinar al género masculino todo lo que sea distinto a él.
 - a. Falso.
 - b. Verdadero.

3. La Suprema Corte de Justicia de la Nación debatió un proyecto de sentencia a favor de adoptar un lenguaje inclusivo en las leyes, como una forma de apoyar la equidad de género. ¿Cuál de los siguientes argumentos debes atender al realizar documentos normativos en el INE?
 - a. La construcción gramatical de una ley en términos únicamente masculinos no significa que se aplique solamente a los hombres. Utilizar palabras como “poblanas”, “oaxaqueñas”, “veracruzanas”, etc., no contribuyen al derecho a la igualdad, es un aspecto formal y no sustantivo, por lo tanto, no es necesario utilizar el lenguaje incluyente.
 - b. Es inconstitucional reformar las leyes para aplicar el lenguaje incluyente, ya que existe una obligación para que todas las leyes sean redactadas en términos binarios, puesto que engloban por igual a hombres y mujeres, por lo tanto, en documentos normativos no se debe utilizar bajo ninguna circunstancia lenguaje incluyente.

- c. Visibilizar a las mujeres mediante la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las normas ya es parte del derecho de la ciudadanía a ser votada. El debate del lenguaje incluyente en las leyes no es de forma, sino sustantivo, ya que el lenguaje crea realidad y fortalece o modifica los estereotipos.
4. ¿Cuál de los siguientes enunciados evidencia el uso del lenguaje no verbal sexista?
- Al hablar utilizar y abusar de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.
 - Mostrar imágenes con división del trabajo entre hombres y mujeres: a ellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
 - Realizar spots en los que se sigue un protocolo de atención a personas trans respetando su derecho a la identidad.
5. ¿Cuál de los siguientes enunciados es un ejemplo de lenguaje gestual sexista?
- Realizar spots con lenguaje de señas para que las personas sordas puedan informarse sobre los acuerdos y discusiones del Consejo General del INE.
 - Mostrar imágenes en las que el modelo físico de las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.

- c. La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.
6. ¿Cuál párrafo tiene lenguaje incluyente?
- a. Los partidos políticos deben ofrecer a la ciudadanía la información curricular de todas sus candidaturas, así como invitarles a llenar el cuestionario de identidad.
 - b. Las y los ciudadanos deben tener vigente su credencial para poder votar y participar democráticamente en las elecciones, pero antes los votantes deben conocer a sus candidatos.
 - c. Los hombres son mejores al hacer política, pero esto es así porque las mujeres enfrentan muchos retos culturales y violencia política en razón de género, por eso se debe trabajar desde la primaria en una nueva cultura política con todos los niños.

Violencia género (10 puntos)

7. ¿Se debe considerar como violencia de género la discriminación hacia las personas de la diversidad sexual?
- a. Es violencia de género, incluye a las personas de la diversidad sexual y mujeres, pero no a los hombres ni niños.
 - b. No es violencia de género, está se refiere sólo a la que se realiza contra las mujeres.

- c. Es violencia de género, y se puede ejercer en contra de cualquier persona, si quienes las rodean no respetan su expresión de género.
- 8. Es un ejemplo de violencia simbólica en razón de género contra las mujeres:
 - a. Durante la veda electoral en la casa de la candidata a la presidencia municipal dibujaron símbolos violentos y escribieron el siguiente mensaje: “Te doy dos horas para que renuncies a la candidatura, el que te avisa ya pronto lo conocerás”.
 - b. La televisora realizó una entrevista a la candidata a la gobernatura, destacando especialmente su papel de ama de casa, el cuidado que hace de sus hijas e hijos y sus habilidades para cocinar platillos tradicionales del estado.
 - c. El partido político decidió no ejercer el presupuesto destinado para el liderazgo político de las mujeres como lo marca la Ley General de Partidos Políticos, argumentando que las injustas sanciones de las autoridades electorales le han reducido su presupuesto total; las militantes por su parte consideran que esa decisión administrativa violenta sus derechos políticos.
- 9. ¿Cuál es el objeto de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?
 - a. Establecer los lineamientos de los programas de transferencias monetarias para que las mujeres prevengan, se atienden,

busquen sanciones y erradiquen la violencia que se comete contra ellas.

- b. Regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- c. Establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

10. La violencia de género que ocurre en el ámbito familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional y feminicida son:

- a. Modalidades de violencia de género.
- b. Tipos de violencia de género.
- c. Niveles de violencia de género.

11. La violencia de género física, psicológica, económica, sexual y patrimonial son:

- a. Modalidades de violencia de género.
- b. Tipos de violencia de género.
- c. Niveles de violencia de género.

12. ¿En cuál de los siguientes spots televisivos hay violencia política en razón de género contra la candidata?

- a. El spot presenta diversos problemas públicos que la candidata a la gubernatura no resolvió como presidenta municipal, además de videos cuando fue candidata a la presidencia municipal en que ella prometía resolverlos; el video expone críticas a su gestión

- con estadísticas e imágenes de hechos violentos ocurridos el municipio.
- b. El spot presenta a una actriz que representa a la candidata a la gubernatura, misma que se ve en un espejo al que le pregunta: “espejito, espejito, ¿quién será la gobernadora?”. En el espejo aparece el rostro del esposo de la candidata, y afirma que será él, lo que molesta; y vuelve a preguntar, momento en que el espejo cambia la respuesta y le dice que “ambos”.
 - c. En el spot sale el candidato diciendo enérgicamente que: “Los de la vieja política van a decir de todo contra mí porque tienen miedo: porque saben que soy el único que está preparado, el único incorruptible. No voy a parar hasta enterrar a la vieja política. ¿Le entran?”; además menciona los nombres de políticos, de la candidata con la que compite y la de su esposo, a quienes califica como la “vieja política”.

Espacios laborales libres de violencia y discriminación (12 puntos)

13. Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- a. Aporofobia.
 - b. Discriminación.
 - c. Racismo.

14. Un ejemplo de violencia laboral es cuando:

- a. Un jefe establece tiempos y modos de entrega de un trabajo escrito, y que en la retroalimentación pide replantear la totalidad de este, que implicó muchos días de trabajo.
- b. A un compañero de trabajo no le gusta mi forma de pensar sobre la aplicación del Protocolo de personas con alguna discapacidad durante el proceso electoral.
- c. Una jefa me asigna más carga de trabajo que a mis compañeras, esto me exige más tiempo en la redacción de textos y me excluye de las juntas de trabajo en que participaba para tomar decisiones.

15. La diferencia entre hostigamiento laboral y conflicto laboral es:

- a. El hostigamiento laboral es evitable y ocurre de manera reiterada con el fin de afectar los derechos de la persona víctima, mientras que los conflictos laborales son inevitables y no tienen como fin el afectar los derechos de las personas necesariamente.
- b. El hostigamiento laboral es inevitable y ocurre de manera esporádica sin la intención de afectar los derechos de la persona víctima, mientras que los conflictos laborales son evitables y tienen como fin afectar los derechos de las personas.
- c. El hostigamiento laboral es inevitable y ocurre de manera reiterada, no tiene como fin el afectar los derechos de la persona víctima, mientras que los conflictos laborales son inevitables y tienen como fin afectar los derechos de las personas.

16. ¿Qué deben hacer los mandos superiores que tienen habilidades de liderazgo en una institución frente al acoso, conflicto o discriminación laborales?
- Inmediatamente canalizar a las áreas correspondientes la situación y esperar la resolución para tomar las medidas correctivas correspondientes.
 - Realizar medidas preventivas, atender las situaciones conforme los protocolos o lineamientos institucionales e implementar las medidas correctivas correspondientes.
 - Esperar a que las personas solucionen sus conflictos porque generalmente son situaciones personales, en caso de no solución, canalizar el problema a las áreas correspondientes y esperar la resolución del conflicto.
17. ¿En qué Ley se establece que constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género?
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
 - Ley Federal del Trabajo.
18. La diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual es:
- El hostigamiento sexual ocurre cuando las jefas o jefes tienen una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo

- hacia las personas de su mismo nivel de mando, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada; mientras que el acoso sexual ocurre entre las personas que no son del mismo nivel jerárquico.
- b. El hostigamiento sexual ocurre cuando las jefas o jefes tienen una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo hacia las personas que están bajo su mando, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada; mientras que el acoso sexual ocurre cuando las personas mantienen el mismo nivel jerárquico.
 - c. El acoso sexual ocurre cuando las jefas o jefes tienen una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo hacia las personas que están bajo su mando, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada; mientras que el hostigamiento sexual ocurre cuando las personas mantienen el mismo nivel jerárquico.

Igualdad entre mujeres y hombres (14 puntos)

19. Desde nuestro sistema jurídico, ¿qué es la igualdad entre mujeres y hombres?
- a. Es una realidad, todas y todos somos iguales en los hechos.
 - b. Es un derecho humano, que el estado debe garantizar.
 - c. Es una teoría, para criticar la visión heteropatriarcal.
20. ¿Cuál es el objeto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres?

- a. Establecer cuotas de género y algunas otras disposiciones paritarias.
 - b. Regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
 - c. Establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
21. Las palabras sexo y género suelen ser utilizadas como sinónimos, pero no lo son. Mientras el concepto de género hace referencia a las características biológicas, el sexo tiene que ver con aquellas prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad, y no la naturaleza, le ha asignado de forma distinta a las mujeres y hombres.
- a. Verdadero
 - b. Falso
22. Son las normas, prescripciones y expectativas de comportamientos de lo femenino y masculino, son la forma como nos relacionamos ante el mundo y que nos identifican por lo que se enlaza fuertemente con el concepto de identidad.
- a. Estereotipos de género.
 - b. Roles de género.
 - c. Identidades de género.
23. Son cargas de significados sociales atribuidos a mujeres y hombres, colocándoles como opuestos, lo que genera una impresión de que mujeres y hombres tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados.

- a. Identidades de género.
- b. Estereotipos de género.
- c. Roles de género.

24. Es la adopción de un punto de vista o una perspectiva que refleja la posición privilegiada del hombre, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social. Corresponde a una visión del mundo centrada en el hombre que obvia e invisibiliza el punto de vista de las mujeres, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

- a. Androcentrismo
- b. Patriarcado
- c. Machismo

Derechos políticos electorales de las mujeres y de los grupos en situación de discriminación (17 puntos)

25. Las acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, entre la población en general y grupos en situación de discriminación.

- a. Verdadero
- b. Falso

26. ¿Cuánto es el porcentaje que los partidos políticos nacionales están obligados a destinar del financiamiento público ordinario para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres?

- a. Mínimo 3%.
- b. Máximo 5%.
- c. Entre el 3 y 5%.

27. La paridad de género en México es:

- a. Una cuota del 50% de los cargos para mujeres y hombres.
- b. Una acción afirmativa en favor de las mujeres.
- c. Un principio constitucional.

28. Son acciones de nivelación implementadas por el INE:

- a. El protocolo para que las personas con discapacidad resultan insaculadas y se eliminen barreras físicas que impidan o compliquen su acceso a las casillas electorales, utilizar lengua de señas y lectura braille. Otras acciones como: las traducciones a lenguas originarias de los mensajes de difusión y de los materiales electorales; así como el Protocolo para garantizar el derecho al voto de las personas trans.
- b. Las capacitaciones, campañas de difusión, las políticas públicas contra discriminación para incluir personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero.

Otras acciones como: el Protocolo de inclusión laboral de personas trans en el Instituto.

- c. El concurso público de la DESPEN que fue exclusivo para que las mujeres pudieran tener acceso y ser promovidas como parte del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del INE. Otras acciones como: los criterios aplicables para el registro de candidaturas a diputaciones por ambos principios que presenten los partidos políticos nacionales en favor de personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero.

29. Son acciones de inclusión implementadas por el INE:

- a. El protocolo para que las personas con discapacidad resultan insaculadas y se eliminen barreras físicas que impidan o compliquen su acceso a las casillas electorales, utilizar lengua de señas y lectura braille. Otras acciones como: las traducciones a lenguas originarias de los mensajes de difusión y de los materiales electorales; así como el Protocolo para garantizar el derecho al voto de las personas trans.
- b. Las capacitaciones, campañas de difusión, las políticas públicas contra discriminación para visibilizar los derechos de igualdad de las personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero.

- c. El concurso público de la DESPEN que fue exclusivo para que las mujeres pudieran tener acceso y ser promovidas como parte del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del INE. Otras acciones como: los criterios aplicables para el registro de candidaturas a diputaciones por ambos principios que presenten los partidos políticos nacionales en favor de personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero.

30. Son acciones afirmativas implementadas por el INE:

- a. El protocolo para que las personas con discapacidad resultan insaculadas y se eliminen barreras físicas que impidan o compliquen su acceso a las casillas electorales, utilizar lengua de señas y lectura braille. Otras acciones como: las traducciones a lenguas originarias de los mensajes de difusión y de los materiales electorales; así como el Protocolo para garantizar el derecho al voto de las personas trans.
- b. Las capacitaciones, campañas de difusión, las políticas públicas contra discriminación para incluir personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero. Otras acciones como: el Protocolo de inclusión laboral de personas trans en el Instituto.
- c. El concurso público de la DESPEN que fue exclusivo para que las mujeres pudieran tener acceso y ser promovidas como parte del

Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del INE. Otras acciones como: los criterios aplicables para el registro de candidaturas a diputaciones por ambos principios que presenten los partidos políticos nacionales en favor de personas trans, con discapacidad, indígenas, afroamericanas, de la diversidad sexual y personas mexicanas migrantes o residentes en el extranjero.