

CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE

2024



REPORTE GENERAL DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOIDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL DEL INE CON GRUPOS EN SITUACIÓN HISTÓRICA DE DISCRIMINACIÓN 2024

Introducción

El artículo 70, numeral, 1, incisos c), d) y g) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral (RIINE) establece que son atribuciones de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND): proponer a las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas y órganos desconcentrados, la implementación de políticas, programas y proyectos en materia de paridad de género, igualdad sustantiva, prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género con base en la Política Institucional; brindar apoyo especializado y asesoría a las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas y órganos desconcentrados, en la formulación de sus políticas, programas y proyectos para hacerlos congruentes con la Política Institucional en materia de igualdad y no discriminación, paridad de género e igualdad sustantiva; así como analizar los procesos institucionales y proponer el rediseño de los mismos propiciando que la perspectiva de género, la paridad de género, la no discriminación, el principio de igualdad y el respeto de los derechos humanos.

El Programa Anual de Trabajo de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND) 2024 establece dentro del eje transversal 3 Inclusión, no discriminación y acciones afirmativas, la línea de acción 6 Análisis de los Concursos de Ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) que tiene como actividad: Presentación del Análisis evolutivo y áreas de oportunidad de la Convocatoria de los Concursos de Ingreso



al SPEN, a fin de considerar medidas para impulsar la contratación de personas con discapacidad y, en su caso, de otros grupos en situación de discriminación.

Asimismo, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE) emitió el Acuerdo INE/CG609/2023¹, en cumplimiento a la sentencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) identificada con la clave SUP-RAP-117/2023, cuyo punto de acuerdo Tercero instruye a la Secretaría Ejecutiva para que coordine, con las áreas que así corresponda, las acciones necesarias a efecto de contar con información de las personas trabajadoras de este Instituto hablantes de alguna lengua indígena, variante y centro laboral actual.

El 21 de diciembre de 2023, el organismo certificador BAS INTERNATIONAL CERTIFICATION CO notificó al INE la obtención de la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación para siete inmuebles de oficinas centrales del Instituto. No obstante, como parte de la auditoría de certificación, se incluyeron áreas de oportunidad en diversos rubros de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Entre las observaciones realizadas por el organismo certificador destacan las relacionadas con tener información estadística desagregada sobre las personas con discapacidad, de la diversidad sexual o de cualquier grupo en situación de discriminación que trabajan en el INE.

¹ Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, por el que se da cumplimiento a la sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, dictada en el expediente SUP-RAP-117/2023, mediante la que se ordenó analizar la respuesta a la consulta formulada por el partido político morena, ante el Consejo General del Instituto Electoral de Participación Ciudadana de Chiapas, aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 9 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/156610/CGex202311-09-ap-4.pdf>.



A partir de la auditoría de certificación, se aprobó el *Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* en la sesión del 26 de abril de 2024 por el Grupo de Trabajo que coordina los trabajos de la misma Norma. Este programa tiene el objetivo de establecer las acciones concretas para la implementación de medidas que atiendan las áreas de oportunidad derivadas de la Auditoría de Certificación del INE en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a través de plazos, metas y responsabilidades específicas, y generar insumos para la auditoría de seguimiento programada para finales de 2025. La UTIGyND es el área encargada de llevar a cabo el seguimiento a las acciones establecidas. Entre las actividades contempladas en este programa se incluye un levantamiento de información para conocer la pertenencia de las personas trabajadoras a un grupo en situación histórica de discriminación, así como si es hablante de alguna lengua originaria.

A fin de dar cumplimiento a las actividades mencionadas, la UTIGyND, en colaboración con las Direcciones Ejecutivas del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) y de Administración (DEA), implementó el *Cuestionario de autoidentificación del personal del INE con grupos en situación histórica de discriminación* para conocer la composición del personal del INE y contar con un insumo que contribuya en el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas que promuevan la igualdad, la inclusión y la no discriminación al interior del Instituto.

El *Cuestionario de Autoidentificación* fue difundido por medio de “Entérate” a todo el personal del INE -incluyendo plaza presupuestal, honorarios permanentes y eventuales que laboran en oficinas centrales, órganos desconcentrados y módulos de atención



ciudadana- del 14 al 30 de octubre del 2024². El personal pudo responderlo bajo el principio de la autoidentificación que, de acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, se refiere al derecho de autorreconocimiento de una persona como parte de un grupo o colectivo y determina si esa persona pertenece a una categoría protegida contra la discriminación.³

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico integral de la composición del personal del INE enfocado en identificar y entender las necesidades y condiciones de los grupos en situación histórica de discriminación, con la finalidad de contribuir en el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas que promuevan la igualdad, la inclusión y la no discriminación al interior del Instituto.

² El calendario original preveía la aplicación del 14 al 25 de octubre, sin embargo, el 28 de octubre se recibieron múltiples comunicaciones de personas que no tenían clara la fecha límite para responder o que tuvieron problemas técnicos que impidieron el envío de su respuesta en tiempo. Asimismo, se reforzó la invitación para responder el cuestionario entre el 23 y 25 de octubre, a efecto de alcanzar la mayor representatividad posible, por lo que se amplió el plazo para la respuesta hasta el 30 de octubre.

³ El derecho a la autoidentificación de los pueblos indígenas y tribales está establecido en el artículo 1.2 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo; en el artículo 33.1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; y en el artículo 1.2 de la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Para mayor información ver CONAPRED (2023). Glosario sobre igualdad y no discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México. Link de acceso: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario%20sobre%20igualdad%20y%20no%20discriminacion_FINAL.pdf [fecha de consulta: 7 de junio 2024].



Objetivos específicos

1. Contribuir al cumplimiento de la actividad “Presentación del Análisis evolutivo y áreas de oportunidad de la Convocatoria de los Concursos de Ingreso al SPEN, a fin de considerar medidas para impulsar la contratación de personas con discapacidad y en su caso de otros grupos en situación de discriminación” establecida en el *Programa Anual de Trabajo de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND) 2024* a través de insumos que permitan identificar en qué lugares, puestos y cargos es prioritario contar con mayor diversidad en la integración del personal.
2. Atender la instrucción aprobada por el Consejo General del Instituto en el acuerdo INE/CG609/2023 y tener información sobre las personas trabajadoras de este Instituto hablantes de alguna lengua indígena, variante y centro laboral actual.
3. Dar cumplimiento al *Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, en específico a la Medida de Nivelación 3 respecto al levantamiento de información del personal de la institución con discapacidad y en general conocer la pertenencia de las personas trabajadoras a un grupo en situación histórica de discriminación, así como hablante de alguna lengua originaria.
4. Apoyar a las áreas del Instituto, en particular a la DESPEN y DEA, con información necesaria para el diseño e implementación de medidas de igualdad.



Privacidad

Los datos recabados se consideran sensibles porque pueden dar origen a situaciones de discriminación, por ello se tomaron medidas para garantizar la privacidad y la protección de los datos personales de todo el personal que respondió conforme a lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGPDPSSO). Se generaron Avisos de Privacidad Integral y Simplificado siendo la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación la responsable del tratamiento de los datos.

Las finalidades establecidas en los Avisos de Privacidad son las siguientes:

- Obtener información que pueda indicar en qué lugares, puestos y cargos es prioritario contar con mayor diversidad en la integración del personal con el fin de diseñar y proponer medidas de igualdad⁴ para futuras convocatorias de ingreso al SPEN y a la Rama Administrativa.
- Identificar y entender las necesidades y condiciones del personal que pertenece a grupos en situación histórica de discriminación del INE para diseñar, implementar y evaluar políticas y programas que promuevan la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

⁴ Se entiende por medidas de igualdad aquellas establecidas en el Capítulo IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la Ley (LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 01-04- 2024).



- Generar estadísticas del personal del INE que pertenece a grupos en situación de discriminación para su análisis y elaborar reportes de ocupación con datos abiertos⁵.

Los Avisos de Privacidad pueden ser consultados en los siguientes enlaces:

[Aviso Privacidad Integral UTIGyND Cuestionario Autoidentificacion.pdf](#)

[Aviso Privacidad Simplificado UTIGyND Cuestionario Autoidentificacion.pdf](#)

Para su tratamiento, los datos sensibles fueron sometidos a un procedimiento de disociación. Por lo anterior, no se requirió el consentimiento de las y los titulares ya que se actualizan las excepciones previstas en el artículo 22, fracciones V y IX de la LGPDPSO, toda vez que los datos personales se requieren para ejercer un derecho o cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre la persona titular y el responsable.

Porcentajes de respuesta por rama de adscripción

El cuestionario fue respondido por 14,436 personas, de quienes, **2,060 reportaron ser parte del SPEN y 12,376 de la Rama Administrativa**. Al momento de la aplicación del cuestionario, la DESPEN reportó que 2,473 personas son parte del SPEN mientras

⁵ De acuerdo con el Artículo 3 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, los datos abiertos son definidos como datos digitales de carácter público que son accesibles en línea que pueden ser usados, reutilizados y redistribuidos por cualquier interesado y que tienen las siguientes características: accesibles, integrales, gratuitos, no discriminatorios, oportunos, permanentes, primarios, legibles por máquinas, en formatos abiertos y de libre uso.



que la DEA informó que 20,380 pertenecen a la Rama Administrativa incluyendo plaza presupuestal y honorarios. Con las cifras proporcionadas por DESPEN y DEA se tiene una población **total de 22,853 personas trabajadoras en el INE, al corte del 15 de octubre del 2024, por lo que se recabaron respuestas del 63.17% del personal activo.**

Es relevante señalar que de las 2,060 personas que reportaron ser parte del SPEN, 103 indicaron ser personal de honorarios. Esto podría deberse a que es personal que se encuentra temporalmente ocupado una plaza del SPEN, bajo la modalidad de encargaduría del despacho, o bien, debido a una confusión o error al marcar su tipo de régimen. Las personas que indicaron tener plaza presupuestal y ser parte del SPEN fueron 1,957, de éstas, 15 registros salen de las cifras otorgadas por la misma DESPEN, de acuerdo con su área de adscripción y entidad federativa⁶. Con esto en cuenta, la cifra más confiable de respuesta del Cuestionario correspondiente al SPEN es de 1,942 dejando a la Rama Administrativa con 12,494 respuestas. Con estos datos podemos tener los siguientes porcentajes de respuesta:

⁶ Dos registros de CDMX; uno de Sinaloa; y uno de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales sobraron según las cifras del personal del SPEN otorgadas por la misma DESPEN. Así como registros de personas que indicaron pertenecer a la Coordinación Nacional de Comunicación Social (1); a la Dirección del Secretariado (1); a la Secretaría Ejecutiva (1); a la Unidad Técnica de Servicios de Informática (1); y al Órgano Interno de Control (7) que no se encuentran en la información proporcionada por la DESPEN.

Gráfica 1: Porcentaje de Respuesta del Cuestionario de Autoidentificación



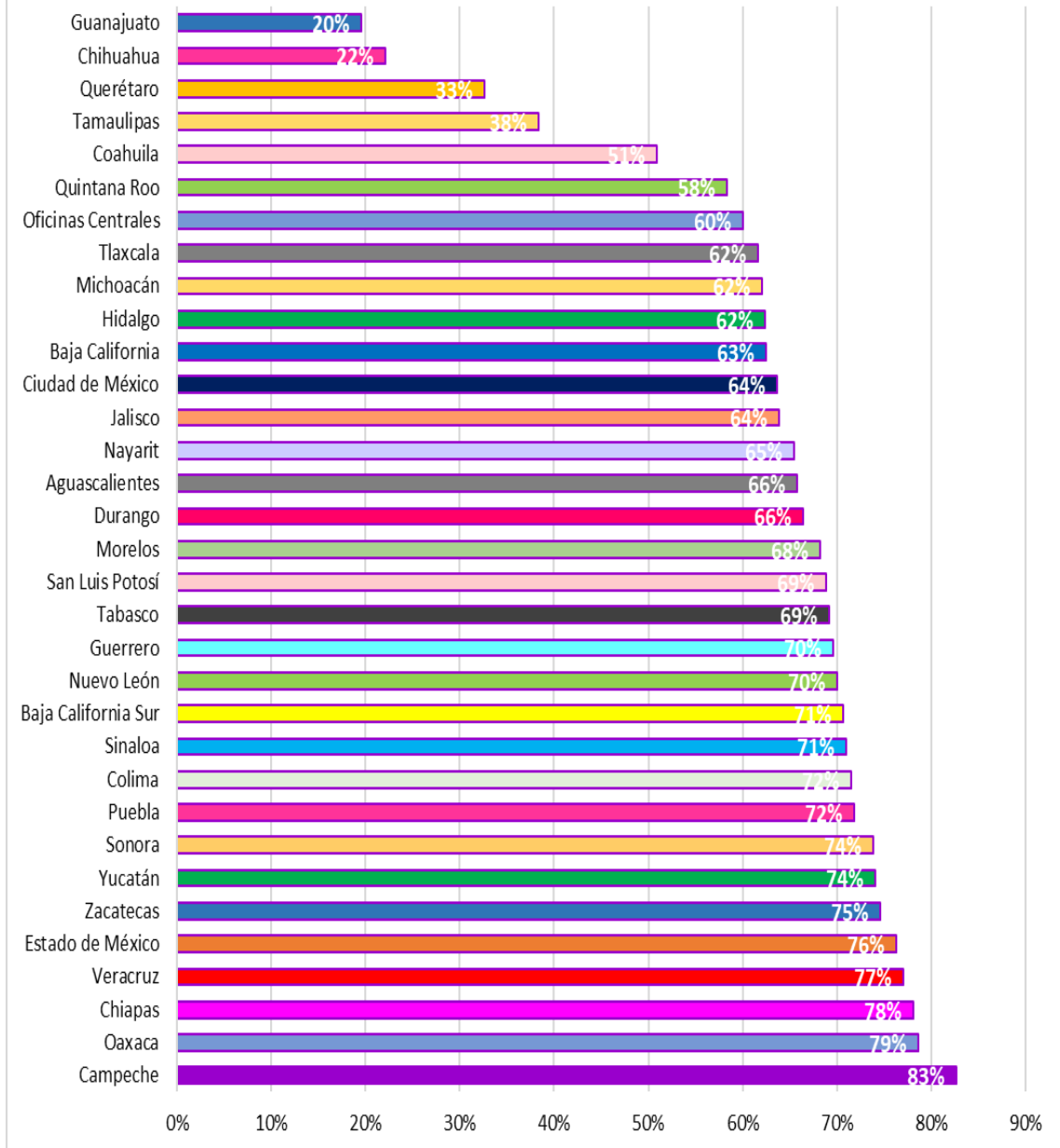
Gráfica 2: Porcentaje de respuesta por entidad federativa



CUESTIONARIO DE AUTOIDENTIFICACIÓN PARA EL PERSONAL DEL INE



Porcentaje de respuesta por Entidad Federativa





Resultados por identidad sexo-genérica, grupo etario y adscripción

A continuación, se presentan los resultados del total de respuestas obtenidas del Cuestionarios de Autoidentificación, con independencia de la adscripción del personal del INE, por lo que los porcentajes y cifras no hacen referencia al total del personal del INE, que se refirió en el apartado anterior.

Las personas que respondieron el cuestionario se dividen en los siguientes grupos de identidad sexo-genérica y edad:

Tabla 1: Respuestas del cuestionario por identidad sexo-genérica

Identidad sexo-genérica	Respuestas	%
Mujer	7,524	52.12
Hombre	6,873	47.61
Intersexual	14	0.10
Persona no binaria	25	0.17
TOTAL	14,436	100.00

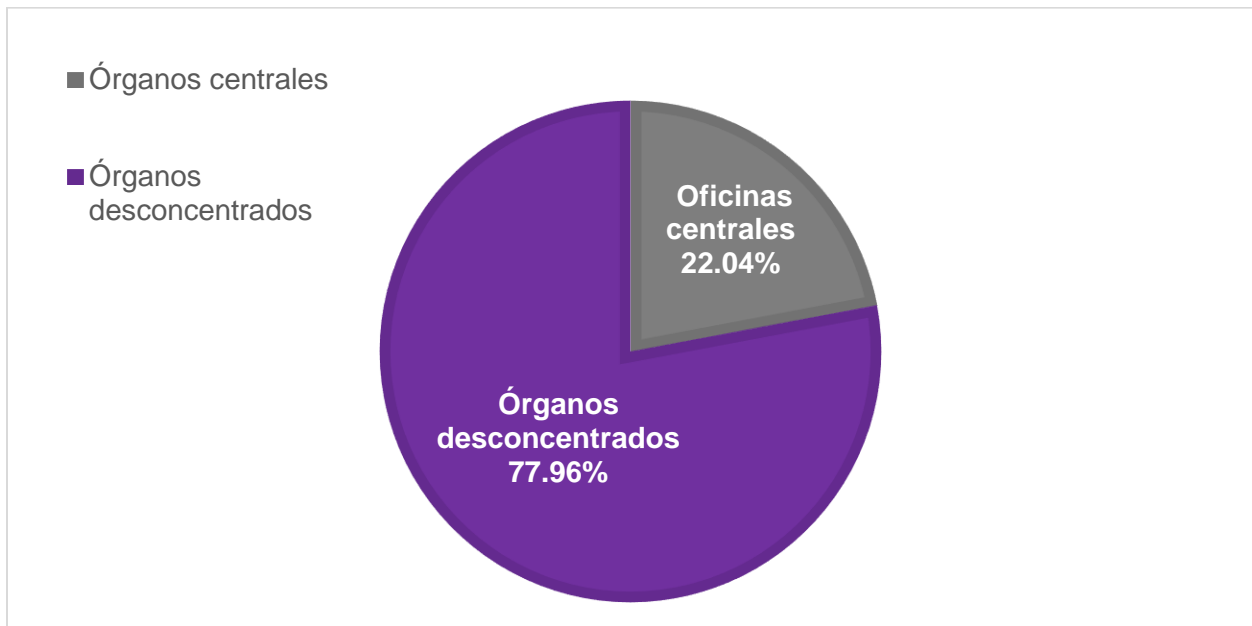
Tabla 2: Respuestas del cuestionario por grupos etarios

Identidad sexo-genérica	Respuestas	%
18 a 29 años	1,261	9.39
30 a 45 años	7,049	52.47
46 a 59 años	5,124	38.14
+ 60 años	1,002	7.46
TOTAL	13,434	100.00

Nota. De las 14,436 respuestas, 1,002 personas no respondieron correctamente el campo edad, por lo que el universo de esta variable son 13,434 respuestas.

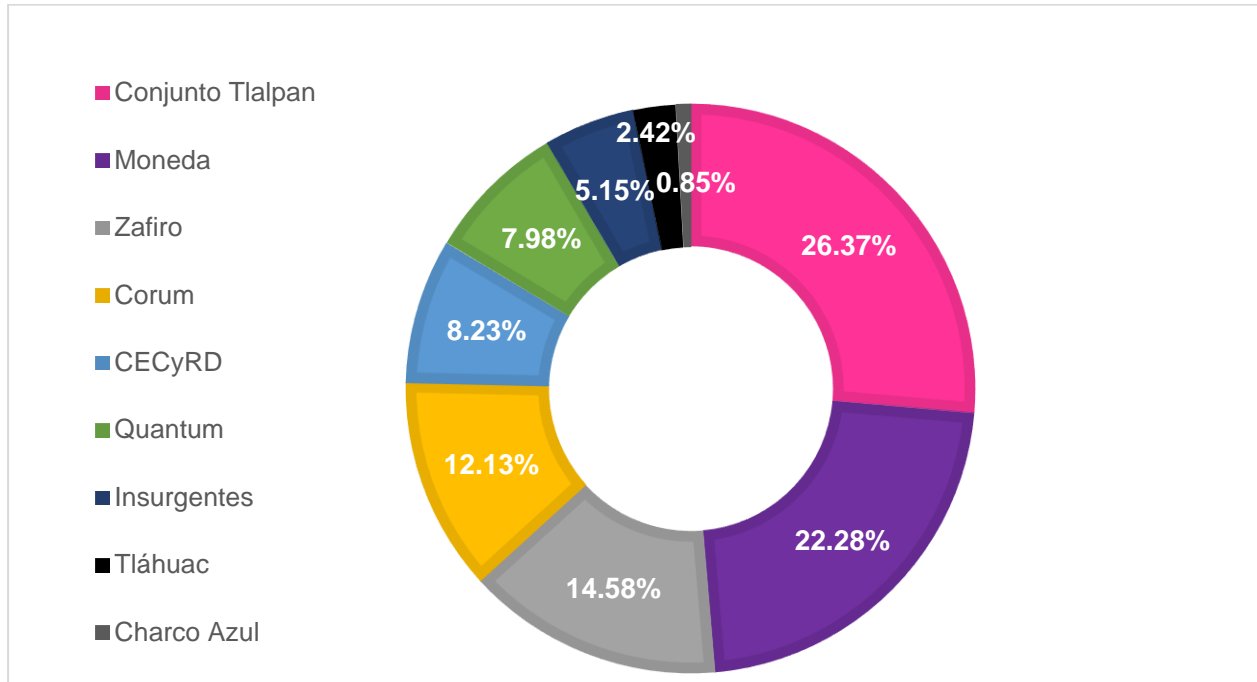
De las 14,436 respuestas recibidas, 11,254 mencionaron ser de órganos desconcentrados y 3,182 de oficinas centrales.

Gráfica 3: Participación por radicación
(Oficinas centrales y órganos desconcentrados)



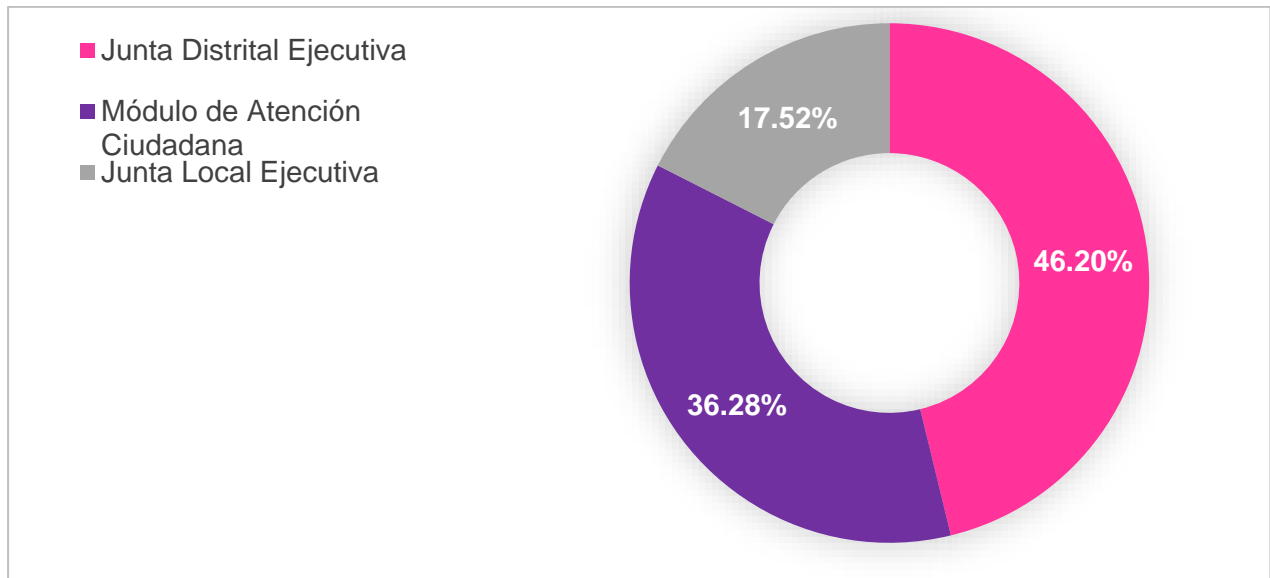
Las 3,182 personas que respondieron tener su centro laboral en las oficinas centrales del INE se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfica 4: Participación por centro de trabajo



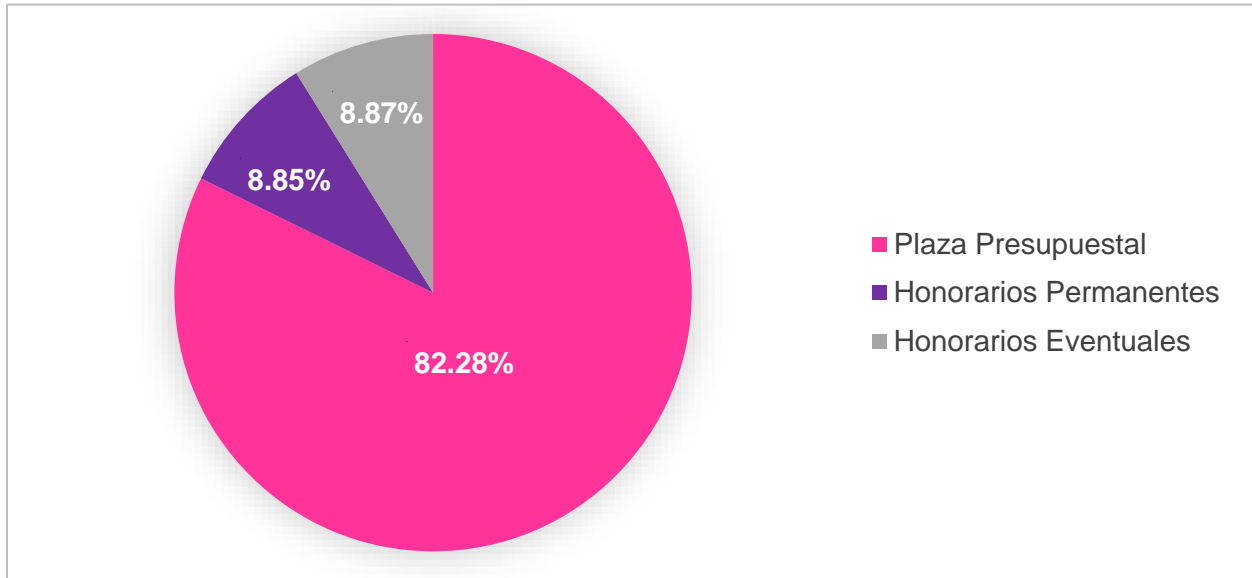
Por su parte, los 11,254 registros de órganos desconcentrados se distribuyen 5,199 de Junta Distrital, 4,083 de Módulos de Atención Ciudadana y 1,972 de Junta Local Ejecutiva; como muestra la gráfica 5:

Gráfica 5: Participación por órganos desconcentrados



De los 14,436 registros, 11,878 tienen plaza presupuestal; 1,277 se ubicaron como honorarios permanentes y 1,281 de honorarios eventuales, conforme a lo siguiente:

Gráfica 6: Participación por tipo de contratación



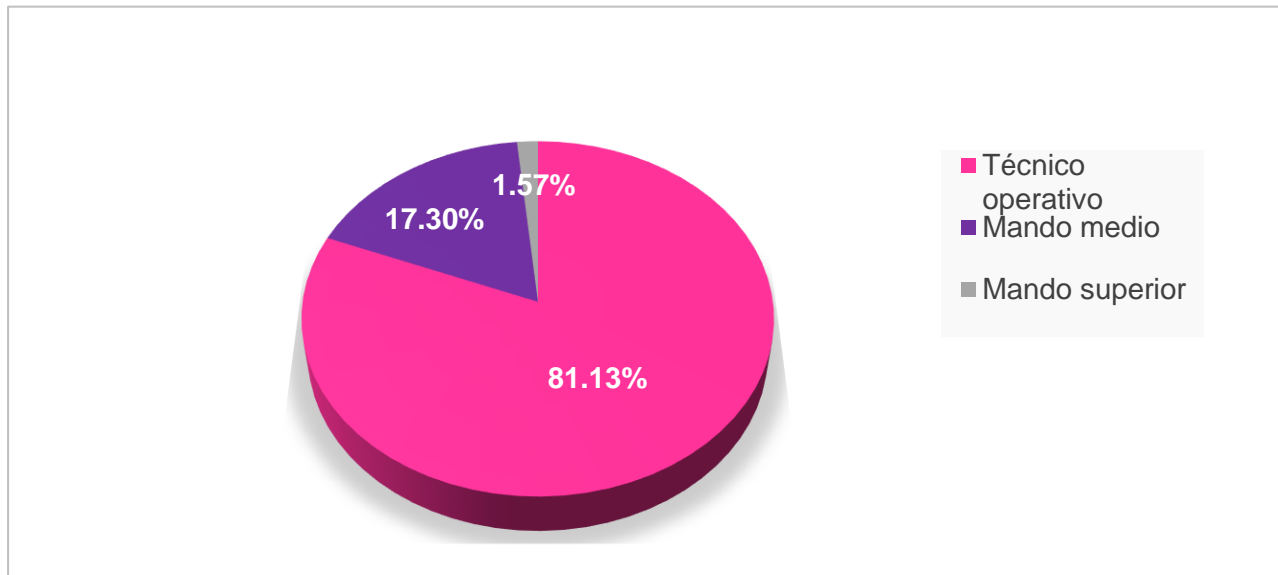
Finalmente, del total de personas que respondieron el Cuestionario de Autoidentificación, 11,712 personas pertenecen al nivel técnico operativo; 2,498 a mando medio y 226 al mando superior.



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Gráfica 7: Participación por nivel de mando





Resultados por grupo en situación de discriminación

Como ya se refirió, el cuestionario se rigió bajo el principio de la autoidentificación, lo que permitió al personal indicar su pertenencia a alguno de los grupos mencionados. La siguiente tabla muestra por entidad federativa, incluyendo a las oficinas centrales, cómo se distribuye el personal que respondió que **sí** pertenecer a los siguientes grupos en situación de discriminación:

Tabla 3: Resultados por entidad federativa y grupos en situación de discriminación

Entidad federativa	Respuestas	Autoidentificación						
		Indígena	Hablante de lengua originaria	Afromexicana	Persona con discapacidad	LGBTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
Aguascalientes	163	0	0	2	7	5	5	17
Baja California	335	5	3	3	18	25	42	15
Baja California Sur	125	2	0	2	11	5	16	6
Campeche	148	17	4	2	7	13	8	11
Chiapas	535	48	39	6	12	16	41	30
Chihuahua	116	1	0	0	8	7	9	14
Ciudad de México	887	20	11	5	49	57	69	72
Coahuila	235	2	2	3	5	20	26	24
Colima	123	1	0	1	7	9	8	8
Durango	202	1	2	0	10	8	19	9
Estado de México	1514	87	29	15	73	74	131	92
Guanajuato	159	1	2	0	4	12	11	15
Guerrero	360	32	17	19	21	17	28	32
Hidalgo	274	31	13	5	10	11	18	23
Jalisco	685	6	1	2	15	37	69	47
Michoacán	398	15	6	7	11	25	22	26

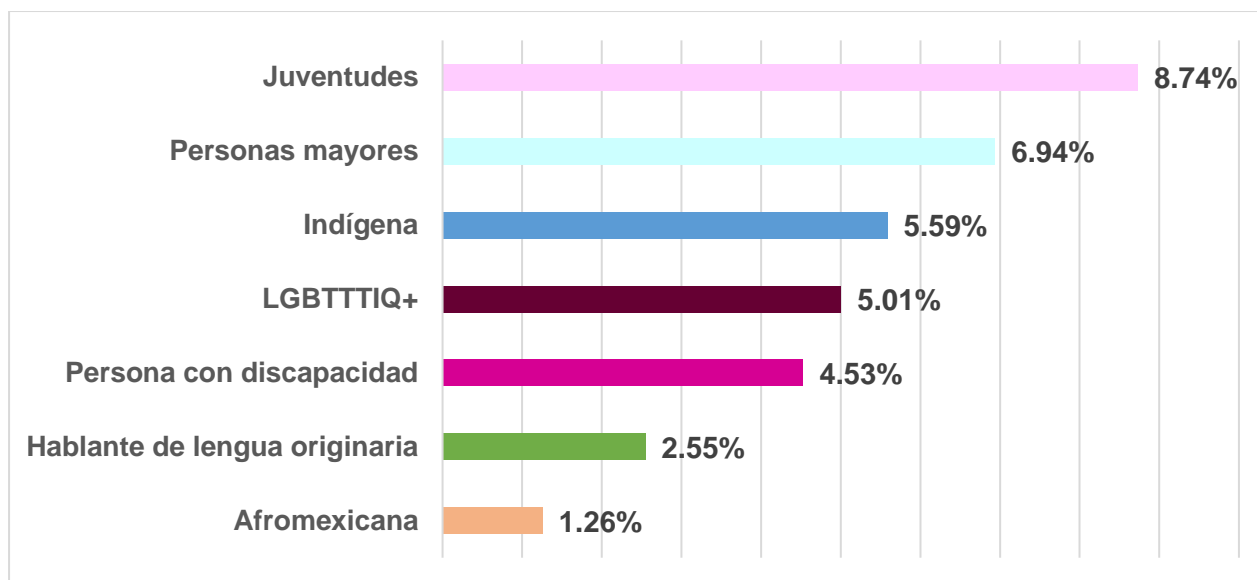
Tabla 3: Resultados por entidad federativa y grupos en situación de discriminación

Entidad federativa	Respuestas	Autoidentificación						
		Indígena	Hablante de lengua originaria	Afromexicana	Persona con discapacidad	LGBTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
Morelos	208	6	3	3	8	6	6	17
Nayarit	163	3	0	0	6	6	10	13
Nuevo León	481	12	7	5	15	20	49	36
Oaxaca	453	139	63	17	25	10	31	23
Puebla	613	35	19	7	23	22	43	37
Querétaro	114	4	1	1	3	5	20	9
Quintana Roo	179	27	16	7	3	14	21	11
San Luis Potosí	281	31	12	3	9	12	27	22
Sinaloa	321	5	2	0	14	11	18	29
Sonora	307	17	6	2	17	12	30	17
Tabasco	247	10	3	4	11	5	14	18
Tamaulipas	192	5	2	3	8	9	19	12
Tlaxcala	148	3	1	2	3	6	5	16
Veracruz	815	76	30	16	47	37	49	68
Yucatán	271	68	35	5	7	22	22	14
Zacatecas	202	4	0	0	15	6	23	25
Oficinas centrales	3,182	93	39	35	172	179	352	194
TOTAL	14,436	807	368	182	654	723	1,261	1,002
Porcentaje respecto al personal que respondió:	100.00	5.59	2.55	1.26	4.53	5.01	8.74	6.94

Nota. 368 personas señalaron hablar alguna lengua originaria y 29 personas respondieron que preferían no contestar, sin embargo, al momento de marcar su lengua señalaron lengua originaria. Por lo anterior, se tiene un universo total de 396 personas.



Gráfica 8: Resultados por tipo de autoidentificación



De las 14,436 respuestas, el **34.61% (4,997)** del personal se identificó como parte de algún grupo en situación de discriminación histórica.

Las **juventudes** y las **personas mayores** son los grupos con mayor representación, con el 8.74% y 6.94%, respectivamente. A las cifras anteriores, le siguen las **personas que pertenecen a un pueblo o comunidad indígena**, con 5.59%; así como las **personas de diversidad sexual**, con 5.01%; y las **personas con discapacidad**, con 4.53%. El grupo con menor representación es el **pueblo afromexicano**, con 1.26%.



Autoidentificación con comunidades indígenas

Tabla 4: Por pueblo o comunidad indígena

Núm.	Por pueblo o comunidad indígena	Total	%
1	Akatecos (Campeche, Chiapas y Quintana Roo)	9	1.12
2	Amuzgos	2	0.25
3	Ayapanecos	1	0.12
4	Chatinos	2	0.25
5	Chichimecas	7	0.87
6	Chinantecos	8	0.99
7	Chintololo	1	0.12
8	Chocholtecos	1	0.12
9	Ch'oles	9	1.12
10	Chontales de Oaxaca	2	0.25
11	Chontales de Tabasco	8	0.99
12	colhuas	1	0.12
13	Coras	4	0.50
14	Coras y Huicholes	1	0.12
15	Cucapás	1	0.12
16	Cuicatecos	2	0.25
17	hñähñu	2	0.25
18	Huastecos	64	7.93
19	Huaves	2	0.25
20	Huicholes	2	0.25
21	Ixcatecos	1	0.12
22	Matlatzincas	1	0.12
23	Mayas	121	14.99
24	Mayos	9	1.12
25	Mazahuas	53	6.57
26	Mazatecos	8	0.99
27	Mixes	8	0.99
28	Mixtecos (Guerrero, Oaxaca y Puebla)	89	11.03
29	Mochós	1	0.12



Tabla 4: Por pueblo o comunidad indígena

Núm.	Por pueblo o comunidad indígena	Total	%
30	Olutecos	3	0.37
31	Otomíes	49	6.07
32	P'urhépechas	19	2.35
33	Pames	1	0.12
34	Popolucas	8	0.99
35	Pueblos Nahuas	91	11.28
36	Quechua	1	0.12
37	Tarahumaras	1	0.12
38	Tarasco	1	0.12%
39	Tepehuanos del sur (Durango, Nayarit, Sinaloa y Zacatecas)	2	0.25%
40	Tlahuicas	1	0.12%
41	Tlapanecos	13	1.61%
42	Tojolabales	2	0.25%
43	Totonacos	31	3.84%
44	Triquis	4	0.50%
45	Tseltales	19	2.35%
46	Tsotsiles	14	1.73%
47	Yaquis	7	0.87%
48	Zapotecos (Istmo, sierra sur, valles centrales y sierra norte)	109	13.51%
49	Zoques	2	0.25%
	Otros	9	1.12%
TOTAL		807	100

De las 807 personas que se autoidentificaron como parte de una comunidad o pueblo indígena, 37% especificó que actualmente reside en una comunidad o pueblo indígena y un 11% indicó que ha formado parte de las autoridades tradicionales de su comunidad.

Asimismo, los porcentajes más altos de representación son Mayas, con 14.99%; Zapotecas del Istmo, Sierra Sur, Valles Centrales y Sierra Norte, con 13.51%; y Pueblos Nahuas, con 11.28%.



El vínculo comunitario y familiar fue el más mencionado como la razón de pertenencia a esa comunidad o pueblo indígena. De las 807 personas, 57 cuentan con un documento expedido por autoridades tradicionales que les acredita como parte de la comunidad o pueblo indígena.

Por otro lado, el 19% de las personas que se autoidentificaron como indígenas sí han participado en actividades a favor de pueblos o comunidades indígenas. Entre las actividades más recurrentes se encontraron las faenas comunitarias, tradiciones religiosas, festividades, actividades culturales, ambientales y tequios.

Hablante de lengua originaria

Respecto a ser hablante de lengua originaria, 368 personas señalaron hablar alguna – como se muestra en la tabla 5- y 29 personas respondieron que preferían no contestar, sin embargo, al momento de marcar su lengua señalaron lengua originaria. Esto da un universo total de 396 personas. La distribución de lengua originaria es la siguiente:

Tabla 5: Por lengua originaria

Núm.	Lengua originaria	Total
1	Náhuatl	90
2	Maya	60
3	Zapoteco	52
4	Mixteco	36
5	Otomí	22
6	Tzeltal	16
7	Tsotsil	16



Tabla 5: Por lengua originaria

Núm.	Lengua originaria	Total
8	Tlapaneco	9
9	Mazahua	8
10	Totonaco	7
11	Ch'ol	6
12	Mixe	6
13	Tarasco	6
14	Huasteco	5
15	Chinanteco	4
16	Mazateco	3
17	Yaqui	3
18	Mayo	2
19	Tojolabal	2
20	Triqui	2
21	Akateko	1
22	Amuzgo	1
23	Ayapaneco	1
24	Chontal de Tabasco	1
25	Guarani	1
26	Huave	1
27	O'dam	1
28	Oluteco	1
29	Quechua	1
30	Tarahumara	1
31	Tepehuano del norte	1
32	xi yui	1
33	Zoque	1
TOTAL		368

El **2.55% (368)** de las personas dijeron ser **hablantes de una lengua originaria**, la mayor parte de ese personal labora en los **Módulos de atención Ciudadana**.

Las **lenguas más habladas** por el personal son **náhuatl, maya, zapoteco, mixteco y otomí**. No obstante, **13 personas son hablantes únicas en la institución de otras lenguas**, como akateko, amuzgo, ayapaneco, chontal de Tabasco, guarani, huave, O'dam, oluteco, quechua, tarahumara, tepehuano del norte, xi yui y zoque.

Autoidentificación con comunidad afromexicana

Un 8% de las 182 personas que se consideran afromexicanas o pertenecientes a una comunidad afrodescendiente, se han involucrado en actividades a favor de estas comunidades como foros culturales y participación en festividades comunitarias.

Personas con discapacidad

De las 654 personas que reportaron tener algún tipo de discapacidad, 499 indicaron que su discapacidad es permanente y 155 que es temporal. De las personas que respondieron tener alguna discapacidad permanente, la visual fue la más relevante con 298 respuestas, seguida de la motriz con 98; auditiva con 77; y 17 psicosocial. Respecto a la discapacidad temporal, el tipo motriz y visual fueron los más comunes con 72 y 65 respuestas respectivamente, seguido de auditiva con 9 y psicosocial con 8 respuestas. Cabe señalar que el formulario permitía señalar más de una respuesta.

Tabla 6: Discapacidad permanente

Núm.	Tipo de discapacidad	Total	%
1	Visual	298	59.72
2	Motriz	98	19.64
3	Auditiva	77	15.43
4	Psicosocial	17	3.41



Tabla 6: Discapacidad permanente

Núm.	Tipo de discapacidad	Total	%
5	Otra	9	1.80
Total		499	100.00

Tabla 7: Discapacidad por Oficinas Centrales

Centro de trabajo de oficinas centrales	Porcentaje discapacidad respecto al personal que respondió por centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal
CECyRD	5.34	11	3
Charco Azul	3.70		1
Conjunto Tlalpan	5.60	37	10
Corum	5.96	18	5
Insurgentes	3.66	6	
Moneda	4.80	24	10
Quantum	8.27	17	4
Tláhuac	5.19	3	1
Zafiro	4.74	15	7
Total		131	41

Tabla 8: Discapacidad por Entidad Federativa y Órgano Desconcentrado

Entidad federativa y centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Total
Aguascalientes	6	1	7
Junta Local Ejecutiva	2		2
Módulo de Atención Ciudadana	4	1	5
Baja California	15	3	18
Junta Local Ejecutiva	3		3
Junta Distrital Ejecutiva	6	2	8



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Tabla 8: Discapacidad por Entidad Federativa y Órgano Desconcentrado

Entidad federativa y centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Total
Módulo de Atención Ciudadana	6	1	7
Baja California Sur	10	1	11
Junta Local Ejecutiva	5	1	6
Junta Distrital Ejecutiva	3		3
Módulo de Atención Ciudadana	2		2
Campeche	3	4	7
Junta Local Ejecutiva		3	3
Junta Distrital Ejecutiva	3	1	4
Chiapas	7	5	12
Junta Local Ejecutiva	2	1	3
Junta Distrital Ejecutiva	3	2	5
Módulo de Atención Ciudadana	2	2	4
Chihuahua	8		8
Junta Local Ejecutiva	3		3
Junta Distrital Ejecutiva	1		1
Módulo de Atención Ciudadana	4		4
Ciudad de México	39	10	49
Junta Local Ejecutiva	6	3	9
Junta Distrital Ejecutiva	26	6	32
Módulo de Atención Ciudadana	7	1	8
Coahuila	2	3	5
Junta Distrital Ejecutiva	2	2	4
Módulo de Atención Ciudadana		1	1
Colima	5	2	7
Junta Local Ejecutiva	2	2	4
Junta Distrital Ejecutiva	3		3
Durango	7	3	10
Junta Local Ejecutiva	1	2	3
Junta Distrital Ejecutiva	5		5
Módulo de Atención Ciudadana	1	1	2
Estado de México	61	12	73
Junta Local Ejecutiva	9	3	12
Junta Distrital Ejecutiva	35	8	43



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Tabla 8: Discapacidad por Entidad Federativa y Órgano Desconcentrado

Entidad federativa y centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Total
Módulo de Atención Ciudadana	17	1	18
Guanajuato	4		4
Junta Distrital Ejecutiva	3		3
Módulo de Atención Ciudadana	1		1
Guerrero	15	6	21
Junta Local Ejecutiva	3	2	5
Junta Distrital Ejecutiva	11	2	13
Módulo de Atención Ciudadana	1	2	3
Hidalgo	7	3	10
Junta Local Ejecutiva	2	1	3
Junta Distrital Ejecutiva	5		5
Módulo de Atención Ciudadana		2	2
Jalisco	11	4	15
Junta Local Ejecutiva	2		2
Junta Distrital Ejecutiva	5	4	9
Módulo de Atención Ciudadana	4		4
Michoacán	6	5	11
Junta Local Ejecutiva	1	3	4
Junta Distrital Ejecutiva	4	1	5
Módulo de Atención Ciudadana	1	1	2
Morelos	5	3	8
Junta Local Ejecutiva	3	1	4
Junta Distrital Ejecutiva		1	1
Módulo de Atención Ciudadana	2	1	3
Nayarit	4	2	6
Junta Local Ejecutiva	1		1
Junta Distrital Ejecutiva	2	1	3
Módulo de Atención Ciudadana	1	1	2
Nuevo León	13	2	15
Junta Local Ejecutiva		1	1
Junta Distrital Ejecutiva	9	1	10
Módulo de Atención Ciudadana	4		4
Oaxaca	21	4	25



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Tabla 8: Discapacidad por Entidad Federativa y Órgano Desconcentrado

Entidad federativa y centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Total
Junta Local Ejecutiva	2		2
Junta Distrital Ejecutiva	10	2	12
Módulo de Atención Ciudadana	9	2	11
Puebla	16	7	23
Junta Local Ejecutiva	4	1	5
Junta Distrital Ejecutiva	6	4	10
Módulo de Atención Ciudadana	6	2	8
Querétaro	2	1	3
Junta Local Ejecutiva	1		1
Junta Distrital Ejecutiva	1	1	2
Quintana Roo	2	1	3
Junta Distrital Ejecutiva	2		2
Módulo de Atención Ciudadana		1	1
San Luis Potosí	4	5	9
Junta Local Ejecutiva		1	1
Junta Distrital Ejecutiva	2	3	5
Módulo de Atención Ciudadana	2	1	3
Sinaloa	11	3	14
Junta Local Ejecutiva	3	2	5
Junta Distrital Ejecutiva	7	1	8
Módulo de Atención Ciudadana	1		1
Sonora	13	4	17
Junta Local Ejecutiva	3	2	5
Junta Distrital Ejecutiva	9	1	10
Módulo de Atención Ciudadana	1	1	2
Tabasco	10	1	11
Junta Local Ejecutiva	3		3
Junta Distrital Ejecutiva	2	1	3
Módulo de Atención Ciudadana	5		5
Tamaulipas	8		8
Junta Local Ejecutiva	2		2
Junta Distrital Ejecutiva	6		6
Tlaxcala	2	1	3



Tabla 8: Discapacidad por Entidad Federativa y Órgano Desconcentrado

Entidad federativa y centro de trabajo	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Total
Junta Distrital Ejecutiva	1		1
Módulo de Atención Ciudadana	1	1	2
Veracruz	36	11	47
Junta Local Ejecutiva	6	2	8
Junta Distrital Ejecutiva	20	7	27
Módulo de Atención Ciudadana	10	2	12
Yucatán	2	5	7
Junta Local Ejecutiva	1	1	2
Junta Distrital Ejecutiva		4	4
Módulo de Atención Ciudadana	1		1
Zacatecas	13	2	15
Junta Local Ejecutiva	10	1	11
Junta Distrital Ejecutiva	1		1
Módulo de Atención Ciudadana	2	1	3
Oficinas centrales	131	41	172
Total	499	155	654

El tipo de apoyo mayormente requerido para personas con discapacidad es iluminación adecuada (204), sensibilización en el entorno de trabajo (114), barandales (68), facilidad de evacuación en caso de emergencia (64), mobiliario adecuado (64), lentes o anteojos (62), formatos de lectura fácil (60), acceso al inmueble libre de obstáculos (52), apoyo psicológico (48), estacionamiento exclusivo de fácil acceso (46), movilidad vertical autónoma (46), sanitario exclusivo y accesible para personas con discapacidad (38), y desplazamiento libre al interior del centro de trabajo (33).

Identidad de género y orientación sexual

Las opciones de identidad que proporcionó el cuestionario son las establecidas en la gráfica siguiente:

Tabla 9: Identidad de género

Núm.	Identidad de Género	Total	%
1	Otros	1,309	9.07
2	Mujer Cisgénero	5,823	40.34
3	Hombre Cisgénero	4,997	34.61
4	Prefiero no contestar	2,094	14.51
5	Género fluido	107	0.74
6	Persona No Binaria	61	0.42
7	Queer	26	0.18
8	Hombre Trans	11	0.08
9	Mujer Trans	8	0.06
TOTAL		14,436	100.00

1,309 personas respondieron dentro de la categoría de “otros”, por lo que no quisieron seleccionar las opciones proporcionadas por el cuestionario y eligieron colocar categorías propias como “hombre” o “mujer”. La identidad sexo-genérica ya había sido preguntada con anterioridad (ver tabla 1). Algunos explicaron que ponían “hombre” o “mujer” porque no conocían lo que significaba “hombre cisgénero” o “mujer cisgénero” y otras más colocaban frases como “hombre normal”; “mujer nada más”; “hombre natural”; “no aplica”. Esto es indicativo de la necesidad de mayor capacitación y difusión de los conceptos que son utilizados por el INE.

También en la pregunta de identidad de género, dentro de la categoría otros, entran las respuestas que hacían referencia a la orientación sexual. Muchas respuestas decían “gay” “heterosexual” o “lesbiana” con lo que se da muestra de la necesidad de reforzar la



capacitación en estos temas para entender la diferencia entre identidad de género y orientación sexual. De la misma forma en la pregunta de orientación sexual colocaban respuestas que hacían referencia a la identidad de género.

Por último, se encontraron respuestas como “no estoy de acuerdo”; “no creo en esto”; “no hay más que hombre normal” tanto en la pregunta de identidad de género como en la de orientación sexual, con lo que se manifiesta la necesidad de continuar con los ejercicios de sensibilización.

Tabla 10: Orientación sexual

Núm.	Orientación sexual	Total	%
1	Heterosexual	11,994	83.08
2	Prefiero no contestar	1,295	8.97
3	Asexual	319	2.21
4	Bisexual	275	1.90
5	Gay	239	1.66
6	Lesbiana	82	0.57
7	Pansexual	38	0.26
8	Otro	194	1.34
TOTAL		14,436	100.00

De las personas que se identifican como parte de la población LGBTTTIQ+ un 35% ha participado en actividades a favor de esta población. Las actividades más recurrentes fueron marchas, manifestaciones, activismo, foros de inclusión, cursos y talleres.



Juventudes

De las 1,261 personas que respondieron pertenecer al grupo de jóvenes, el 12% indicó que sí participa en actividades a favor de esta población dentro de las cuales se encontraron: activismo y marchas, actividades deportivas, recreativas, actividades de participación ciudadana, académicas, foros y voluntariados.

Personas mayores

Con relación a las 1,002 personas mayores, 79 reportaron haberse involucrado en actividades a favor de estas personas. Las actividades más recurrentes que reportaron son trabajo comunitario, actividades de cuidado, actividades recreativas, deportivas, clubs de la tercera edad y donaciones.

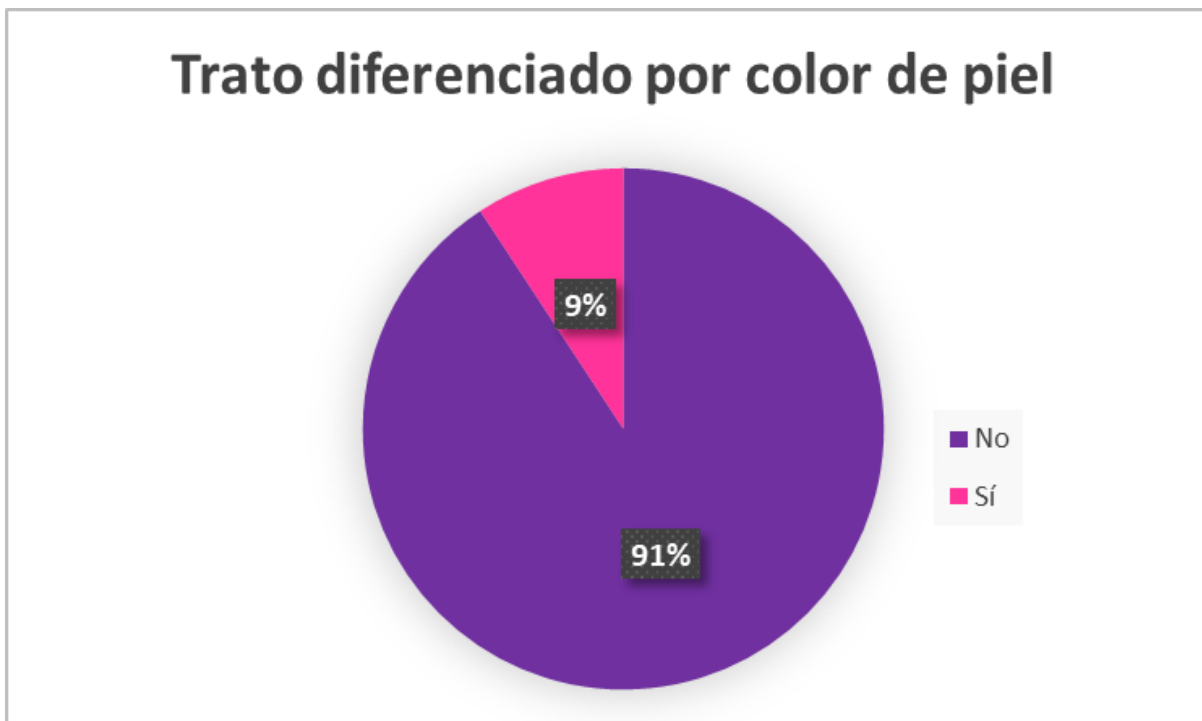
Otras categorías de discriminación y estigmatización

Dentro del cuestionario se contemplaron tres secciones más que hacían referencia al color de piel, a municipios de alta marginación y a experiencias de estigmatización.

La siguiente gráfica muestra los resultados de las personas que respondieron recibir trato diferenciado por el color de su piel. Los datos indican que el color de la piel juega un factor importante para el tipo de trato recibido para el 9% de personas que respondieron el cuestionario.



Gráfica 9: Trato diferenciado por color de piel



Ciudad de México y Estado de México fueron las entidades federativas con mayor cantidad de respuestas afirmativas sobre el trato diferenciado por color de piel.

Un 15% de las personas de mando superior que respondieron el cuestionario, contestaron que sí han recibido trato diferenciado por el color de su piel, en el mismo sentido se ubica un 10% del personal de mando medio y un 9% del personal técnico operativo. Esto indica que el color de piel es una categoría que atraviesa niveles jerárquicos.



Un 18% de personas que se autoidentificaron como indígenas respondieron afirmativamente a la pregunta del trato diferenciado por color de piel. Así como un 34% de personas autoidentificadas como parte de pueblos o comunidades afroamericanas o afrodescendientes.

Otra categoría fue la referente a la proveniencia de municipios de alta o muy alta marginación. Del personal que respondió, un 4% afirmó ser originaria o vivir en municipios altamente marginados. Las entidades federativas con más respuestas afirmativas fueron por orden: Chiapas, Estado de México, Guerrero, Veracruz y Oaxaca. Un 19% de personas afroamericanas y mismo porcentaje de personas indígenas respondió habitar o haber habitado en municipios de alta marginación.

Gráfica 10: Habitantes de municipios con alta marginación





CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



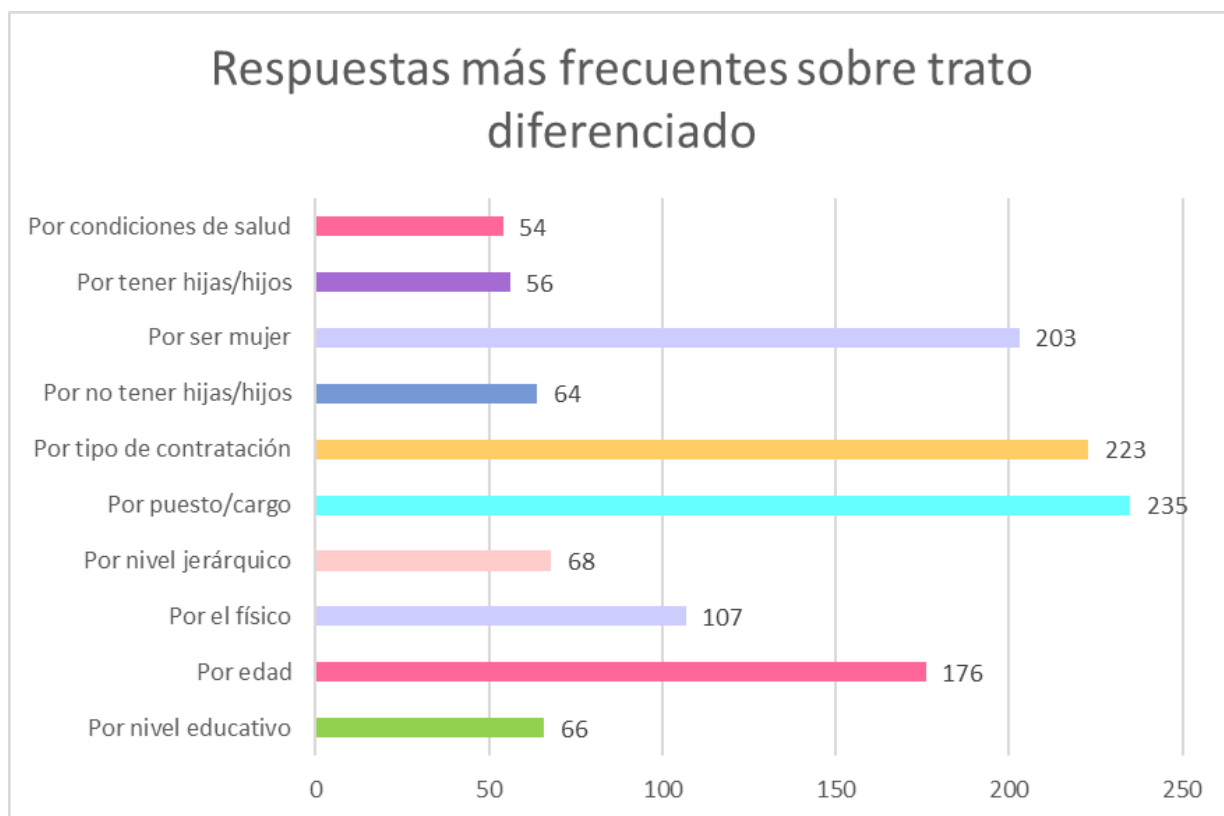
Datos generales sobre estigmatización y trato diferenciado

La última pregunta del cuestionario fue sobre experiencias de señalización o trato diferenciado en el centro de trabajo debido a alguna de las siguientes razones:

- Por color de piel
- Por forma de vestir
- Por nivel de ingresos
- Por estado civil
- Por tener hijas o hijos
- Por no tener hijas o hijos
- Por edad
- Por condiciones de salud
- Por el físico
- Por lugar de nacimiento
- Por lugar de vivienda
- Por ser mujer
- Por orientación sexual
- Por expresión de género
- Por identidad de género
- Por origen étnico
- Por hablar lengua indígena
- Por religión
- Por discapacidad
- Por nivel educativo
- Por puesto o cargo
- Por nivel jerárquico
- Por tipo de contratación

De las 14,436 respuestas, **11,187 (77.49%)** personas refirieron **no haber sentido un trato diferenciado o estigmatización** en su centro de trabajo, mientras **3,249 (22.51%)** indicaron **sí haberse sentido señaladas por diversas razones**. Las respuestas más frecuentes del personal que respondió afirmativamente fueron las siguientes:

Grafica 11: Respuestas sobre trato diferenciado



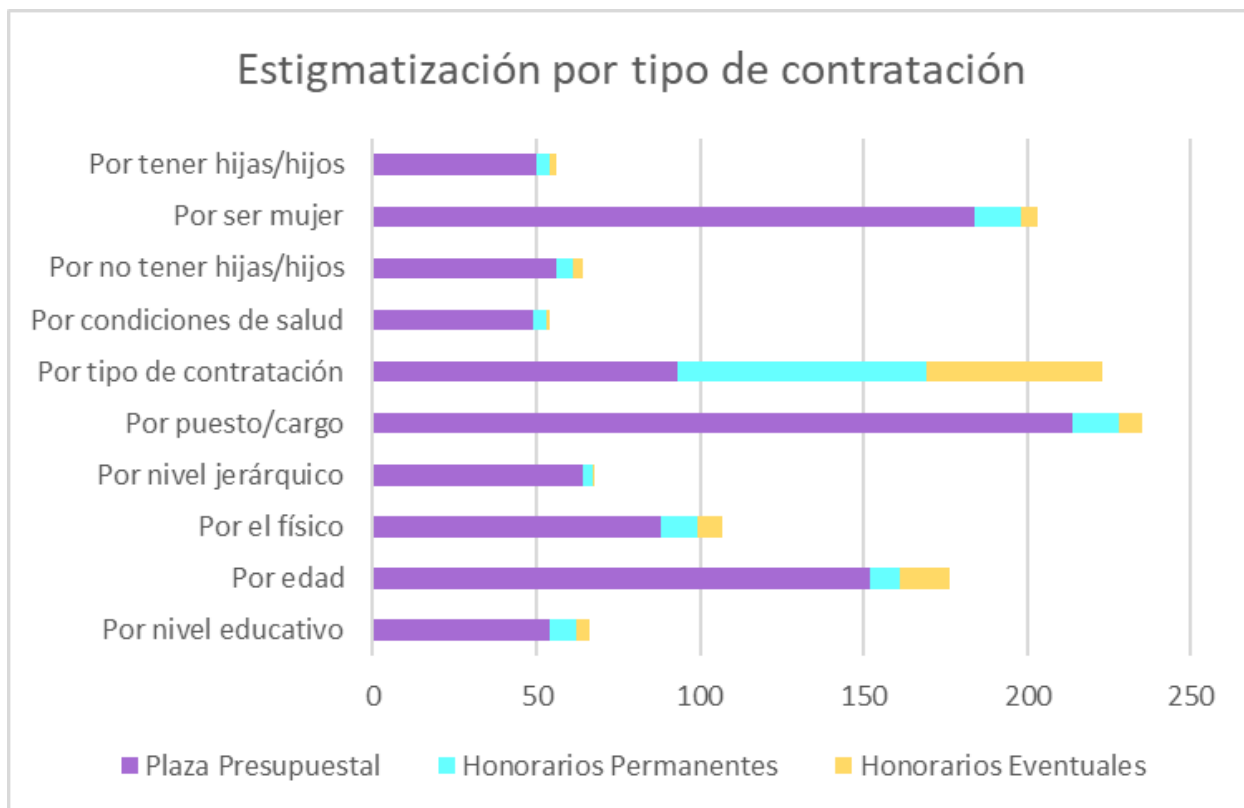
Con un término abierto como señalización o trato diferenciado no es posible asegurar si es en sentido positivo o negativo, pero sí da cuenta de diferencias que tienen relevancia en el ámbito laboral. Las que más destacan son el puesto o cargo, el tipo de contratación



y el ser mujer con más de 200 respuestas; le siguen la edad y el físico con más de 100 respuestas.

Respecto al tipo de contratación y de acuerdo con los porcentajes correspondientes a las respuestas recibidas, el 6% de las personas que registraron ser de honorarios permanentes reportaron trato diferenciado por tipo de contratación; y en el mismo rubro se situó un 4% de las personas que indicaron ser de honorarios eventuales. La grafica siguiente muestra las respuestas más frecuentes sobre la señalización o trato diferenciado y tipo de contratación:

Grafica 12: Estigmatización por tipo de contratación





Un dato interesante sobre el ser mujer como factor de señalización o trato diferenciado es que al hacer el cruce de las 14,436 respuestas con el tipo de régimen resulta que el 4% de las respuestas correspondientes al Servicio Profesional Electoral Nacional indicaron sentirse señaladas y recibir trato diferenciado por ser mujer a diferencia del 1% del personal adscrito a la Rama Administrativa.

Para el nivel técnico operativo, el factor más indicado de trato diferenciado es el tipo de contratación y el puesto o cargo con un 1.7% de respuestas del personal que se inscribe en este nivel de mando. Por su parte, 3.6% del personal que se adscribe al mando medio y 4.4% del personal de nivel de mando superior, respondió que el ser mujer era el factor que más causaba señalización o trato diferenciado, seguido por la edad en ambos casos. Esto es indicativo de que a medida que se sube de nivel jerárquico, incrementa la señalización o trato diferenciado por ser mujer. La tabla con los porcentajes completos puede verse a continuación:

Tabla 11: Motivos de trato diferenciado en el centro de trabajo

Núm.	¿Se ha sentido señalada o ha recibido trato diferenciado?	Técnico operativo	Mando medio	Mando superior
1	Sí por mi nivel educativo	0.51%	0.20%	0.44%
2	Sí, por mi edad	1.12%	1.64%	1.77%
3	Sí, por mi físico	0.79%	0.60%	-
4	Sí, por mi nivel jerárquico	0.48%	0.48%	-
5	Sí, por mi puesto o cargo	1.72%	1.28%	0.88%
6	Sí, por mi tipo de contratación	1.74%	0.76%	-
7	Sí, por mis condiciones de salud	0.41%	0.24%	-

Tabla 11: Motivos de trato diferenciado en el centro de trabajo

Núm.	¿Se ha sentido señalada o ha recibido trato diferenciado?	Técnico operativo	Mando medio	Mando superior
8	Sí, porque no tengo hijas o hijos	0.42%	0.56%	0.44%
9	Sí, porque soy mujer	0.93%	3.36%	4.42%
10	Sí, porque tengo hijas o hijos	0.32%	0.72%	0.44%

Otro dato que puede apreciarse es que para el nivel de mando superior no hay tantas causas de señalización que para el personal de mando medio o técnico-operativo.

El análisis de la estigmatización por grupo en situación histórica de discriminación también arrojó datos importantes. El 3% de personas que pertenecen a las juventudes y el 4% de personas que son mayores respondieron que se sienten señaladas o tratadas de manera diferenciada por su edad. Por su parte, el 5% de las personas que se autoidentifican pertenecientes a la población LGTBTTIQ+ indicaron sentirse señaladas por su orientación sexual. El 3% de las personas con discapacidad respondieron que han experimentado trato diferenciado por su discapacidad y condiciones de salud. El 3% del personal que se autoidentifica parte de la población afromexicana o afrodescendiente respondió que su trato diferenciado se debe a su tipo de contratación. Igualmente, el tipo de contratación es el factor más repetido para las personas que dijeron hablar lengua originaria con un 3% de respuestas. Finalmente, para la comunidad indígena, el 2% indicó que es el tipo de puesto o cargo y el tipo de contratación la causa de su trato diferenciado.



Resultados por objetivos

La información obtenida nos dio un diagnóstico importante para el INE en función de los objetivos específicos planteados. A continuación, se enlistan los resultados del cuestionario por objetivos.

Sobre la diversidad en la integración del personal del SPEN:

La intención de este instrumento era identificar en qué lugares, puestos y cargos es prioritario contar con mayor diversidad como insumo para el cumplimiento de la actividad “Presentación del Análisis evolutivo y áreas de oportunidad de la Convocatoria de los Concursos de Ingreso al SPEN, a fin de considerar medidas para impulsar la contratación de personas con discapacidad y en su caso de otros grupos en situación de discriminación” establecida en el *Programa Anual de Trabajo de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND) 2024*.

La siguiente tabla da muestra de la diversidad en la integración del personal que se adscribe al Servicio Profesional Electoral lo que permite conocer las áreas de oportunidad para integrar a grupos en situación de discriminación.



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Tabla 12: Integración del personal del SPEN por grupo en situación de discriminación

Personal del SPEN que respondió el cuestionario por autoidentificación								
Entidad federativa	Respuestas del SPEN	Indígena	Hablante de lengua originaria	Afromexicana	Persona con discapacidad	LGBTTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
Aguascalientes	23	0	0	0	1	2	0	3
Baja California	54	1	0	0	2	3	3	5
Baja California Sur	19	0	0	1	2	2	2	0
Campeche	24	3	1	0	2	2	0	3
Chiapas	81	3	2	0	0	3	6	8
Chihuahua	24	0	0	0	2	1	0	5
Ciudad de México	137	7	2	2	12	11	4	27
Coahuila	44	2	1	0	1	4	2	5
Colima	22	1	0	1	2	2	0	2
Durango	29	0	1	0	2	1	0	3
Estado de México	235	9	2	3	14	15	6	32
Guanajuato	38	1	1	0	2	0	2	6
Guerrero	54	2	2	0	8	2	2	8
Hidalgo	43	5	4	0	4	3	1	5
Jalisco	112	4	0	0	2	5	6	16
Michoacán	58	2	0	0	3	1	1	12
Morelos	34	2	1	0	3	3	0	3
Nayarit	25	1	0	0	0	0	2	3
Nuevo León	85	2	0	2	7	3	7	6
Oaxaca	62	17	6	1	6	2	0	6
Puebla	96	4	2	0	4	1	2	12
Querétaro	22	0	0	0	0	1	0	4
Quintana Roo	26	0	1	0	1	3	2	4
San Luis Potosí	43	4	2	0	4	1	2	6
Sinaloa	54	3	2	0	5	3	0	5
Sonora	48	2	0	1	6	4	3	7
Tabasco	42	2	0	0	4	1	1	4
Tamaulipas	30	2	1	1	4	1	1	4
Tlaxcala	17	0	0	0	0	0	0	3



Tabla 12: Integración del personal del SPEN por grupo en situación de discriminación

Personal del SPEN que respondió el cuestionario por autoidentificación								
Entidad federativa	Respuestas del SPEN	Indígena	Hablante de lengua originaria	Afromexicana	Persona con discapacidad	LGBTTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
Veracruz	114	7	5	4	9	8	5	11
Yucatán	48	10	2	1	2	8	3	3
Zacatecas	36	3	0	0	7	1	0	9
Oficinas centrales	163	4	1	1	15	11	6	10
TOTAL	1,942	103	39	18	136	108	69	240
Porcentaje de acuerdo con el personal que respondió	100.00	5.30	2.01	0.93	7.00	5.56	3.55	12.36

Gráfica 13: Porcentaje de Autoidentificación del personal del SPEN

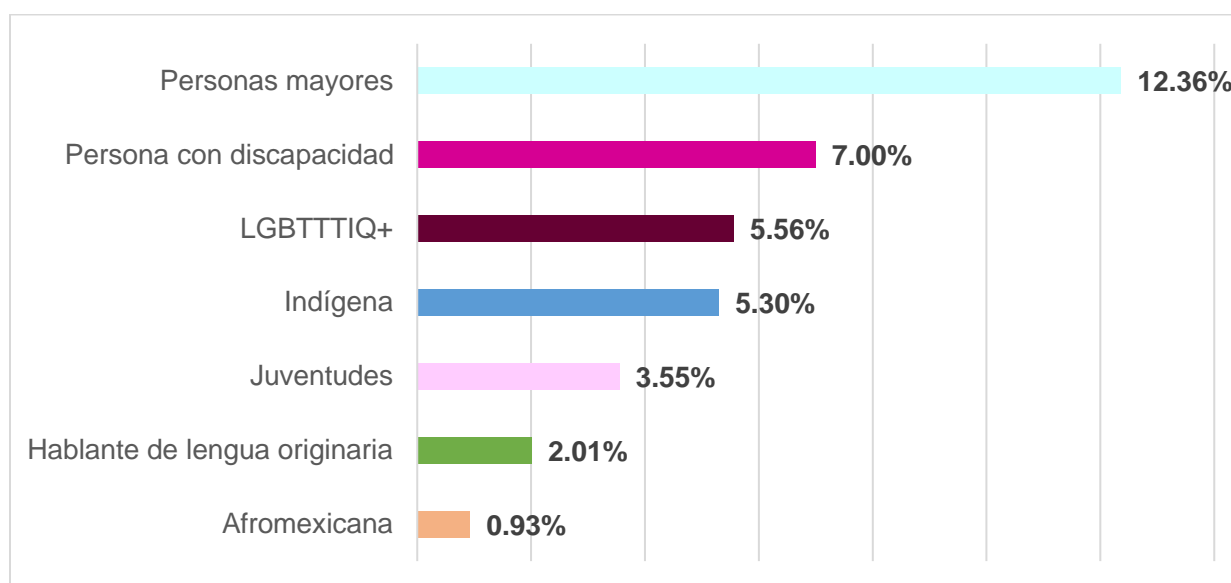


Tabla 13: Autoidentificación del personal del SPEN por puesto o cargo

Puesto SPEN	Pueblo o comunidad indígena	Lengua indígena	Personas afromexicanas	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Población LGBTTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
OFICINAS CENTRALES								
Dirección de Área				2		1		1
Subdirección de Área					2			1
Jefatura de Departamento	4	2		11		8	3	12
Analista Jurídico Resolutor A	2				1	1	1	
Analista Jurídico Resolutor B						1	1	
Enlace de Fiscalización	1					1		
ÓRGANOS DESCONCENTRADOS								
Vocalía Ejecutiva	17	4		15	2	11	1	40
Vocalía Secretarial	15	7	4	22	9	12	5	22
Vocalía del Registro Federal de Electores	17	5		16	4	14	5	59
Vocalía de Organización Electoral	13	3	4	12	1	10	12	29
Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica	9	2	2	11	3	20	4	29
Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	18	11	3	10	2	14	27	27



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Puesto SPEN	Pueblo o comunidad indígena	Lengua indígena	Personas afromexicanas	Discapacidad permanente	Discapacidad temporal	Población LGTBTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
Analista en Auditoría	3	2	1	2	1	4	4	1
Coordinación			1	1			1	1
Coordinación Operativa A	1	1				3		
Coordinación Operativa B				2	1	1		3
Jefatura de Actualización al Padrón		1			1	1	1	5
Jefatura de Depuración al Padrón	1		1	1				3
Jefatura de Oficina de Cartografía Estatal	1	1		2		1	2	3
Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana			1		1	1		2
Otros	1		1		1	4	2	2
TOTAL	103	39	18	107	29	108	69	240

Información sobre las personas trabajadoras de este Instituto hablantes de alguna lengua indígena, variante y centro laboral actual:

Esta información atiende la instrucción aprobada por el Consejo General del Instituto en el acuerdo INE/CG609/2023. Al respecto la siguiente tabla indica en dónde se encuentran las personas del INE que hablan una lengua originaria:



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
Mayo				2
Sonora	1	0	1	2
Akateko				1
Chiapas	0	0	1	1
Amuzgo				1
Guerrero	0	0	1	1
Ayapaneco				1
Tabasco	0	0	1	1
Ch'ol				6
Campeche	0	1	0	1
Chiapas	2	0	2	4
Yucatán	1	0	0	1
Chinanteco				3
Oaxaca	2	0	1	3
Chontal de Tabasco				1
Tabasco	1	0	0	1
Guarani				1
Nuevo León	0	1	0	1
Huasteco				5
Nuevo León	0	1	0	1



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
San Luis Potosí	0	2	0	2
Veracruz	0	0	2	2
Huave				1
Oaxaca	0	0	1	1
Maya				58
Campeche	1	1	1	3
Coahuila	1	0	0	1
Estado de México	2	0	1	3
Hidalgo	0	1	0	1
Quintana Roo	2	7	7	16
Yucatán	14	4	16	34
Mazahua				8
Estado de México	3	0	4	7
Nuevo León	0	0	1	1
Mazateco				3
Ciudad de México	0	0	1	1
Oaxaca	2	0	0	2
Mixe				4
Baja California	1	0	0	1
Oaxaca	1	0	2	3



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
Mixteco				33
Baja California	1	0	1	2
Chiapas	1	0	0	1
Ciudad de México	2	0	0	2
Guerrero	4	1	0	5
Morelos	1	0	0	1
Oaxaca	9	0	9	18
Puebla	1	0	0	1
Querétaro	0	1	0	1
San Luis Potosí	1	0	0	1
Tamaulipas	1	0	0	1
Náhuatl				79
Chiapas	1	0	0	1
Ciudad de México	2	0	2	4
Coahuila	0	0	1	1
Estado de México	4	1	5	10
Guanajuato	1	0	0	1
Guerrero	2	0	2	4
Hidalgo	3	1	2	6



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
Jalisco	1	0	0	1
Morelos	0	0	1	1
Nuevo León	0	1	0	1
Oaxaca	1	0	1	2
Puebla	8	0	7	15
San Luis Potosí	5	1	3	9
Sinaloa	1	0	0	1
Tlaxcala	0	0	1	1
Veracruz	12	0	9	21
O'dam				1
Durango	0	1	0	1
Oluteco				1
Tamaulipas	1	0	0	1
Otomí				15
Estado de México	2	1	4	7
Hidalgo	3	0	3	6
Sonora	1	0	0	1
Veracruz	0	1	0	1
Quechua				1
Puebla	1	0	0	1



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
Tarahumara				1
Guanajuato	0	1	0	1
Tarasco				6
Michoacán	2	0	4	6
Tepehuano del norte				1
Durango	0	0	1	1
Tlapaneco				7
Guerrero	1	1	5	7
Tojolabal				2
Chiapas	1	0	1	2
Totonaco				6
Morelos	0	1	0	1
Puebla	1	0	0	1
Veracruz	2	1	1	4
Triqui				2
Oaxaca	0	0	2	2
Tzeltal				16
Chiapas	5	4	6	15
Sinaloa	1	0	0	1
Tsotsil				15

Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
Chiapas	0	0	14	14
Ciudad de México	0	1	0	1
xi yui				1
Nuevo León	0	0	1	1
Yaqui				3
Sonora	1	0	2	3
Zapoteco				43
Chiapas	1	0	0	1
Ciudad de México	3	0	0	3
Estado de México	2	0	0	2
Nuevo León	1	1	0	2
Oaxaca	12	1	19	32
Puebla	0	0	1	1
Tabasco	0	0	1	1
Veracruz	0	0	1	1
Zoque				1
Veracruz	0	0	1	1
TOTAL	138	35	157	329



Tabla 14: Personas hablantes de lengua originaria por tipo de lengua, entidad federativa y órgano desconcentrado

Entidad federativa	Junta Distrital Ejecutiva	Junta Local Ejecutiva	Módulo de Atención Ciudadana	Total
--------------------	---------------------------	-----------------------	------------------------------	-------

Tabla 15: Hablantes de lengua originaria por tipo de lengua en oficinas centrales

Núm.	Lengua originaria	Total
1	Náhuatl	11
2	Zapoteco	9
3	Otomí	7
4	Mixteco	3
5	Maya	2
6	Mixe	2
7	Tlapaneco	2
8	Chinanteco	1
9	Totonaco	1
10	Tsotsil	1
TOTAL		39

Información del personal de la institución con discapacidad, así como hablantes de lengua originaria

Este objetivo va en cumplimiento al *Programa de Trabajo para la Atención de las Áreas de Oportunidad Derivadas de la Auditoría de Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, en específico a la Medida de Nivelación 3 que solicita el porcentaje de personas con discapacidad que integran la

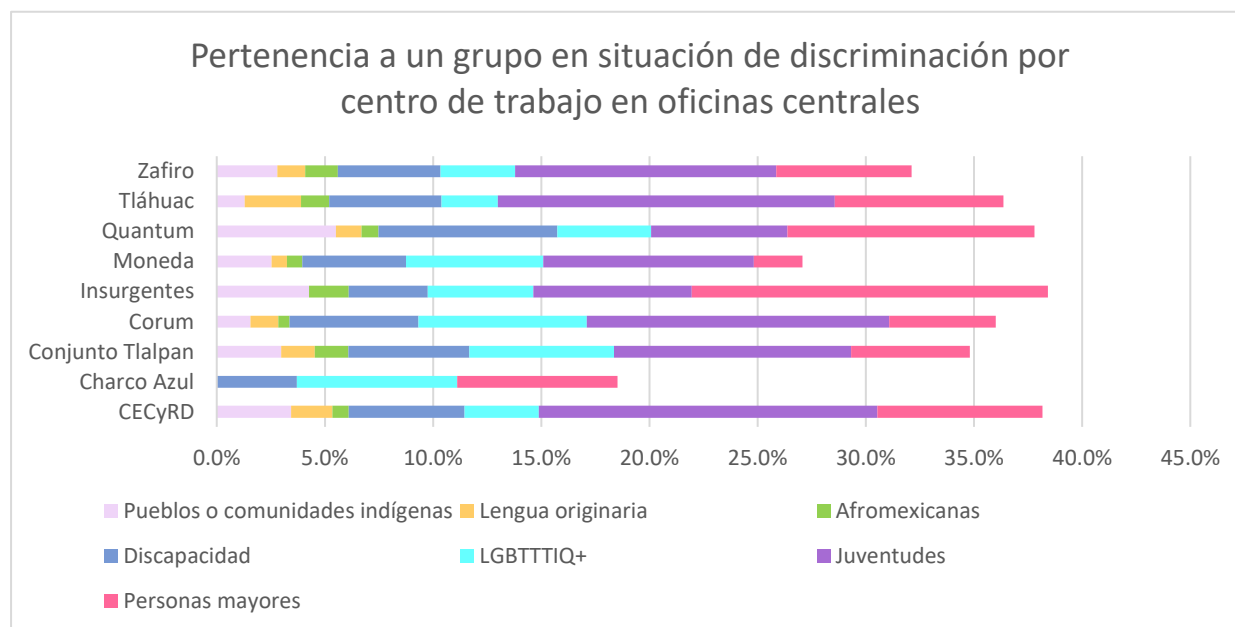


institución. Como se pudo ver en la tabla 3, el porcentaje de personas que respondieron el cuestionario y mencionaron tener una discapacidad es de 4.5%.

Esta misma actividad del *Programa de Trabajo* de la Norma 025 contempla la identificación de las personas hablantes de lenguas originarias. El porcentaje de personas que respondieron el cuestionario y mencionaron que hablan una lengua originaria es del 2.6%. Más información puede verse en las tablas 14 y 15.

Por otro lado, la certificación en la Norma 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación solicita información de los grupos en situación de discriminación por centro de trabajo:

Gráfica 14: Pertenencia a un grupo en situación de discriminación por centro de trabajo en oficinas centrales.





La información completa por porcentajes puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 16: Pertenencia a un grupo en situación de discriminación por centro de trabajo en oficinas centrales.

Centro de trabajo en oficinas centrales	Pueblos o comunidades indígenas	Lengua originaria	Afromexicanas	Discapacidad	LGBTTTIQ+	Juventudes	Personas mayores
CECyRD	3.4%	1.9%	0.8%	5.3%	3.4%	15.6%	7.6%
Charco Azul	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	7.4%	0%	7.4%
Conjunto Tlalpan	3.0%	1.5%	1.5%	5.6%	6.7%	11.0%	5.5%
Corum	1.6%	1.3%	0.5%	6.0%	7.8%	14.0%	4.9%
Insurgentes	4.3%	0.0%	1.8%	3.7%	4.9%	7.3%	16.5%
Moneda	2.5%	0.7%	0.7%	4.8%	6.3%	9.7%	2.3%
Quantum	5.5%	1.2%	0.8%	8.3%	4.3%	6.3%	11.4%
Tláhuac	1.3%	2.6%	1.3%	5.2%	2.6%	15.6%	7.8%
Zafiro	2.8%	1.3%	1.5%	4.7%	3.4%	12.1%	6.3%

Los porcentajes son en relación con el total de personas que respondieron el cuestionario por centro de trabajo.

Información para el diseño e implementación de medidas de igualdad

Finalmente, esta información servirá para apoyar a las áreas del Instituto, en particular a la DESPEN y DEA, con información para la elaboración de capacitaciones, programas y políticas que eliminen las barreras de las personas de grupos en situación de discriminación. La base de datos arrojada por este cuestionario puede dar más información especializada sobre alguno de los grupos y los centros de trabajo para la implementación de medidas focalizadas que atiendan problemas específicos.



Observaciones finales

En este reporte se observan datos generales en función de los grupos en situación de discriminación que el instrumento se propuso identificar, así como el cumplimiento de los objetivos planteados. Más información puede ser solicitada a la UTIGyND como insumo para apoyar la implementación de medidas de igualdad.

Este fue un primer ejercicio para la autoidentificación del personal con grupos en situación histórica de discriminación que debe actualizarse y perfeccionarse en cada emisión. Es indispensable destacar que, pese a la elaboración de un glosario de términos, se identificaron confusiones en los conceptos de las preguntas cerradas, lo que implicó una disminución en la calidad de la información recabada.

Asimismo, otra de las áreas de oportunidad refiere a la categorización de la información abierta, lo que hizo su procesamiento complejo. Es importante señalar que no hay manera de comprobar la información obtenida por este instrumento ya que las personas responden de acuerdo con sus propias consideraciones. Existe un riesgo de equivocación o falta de conocimiento en diversos campos, por ejemplo, la pertenencia al SPEN que varias personas contestaron ser parte de él, pero no se encuentran en los datos proporcionados por la misma DESPEN.

Por cuanto hace a la información obtenida por identidad de género y orientación sexual, se identificó una confusión sobre los conceptos, lo que implicó que las respuestas no correspondían con los referidos en el glosario. En general, parece que el glosario no fue una herramienta de consulta, ya que hubo diversos comentarios en los cuales se solicitaban las definiciones de las opciones de respuesta.



CUESTIONARIO DE
AUTOIDENTIFICACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL INE



Otra de las dificultades es que, al ser un instrumento voluntario, no fue posible obtener resultados sobre todo el personal activo, se tuvo conocimiento a través de algunas coordinaciones administrativas de que una de las razones que inhibió la participación fue la identificación con nombre y correo electrónico institucional, a pesar de en la mayoría de las preguntas se proporcionó la opción “prefiero no contestar”.

Se advierte la importancia de establecer consensos institucionales respecto de los conceptos “grupos en situación de discriminación” y de “atención prioritaria”, así como socializar la información de los sistemas de opresión y factores de la desigualdad. Asimismo, es indispensable difundir más entre el personal conceptos clave en materia de igualdad de género y o discriminación, específicamente aquellos relacionados con la diversidad sexual y de género, así como de discapacidad.