



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES  
EN EL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL  
INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL 2013

COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

Agosto de 2013

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto  
Federal Electoral 2013

Agosto de 2013

## Contenido

Introducción.....	2
I. Referencia metodológica de estudios de género.....	5
II. Condición actual de las mujeres en México.....	15
III. Condición actual del personal femenino del IFE.....	27
IV. Acciones del IFE en materia de Género.....	43
V. Medida Especial de Carácter Temporal propuesta.....	48

## Introducción

En el marco de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, las Oficinas de las Consejeras y los Consejeros Electorales conjuntamente con la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica elaboraron el presente Diagnóstico.

Es del conocimiento público el Instituto Federal Electoral, aún inmerso en la realidad nacional, se ha caracterizado por ser una institución de punta en diversas materias como la de Transparencia y, específicamente, hoy día se ha comprometido con el apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación desde su planeación integral<sup>1</sup>. Dentro de esta política general<sup>2</sup> se considera necesario que el Instituto sistematice y consolide "...las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la institución."

Como se observa, los tres ejes coinciden en el plano laboral, para buscar la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior del propio Instituto.

Dado que el Servicio Profesional Electoral (SPE) del Instituto Federal Electoral (IFE) es un sistema de carrera en el que recaen las acciones sustantivas de responsabilidad de este órgano administrativo en materia electoral, se debe centrar la atención en la condición de las mujeres en esta rama, ya que este

---

<sup>1</sup> Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015 (2013). Instituto Federal Electoral, México.

<sup>2</sup> La política general tiene el numeral 7.

Agosto de 2013

ámbito es de gran importancia para la mejora de las condiciones de las mujeres en el mercado laboral y en la toma de decisiones.

Por ello, bajo una perspectiva de género y sin desconocer que las situaciones que viven las mujeres mexicanas en general involucran aspectos culturales y sociales mucho más amplios que la dinámica de una sola organización y que impactan directamente al Instituto, se analiza la situación de las mujeres en el Servicio Profesional Electoral para contar con elementos que fortalezcan el cumplimiento del compromiso institucional del apuntalamiento de la perspectiva de género al interior del IFE, en específico en el SPE.

En ese contexto, el presente documento se compone de los siguientes cinco apartados:

1. **Referencia metodológica de estudios de Género.** Se analizan referencias que enmarcan la importancia de la perspectiva de género, así como diversos estudios para visibilizar las condiciones de desventaja que se detectan en la participación de la vida pública de las mujeres en las sociedades actuales. Ello como producto de una larga historia cultural y de fenómenos sociales amplios de las sociedades. Asimismo, se identifica el marco jurídico internacional que regula la implementación de medidas correctivas para la atención de las desigualdades de facto que existen entre mujeres y hombres.
2. **Condición actual de las mujeres en México.** Se proporcionan datos actuales y se visibilizan las brechas de género en contra de las mujeres, las cuales evidencian las condiciones de desigualdad real que viven las mujeres en México. Se hace especial énfasis en los ámbitos de interés del IFE en el contexto del SPE: laboral y de toma de decisiones. Asimismo, se identifica el marco jurídico nacional que regula la implementación de medidas correctivas para la atención de las desigualdades de facto que existen entre mujeres y hombres.
3. **Condición actual del personal femenino del IFE.** Se refiere al estudio de la condición actual de las mujeres dentro del IFE como empleadas y posición y consideración en la toma de decisiones de la Institución, mismas que tienen un impacto nacional por la conformación de la política electoral federal del país. Ello bajo la perspectiva de la inserción de IFE dentro de la sociedad mexicana y como reflejo de la problemática nacional. De manera específica se revisa cuál es la participación de las mujeres dentro del SPE.

4. **Acciones del IFE en materia de Género.** Se proporciona información contextual de las acciones que el IFE ha venido emprendiendo con perspectiva de género y las recomendaciones hechas por diferentes instancias en esta materia. Ello desde un trabajo que de manera más sistemática se ha venido dando a partir de 2008 al interior del organismo.
5. **Medida Especial de Carácter Temporal propuesta:** Como resultado del análisis de la situación, se analiza la viabilidad de la implementación de una Medida Especial de Carácter Temporal para la atención de la problemática observada, atendiendo las particularidades del caso específico estudiado. En ese tenor, se describe la medida especial de carácter temporal, dentro de un contexto de medidas a favor de la eliminación de las brechas de género en México y con la finalidad de que el Instituto Federal Electoral robustezca tanto interna como externamente su posición como agente que coadyuve a favor de la igualdad sustantiva. En este apartado se revisan los objetivos, características y temporalidad de la medida. Finalmente se explicitan los impactos que se prevén con la medida especial de carácter temporal y cómo esta medida se inserta en los esfuerzos para la mejora de la situación del IFE, y como dentro de éste ámbito de competencia (laboral y toma de decisiones) se aporta en las mejoras de la situación de las mujeres en el país.

En ese marco, el presente documento proporciona referencias normativas que sustentan una medida especial de carácter temporal a favor de la disminución de una brecha específica detectada en el ámbito de responsabilidad del IFE, además de presentar una contextualización amplia que permite explicar los elementos racionales y objetivos de la propuesta específica. Lo anterior, a través del suministro de elementos similares a los sugeridos para los Estados Parte en la Recomendación General número 25 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), trasladados en esta ocasión, al ámbito de responsabilidad del IFE.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a Medidas Especiales de Carácter temporal.

## I. Referencia metodológica de estudios de género

Al respecto, es necesario partir de algunos conceptos fundamentales que permitan enmarcar qué es lo que debe entenderse por género, brecha de género, enfoque o perspectiva de género, e igualdad sustantiva.

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.<sup>4</sup>

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.<sup>5</sup>

Las brechas de equidad de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 3.

<sup>5</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pp. 13 y 14.

<sup>6</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 18.

La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública. Se refiere tanto a una perspectiva de igualdad de género como de no discriminación en general.<sup>7</sup>

Bajo la perspectiva de género se comprendió que las relaciones de género son construcciones sociales temporales y de sociedades específicas y, no determinadas por una condición biológica predeterminada al nacer.

Aun cuando las relaciones de género son dinámicas y diferentes en cada sociedad y momento, se puede observar que existen tendencias que han dado correspondencia principal del espacio privado a lo femenino y del espacio público a lo masculino. Además esas concepciones han desvalorizado las actividades relacionadas con lo privado y sobrevalorado lo relacionado con lo público.

Al amparo de esta concepción, se explica la división sexual del trabajo, que ha atribuido a los hombres cierto tipo de responsabilidades laborales por su sexo y otro tipo de responsabilidades a las mujeres por la sola condición de ser hombres o mujeres respectivamente.

Así por ejemplo, el rol productivo es identificado con el hombre y se refiere a "...aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus." Por su parte, el rol reproductivo se ha asociado con las mujeres y se le relaciona con "...la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda."<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Definición para el programa de Igualdad Sustantiva del IFE, 2013.

<sup>8</sup> El ABC del género en la Administración Pública (2007). Inmujeres y PNUD, México. pág. 5.

Agosto de 2013

En este entendimiento del mundo, "... las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad)."<sup>9</sup>

Toda esta situación ha llevado a generar y reforzar desigualdades entre las mujeres y los hombres, no sólo en términos legales, sino incluso sin existir una diferencia legal, presentándose diferencias en el acceso a las oportunidades iguales y a resultados iguales, es decir, a una igualdad real o sustantiva.

Se ha observado que dichas desigualdades no solamente afectan a las mujeres, que son el principal público que las padece, sino en general a toda la sociedad ya que impacta negativamente en el desarrollo del bienestar de las sociedades.

Así, se ha desarrollado el Índice de Desigualdad de Género (IDG) que busca reflejar la desventaja de las mujeres en tres dimensiones, a saber, salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, para tantos países como datos de calidad razonable se dispongan. El índice muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigual existente entre los logros de mujeres y varones en estas dimensiones. Varía entre el 0, que indica que mujeres y varones presentan un desarrollo igual y, el 1, que supone que las mujeres registran el peor desarrollo posible en todas las dimensiones medidas.<sup>10</sup>

A decir del propio Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):

No existe ningún país con una igualdad de género perfecta, dicho de otra manera, todos los países sufren cierta pérdida en los resultados obtenidos en el Índice de Desarrollo Humano (IDH)

---

<sup>9</sup> Ídem, pág. 4.

<sup>10</sup> <http://hdr.undp.org/es/estadisticas/idg/> en julio de 2013.



desde el momento en el que se tiene en cuenta la desigualdad de género, a través del uso del método del IDG. El Índice de Desigualdad de Género es similar en cuanto a método al Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IDH-D). Puede ser interpretada como una pérdida porcentual del potencial de desarrollo humano debido a las carencias en las dimensiones incluidas. Dado que el Índice de Desigualdad de Género engloba dimensiones diferentes a las recogidas en el IDH, no se puede interpretar como una pérdida en el IDH en sí. Al contrario que el IDH, un valor mayor en el IDG indica una peor actuación."

La puntuación media global en el IDG es 0,463, lo que refleja una pérdida porcentual en los avances obtenidos en las tres dimensiones a causa de la desigualdad de género, que es del 46,3%. Las medias regionales van desde el 28,0% de Europa y Asia Central, hasta el casi 58% del África subsahariana. A nivel de país, las pérdidas atribuibles a la desigualdad de género oscilan entre el 4,5% de Países Bajos y el 74,7% de Yemen. El África subsahariana, el Sur de Asia y los Estados Árabes sufren las mayores pérdidas por cuestiones de desigualdad de género (57,7%, 56,8% y 55,5%, respectivamente).<sup>11</sup>

Es importante destacar dos de las dimensiones que analiza este indicador y que se han identificado como las principales para el desarrollo de las sociedades: el empoderamiento que refiere a la posibilidad de tomar decisiones sobre sus vidas, y la participación en el mercado laboral que refiere a la inserción de las mujeres en éste ámbito con las repercusiones macro y micro que ello conlleva.

Como se observa, las relaciones de género han llevado a crear desigualdades de género que usualmente está en contra de las mujeres particularmente en el ámbito público, afectando el acceso a la toma de decisiones que tiene un efecto en la vida social no sólo de ellas mismas, sino del resto de la población.

Sin embargo, este contexto generalizado también ha permitido colocar en la agenda mundial de pendientes la atención a las brechas de género, a través de un conjunto de mecanismos que promueven su eliminación, con la finalidad de

---

<sup>11</sup> <http://hdr.undp.org/es/estadisticas/idg/> en julio de 2013.

alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio y goce de sus derechos humanos.

Los mecanismos que se han presentado son diversos. A continuación se enlistan varios en los que México participa como Estado Parte:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Declaración del Milenio.
- Carta Democrática Interamericana.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Especial importancia ha tenido la CEDAW para el impulso del empoderamiento de las mujeres y para la mejora de la situación laboral de las mujeres, no sólo por establecer un estándar normativo, sino por contemplar mecanismos para el monitoreo de los avances y la atención de las brechas de género.

En el ámbito laboral, destacan el artículo 11 de la CEDAW<sup>12</sup>, que tiene especial relación con los objetivos específicos F de la Plataforma de Acción de Beijing. Al respecto se han hecho diferentes recomendaciones dentro de las que destacan las recomendaciones generales 5 y 13.

---

<sup>12</sup> "Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...".

En el ámbito de empoderamiento entendido como ejercicio de poder y adopción de decisiones, destacan los artículos 4, 7 y 8 de la CEDAW<sup>13</sup> y la recomendaciones generales 5, 23 y 25.

También dentro de la CEDAW se contemplaron mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, mismos que quedan insertos en los artículos 3 y 18<sup>14</sup>.

El artículo 3 se vuelve central en este tema:

**Artículo 3.** Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

---

<sup>13</sup> **Artículo 4.** 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

**Artículo 7.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referendums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

**Artículo 8.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

<sup>14</sup> **Artículo 18.** Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención sobre los progresos realizados en este sentido: a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

Agosto de 2013

Con relación a este apartado, la Recomendación General 28 del Comité CEDAW referente a la discriminación contra las mujeres deja perfectamente clara la situación de igualdad de *jure* y de *facto* que deben buscar los Estados Parte entre las mujeres y los hombres. Así, la igualdad sustantiva o de *facto* se vuelve parámetro a asegurar por parte de los Estados.

Dentro de las recomendaciones de aplicación a los Estados Partes, se encuentran, entre otras las siguientes:

37. Para cumplir el requisito de que los medios y las medidas sean apropiados, los medios adoptados por los Estados Partes deben atender todos los aspectos de sus obligaciones generales en virtud de la Convención, a saber, respetar, proteger, promover y hacer efectivo el derecho de la mujer a la no discriminación y a la igualdad con el hombre. De esta forma, los términos "medios apropiados" y "medidas apropiadas", utilizados en el artículo 2 y otros artículos de la Convención, incluyen medidas que aseguren que un Estado parte:

...

d) Adopte medidas especiales de carácter temporal para alcanzar en la práctica la no discriminación sexual y la igualdad entre los géneros (obligación de cumplir).

38. Los Estados Partes también deberían adoptar otras medidas apropiadas de aplicación, a saber:

a) Promover la igualdad de la mujer mediante la formulación y ejecución de planes de acción nacionales y otros programas y políticas pertinentes en consonancia con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y asignar recursos humanos y financieros adecuados;

b) Establecer códigos de conducta para los funcionarios públicos a fin de asegurar el respeto de los principios de igualdad y no discriminación;

...

d) Llevar a cabo programas específicos de educación y capacitación sobre los principios y las disposiciones de la Convención para todos los organismos gubernamentales, los funcionarios públicos y, en particular, los juristas y los funcionarios judiciales;

e) Conseguir la cooperación de todos los medios de comunicación en los programas de educación pública sobre la igualdad entre la mujer y el hombre y asegurarse en particular de que las mujeres conozcan su derecho a la igualdad sin discriminación, las medidas adoptadas por el Estado parte para aplicar la Convención y las

Agosto de 2013

observaciones finales del Comité sobre los informes presentados por el Estado parte;

f) Elaborar y establecer indicadores válidos sobre el estado y el avance en la efectividad de los derechos humanos de la mujer y establecer y mantener bases de datos desglosadas por sexo y relacionadas con las disposiciones específicas de la Convención.

Como se observa, se presentan dos grandes tipos de medidas para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, las de carácter permanente o de largo plazo y las especiales de carácter temporal. Al respecto la diferenciación se presenta como fundamental para entender su legalidad y legitimidad conforme a lo explicado en la citada Recomendación General número 25, misma que indica que:

15. Hay una diferencia clara entre la finalidad de las “medidas especiales” a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 4 y las del párrafo 2. La finalidad del párrafo 1 es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas. Estas medidas son de carácter temporal.

16. El párrafo 2 del artículo 4 contempla un trato no idéntico de mujeres y hombres que se basa en diferencias biológicas. Esas medidas tienen carácter permanente, por lo menos hasta que los conocimientos científicos y tecnológicos a los que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 11 obliguen a reconsiderarlas.

Así, de manera específica, respecto a las medidas temporales el Comité CEDAW ha señalado que:

18. El Comité considera la aplicación de estas medidas no como excepción a la regla de no discriminación sino como forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (...) El Comité considera que los Estados Partes que adoptan y aplican dichas medidas en virtud de la Convención no discriminan contra el hombre.

El Comité CEDAW insiste en ser claro en las diferencias de ambos mecanismos, indicando que:

19. Los Estados Partes deben distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal adoptadas en virtud del párrafo 1 del artículo 4 para acelerar el logro de un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva o de facto de la mujer, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de la mujer y la niña. No todas las medidas que puedan ser o que serán favorables a las mujeres son medidas especiales de carácter temporal. El establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer y la niña y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación no pueden ser llamadas medidas especiales de carácter temporal.

También hace una especificación en porqué se consideran especiales dichas medidas temporales:

21. El término "especiales", aunque se ajusta a la terminología empleada en el campo de los derechos humanos, también debe ser explicado detenidamente. Su uso a veces describe a las mujeres y a otros grupos objeto de discriminación como grupos débiles y vulnerables y que necesitan medidas extraordinarias o "especiales" para participar o competir en la sociedad. No obstante, el significado real del término "especiales" en la formulación del párrafo 1 del artículo 4 es que las medidas están destinadas a alcanzar un objetivo específico.

De manera concreta se puede indicar que los Estados Parte son responsables tanto de acciones que permitan la modificación de las desigualdades desde la modificación de las fuentes estructurales que son cambios de largo aliento, a la vez que se deben aplicar mecanismos de aceleración de cierre de brechas para la protección de las mujeres que padecerán las desigualdades mientras se corrigen los orígenes estructurales de los mismos.

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto  
Federal Electoral 2013

Agosto de 2013

El propósito que se tiene es asegurar y garantizar los derechos de las personas de la manera más amplia posible no a largo plazo, sino de manera presente, asumiendo la responsabilidad de los Estados Partes en todo momento.

## II. Condición actual de las mujeres en México

Las desigualdades entre el hombre y la mujer están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres están mal representadas en los Gobiernos, los Parlamentos y los consejos de administración de las empresas. Tampoco tienen acceso a un trabajo decente, se enfrentan a la segregación ocupacional y sufren diferencias por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud y, en todas las regiones del mundo, son víctimas de la violencia y la discriminación.

México no escapa a las relaciones de género que han provocado una situación de desigualdad entre las mujeres y hombres. Por el contrario, como en cualquier otra sociedad, se pueden identificar algunas peculiaridades culturales y condiciones específicas.

Partamos de datos que permiten conocer una breve descripción de la situación que viven las mujeres en México, centrando la atención en las desigualdades reales en el ámbito laboral y de empoderamiento, que son las dos principales áreas de interés en este documento. Parte de la valía de estos datos es que invitan a pasar del plano estadístico a la reflexión sobre los impactos de las situaciones descritas en las relaciones de género aplicables para México, y a la necesidad de tomar acciones urgentes para abatir de forma eficiente y eficaz las brechas de género.

Cabe mencionar que estos datos se presentan de manera más amplia en el Anexo que se acompaña al presente Diagnóstico, denominado "Situación Actual de las Mujeres en México", en el que se señalan indicadores que evidencian que de no cambiar las dinámicas de inserción laboral y de ofrecimiento de oportunidades en condiciones de igualdad, la condición de la población femenina se verá seriamente comprometida y, con ella, el nivel de bienestar de la población en su conjunto.



Agosto de 2013

Ahora bien, de acuerdo con cifras del INEGI, en 2010 hay 105 mujeres por cada 100 hombres en México, y en 12 entidades federativas esta relación de mujeres es mayor. Esto es, en México residen 57.5 millones de mujeres, por lo que la configuración por sexo señala que poco más de la mitad de la población está conformada por mujeres.

El Instituto Federal Electoral (IFE) reporta que hasta enero de 2013, del total de personas que solicitaron su inscripción en el padrón electoral y obtuvieron su credencial para votar, 51.8% son mujeres.

Con respecto a las estadísticas educativas, como se observa en la siguiente tabla, hay un aumento en los años promedio de escolaridad de la población de 15 o más años, ligeramente menor para las mujeres que para los hombres, sin embargo, esta tendencia se revertirá en el corto plazo ya que en el grupo de 60 y más años la escolaridad es menor para las mujeres, mientras que en el rango de 15 a 29 años la escolaridad se revierte siendo ligeramente mayor para las mujeres.

Lo anterior también nos revela que los rangos de edad más jóvenes están mejor preparados para acceder al mercado laboral, esto genera mayores posibilidades de acceder a puestos de mayor jerarquía así como la oportunidad de contar con personal más calificado.

Años promedio de escolaridad de la población de 15 años y más por grupo de edad según sexo									
Grupos de edad	2000			2005			2010		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
<b>Total</b>	7.7	7.2	7.5	8.4	7.9	8.1	8.79	8.45	8.62
<b>15-29 años</b>	8.6	8.5	8.7	9.42	9.47	9.4	9.73	9.94	9.84
<b>30-44 años</b>	8.4	7.6	8.1	9.26	8.75	8.9	9.49	9.24	9.36
<b>45-59 años</b>	6.2	5.1	5.8	7.7	6.51	6.9	8.37	7.37	7.85
<b>60 y más años</b>	3.7	3.1	3.4	4.4	3.7	4	5.07	4.24	4.63

INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Base de datos. Consultado en INEGI- Inmujeres Mujeres y Hombres 2005, México. 2005 Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005. Base de datos Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010. Microdatos de la muestra

Agosto de 2013

Desde la perspectiva de género, diferentes estudios han explicado la condición de desigualdad que las mujeres sufren en diferentes ámbitos sociales, sobre todo en su autonomía y en la participación en las esferas públicas. Ello como un hecho incontrovertido de las sociedades actuales en general.

Si bien es cierto que “La irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo, resultado de distintos procesos económicos y sociales; crisis económicas y cambios tecnológicos, transformaciones en la salud y la educación, disminución de la mortalidad y la fecundidad, elevación de la esperanza de vida y el nivel educativo de la población, entre otros, fueron cimentando las condiciones para ampliar y potenciar la participación de la mujer en el ámbito laboral, y otros espacios públicos, sin ser esto un proceso lineal, pues los roles de género en la esfera familiar no cambiaron en la misma proporción que lo hizo la participación de las mujeres en la fuerza laboral.”<sup>15</sup>

En México, dos de cada tres mujeres ocupadas (65.1%) son subordinadas y remuneradas, 23.2% trabajan por cuenta propia, 2.4% son empleadoras y 9.3% no recibe remuneración por su trabajo. Entre las trabajadoras subordinadas y remuneradas, 44.4% no cuenta con acceso a los servicios de salud, más de la tercera parte (34.5%) no cuenta con prestaciones y 43.6% labora sin tener un contrato escrito.

Al respecto, ONU Mujeres ha señalado que “Cuando más mujeres trabajan, las economías crecen. Si las tasas de empleo remunerado de las mujeres se incrementaran hasta equipararse a las de los hombres, se calcula que el producto interno bruto de Estados Unidos sería un 9 por ciento mayor, el de la zona del euro aumentaría un 13 por ciento y el de Japón un 16 por ciento. En las 15

---

<sup>15</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. - México: INEGI, c2013. pág. 113.

Agosto de 2013

economías en desarrollo más importantes, los ingresos per cápita crecerían un 14 por ciento de aquí a 2020 y un 20 por ciento hasta 2030.”<sup>16</sup>

En materia laboral en México se puede señalar que “En el periodo 2006-2011 la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, alrededor de 36 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, prácticamente 70 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres, situación que evidencia cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica, la brecha que la separa de los hombres en términos globales todavía es muy grande.”<sup>17</sup>

Dentro de la población en los espacios laborales remunerados “... está ampliamente documentado que las mujeres tienen una menor participación en los puestos de dirección y mejor remunerados y prevalecen aún, ocupaciones en donde la participación de las mujeres es muy baja.”<sup>18</sup>

De acuerdo con el estudio Grant Thornton International Business Report 2013, titulado “*Women in Senior Management: Setting the Stage for Growth*”, la ocupación de las mujeres en puestos directivos en 45 países, ha crecido en promedio de un 19% en 2004 a 24% en 2013. Si bien el caso mexicano se ubica cercano al promedio general (23%) en 2013, existen países que se ubican muy

---

<sup>16</sup> ONU Mujeres, <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.QXWghwbZ.dpuf>, consultado 25 de julio de 2013.

<sup>17</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013 pág. 125.

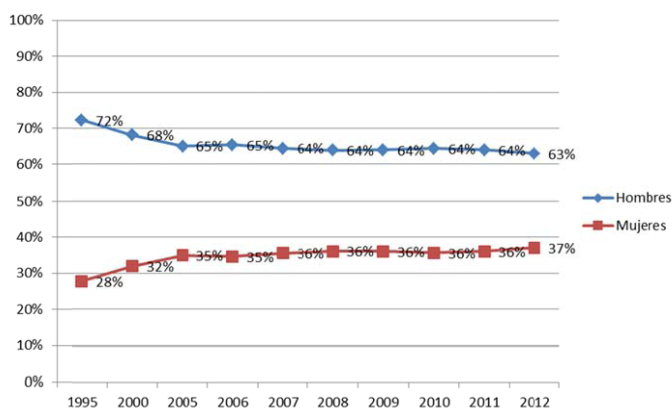
<sup>18</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013 pág. 127.

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013

Agosto de 2013

por encima de ese promedio por ejemplo: China, 51%; Polonia, 48%; Estonia y Lituania, 40%.<sup>19</sup>

Cuando analizamos la población ocupada por rama de actividad económica según sexo, en el rubro específico de administración pública y defensa se observa que de 1995 a 2012, si bien se ha reducido la brecha entre mujeres y hombres sigue existiendo una diferencia importante (26 puntos porcentuales) ya que las mujeres representan el 37% en comparación con el 63% de hombres, tal como se muestra en la gráfica siguiente.



Fuente: Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres

“El desigual acceso a las oportunidades que brinda la estructura ocupacional para las mujeres y la desvalorización social y económica de las actividades que realizan, son rasgos estructurales del sesgo de género en los mercados de trabajo. Dadas las características de los sistemas y jerarquías sociales de género

<sup>19</sup> [http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013\\_wib\\_report\\_final.pdf](http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013_wib_report_final.pdf), consultado 25 de julio de 2013.

establecidos en la sociedad actual, las mujeres y los hombres ingresan en condiciones de desigualdad en el mercado de trabajo...<sup>20</sup>

Adicionalmente, las brechas contra las mujeres se presentan también en los ingresos por su participación laboral. "Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso por hora de trabajo, ésta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo representa en su mayoría entre 89% y 96% de la remuneración que reciben los hombres."<sup>21</sup>

En el grupo específico de funcionarios y directivos la remuneración que perciben las mujeres representa el 87.2% de la remuneración que reciben los hombres.<sup>22</sup>

El ingreso promedio por hora trabajada en 2012 fue de 31.2 pesos para los hombres y 30.7 para las mujeres; mientras que el promedio de horas trabajadas a la semana por parte de los hombres fue de 44.8 y por parte de las mujeres 37.1 horas. La PEA no ocupada o desempleada correspondió a 4.8 por ciento de la población masculina similar a la femenina, 4.9. La diferencia en la participación económica de hombres y mujeres, en la población adulta mayor (60 años y más) de igual manera se ve reflejada en la tasa de jubilación de la población de 60 años y más edad que para 2012 fue de 25.3 para los hombres y 7.8 por ciento para las mujeres.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> "Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de México", Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Chile 2005. pág. 35.

<sup>21</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-México: INEGI, c2013. pág. 130.

<sup>22</sup> Mujeres y hombres en México 2012. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-México: INEGI, c2013. pág. 131.

<sup>23</sup> *Inmujeres*, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx>, consultado 25 de julio de 2013.

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
<b>Tasa de participación doméstica según sexo</b>	79.38	60.96	96.05
<b>Tasa de participación económica de la población de 14 años y más de edad según sexo</b>	59.65	77.53	43.48
<b>Tasa de desocupación según sexo</b>	4.85	4.82	4.90
<b>Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo</b>	31.03	31.21	30.73
<b>Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo</b>	41.86	44.78	37.14
<b>Tasa de jubilación de la población de 60 años y más de edad según sexo</b>	15.79	25.31	7.79

Los 7º y 8º informes consolidados de México sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, señalaba respecto a la posición de mujeres en vida pública y política lo siguiente:<sup>24</sup>

Respecto al índice de potenciación de género, México ocupa el lugar 39 de 109 países y en la región, el 14 de 36, en cuanto al porcentaje de mujeres en el principal órgano legislativo. En los cargos de elección popular aumentó levemente su participación así como en las Subsecretarías de Estado; y, fue constante en la titularidad en las Secretarías de Estado (15.8%) y en las Gubernaturas (6.3%).

Aún las mujeres predominan en los mandos medios y operativos; se reconoce la paridad como un desafío. En las Secretarías de Estado conforman el 33.6%<sup>64</sup>; en el Poder Legislativo, el 21.4%

<sup>24</sup> 7º y 8º informe consolidado de México ante la CEDAW, disponible en: [http://genero.ife.org.mx/docs/informe\\_7-8CEDAW\\_00sep2010.pdf](http://genero.ife.org.mx/docs/informe_7-8CEDAW_00sep2010.pdf), consultado 25 de julio de 2013.

en la Cámara de Senadores y 27.2% en la de Diputados. En el ámbito estatal, representan 22.1% de las diputaciones locales; 32.6% como regidoras; 17.6% como síndicas y en las presidencias municipales, no se rebasa el 6%.

Para las elecciones de julio 2010 en 15 entidades federativas, el 19.4% de las 36 candidaturas<sup>65</sup> fueron mujeres. Asimismo, integran el 51.74% del padrón electoral y aumentó su participación como presidentas de casilla en 2009.

En el Poder Judicial, dos de las 11 Ministraturas de la SCJN son mujeres; a mayo de 2010, en el CJF ninguna mujer ocupa el cargo de Consejera y cuenta con 88 Juezas, 272 Jueces, 126 Magistradas, 577 Magistrados. Por primera vez (2007) una mujer preside el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF); dos de sus cinco Salas Regionales están encabezadas por mujeres y en conjunto representan 31.8% de las Magistraturas Electorales.

A manera de conclusión, sobre la situación de las mujeres en México se puede señalar que a pesar de ser la mayoría de la población, las mujeres por el simple hecho de serlo viven en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres en diferentes ámbitos de la vida social, afectando con ello el acceso a sus derechos y en general a una igualdad real con respecto a los hombres.

Las mujeres en México tienen una brecha de desigualdad en el ámbito laboral en general, a pesar de que se ha mejorado notablemente las condiciones de educación de este grupo. Dichas brechas no sólo tienen que ver con condiciones salariales y de contratación en general, sino con la feminización de algunos empleos y el acceso poco paritario a cargos de decisión.

Este último caso se presenta no sólo en el sector privado, sino en el sector público y específicamente en la política, donde además, tiene un efecto nocivo en el limitado acceso que tienen las mujeres a la participación política y en la conformación de políticas públicas que permitan la representación de las necesidades de las mujeres y, por tanto, la atención específica a dicho grupo de población mayoritario.

México, observando desde varias décadas las desigualdades que sufren las mujeres en razón de género, ha construido un conjunto de mecanismos para la atención y disminución de dichas brechas. A continuación se reseña la principal normativa en la legislación nacional que da cabida a estas herramientas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

- Artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se señala que en nuestro país queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.  
Así mismo que es obligación de las instituciones y de las/los funcionarios que las componen, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- Artículo 4º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que se señala que en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
- Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que la Constitución en la que señala que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de la Unión.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que entre otras condiciones indica que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; y dentro de la que se destacan los siguientes preceptos:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.



Agosto de 2013

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, 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.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. A continuación se destacan diferentes artículos de la misma que es indispensable tener presentes para el fin del presente documento:

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento

Agosto de 2013

de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela. (...)

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre. (...)

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, dentro de la cual se deben destacar lo siguiente:

1.- La presente Ley es de orden público, y tiene por objeto reglamentar los artículos 74 fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales.

Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos federales se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

La Auditoría fiscalizará el estricto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley por parte de los sujetos obligados, conforme a las atribuciones que le confieren la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Fiscalización Superior de la Federación.

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto  
Federal Electoral 2013

Agosto de 2013

Los mecanismos que ha generado México en este sentido van en concordancia con las posturas internacionales, buscando en todo momento garantizar no sólo la igualdad jurídica, sino la modificación de las condiciones para una igualdad real entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la población.

### III. Condición actual del personal femenino del IFE

El IFE, como órgano dentro de una sociedad, comparte condiciones y características de la misma. En ese sentido es de esperar que se reproduzcan situaciones de desventaja para las mujeres basadas en las relaciones de género predominantes en el país. Sin embargo, el Instituto tiene una responsabilidad doble para el adelanto de las condiciones de las mujeres en México, en las políticas públicas que formula para atender a la ciudadanía y en su integración.

Es importante señalar que, poner la atención en su integración no sólo tiene un impacto al ofrecer una fuente más de trabajo, sino justo por la responsabilidad pública que tiene el IFE, en la ubicación de mujeres en espacios donde tengan acceso a la toma de decisiones y en la incidencia que éstas pueden tener para que dichas decisiones tengan una perspectiva de género.

En ese sentido y dada la importancia del SPE como pilar de los recursos humanos del IFE, se presentará primero un panorama muy general de la conformación de este Instituto y, posteriormente se centrará la atención en el SPE, destacando algunas características importantes de su integración y mecanismos.

En el caso específico del IFE, para el año 2011 la población ascendía a 15,178 de este universo el 44% se integraba por mujeres, de las cuales 35% estaban en órganos desconcentrados y 9% en oficinas centrales, de dicho porcentaje sólo 2.31% eran miembros del Servicio Profesional Electoral. En contraste, el 11% de los hombres que trabajaban en el IFE en ese mismo año pertenecían a dicha rama.

Analizando la clasificación por sexo y tipo de puesto, el Instituto en 2011 estaba integrado de la siguiente forma: 2.68% de mandos superiores; 16.27% por mandos medios; 81.05% de técnicos operativos. De los mandos superiores 0.32% son

Agosto de 2013

mujeres y 2.36% hombres; de los mandos medios 4.72% y 11.54% respectivamente; y de los técnicos operativos 39.39% son mujeres y 41.67% hombres. Estas cifras se traducen en que sólo el 12.04% de los cargos de mando superior son ocupados por mujeres contra el 87.96% de hombres; en mandos medios corresponde el 29.04% a mujeres respecto al 70.96% de hombres; y el 48.59% de mujeres en técnicos operativos contra el 51.41% de hombres.

Como se observa, si bien la participación de las mujeres en el IFE tiene una representación importante, ésta se concentra en los puestos bajos de la estructura.

Esta situación se observó desde el Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral<sup>25</sup>, realizado en 2009. Ahí se señala que en los puestos operativos casi se ha alcanzado la igualdad en participación laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los mandos medios y superiores la diferencia de ocupación por género evidencia la escasa incorporación de talento femenino para ocupar puestos directivos.

Derivado de lo anterior, el diagnóstico citado señalaba, que es "... importante propiciar e impulsar condiciones de equidad de género en la toma de decisiones institucionales respecto de la asignación y adscripción de los servidores públicos e impulsar la participación de las mujeres."

---

<sup>25</sup> Diagnóstico sobre sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral (2009), Comité Temporal para la Elaboración de un Programa Integral en contra de la discriminación y a favor de la equidad laboral y de una cultura democrática en el Instituto Federal Electoral, IFE, México.

Agosto de 2013

Se debe hacer hincapié, en que los cargos del IFE, y particularmente los correspondientes al SPE, están basados en un sistema con base en mérito, donde la educación del personal es una condicionante fundamental de acceso. Por esa razón, es importante observar la condición de educación del personal del IFE.

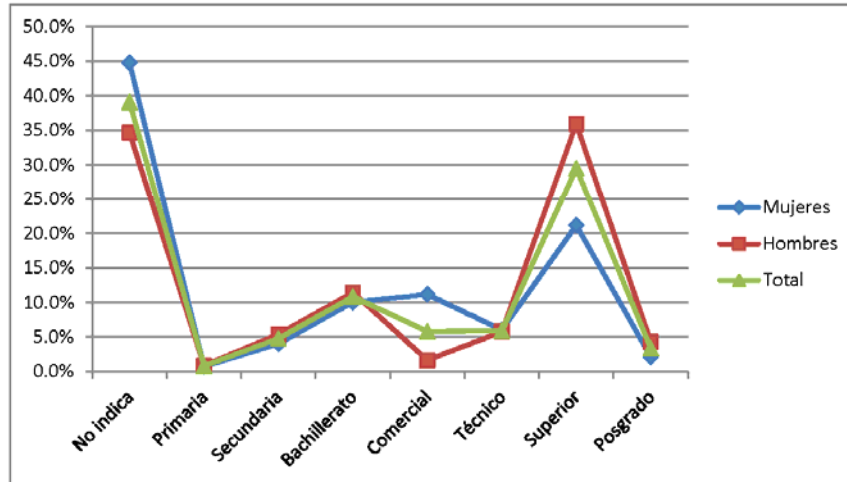
En el diagnóstico citado previamente, se analiza la escolaridad de los empleados del Instituto Federal Electoral, en donde podemos observar que el nivel de escolaridad que alcanza el porcentaje más alto es el Nivel Superior con 29.5%, seguido por el Bachillerato con 10.8%; en contraste con los niveles más alto y más bajo (posgrado y primaria) que registran el 3.3% y 0.8% respectivamente.

También se pueden observar las brechas existentes entre los hombres y mujeres que laboran en el IFE relativas a la escolaridad. En el nivel de Primaria y Técnico, es casi nula la brecha, pues sólo se identifica una diferencia de 0.1 y 0.2 puntos porcentuales, la primera, estando en un Nivel Superior los hombres y en la segunda las mujeres. En Secundaria y Bachillerato la brecha es de 1.4 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en ambos casos.

En Posgrado observamos un crecimiento en la brecha alcanzando 2.2 puntos porcentuales, nuevamente colocándose por encima los hombres. Finalmente las brechas más acentuadas se encuentran en el nivel superior en donde existe una brecha de casi 15 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, pues del total de hombres 35.9% cuentan con este nivel de escolaridad, mientras que las mujeres registran el 21.2% y en el nivel comercial en donde se observa una diferencia de 9.5 porcentuales pero esta vez colocándose las mujeres (11.2%) por arriba de los hombres (1.6%).

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013

Agosto de 2013



Destaca el comportamiento que se presenta y se pueden proponer algunas hipótesis que lo explique. Así por ejemplo, el hecho de que las mujeres tengan mayor formación comercial con respecto a los hombres se puede explicar porque el cargo de secretarías es principalmente ocupado por mujeres que cuentan con una carrera comercial con este ámbito de especialización.

Por otra parte, las mujeres suelen concluir minoritariamente la licenciatura. Esta composición se puede deber a la conformación inicial del IFE, ya que hace más de 20 años la terminación de las mujeres en ese nivel no era paritaria, lo que les impedía integrarse en cargos en los que se solicitara como requisito la licenciatura concluida. Es importante decir que, aun cuando en la actualidad en muchas de las áreas hay paridad sobre el egreso de mujeres y hombres de carreras profesionales, la composición del IFE no puede tener un ajuste a la par por los derechos adquiridos de las y los empleados.

Agosto de 2013

Se observa que a nivel posgrado, las mujeres tienen una participación muy similar a los hombres. Sin embargo, llama la atención de que ello no implica que en los cargos de mayor jerarquía la composición por sexo corresponda a igualdad de género, lo que podría estar dando paso a las hipótesis de que las mujeres aun teniendo posgrado, tienen menos acceso a cargos de mayor jerarquía que los hombres, que ser madres de familia las lleva a tomar decisiones de moderar su crecimiento profesional o que el entorno nacional tiene efectos negativos en la equidad de género de los que el Instituto no es ajeno.

Aunado a las cuestiones estructurales que conllevan la menor participación de las mujeres en el ámbito laboral, el Diagnóstico realizado para el IFE por la UNAM en el año 2012 destacó lo siguiente:

(...) los estudios en la materia han aportado dos explicaciones muy importantes para entender el avance o retroceso de las mujeres en puestos de dirección. Ambas tienen que ver con que las mujeres enfrentan el llamado "techo de cristal" o bien un "laberinto". El "techo de cristal" se refiere a la dificultad de las mujeres de acceder a rangos superiores sin que exista una explicación clara de por qué suele haber hombres en la cima de las organizaciones o espacios públicos y laborales. El concepto de "laberinto" lo desarrollaron Eagly y Carli a partir de estudiar cómo las mujeres de distintos orígenes —particularmente en las culturas occidentales abiertas al mercado— han logrado avanzar, evidenciando que no existe una única barrera en particular que las detenga; es decir, mostraron que no existe algo que pudiésemos denominar un "techo de cristal", sino que, más bien, proponen que las mujeres enfrentan diversos obstáculos que en algunos casos son sutiles---confirmando que se trata de una barrera invisible--- pero que en otros son evidentes, lo que conduce a que tomen otro camino, es decir, que se planteen nuevas estrategias (Early y Carli, 2007).

Por tanto puede concluirse que el "laberinto" es una definición más reciente que expande la noción de "techo de cristal" y apela al ingreso de las mujeres al mundo laboral sin que necesariamente logren encontrar "la salida" o el acceso a puestos de decisión. Lo interesante es resaltar que a través de estos conceptos se pueden estudiar fenómenos estructurales como la división sexual del trabajo y su impacto en la esfera laboral (Ortiz Ortega, 2010).



De acuerdo con este enfoque, es necesario describir la complejidad de obstáculos que las mujeres enfrentan, así como evidenciar cómo sortean las barreras para ascender en la escala jerárquica de los puestos de gobierno, de los partidos políticos y aún en las empresas. Sin embargo, para entender cómo se construyen los liderazgos de las mujeres, es importante explicar también cómo éstas “desaparecen” de la escena en todas las etapas de la construcción del liderazgo. Indiscutiblemente, la esfera laboral es también un espacio de expresión de creencias, prejuicios, ideologías sexistas o desarrollo y percepciones de nuevas identidades (Heredia, López y Agulló, 2011).<sup>26</sup>

Con respecto al SPE en específico, y antes de observar los comportamientos que se han tenido respecto de mujeres y hombres, valga hacer algunos señalamientos sobre su funcionamiento.

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral es la norma que regula tanto el SPE como al resto del personal del IFE. En él se señala que:

**Artículo 16.** El Servicio es un sistema de carrera compuesto por el ingreso, la formación y desarrollo profesional, la evaluación, la promoción, los incentivos y el procedimiento disciplinario. El Servicio se organizará y desarrollará a través de la DESPE, de conformidad con las disposiciones del Código, del Estatuto, de los Acuerdos, los lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta.

**Artículo 17.** El Servicio tiene por objeto:

- I. Coadyuvar al cumplimiento de los fines del Instituto y al ejercicio de las atribuciones de los órganos del mismo, conforme a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad;
- II. Fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto;
- III. Promover que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad;

---

<sup>26</sup> Las mujeres y los hombres que trabajan en el IFE. Condiciones y actitudes sobre género, discriminación, acoso, violencia, seguridad e higiene laboral. UNAM, México, 2012. pág. 152.

IV. Impulsar que los miembros del Servicio se conduzcan conforme al derecho a la no discriminación, a los principios de equidad, la rendición de cuentas, así como que fomenten la cultura democrática en el ejercicio de sus funciones, y

V. Proveer al Instituto de personal calificado.

**Artículo 19.** El Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral federal y basarse en:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Mérito;
- III. No discriminación;
- IV. Conocimientos necesarios;
- V. Desempeño adecuado;
- VI. Evaluación permanente;
- VII. Transparencia de los procedimientos;
- VIII. Rendición de cuentas;
- IX. Equidad de género; y
- X. Cultura democrática.

El ingreso y ascenso al SPE representan el acceso de las personas a dichas responsabilidades, por lo que se concentra en este momento la atención sobre dichos procesos para entender su funcionamiento y la repercusión en su integración por sexo. El propio Estatuto al respecto señala:

**Artículo 51.** El ingreso tiene como propósito proveer al Instituto de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.

**Artículo 52.** El ingreso al Servicio comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes, la incorporación a los Cuerpos que componen el Servicio, así como la expedición de nombramientos y la adscripción en los cargos y puestos establecidos en el Catálogo del Servicio.

**Artículo 53.** En el ingreso al Servicio, no se discriminará a nadie por razones de sexo, edad, capacidades diferentes (sic), religión, estado civil, origen étnico, condición social, preferencia sexual, estado de salud, gravidez

o cualquier otra que genere el menoscabo indebido en el ejercicio de sus derechos.

**Artículo 54.** El ingreso al Cuerpo de la Función Directiva y al Cuerpo de Técnicos del Servicio, procederá cuando el aspirante acredite los requisitos señalados en este Estatuto, los cuales estarán orientados a la selección de personas que reúnan los requisitos y cubran el perfil del cargo o puesto vacante.

**Artículo 55.** Serán vías de ingreso al Servicio:

- I. Concurso;
- II. Examen de incorporación temporal, y
- III. Cursos y prácticas.

El Concurso será la vía primordial para el ingreso al Servicio y la ocupación de vacantes.

**Artículo 69.** El Concurso, en su modalidad de oposición, consistirá en un conjunto de procedimientos que aseguren la selección de los mejores aspirantes para ocupar plazas vacantes de cargos o puestos exclusivos del Servicio. Los aspirantes concursarán por la plaza de un cargo o puesto determinado y no por una adscripción específica.

**Artículo 70.** La DESPE será la encargada de llevar a cabo la operación del Concurso, el cual deberá celebrarse por lo menos una vez al año, salvo que no haya declaratoria de vacantes a concursar.

La declaratoria de vacantes es el acto mediante el cual la Junta determina las plazas que se considerarán en un Concurso, a propuesta de la DESPE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

Durante el proceso electoral no se celebrarán Concursos.

Como se observa, los procesos de incorporación posteriores a la conformación del SPE, son parciales y no totales, lo que aunado a la realidad nacional prevaleciente al momento de la conformación e ingreso de la mayoría de los miembros del SPE explica en una parte la lenta transformación de la integración de dicho Servicio, para reflejar el dinamismo que se está dando en la población que cumple con los requisitos para su ingreso.

De manera específica, observemos el desarrollo que ha tenido el SPE dentro del IFE. Desde 1999 a la fecha se han realizado ocho concursos de ocupación en seis años, de éstos se debe señalar que durante 2001 y 2002 se realizaron respectivamente 2 concursos. A través de esta vía resultaron ganadoras 1,717 personas de las cuales 75% son hombres y 25% mujeres.

Como se desprende de la siguiente tabla, en términos generales, el porcentaje de mujeres ganadoras se ha mantenido alrededor del 24.5%, siendo sólo en el año de 1999 en donde el porcentaje fue menor al ubicarse en tan solo 16%.

Tabla 1. Ganadoras/es de los concursos del Servicio Profesional Electoral por Año

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
1999	36	16.59	181	83.41	217
2001	106	22.80	359	77.20	465
2002	34	24.82	103	75.18	137
2004	51	23.72	164	76.28	215
2008	83	26.69	228	73.31	311
2010	147	24.96	442	75.04	589
<b>TOTALES</b>	<b>421</b>	<b>24.52</b>	<b>1296</b>	<b>75.48</b>	<b>1717</b>

En la siguiente tabla, podemos observar cuál ha sido la integración del SPE desde el año de 1999 al 2012. Es evidente el aumento en términos porcentuales del número de mujeres integrantes, que osciló del 14% en 1999 al 21% en los últimos años.

De ser esta la tendencia, si en trece años la presencia de mujeres se incrementó en 7 puntos porcentuales, considerando el contexto nacional, bajo los mismos mecanismos empleados hasta ahora, tendríamos que esperar aproximadamente

al año 2064 para que la integración del Servicio Profesional Electoral alcanzara la paridad.

Tabla 2. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Total

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTAL PLAZAS
1999	330	14.13	1705	72.99	301	2336
2000	426	17.09	1970	79.05	96	2492
2001	418	16.77	1944	78.01	130	2492
2002	384	16.32	1869	79.43	100	2353
2003	399	16.91	1905	80.75	55	2359
2004	392	16.62	1861	78.89	106	2359
2005	411	17.50	1874	79.78	64	2349
2006	416	17.73	1853	78.99	77	2346
2007	380	16.75	1733	76.41	155	2268
2008	412	18.27	1773	78.63	70	2255
2009	426	18.89	1762	78.14	67	2255
2010	389	17.25	1586	70.33	280	2255
2011	469	20.80	1733	76.85	53	2255
2012	472	21.02	1725	76.80	49	2246

En lo que respecta a la integración de los órganos desconcentrados los porcentajes son muy similares a los que encontramos a nivel general, siendo estos cargos los que presentan una menor presencia de mujeres. Como se observa en la tabla 4, en oficinas centrales existe una presencia de mujeres más importante, sin embargo, ésta no alcanza el 30%.

Tabla 3. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Órganos desconcentrados

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTALES
1999	286	13.80	1593	76.85	194	2073
2000	325	15.30	1759	82.82	40	2124
2001	327	15.40	1746	82.20	51	2124
2002	303	14.74	1692	82.30	61	2056
2003	315	15.28	1716	83.22	31	2062
2004	312	15.13	1682	81.57	68	2062
2005	337	16.34	1708	82.83	17	2062
2006	346	16.78	1695	82.20	21	2062
2007	323	15.66	1638	79.44	101	2062
2008	352	17.07	1664	80.70	46	2062
2009	369	17.90	1657	80.36	36	2062
2010	338	16.39	1489	72.21	235	2062
2011	416	20.17	1635	79.29	11	2062
2012	421	20.42	1636	79.34	5	2062

Tabla 4. Ocupación del Servicio Profesional Electoral por año. Oficinas centrales

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	VACANTES	TOTALES
1999	44	16.73	112	42.59	107	263
2000	101	27.45	211	57.34	56	368
2001	91	24.73	198	53.80	79	368
2002	81	27.27	177	59.60	39	297
2003	84	28.28	189	63.64	24	297
2004	80	26.94	179	60.27	38	297
2005	74	25.78	166	57.84	47	287
2006	70	24.65	158	55.63	56	284
2007	57	27.67	95	46.12	54	206
2008	60	31.09	109	56.48	24	193
2009	57	29.53	105	54.40	31	193
2010	51	26.42	97	50.26	45	193
2011	53	27.46	98	50.78	42	193
2012	51	27.72	89	48.37	44	184

Analizando las estadísticas de ganadoras y ganadores por cargo, podemos ver que en oficinas centrales se ha mantenido un porcentaje ascendente desde el primer concurso en el cual resultaron ganadoras 16 mujeres (19%), en el de 2004 ganarían 4 mujeres (23.5%), en 2008 ganarían 14 mujeres (31.8%) hasta el último en donde ganarían 9 mujeres (31%).

GANADORAS/ES OFICINAS CENTRALES												
Números absolutos												
AÑO	1999			2004			2008			2011		
CARGO/SEXO	M	H	TOTAL 1999	M	H	TOTAL 2004	M	H	TOTAL 2008	M	H	TOTAL 2011
COORDINADOR	1	9	10	0	0	0	0	1	1	0	1	1
DIRECTOR	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	1	1
SUBDIRECTOR	1	1	2	0	1	1	4	2	6	1	4	5
JEFE DE DEPARTAMENTO	1	2	3	3	7	10	2	11	13	4	9	13
TECNICO	13	55	68	1	5	6	6	13	19	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>67</b>	<b>83</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

GANADORAS/ES OFICINAS CENTRALES									
PORCENTAJES									
AÑO	1999		2004		2008		2011		
CARGO/SEXO	M	H	M	H	M	H	M	H	
COORDINADOR	10	90	0	0	0	100	0	100	
DIRECTOR	-	-	0	0	40	60	0	100	
SUBDIRECTOR	50	50	0	100	67	33	20	80	
JEFE DE DEPTO.	33	67	30	70	15	85	31	69	
TECNICO	19	81	17	83	32	68	44	56	
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	

Ahora bien, como reflejo de los atavismos históricos del país, respecto al porcentaje de ganadoras por cargo es evidente que en los dos cargos con mayor jerarquía concursados en oficinas centrales, el porcentaje de mujeres ganadoras ha sido menor. Una de las experiencias mayormente positivas fue la del 2008 en donde en el cargo de director resultaron ganadoras 40% de mujeres. Es también en dicho año la única ocasión en que las mujeres ganadoras superarían a los hombres en los cargos de subdirección. Sin embargo, se debe notar que por vía



Agosto de 2013

del concurso en órganos centrales el único nivel en el cual se ha tendido a equiparar el número de ganadores y ganadoras es en el de técnico.

En los órganos desconcentrados, como se observa en la tabla correspondiente, el porcentaje de mujeres ganadoras ha ido aumentando también, sin alcanzar en términos porcentuales la representación de las mujeres en oficinas centrales.

Se destaca que en la convocatoria realizada en 1999, de 134 puestos en órganos desconcentrados resultaron ganadoras sólo 20 mujeres (15%). En la convocatoria de 2004, de 169 puestos, resultarían ganadoras 35 mujeres (21%). Para 2008 resultarían ganadoras 68 mujeres (26%) en los 265 cargos concursados y en la última convocatoria, resultaron ganadoras 138 mujeres (25%) en los 560 cargos que fueron concursados.

Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en el Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral 2013

Agosto de 2013

GANADORAS DESCONCENTRADOS												
Números absolutos y porcentajes												
AÑO	1999			2004			2008			2011		
CARGO/SEXO	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
VOCAL EJECUTIVO	2	10	12	0	6	6	1	0	1	1	8	9
	16%	84%	100%	0%	100%	100%	100%	0%	100%	11%	89%	100%
VOCAL SECRETARIO	0	3	3	1	4	5	2	3	5	0	13	13
	0%	100%	100%	20%	80%	100%	40%	60%	100%	0%	100%	100%
VOCAL DE CAPACITACION ELECTORAL Y EDUCACION CIVICA	2	6	8	0	0	0	2	4	6	1	8	9
	25%	75%	100%				33%	67%	100%	11%	89%	100%
VOCAL DE ORGANIZACION ELECTORAL	0	1	1	0	0	0	0	5	5	1	1	2
	0%	100%	100%				0%	100%	100%	50%	50%	100%
VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES	1	3	4	0	0	0	0	4	4	1	3	4
	25%	75%	100%				0%	100%	100%	25%	75%	100%
COORDINADOR REGIONAL	1	2	3	0	6	6	0	0	0	3	9	12
	33%	67%	100%		100%	100%				25%	75%	100%
JEFE DE OFICINA (VARIOS)	0	2	2	3	7	10	0	0	0	7	15	22
		100%	100%	30%	70%	100%				32%	68%	100%
DIRECTOR DEL CENTRO REGIONAL DE COMPUTO	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100%	100%									
VOCAL EJECUTIVO JUNTA DISTRITAL	2	13	15	4	28	32	10	30	40	6	46	52
	13%	87%	100%	13%	87%	100%	25%	75%	100%	11%	89%	100%
VOCAL SECRETARIO JUNTA DISTRITAL	1	17	18	8	27	35	4	25	29	20	83	103
	6%	94%	100%	23%	77%	100%	14%	86%	100%	19%	81%	100%
VOCAL DE CAPACITACION ELECTORAL Y EDUCACION CIVICA JUNTA DISTRITAL	7	23	30	11	18	29	10	16	26	38	53	91
	23%	77%	100%	37%	63%	100%	28%	72%	100%	42%	58%	100%
VOCAL DE ORGANIZACION ELECTORAL JUNTA DISTRITAL	1	12	13	6	30	36	11	28	39	18	61	79
	8%	92%	100%	17%	83%	100%	28%	72%	100%	23%	77%	100%
VOCAL DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES JUNTA DISTRITAL	3	13	16	2	8	10	12	22	34	16	48	64
	19%	81%	100%	20%	80%	100%	35%	65%	100%	25%	75%	
JEFE DE OFICINA DE SEGUIMIENTO Y ANALISIS DE JUNTA DISTRITAL	0	8	8	0	0	0	16	60	76	26	74	100
	0%	100%	100%				21%	79%	100%	26%	74%	100%
TOTAL	20	114	134	35	134	169	68	197	265	138	422	560
	15%	85%	100%	21%	79%	100%	26%	74%	100%	25%	75%	100%

Agosto de 2013

En ambos casos (centrales y desconcentrados) en el último concurso disminuyó ligeramente el número de mujeres ganadoras con respecto al de 2008.

Si realizamos el análisis por tipo de puesto, es evidente que la constante es la subrepresentación femenina salvo en algunos episodios aislados. Este hecho es de suma importancia, ya que en diversas ocasiones se ha señalado que durante los procesos electorales, a pesar del esfuerzo por integrar los consejos locales y distritales de manera paritaria, las presidencias están a cargo mayoritariamente de hombres, pues son los vocales ejecutivos, quienes asumen dicho cargo de máxima dirección en el ámbito distrital, como reflejo histórico no sólo de la realidad imperante en el país sino del mercado laboral nacional actual.

Como ya se ha señalado, el IFE como una organización producto de una sociedad específica, adolece de muchas otras condiciones que se ven en ella. Sin embargo, debe ser una institución impulsora en la materia por ser además un valor indispensable para el desarrollo de la cultura democrática, como lo han externado los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

#### **IV. Acciones del IFE en materia de Género**

El IFE no ha sido ajeno a la preocupación de buscar condiciones que garanticen la igualdad de género y la no discriminación. A continuación se comentan brevemente las principales acciones que en esta materia se han desarrollado para mejorar las condiciones al interior del mismo, a partir de 2008.

El 27 de junio de 2008 mediante Acuerdo CG291/2008 el Consejo General creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

Derivado de los trabajos de dicha comisión se realizó el Diagnóstico sobre discriminación, equidad laboral y cultura democrática al interior del Instituto Federal Electoral, que da un primer acercamiento sobre la conformación del IFE. Con esta base, la Comisión propuso al Consejo General el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto, que se aprobaría por el máximo órgano del IFE el 31 de marzo a través del Acuerdo CG110/2009.

Con fecha 28 de abril del 2010, en sesión extraordinaria del Consejo General conoció el Informe del Secretario Ejecutivo en relación con las actividades realizadas para el desarrollo del Programa de Igualdad de Género y No Discriminación. La consejera y los consejeros se manifestaron por la necesidad de seguir con estos trabajos para transversalizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

El 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.

Como otra de las acciones a favor de la igualdad de género destaca la paridad de mujeres y hombres, que ocuparon el cargo de Consejera o Consejero Electoral propietario en los consejos locales y distritales del Proceso Electoral Federal 2011-2012, mediante el Acuerdo CG325/2011 del 7 de octubre de ese año.

Posteriormente, el 21 de diciembre de 2011, el Consejo General determinaría que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. También creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación como instancia de asesoría para coadyuvar, supervisar y monitorear durante su vigencia las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General. Todo ello a través del acuerdo CG454/2011.

Con estos avances, la institucionalización de la perspectiva de género dio un paso más insertándose en la planeación estratégica del IFE. En sesión ordinaria del 28 de noviembre de 2012, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG752/2012, mediante el cual se aprobó el Anteproyecto de presupuesto del Instituto Federal Electoral para el Ejercicio Fiscal 2013 y del cual se desprende que la séptima política general del Instituto Federal Electoral para el periodo 2013-2015, corresponde al “Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación”.

Agosto de 2013

Como ya se dijo antes, la misma establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando para ello tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general; se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior de la Institución.

Para atender las diferentes necesidades institucionales se modificó la denominación, integración y el funcionamiento del "Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación" como instancia rectora para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación en el Instituto Federal Electoral. Con la aprobación del Acuerdo JGE12/2013, el grupo se denominó Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral. Esto a partir del 31 de enero de 2013.

Dentro de estas acciones, se identificaron por diferentes instancias las brechas que han existido en el IFE en su integración y en la ocupación de cargos de alta responsabilidad por parte de mujeres, por lo que también se hicieron diferentes señalamientos en atención a las responsabilidades y funciones de cada una de ellas.

Así por ejemplo, desde 2009 se indica en el entonces Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto (PP. 15 y 16), en la línea programática en materia de equidad laboral que las convocatorias para la ocupación de vacantes deben reflejar el compromiso con la equidad de género.

De la misma manera se propusieron como acciones afirmativas en esta materia las de:

Agosto de 2013

- Impulsar el acceso de mujeres a los cargos de mayor complejidad jerárquica o funcional en los que las brechas respecto de los hombres sean más evidentes.
- Establecer en los procedimientos para ocupación de vacantes, que en igualdad de circunstancias, se prefiera la contratación del género menor representado en el área.
- Impulsar la participación de los géneros en los cargos o puestos que manifiestan sesgos sexistas.

En 2010 se llevó a cabo el Primer Encuentro con Perspectiva de Género de funcionarias del Instituto Federal Electoral en Bernal, Municipio de Ezequiel Montes, Querétaro. El objetivo de dicho encuentro fue el de establecer las bases necesarias para lograr adelantos en materia de igualdad de género en el IFE.

Ahí se analizó la situación de la mujer en el IFE, los avances en el acceso a los cargos de decisión, los obstáculos para el logro de la igualdad de la mujer y el hombre, el enfoque de género en los programas de Educación Cívica del Instituto y los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer en el Servicio Profesional Electoral.

Como resultado de este encuentro se emitió la “Declaración Queretana” de la cual se rescatan las declaraciones siguientes:

SÉPTIMA. Promover la incursión de mujeres a puestos de nivel superior dentro del Instituto Federal Electoral, tratando de lograr la paridad entre hombres y mujeres.

NOVENA. Implementar acciones que faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas del Instituto Federal Electoral y coordinar las actividades para fomentar la transversalidad de la perspectiva de género.

Posteriormente el Comité Técnico de Expertas y Expertos en Materia de Género y No Discriminación, al realizar las “Recomendaciones y precisiones para la creación de una infraestructura de género para el IFE” reconoció que:

(...) la entidad de transversalización puede coadyuvar al mejoramiento y remoción de obstáculos para las mujeres y la igualdad de las personas, que pudieran existir en las políticas de selección del personal, así como a la revisión con enfoque de género de los mecanismos de promoción vertical y horizontal, de mecanismos de incentivos mediante la evaluación de metas de los integrantes del servicio profesional electoral y de la rama administrativa, del despliegue de apoyos para que las mujeres puedan tomar y aspirar a puestos directivos sin renunciar a ellos por su ubicación geográfica o su situación familiar, así como asesorar en el desarrollo de prácticas de compatibilización de la vida laboral y familiar en la institución. (Pág. 7)

Así, también hizo algunas recomendaciones y reflexiones sobre la propia conformación del Instituto:

- Es indispensable eliminar brechas, y que los puestos o cargos de mayor responsabilidad sean compartidos entre ambos géneros;
- Es preciso eliminar las asimetrías y alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación directivos del instituto como el Consejo General, la Junta General Ejecutiva y los Consejos Locales y Distritales y seguir compartiendo las experiencias exitosas del Instituto en los ámbitos locales y con otros países;
- El IFE es un agente fundamental para generar en nuestra sociedad una cultura para la paz, incluyente, y respetuosa de la diversidad por lo que es obligada su transformación institucional. (Pág. 14)

Desde distintos espacios, el IFE ha observado la brecha de género existente en su integración desde hace varios años y ha insistido en la importancia de llevar a cabo acciones para buscar el cierre de las mismas.



## V. Medida Especial de Carácter Temporal propuesta

Se ha observado ya la brecha de las mujeres en la integración al interior del IFE, como reflejo de la sociedad mexicana, especialmente dentro del SPE. Si bien es cierto de manera general se observa una tendencia a la reducción de dicha brecha, si la misma continuara en el mismo ritmo tendríamos que esperar alrededor de 50 años más para pretender lograr la igualdad de género en la integración en número del SPE.

Una de las razones por las cuales este cierre de las brechas es tan lento se debe a que en promedio, las vacantes que se generan son menores al 5% del total de los puestos del SPE, y en promedio sólo poco menos del 25% de las mismas son ganadas por mujeres, al concursar menos mujeres que hombres como producto de la idiosincrasia nacional.

Bajo este esquema, se requiere una intervención para buscar una mayor incorporación, permanencia y ascenso de mujeres dentro del SPE. Para ello se requiere un análisis específico sobre todos los procesos del sistema de carrera en el IFE, con una perspectiva de género.

Un análisis de dichas características seguramente arrojará muchas áreas de oportunidad que podrían redundar en la mejora de condiciones laborales no sólo de mujeres, sino también de hombres al propiciar mejores condiciones para la conciliación de la vida profesional con la vida personal.

Sin embargo, en este momento conviene concentrarse en el contexto del ingreso para buscar tener como primera medida, una masa crítica de mujeres dentro del propio SPE que impulse más medidas para el aumento de la participación de las mujeres en el Instituto y en la construcción de política con perspectiva de género.

Agosto de 2013

El ingreso resulta ser un filtro importante para el desarrollo profesional de mujeres al interior del SPE, y del cual dependen el resto de los mecanismos del propio sistema civil de carrera. Incluso el ingreso de un mayor número mujeres puede ser un factor que condicione la ocupación de mujeres dentro de los cargos más altos del SPE, sobre todo en órganos desconcentrados (Vocalías de Junta Local, Vocalías Ejecutivas y Secretario en Junta Distrital), ya que se ha observado que más del 90% de las personas que acceden a esos cargos son miembros del propio SPE.

Bajo esta perspectiva y bajo la eminente apertura de concurso de ingreso y ascenso por parte de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), para el cumplimiento del Estatuto, se analiza una medida que, bajo las condiciones actuales pueda ser la más indicada para la atención de la brecha de género que se presenta en el IFE.

Se prevé que poco menos de 100 plazas sean sometidas a concurso, que representan menos del 4.5% del total de plazas del SPE.

Uno de los mecanismos más utilizados en estos casos refiere a las cuotas. Actualmente, incluso en el sistema electoral federal, se utiliza el sistema de cuotas 40/60 (no menos del 40% de los espacios deben ser cubiertos por personas de un sexo).

Es importante destacar que para que las cuotas no tiene un efecto directo y que su éxito depende de diferentes condiciones. Una muy importante es la renovación completa o parcial del órgano, ya que cuando es total, se tienen mayor posibilidad de que la cuota se vea reflejada con menos desviaciones. En el caso de las renovaciones parciales, entre menor sea la parte a renovar, mayor es la disolución del impacto de las cuotas en el cierre de brechas.

El caso del IFE, como ya se ha comentado, refiere a una renovación parcial de menos del 4.5 % del total, ya que son las vacantes sujetas a Concurso con las que el Instituto cuenta actualmente. En caso de que se propusiera una cuota del 40/60 en el concurso, en el mejor de los casos se prevé que al final del concurso se aumentara la participación de las mujeres en menos de un punto porcentual dentro del SPE.

Si bien representaría un avance en el cierre de las brechas, sería un avance muy pequeño ante las necesidades de incorporación de mujeres en el ámbito de decisiones del propio Instituto Federal Electoral, por el número de vacantes a concursar actualmente, aunque se reconoce dicha cifra podría incrementarse al realizarse la declaratoria de vacantes.

Un segundo escenario que se propone es el de un concurso exclusivo para mujeres. Bajo este escenario, las plazas vacantes serían concursadas entre mujeres y la lista de reserva que se genere de ella estaría conformada también por mujeres.

Esto implicaría que el total de las vacantes fueran ocupadas por mujeres, lo que significaría un aumento mayor a 3 puntos porcentuales en la integración de mujeres dentro del SPE.

Se considera que esta acción puede ser una Medida Especial de Carácter Temporal con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el SPE para 2014, buscando acelerar el cierre de brechas para alcanza la paridad en la integración del SPE.

El objetivo específico que se plantea es que el IFE pueda enfrentar el Proceso Electoral Federal 2014-2015 con una integración de por lo menos una mujer por cada 3 hombres dentro del SPE.

Esta no puede ser considerada como una medida permanente, si no por el contrario, es una medida temporal ya que se contempla para el caso específico del próximo concurso de ingreso y ascenso del SPE, correspondiente a 2013-2014. Es importante recordar que por norma, la DESPE está obligada a llevar una vez al año concurso, fuera del proceso electoral federal.

Por otra parte, el concurso debería seguir realizándose bajo esquemas similares a los que han venido funcionando, garantizando con ello los principios establecidos en el Artículo 19 del Estatuto:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Mérito;
- III. No discriminación;
- IV. Conocimientos necesarios;
- V. Desempeño adecuado;
- VI. Evaluación permanente;
- VII. Transparencia de los procedimientos;
- VIII. Rendición de cuentas;
- IX. Equidad de género; y
- X. Cultura democrática.

Sobre este punto vale la pena detenerse en momento para hacer algunas reflexiones sobre la interpretación que debe hacerse de estos principios, entendidos como un sistema integral de ellos.

La formulación del concurso de ingreso y ascenso al SPE 2013-2014 sólo para personas del sexo femenino, no vulnera los principios de igualdad de oportunidades, de mérito y de no discriminación por lo que se expresa a continuación.

El Concurso bajo estas cualidades reconocería las diferencias de género, prevaecientes en el país, que se tienen en contra de la integración de las mujeres a cargos de toma de decisiones y pondría a competir a personas (mujeres) con condiciones de género similares entre sí, fortaleciendo el principio de igualdad de oportunidades.

La selección seguirá ponderando primordialmente el mérito, ya que el mayor mérito medido por los diferentes instrumentos (exámenes de conocimientos, examen psicométrico y entrevistas) de las personas concursantes será el medio para declarar ganadores.

La medida no se puede considerar discriminatoria contra los hombres ya que es temporal y con objetivos específicos, con el propósito general de acelerar el cierre de las brechas existentes en contra de las mujeres, ello conforme a la normativa internacional y federal.

Bajo este esquema se busca no sólo la igualdad jurídica, sino sobre todo acciones específicas para alcanzar una igualdad real entre las mujeres y hombres que integral el SPE.

Finalmente, se comentará de manera breve sobre las implicaciones e impactos que se pueden prever de esta medida.

La primera, que refiere al impacto que se busca, elevar la participación de las mujeres dentro del Servicio Profesional Electoral para que en el Proceso Electoral Federal 2013-2014, uno de cada cuatro miembros del servicio sean mujeres.

Se espera que con ello también se vayan conformando mejores circunstancias para el acceso de mujeres a los cargos más altos de la estructura del Propio Servicio Profesional Electoral.

Se considera que esta sería una medida que de manera colateral logrará poner en un lugar más visible de la agenda del personal del IFE, los temas de género y no discriminación, para su entendimiento y discusión. Ello a partir de varios efectos, uno que se prevé fácilmente es la resistencia a dicha medida como producto de la falta de sensibilización y capacitación en materia de género y no discriminación.

Así mismo, se logrará poner en la agenda una discusión muy enriquecedora de los diferentes mecanismos que se hacen necesarios y viables para buscar la adecuada atención de las brechas de género dentro del IFE y de algunas otras situaciones de discriminación que se pudieran estar presentando.

Como otro producto de la falta de sensibilización y capacitación se podría presentar una actitud de hostigamiento y acoso laboral contra las mujeres que resulten ganadoras de este concurso. Al respecto, se sugiere implementar un conjunto de medidas de atención especial para prevenir, atender y eliminar cualquier tipo de violencia que pudieran recibir estas mujeres o cualquier otra por razón de género.

Dentro de tales medidas se debe contemplar no sólo proveer del conocimiento y competencias<sup>27</sup> adecuadas a estas mujeres para poder identificar, visibilizar, denunciar y procesar dicha violencia, sino a todo el personal que ya conforma el Instituto para un adecuado clima laboral dentro del IFE.

---

<sup>27</sup> Una de las modalidades que podría pensarse para apoyo específico de las ganadoras del concurso puede ser con un sistema de mentoras y mentores conformado por personal del SPE con experiencia, mayor nivel jerárquico y sin relación jerárquica con estas ganadoras como un sistema de transmisión de conocimiento y experiencia dentro del propio IFE.

Se podría incentivar el ascenso de mujeres al interior del IFE en cargos de decisión superiores, que asegure experiencia y conocimiento en mujeres que pudieran participar en la toma de decisiones, buscando la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las decisiones a su cargo.

Esta medida especial de carácter temporal podría ser un precedente en el país como medida que busque la igualdad sustantiva al interior de diferentes organizaciones.

Otro de los efectos directos de esta medida se debería ver reflejada en la revisión de los instrumentos que el propio Servicio Profesional Electoral, para asegurar que no se conviertan en obstáculos indirectos en el ingreso y ascenso de mujeres en el SPE. Esto representaría el inicio en la integración real de la perspectiva de género en los procesos del Servicio Profesional Electoral.

En el mismo sentido, podría tener impactos de mediano plazo en la revisión con perspectiva de género de la normativa del Servicio Profesional Electoral y en general la que administra al personal del IFE.

Si bien la mayoría de los impactos se consideran positivos, se presenta un área de oportunidad que al tenerse previsto y con un plan de atención a los mismos, pueden aportar de manera más integral al apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación que busca el IFE. Finalmente se considera debe explicitarse los impactos que se prevén con la Medida Especial de Carácter Temporal y cómo esta medida se inserta en los esfuerzos que se buscan para la mejora de la situación del IFE, y como dentro de éste ámbito de competencia (laboral y toma de decisiones) se aporta en las mejoras de la situación de las mujeres en el país.