

**Propuesta para la instauración de
Unidades de Género
en la Administración Pública Federal**

Instituto Nacional de las Mujeres

Enero 2014

ÍNDICE

Presentación	3
I. Marco normativo	5
I.1 Ámbito internacional	5
I.2 Ámbito nacional	6
I.3 Las Unidades de Género meta del Proigualdad	10
II. Objetivos, atribuciones y funciones de las Unidades de Género	12
II.1 Objetivo general	12
II.2 Objetivos específicos	12
II.3 Atribuciones	13
II.4 Funciones	14
III. Propuesta básica para la Unidad de Género	19
IV. Manual de organización institucional	23
V. Capacitación de la estructura de la Unidad de Género	24
VI. Funcionamiento de la Unidad de Género	25
VI.1 Cultura Organizacional	26
VI.2 Transversalización	26
VI.3 Formación, capacitación y certificación	27
VI.4 Coordinación interinstitucional	27
VI.5 Comunicación	28
VI.6 Seguimiento y evaluación	29
VI.7 Difusión, transparencia y rendición de cuentas	29
VII. Fortalecimiento de las Unidades de Género existentes	31

PRESENTACIÓN

La existencia de Unidades de Género en la Administración Pública Federal (APF), centradas en promover e implantar una cultura organizacional con enfoque de género y sin discriminación, y en lograr que la transversalidad de género se incorpore de manera permanente al diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales, posibilita la articulación y da mayor coherencia a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, con miras a la construcción de igualdad sustantiva.

La instauración y consolidación de Unidades de Género en la APF, bajo criterios homogéneos en relación con su estructura, atribuciones, funciones, capacidad de decisión, líneas de acción y vínculos de coordinación a establecer, da lugar a la conjunción de esfuerzos en torno a objetivos comunes y, permite avances significativos en la incorporación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.

La existencia de Unidades de Género en las dependencias o entidades de la APF, hace posible la generación e instrumentación de diversas estrategias y acciones para cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad), en relación con la política de igualdad y no discriminación contra las mujeres.

El establecimiento de Unidades de Género en la APF implica contar con órganos responsables de implementar las acciones necesarias para garantizar igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada dependencia; incidir en la regulación administrativa; generar estadísticas de igualdad; y, sobre

todo, construir políticas públicas, proyectos y programas con una perspectiva integral de género. Contribuyendo así, de manera fundamental, con el cumplimiento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En este contexto, y con la convicción de la importancia que tiene en el logro de la igualdad sustantiva la existencia de Unidades de Género en la APF, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) presenta una propuesta básica para instaurarlas en cada dependencia o entidad, con la certeza de que el respaldo a cualquiera de ellas dará lugar a un proceso más sólido en la construcción de la igualdad sustantiva que beneficia a mujeres y hombres.

Esta propuesta es una alternativa para las entidades o dependencias de la APF que no cuentan con Unidad de Género; o bien, que teniéndola, están interesadas en retomar la propuesta para optimizar el cumplimiento de los objetivos que le dan razón de ser.

I. MARCO NORMATIVO

Desde las primeras iniciativas en el campo de la intervención pública a favor de la igualdad entre mujeres y hombres por medio de la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, se ha insistido en la importancia de ampliar y actualizar el marco jurídico normativo para establecer, en términos de derechos humanos, el respeto, protección, garantía y promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Todos estos principios son reconocidos en la Constitución mexicana, así como en los tratados y convenios internacionales que nuestro país ha suscrito para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se presenta el marco jurídico internacional y nacional en cuyas disposiciones se sustenta la propuesta para instaurar Unidades de Género en la APF, como un medio para lograr y consolidar la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género.

I.1 Ámbito internacional

- La Plataforma de Acción de Beijing, 1995, en el inciso H establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer se han orientado, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.¹
- La Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de México, 2004, señala el compromiso de los gobiernos para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de

¹ ONU. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer reunida del 4 al 15 de septiembre de 1995. www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf [24 de octubre de 2013].

género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; y enfatiza la necesidad de fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer con recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia.²

- La Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito, 2007, menciona que los países se comprometieron a adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.³

I.2 Ámbito nacional

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce los derechos humanos de todas las personas de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; garantiza la protección más amplia para ellos y obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promoverlos,

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2004.

³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2007.

respetarlos, protegerlos y garantizarlos. Asimismo, establece la igualdad de mujeres y hombres ante la ley.⁴

- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, determina las bases de organización de la APF, centralizada y paraestatal y establece en su artículo 31, fracción XXIV que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conducirá las políticas, establecerá las normas y emitirá las autorizaciones y criterios en materia de planeación y administración de recursos humanos, contratación y remuneraciones del personal, estructuras orgánicas y ocupacionales, y ejercerá el control presupuestario de los servicios personales.⁵
- La Ley de Planeación, establece como uno de sus principios básicos la perspectiva de género a efecto de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes y recursos económicos en beneficio del desarrollo.⁶
- La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001, vela por la promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México, y en especial de aquellos que se traducen en esfuerzos y medidas concretas hacia los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.⁷

⁴ Artículo 1, reformado el 14 de agosto de 2001; artículo 4, reformado el 10 de junio de 2011; y artículo 123 reformado el 23 de diciembre de 1986, respectivamente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> [1 de octubre de 2013].

⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Última reforma el 4 de abril de 2013. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>.

⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983. Última reforma el 9 de abril de 2012. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59.pdf> [24 de octubre de 2013].

⁷ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2001. Última reforma el 9 de abril de 2012.

- La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, determina los principios que rigen el servicio público, las obligaciones de las y los servidores públicos, el proceso administrativo y la emisión del Código de Ética.⁸
- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; define la discriminación y describe las conductas discriminatorias que deben eliminarse en función del óptimo desarrollo de las mujeres.⁹
- La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, instruye que los anteproyectos de presupuesto consideren las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y cualquier forma de discriminación de género.¹⁰
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, regula y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, y propone 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 de las mujeres.¹¹
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece la coordinación entre los tres órdenes de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida

⁸ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de marzo de 2002. Última reforma el 15 de junio de 2012. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/240.pdf> [24 de octubre de 2013].

⁹ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003. Última reforma el 12 de junio de 2013.

¹⁰ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de marzo de 2006. Última reforma el 9 de abril de 2012. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH.pdf> [24 de octubre de 2013].

¹¹ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006. Última reforma el 14 de noviembre de 2013.

libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.¹²

- El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, responde al mandato establecido en el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal”.¹³
- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, define la Política Nacional en materia de Igualdad para Mujeres y Hombres, cuya rectoría compete al Instituto Nacional de las Mujeres. Se propone alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa.¹⁴

Es importante mencionar que en el 2008 la Comisión Permanente del Poder Legislativo Federal aprobó un Punto de Acuerdo que exhortó a las dependencias y entidades de la APF a instaurar unidades de género en su estructura administrativa, al tiempo que solicitó al Inmujeres coadyuvar en el proceso.¹⁵

¹² Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 15 de enero de 2013.

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> [1 de octubre de 2013]. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2013.

¹⁴ *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres*, op. cit.

¹⁵ Oficio No. CP2R2A.-1410, con fecha de 16 de julio del 2008, firmado por el Senador Francisco Arroyo Vieyra, dirigido al secretario de Gobernación, Lic. Juan Camilo Mouriño Terrazo.

I.3 Las Unidades de Género meta del Proigualdad

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que corresponde al Proigualdad definir los objetivos y líneas de acción de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Proigualdad vigente, publicado el 30 de agosto de 2013, obedece a la obligación que señala el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; responde a los compromisos suscritos por el Estado Mexicano, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém Do Para);¹⁶ y tiene como propósito lograr la igualdad sustantiva; o bien, *de facto*, entre mujeres y hombres.

En este contexto, en el objetivo transversal 6, el Proigualdad establece la incorporación de las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y el fortalecimiento de su institucionalización en la cultura organizacional.

Al respecto, la estrategia 6.5 se refiere a la orientación y promoción de las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en tanto que la línea de Acción 6.5.4, señala la creación y fortalecimiento de las Unidades de Género para el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad (ver Cuadro I).

¹⁶ Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, 30 de agosto de 2013.

Cuadro I. Indicador del Proigualdad relacionado con la instauración de Unidades de Género

Indicador:	Unidades de género en la APF creadas a nivel de alta dirección con recursos para operar el Proigualdad.				
Descripción general:	Número de unidades de alta dirección en la APF creadas, que cuentan con recursos y programa de igualdad entre mujeres y hombres.				
Periodicidad:	Anual				
Observaciones:	Se considera alta dirección, niveles de dirección general adjunta a secretaría de Estado.				
Fuente:	Registros administrativos del Programa de Cultura Institucional.				
Referencias adicionales:	Para el año 2012 se consideran las unidades de SSA, STPS, Sedena, Indesol-Sedesol, SEP, Semarnat y Segob. Se prevé un incremento anual de 4 unidades de género a partir de 2014.				
Línea base 2012			Meta 2018		
7			25		
Evolución de la meta					
2013	2014	2015	2016	2017	
7	14	18	22	25	

Fuente: Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, 30 de agosto de 2013.

La propuesta que aquí presenta el Inmujeres supone una alternativa para que las dependencias y entidades de la APF logren instaurar una Unidad de Género que propugne, lidere y consiga cambios de fondo al interior y en el quehacer de la Administración Pública Federal que aporten a la construcción de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.

II. OBJETIVOS, ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE GÉNERO

La institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la APF mediante el desempeño de las Unidades de Género, conlleva la definición de los objetivos, atribuciones y funciones que les conciernen. Éstos son:

II.1 Objetivo general

Lograr la implantación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en las dependencias o entidades de la APF.

II.2 Objetivos específicos

- Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en la cultura organizacional de la institución.
- Implementar la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- Coordinar la estrategia institucional para capacitar, certificar y profesionalizar al personal de la institución en materia de igualdad de género, con base en sus necesidades de formación.
- Definir y ejecutar la estrategia de coordinación interinstitucional del sector para cumplir con los compromisos que se establezcan en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Aplicar la normatividad y los lineamientos a seguir por el sector en materia de comunicación institucional con perspectiva de género, para que los mensajes y campañas se transmitan con lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.

- Dar seguimiento y evaluar las acciones que realice el sector en cumplimiento a la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
- Verificar que se publiquen y difundan las acciones que realiza el sector en materia de igualdad para mujeres y hombres para informar a la ciudadanía sobre los avances en la materia.

II.3 Atribuciones

- I. Asegurar la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional.
- II. Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución y de los sectores vinculados a ella.
- III. Revisar el presupuesto de género de la institución, y coadyuvar en la revisión del presupuesto institucional para que cada área comprometa acciones afirmativas y sustantivas.
- IV. Asegurar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.
- V. Incidir en acciones legislativas que impulse la dependencia para garantizar el acceso igualitario de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos.
- VI. Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la institución para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Proigualdad.
- VII. Fungir como órgano de consulta y asesoría de la institución en relación con la perspectiva y transversalidad de género.

- VIII. Coordinar la formación, capacitación y certificación del personal en materia de género e igualdad sustantiva.
- IX. Coordinar acciones con las redes de género intra e interinstitucionales;
- X. Participar en los comités internos de la institución, en el ámbito de sus competencias.
- XI. Difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad sustantiva.
- XII. Incorporar la perspectiva y transversalidad de género en las políticas públicas y en la elaboración del programa sectorial.
- XIII. Coordinar la elaboración del Plan de Acción para la Igualdad en la institución.
- XIV. Coordinar con el Inmujeres acciones que realice la dependencia en materia de política pública y en cumplimiento al Proigualdad.
- XV. Planificar y promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de competencia y atribuciones de la institución.
- XVI. Elaborar y difundir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia en cumplimiento del Proigualdad.

II.4 Funciones

- 1. Proponer y participar en la definición de acciones interinstitucionales orientadas a la igualdad sustantiva.
- 2. Planificar, verificar y dar seguimiento a la introducción de la perspectiva y transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas.

3. Asegurar que el proyecto de presupuesto de la institución se elabore con perspectiva y transversalidad de género.
4. Formar vínculos y redes interinstitucionales que consoliden el quehacer y alcance relacionado con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la APF.
5. Participar en los Grupos Técnicos de Trabajo del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
6. Impulsar el surgimiento de Unidades de Género en las delegaciones u oficinas de la institución en las entidades federativas.
7. Coordinar y asesorar a las Unidades de Género del sector en la instrumentación del Plan de Acción para la Igualdad y en el desempeño de las funciones que les corresponden.
8. Coordinar la elaboración de contenidos y productos que consoliden el proceso de institucionalización e implantación de la perspectiva y transversalidad de género.
9. Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear y evaluar las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad.
10. Organizar y coordinar la capacitación, formación y certificación del personal en materia de género, transversalidad e igualdad sustantiva;
11. Asegurar que la prestación de atención y servicios a la población se lleve a cabo con perspectiva de género y sin discriminación.
12. Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género.
13. Desarrollar procesos y mecanismos para promover la igualdad de género en la institución.
14. Difundir información referente al proceso y resultados de la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la

cultura organizacional y en las políticas públicas de la entidad o dependencia.

15. Elaborar e instrumentar el Plan de Acción Institucional para la Igualdad;
16. Propiciar la conformación de grupos de trabajo dentro de la dependencia o entidad para dar seguimiento y evaluar la instrumentación interna del Plan de Acción para la Igualdad.
17. Fungir como enlace oficial único de la institución ante el Inmujeres y con los mecanismos nacionales e internacionales para el adelanto de las mujeres.
18. Definir una agenda de trabajo coordinada con el Inmujeres para dar cumplimiento a los objetivos y metas del Proigualdad, del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y del Programa de Cultura Institucional.
19. Impulsar y consolidar la producción y sistematización de información con perspectiva de género.
20. Generar estadísticas e informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad, que den cuenta de los avances en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, así como de las tendencias, resultados y efectos de los planes, programas y políticas en la materia.

Para el cabal cumplimiento de las atribuciones y funciones descritas, la Unidad de Género debe contar con estructura y presupuesto propios, así como con infraestructura y recursos específicos para su operación.

Debe ubicarse en el círculo de la alta dirección para facilitar su interlocución con el titular de la institución; y atribuciones para proponer y realizar acciones coordinadas con áreas clave, como son recursos humanos, planeación, programación y presupuesto, y áreas sustantivas y operativas.

Es importante que esté incluida en la estructura administrativa y en los ordenamientos de la institución: reglamento interior y manual de organización.

La Unidad de Género debe estar conformada por personal de tiempo completo. La persona que asuma la titularidad de ésta debe contar con cédula profesional de licenciatura; y, de preferencia, demostrar la acreditación de cursos, diplomados o especialidades en materias afines a las funciones que llevará a cabo.

Los perfiles de puestos de las demás personas que conformen la Unidad de Género deberán acreditar al menos el grado de licenciatura con la cédula profesional correspondiente.

La capacitación y certificación del personal de la Unidad de Género con miras a lograr que se especialice en perspectiva y transversalidad de género, es fundamental para el desempeño de las funciones que le competen.

En el proceso de estructuración de la Unidad de Género es necesario considerar la normatividad establecida, a efecto de que su desempeño esté orientado al logro de los objetivos y metas institucionales definidos en relación con la perspectiva y transversalidad de género.

Para la consecución del objetivo, que le da razón de ser y que consiste en la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en las dependencias o entidades de la APF, las unidades de género trabajarán en dos vertientes:

- 1) Cultura organizacional, implica la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI), con el propósito de

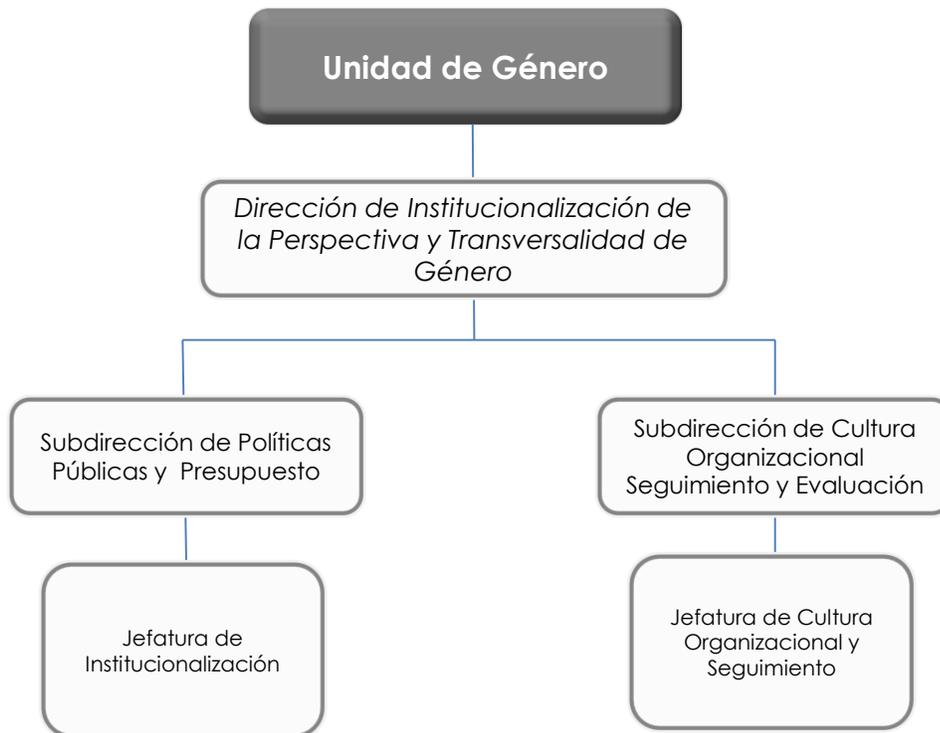
incorporar la perspectiva de género y la no discriminación al interior de la dependencia o entidad.

- 2) Transversalidad, supone la inserción de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de los planes, programas y políticas públicas que lleva a cabo la dependencia o entidad.

Al respecto, es necesario que la Unidad de Género desempeñe funciones de coordinación directiva y con poder de decisión que le permitan asegurar que la cultura organizacional, las políticas, planes, programas, presupuestos y responsabilidades operativas de la entidad o dependencia a la que pertenece contribuyen a la construcción de igualdad sustantiva.

III. PROPUESTA BÁSICA PARA LA UNIDAD DE GÉNERO

Para garantizar el funcionamiento y operación de la Unidad de Género se recomienda que esté integrada, al menos, por cinco personas.



Dirección de Institucionalización de la Perspectiva y Transversalidad de Género

Funciones:

1. Planificar, coordinar, dar seguimiento y evaluar la instrumentación de las acciones establecidas en materia de cultura organizacional en el Plan de Acción Institucional para la Igualdad.
2. Concertar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el presupuesto y dar seguimiento al ejercicio del gasto, tanto de los

recursos etiquetados para la igualdad, como el correspondiente al ejercicio fiscal.

3. Formular y recomendar propuestas de políticas públicas que aseguren la reducción de brechas de desigualdad mediante la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el quehacer institucional.
4. Coordinar y dar seguimiento a las acciones de formación, capacitación y certificación continuas del personal en relación con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y en la programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.
5. Establecer vínculos intra e interinstitucionales que promuevan el trabajo conjunto para la institucionalización de la perspectiva de género.
6. Elaborar y proponer contenidos, mensajes y productos con perspectiva de género y sin discriminación para la implantación y consolidación de la cultura organizacional.
7. Presentar informes periódicos sobre las acciones en materia de cultura organizacional y transversalidad de la perspectiva de género.

Subdirección de Políticas Públicas y Presupuesto

Funciones:

1. Dar seguimiento al cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad.
2. Formular políticas públicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planeación, programación, presupuestación y evaluación.
3. Definir e implementar criterios de atención y servicio a la población con perspectiva de género y no discriminación.

4. Diseñar y coordinar la elaboración de diagnósticos que identifiquen brechas de desigualdad para proponer políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género.
5. Presentar informes sobre la implementación y avance de las acciones realizadas en relación con la transversalidad de la perspectiva de género.

Jefatura de Institucionalización

Funciones:

1. Recabar información sobre el cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad.
2. Apoyar y documentar la inclusión de la perspectiva y transversalidad de género en la atención, servicio y políticas públicas del sector.
3. Realizar diagnósticos que permitan identificar brechas de desigualdad para el diseño y propuesta de políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género.
4. Recabar y sistematizar información para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas para la institucionalización de la perspectiva de género.

Subdirección de Cultura Organizacional, Seguimiento y Evaluación

Funciones:

1. Instrumentar acciones para la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional e identificar y establecer sinergias con las entidades y dependencias del sector.

2. Dar seguimiento a las líneas de acción en materia de cultura organizacional del Plan de Acción Institucional para la Igualdad.
3. Diseñar y coordinar la estrategia de formación, capacitación y certificación del personal en materia de perspectiva, transversalidad e igualdad de género.
4. Coordinar la integración y presentación de informes, análisis y evaluaciones del proceso de institucionalización de la perspectiva de género.
5. Dar seguimiento al avance de indicadores y realizar evaluaciones periódicas para conocer los avances en la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.

Jefatura de Cultura Organizacional y Seguimiento

Funciones:

1. Operar y documentar la instrumentación, seguimiento y evaluación de las acciones de cultura organizacional.
2. Operar la implementación de programas de formación, capacitación y certificación del personal.
3. Documentar los avances del sector en relación con la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.
4. Realizar e integrar informes, análisis y evaluaciones del proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

IV. MANUAL DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Una vez instaurada la Unidad de Género y definidas las funciones de cada área y los perfiles de cada puesto se procede a incorporar sus atribuciones y estructura en el Reglamento Interno de la institución y posteriormente se incorpora al Manual de organización con la información siguiente:

- Introducción
- Antecedentes de la Unidad de Género
- Bases jurídico-administrativas
- Misión
- Visión
- Facultades y competencias
- Estructura orgánica
- Organigrama
- Objetivo y funciones por área
- Perfil por puesto
- Directorio

V. CAPACITACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE GÉNERO

Resulta necesario brindar a las personas que conformarán la estructura de la Unidad de Género las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño de las funciones que llevarán a cabo:

- Evaluar los conocimientos y capacidades del personal que ocupará los puestos del área/unidad de género.
- Identificar brechas de conocimientos/habilidades.
- Realizar un plan de capacitación, certificación y profesionalización.
- Contar con un programa permanente de sensibilización, inducción y capacitación para todo el personal de las dependencias y entidades de la APF en perspectiva de género.
- Desarrollar planes anuales de capacitación, formación, profesionalización y/o certificación en el tema de género.
- Evaluar resultados de la capacitación.

VI. FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO

Para que la Unidad de Género logre la implantación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la institución a la que está adscrita se requiere dotarla de un nivel jerárquico en la estructura de la institución que le permita la interlocución con el titular de ésta, y la colaboración y coordinación con los mandos superiores para incidir en el cambio de la cultura organizacional y en la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Una vez integrada la Unidad de Género es necesario proporcionar a la estructura que la conforma conocimientos y herramientas concretas para que logre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito organizacional y la transversalidad de género en las políticas públicas.

Con base en el conocimiento adquirido, la Unidad de Género se enfocará en siete vertientes de trabajo:

- Cultura Organizacional
- Transversalización
- Formación, capacitación y certificación
- Coordinación interinstitucional
- Comunicación
- Seguimiento y evaluación
- Difusión, transparencia y rendición de cuentas

VI.1 Cultura Organizacional

Para implantar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015, la Unidad de Género deberá elaborar un diagnóstico institucional y un Plan de Acción para lograr la instrumentación de los siguientes ejes:

- Clima laboral
- Corresponsabilidad
- Hostigamiento y acoso sexual

VI.2 Transversalización

La Unidad de Género impulsará la transversalidad de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en el quehacer de la dependencia para lograr institucionalizarlos en relación con:

- Diseño y ejecución de las políticas públicas de la dependencia o entidad;
- Asignación, ejecución y seguimiento de las Erogaciones para la Igualdad del Presupuesto de Egresos de la Federación.
- Atención y servicio a la ciudadanía.
- Seguimiento y evaluación del o los programas del sector que encabeza la dependencia.

VI.3 Formación, capacitación y certificación

De acuerdo con las atribuciones y funciones del personal de la dependencia o entidad, y los temas abordados, la Unidad de Género diseñará e implementará acciones de formación, capacitación y profesionalización:

- Al personal adscrito a la institución en oficinas centrales y en las entidades federativas, delegaciones, oficinas, otros.
- Al personal que atiende y brinda servicios a la población usuaria de la institución.
- Al personal que elabora el proyecto de presupuesto de la institución.
- Al personal que participa en el diseño, ejecución y evaluación de los programas y políticas públicas de la institución.
- Al personal adscrito a la Unidad de Género, que deberá actualizar los conocimientos adquiridos de manera permanente.
- Todo el personal deberá ser capacitado en temas como género, discriminación, políticas de igualdad, acoso y hostigamiento sexual.

VI.4 Coordinación interinstitucional

La Unidad de Género representará a la institución como:

- Enlace permanente ante el Instituto Nacional de las Mujeres y ante los mecanismos nacionales e internacionales para el adelanto de las mujeres.
- Enlace ante el Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, donde formará parte de los Grupos Técnicos relacionados con las atribuciones de la institución que representa.

- Responsable de coordinar, implementar, dar seguimiento e informar las acciones comprometidas por la institución en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad.
- Coordinadora de la estrategia para propiciar la instauración de unidades de género en las entidades del sector.

VI.5 Comunicación

Para aportar a la igualdad sustantiva mediante una estrategia de comunicación e imagen institucional incluyentes, corresponde a la Unidad de Género:

- Coordinar la difusión permanente de mensajes al interior del sector para informar, sensibilizar y propiciar acciones que den cumplimiento a los objetivos del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.
- Fomentar que las campañas institucionales en los medios de difusión se realicen con perspectiva de género, sin discriminación, con un lenguaje incluyente, y orientadas a la construcción de igualdad.
- Proponer y elaborar planes de acción, contenidos, mensajes y productos que garanticen la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la institución.
- Garantizar el uso de un lenguaje incluyente en todos los comunicados de la institución.

VI.6 Seguimiento y evaluación

La Unidad de Género llevará a cabo el seguimiento y acompañamiento permanentes:

- A las Unidades de Género que se instauren en las entidades del sector.
- A todas las áreas de la institución que requieran conocimientos y herramientas para incorporar la perspectiva y transversalidad de género en los servicios, programas y políticas públicas de la institución.
- Al personal que lleva a cabo acciones de planeación y presupuestación para que integren a éstas la perspectiva y transversalidad de género.
- Al personal que recaba información para que se recoja, sistematice y difunda con perspectiva de género y permita identificar brechas de desigualdad.
- Al personal de recursos humanos en relación con la instrumentación de acciones en materia de cultura organizacional.
- Para la recopilación, integración, sistematización y análisis de información que permita evaluar el proceso de incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la institución.
- Para coordinar el seguimiento a los acuerdos del SNIMH, garantizando su cumplimiento en el sector.

VI.7 Difusión, transparencia y rendición de cuentas

Publicar y difundir las acciones realizadas para la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género, así como el ejercicio de los recursos públicos que éstas implicaron, consolida los logros alcanzados y refuerza la importancia que tiene la ejecución de dichas acciones.

Al llevar a cabo acciones relacionadas con las siete vertientes descritas, la Unidad de Género contribuirá, dentro del ámbito de su competencia, al logro de las metas relacionadas con cinco de los 18 indicadores del Proigualdad.

- Porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública. La meta es incrementar el 30% registrado en 2012 al 40% en 2018.
- Porcentaje de mujeres ocupadas que no cuentan con acceso a guardería. El propósito es disminuir el porcentaje de 80.2% registrado en 2013 a 75% en 2018.
- Unidades de género en la Administración Pública Federal creadas a nivel de alta dirección con recursos para operar el Proigualdad. Se trata de pasar de las siete que existen actualmente a 25 en el 2018.
- Número de funcionarias y funcionarios capacitados y certificados en igualdad de género. La meta es que la línea base de 3 mil aumente a 13 mil.
- Programas presupuestarios que promueven la reducción de las brechas de desigualdad de género. El propósito es pasar de los 100 programas que presentan estas características a 115.

VII. Fortalecimiento de las Unidades de Género existentes

Actualmente existen doce Unidades de Género en la APF, siete de ellas tienen una estructura organizacional acorde con la propuesta aquí presentada, mientras que las cinco restantes requieren ser fortalecidas (ver Cuadro II).

Cuadro II. Unidades de Género existentes en la APF

Meta Proigualdad 2018: 25 Unidades de Género	
Existen	
Acordes con propuesta mínima 7	Requieren ser fortalecidas 5
Secretaría de la Defensa Nacional Secretaría de Educación Pública Secretaría de Gobernación Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales Secretaría de Salud Secretaría del Trabajo Instituto Nacional de Desarrollo Social	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación Secretaría de la Función Pública Secretaría de Marina Secretaría de Relaciones Exteriores Procuraduría General de la República

Cuadro III. Unidades de Género por instaurar en la APF

Meta Proigualdad 2018: 25 Unidades de Género	
Instaurar	
13	
Secretaría de Comunicaciones y Transportes Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Economía Secretaría de Energía Secretaría de Hacienda y Crédito Público Secretaría de Turismo	Presidencia de la República Comisión Nacional del Agua Comisión Federal de Electricidad Instituto Mexicano del Seguro Social Instituto Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado Petróleos Mexicanos

El Proigualdad, como ya se mencionó, establece como meta para el 2017 la existencia de 25 Unidades de Género en la Administración Pública Federal, donde aún faltan por instaurar 13 (ver Cuadro III). Para avanzar al respecto, el Presupuesto de Egresos de la Federación 2014 ha etiquetado 24 millones de pesos destinados a instaurar siete y a fortalecer una en las dependencias de la APF (ver Cuadros IV y V).

Cuadro IV. Distribución del presupuesto etiquetado para la instauración de Unidades de Género en 2014

Unidades de Género a instaurar en 2014	
Dependencia	Presupuesto asignado (mdp)
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	3.0
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	3.0
Secretaría de Economía	3.0
Secretaría de Desarrollo Social	3.0
Secretaría de Energía	3.0
Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	3.0
Secretaría de Turismo	3.0
Total	21.0

Cuadro V. Distribución del presupuesto etiquetado para el fortalecimiento de Unidades de Género en 2014

Unidad de Género a fortalecer en 2014	
Dependencia	Presupuesto asignado (mdp)
Secretaría de Marina	3.0

El fortalecimiento e instauración de Unidades de Género centradas en el logro de los objetivos aquí propuestos dará lugar en el corto plazo a una transformación significativa en el ámbito interno y quehacer de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, que sin lugar a dudas redundará en el mediano plazo en la construcción de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres por la que propugna el Inmujeres en su carácter de organismo rector de la Política Nacional para la Igualdad.