

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**META 289 “ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO Y RUTA DE INSTALACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN 10 DEPENDENCIAS CLAVE DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL”**

---

**PLAN DE ACCIÓN Y RUTA DE INSTALACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN 10 DEPENDENCIAS GOBIERNO DEL DF.**

*Diciembre, 2015*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## Índice

<b>I. Introducción.....</b>	<b>5</b>
a. Justificación .....	5
b. Objetivos.....	8
c. Población Potencial, Objetivo y Cobertura.....	9
d. Alcances .....	11
<b>1. Metodología .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Marco Jurídico y Programático .....</b>	<b>21</b>
2.1 Marco Jurídico.....	21
2.1.1 Internacional .....	21
2.1.2 Nacional.....	31
2.1.3 Ciudad de México .....	35
2.2 Marco Programático .....	38
2.2.1 Nacional.....	38
2.2.2 Ciudad de México .....	42
<b>3. Marco Conceptual y Experiencias Exitosas .....</b>	<b>46</b>
3.2.1 Experiencias internacionales .....	54
<b>4. Ruta de instalación de las Unidades de Igualdad Sustantiva ...</b>	<b>88</b>
4.1 Propuesta de integración de las UIS .....	91

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

4.1.1 Definición y Misión .....	91
4.1.2 Principios de actuación .....	92
4.1.3 Funciones sustantivas .....	99
4.1.4 Soporte Normativo .....	102
4.1.5 Conformación institucional.....	105
4.1.6 Principales responsabilidades de actores institucionales .....	108
4.1.7 Relación institucional .....	112
4.1.8 Estructura interna .....	116
4.1.9 Perfiles de integrantes .....	118
4.1.10 Presupuesto.....	120
4.1.11 Instrumentos básicos para el cumplimiento de la Misión de las UIS .....	122
4.2 Plan de Acción Estratégico para la instalación y funcionamiento de las UIS.....	125
4.2.1 Ruta Crítica .....	125
4.2.2 Proceso de Instalación .....	126
<b>5. Obstáculos y áreas de oportunidad .....</b>	<b>134</b>
<b>6. Recomendaciones .....</b>	<b>142</b>
<b>8. Anexos .....</b>	<b>150</b>
Anexo 1 Carta Descriptiva de Mesa de Trabajo .....	150

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Anexo 2 Instrumentos para el reporte de entrevista.....	152
Anexo 3 Memoria fotográfica .....	154
Anexo 4 PROIGUALDAD .....	157

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## I. Introducción

### a. *Justificación*

México se ha destacado en los últimos años por ser un país con un marco legal ampliamente protector de los Derechos Humanos. En el caso específico de los Derechos Humanos de las Mujeres, el Estado Mexicano ha adquirido una serie de responsabilidades a nivel internacional, que le obliga a trasladar estos compromisos al plano doméstico. Ejemplo de ello es la firma y ratificación de instrumentos internacionales clave para la protección y defensa de los derechos de las mujeres como la *Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres* (Convención Belem Do Pará), entre otros.

Dicho marco legal a facultado y mandatado al Estado, la implementación de políticas públicas y de una cultura institucional que le permita garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus diferentes órdenes, entidades e instituciones. El Distrito Federal, como integrante de la Federación, ha tenido que asumir éstas responsabilidades, poniendo en marcha una serie de estrategias para tal efecto, las cuales incluyen reformas legislativas; la implementación de acciones para atender las necesidades específicas de las mujeres y problemas estratégicos que impiden el avance hacia la igualdad, como la prevención,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

atención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres en la ciudad, y el desarrollo de acciones afirmativas para disminuir las brechas de desigualdad entre la población de la Ciudad de México, por razón de sexo/género.

Para las y los funcionarios, estas acciones son parte de sus responsabilidades y exigencias jurídicas; sin embargo, en gran medida el éxito o fracaso de las mismas está relacionado con los cambios que ocurren durante la gestión y organización de los Entes Públicos. Si bien las responsabilidades y mandatos establecidos en los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y locales son fundamentales, éstos no son suficientes para garantizar la *igualdad de facto* entre mujeres y hombres. Por ello, es necesario el despliegue de un conjunto de estrategias, herramientas y mecanismos que permitan la efectiva integración del principio de igualdad y no discriminación en todo el aparato y quehacer gubernamental.

Para lograr lo anterior, el Estado Mexicano ha puesto en marcha acciones públicas encaminadas a lograr la institucionalización del principio de igualdad de género mediante la transversalización de la perspectiva de género en todo el aparato y quehacer gubernamental; entendiendo que esta última tiene como propósito: “integrar el interés en la igualdad de género en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros; y en el marco cultural de la institución u organización” (*Programa de las Naciones Unidas, 2010*).

Necesario es señalar que la gestión eficiente de la transversalidad implica

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

una actuación intencional, planificada, sistemática e integral, lo que implica la combinación de los siguientes elementos:

- a. Compromiso por la igualdad (mandato institucional en instrumentos normativos).
- b. Programa/estrategia de igualdad (con objetivos, estrategias, acciones y metas).
- c. Mecanismo de género (instalado en la estructura, con recursos y capacidades suficientes).
- d. Recursos para las políticas de igualdad (humanos, financieros, materiales).
- e. Personal capacitado en perspectiva de género.

Es decir, para que sea posible la inclusión transversal del principio de igualdad y no discriminación en todos los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México, se requiere de la conjugación de múltiples capacidades, habilidades y competencias, que sólo pueden ser llevadas a cabo de manera exitosa si son coordinadas por un equipo integrado para tal fin.

Por ello, el Gobierno del Distrito Federal, a través del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, ha diseñado el siguiente *Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Sustantiva en 10 Dependencias Clave del Gobierno del Distrito Federal (en adelante Plan de Acción o Ruta).*

El Plan de Acción que se presenta está previsto desde un doble enfoque de actuación-gestión, ya que integra la necesidad de incorporar la perspectiva de género, tanto en el quehacer sustantivo de las instituciones (políticas dirigidas a la población), como en su organización interna (cultura organizacional). Asimismo, se parte de la necesidad de una doble vía de actuación pública para avanzar en mejores condiciones para la igualdad, por un lado, la integración de la perspectiva de género en las políticas generales de los Entes Públicos, incluyendo medidas afirmativas; y por otro lado, atender necesidades o problemáticas particulares de las mujeres que deriven de su condición de sexo/género, mediante la generación de servicios o productos públicos específicos para las mujeres y las niñas.

## ***b. Objetivos***

Los objetivos del Plan de acción son los siguientes:

Objetivo General:

- Fortalecer el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal, implementando acciones interinstitucionales, para la instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva, a través de la generación de un instrumento base para todos los Entes Públicos del Distrito Federal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### Objetivos Específicos:

- Identificar los obstáculos y las oportunidades que permitan apuntalar la instalación las Unidades de Igualdad Sustantiva, y fortalecer el proceso de transversalización.
- Documentar experiencias exitosas por medio de entrevistas a las y los responsables de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS) que en la actualidad están funcionando e identificar las etapas y requerimientos mínimos para su instalación
- Generar un documento que trace el camino para la acción sistemática, que funcione como estrategia para la implementación de las Unidades de Igualdad Sustantiva al interior de los Entes Públicos del Gobierno de Distrito Federal.

### ***c. Población Potencial, Objetivo y Cobertura***

La población potencial o área de enfoque constituye a la población que enfrenta el problema o necesidad que trata de ser atendida por medio de la acción pública, en este caso la necesidad de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el aparato de gobierno de la Ciudad de México mediante la instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva que impulsen y den seguimiento al proceso. Por lo cual la población potencial está conformada el conjunto de entes públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México (81).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

La población objetivo está integrada por los entes públicos que fueron catalogados por el Gobierno de la Ciudad de México como prioritarios o clave para iniciar el proceso de instalación de las Unidades de Igualdad Sustantiva, los cuales son:

- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
- Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Secretaría de Gobierno
- Contraloría General
- Secretaría de Medio Ambiente
- Secretaría de Turismo

Más los entes públicos que reportaron al Inmujeres CDMX haber instalado UIS:

- Delegación Gustavo A. Madero
- Delegación Tlalpan
- Fideicomiso Centro Histórico
- Policía Bancaria e Industrial
- Servicios de Salud Pública de la CDMX
- Sistema de Aguas de la CDMX
- Sistema de Transportes Eléctricos

La cobertura esta compuesta por los entes públicos que participaron en este ejercicio, lo cuales son los mismos que formaron parte de la población objetivo, por lo cual la cobertura fue del 100%.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

#### **d. Alcances**

Para cumplir con los objetivos establecidos se llevó a cabo una investigación con perspectiva de género de corte cualitativo, la cual implicó tanto trabajo de gabinete, a partir de fuentes de información documentales, así como la realización de trabajo de campo directamente con las personas que forman parte del objeto de estudio, en este caso las personas responsables de las Unidades de Igualdad Sustantiva que actualmente existen en el Gobierno de la Ciudad de México así como Enlaces de Género de los Entes Públicos y personal del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.

A partir de este trabajo de investigación (de cuyas especificidades de elaboración se da cuenta en el apartado metodológico), se elaboró el presente *Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva en 10 Dependencias Clave del Gobierno del Distrito Federal*. El resultado sustantivo de este trabajo contempla la propuesta de integración de las UIS, en la cual se incluyen las propuestas de definición, misión, principios de actuación, funciones sustantivas, soporte normativo, conformación y relación institucional, estructura interna, perfiles de personas integrantes, recursos e instrumentos básicos de operación; así como la propuesta de plan de acción estratégico para la instalación y funcionamiento de las UIS el cual incluye la ruta crítica y el proceso de instalación especificando tareas, plazos, responsables y participantes.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El documento resultado de este proceso que se presenta a continuación está integrado por los siguientes contenidos: metodología, marco jurídico y programático, marco conceptual y experiencias exitosas, ruta de instalación de las UIS, obstáculos y áreas de oportunidad, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Se espera que este documento constituya una guía, tanto para el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México como para el resto de Entes Públicos, en el proceso de instalación y operación de las Unidades de Igualdad Sustantiva.

## **1. Metodología**

En este apartado se presenta la metodología que fue desarrollada para elaborar el Plan de acción estratégico y ruta de instalación y acompañamiento de las unidades de igualdad sustantiva en 10 Instituciones clave del Gobierno del Distrito Federal.

La metodología de trabajo constituye la lógica interna que guió el desarrollo de la investigación y está conformada por los procedimientos o métodos que se emplearon para alcanzar los objetivos establecidos y generar los productos esperados en congruencia con los postulados teóricos y conceptuales que enmarcaron el proceso de búsqueda e interpretación de la información.

Para cumplir con los objetivos establecidos fue necesaria la realización de una investigación con perspectiva de género de corte cualitativo. Para ello se llevó

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

a cabo tanto trabajo de gabinete, a partir de fuentes de información documentales, así como la realización de trabajo de campo directamente con las personas que formaron parte del objeto de estudio.

Con el término "cualitativo" entendemos al tipo de técnicas de investigación que producen hallazgos de corte descriptivo o explicativo a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Alguna información obtenida por medio de técnicas cualitativas pueden cuantificarse, pero la generación de la información y los métodos de análisis son interpretativos.

Se eligió esta estrategia porque el enfoque cualitativo, a través de sus distintas técnicas de aplicación en campo, permite conocer las percepciones de las personas involucradas en el objeto de estudio así como profundizar en las características específicas del mismo, en este caso las condiciones para la instalación y operación de las UIS, facilitando una mayor riqueza interpretativa y profundidad en el análisis, por lo cual resultó idóneo para el tipo de investigación que se desarrolló.

Así mismo, el método cualitativo aportó herramientas apropiadas para esta investigación en virtud de que el objeto de estudio constituye un proceso complejo en donde actúan diversos actores con características, posiciones, condiciones y capacidades diversas, lo cual hizo necesaria la obtención de información cualitativa que ayudara a dilucidar los elementos que intervienen, las posturas de los distintos actores, los efectos y las posibles vías de solución.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

En las siguientes líneas se presentan las características generales del trabajo que se desarrolló.

#### Trabajo en campo:

El trabajo de campo estuvo enfocado en la obtención de información directamente del personal que está a cargo de coordinar los procesos de incorporación del género en las Instituciones públicas a fin de conocer su experiencia en el proceso de integración y operación de las UIS. Al respecto, se trabajó con tres tipos de informantes: 1) Personas que están a cargo de las Unidades de Igualdad Sustantiva que existen actualmente, 2) Personal del Inmujeres CDMX y 3) personal de Instituciones clave en el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública de la Ciudad de México.

Para la obtención de información en campo se aplicaron dos técnicas:

- Entrevistas a profundidad semi-estructurada (colectivas e individuales).
- Mesas de discusión.

#### Entrevistas:

Se aplicaron tanto a personas que están a cargo de las Unidades de Igualdad Sustantiva que existen actualmente como a personal del Inmujeres CDMX.

Atendiendo a los objetivos señalados, se incorporaron los siguientes temas centrales de indagatoria:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Marco institucional para la instalación y operación de las UIS.
- Estado actual del proceso de instalación y operación de las UIS: conformación, estatus normativo y orgánico, herramientas disponibles, requerimientos.
- Actores internos y externos involucrados en el proceso de integración y operación de las UIS.
- Retos, obstáculos, buenas experiencias, oportunidades y fortalezas en el proceso de integración y operación de las UIS.

#### Mesa de trabajo:

Una vez realizadas las entrevistas, se realizó una mesa de trabajo a fin de dialogar con personal clave en los procesos de incorporación del género en las Instituciones públicas acerca de sus propuestas y necesidades para la instalación de las UIS, y que de esta manera contribuyera con su experiencia en la elaboración del Plan.

En la mesa de trabajo participaron, entre otros, los siguientes Entes Públicos, definidos y convocados por el Inmujeres CDMX:

- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
- Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Secretaría de Gobierno

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Contraloría General
- Secretaría de Medio Ambiente
- Secretaría de Turismo

La mesa de trabajo se desarrolló mediante la aplicación de una metodología participativa orientada a propiciar que los Entes involucrados contribuyeran con su experiencia en la elaboración de la propuesta. En Anexo 1 se incluye la carta descriptiva de la mesa.

#### Trabajo de Gabinete:

El trabajo de gabinete estuvo orientado a cumplir los siguientes aspectos:

- Realizar una delimitación del marco jurídico y programático que sustenta la instalación de UIS.
- Conocer las bases conceptuales, estratégicas y operacionales de los mecanismos para la igualdad.
- Compilar y analizar otros procesos de implementación de mecanismos para la igualdad en otras ciudades o países a fin de identificar lecciones, experiencias exitosas y retos a considerar.

Para lograr estos cometidos se compiló y analizó información documental de 4 tipos:

- Instrumentos normativos y legales de corte internacional, nacional y local.
- Bibliografía con planteamientos conceptuales relativos a la

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

transversalidad de la perspectiva de género y los mecanismos de género.

- Bibliografía con análisis, evaluaciones y reflexiones sobre mecanismos de género.
- Documentos institucionales que plasman el diseño y organización de mecanismos de género tanto en la Ciudad de México como en otras ciudades o países.

#### Análisis y Síntesis de la información:

A la par que la generación de información, su análisis y síntesis constituye un aspecto de central importancia en los procesos investigación. En la elaboración de la metodología para la presente investigación se contempló un esquema que permitió llevar a cabo estas acciones que implican, por un lado, identificar y resaltar los hallazgos importantes de la aplicación de las distintas técnicas de generación y recolección de información (análisis) y, por otro, combinar la información generada en las distintas fuentes de información para obtener una comprensión más integral y sólida del panorama en cuestión (síntesis).

Para los métodos de investigación como el que se desarrolló, fue necesario contemplar un esquema de análisis para cada tipo de información y, posteriormente, una síntesis de todas estas fuentes.

Tanto el análisis como la síntesis se enfocaron en detectar, desde una mirada de género, las dificultades u obstáculos que enfrentan los procesos de integración y operación de los mecanismos de género.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Asimismo, sobre la base del análisis y síntesis realizado, se elaborará una propuesta de modelo ideal de UIS que fue la base sobre la cual se trazó la propuesta de Plan de acción estratégico y ruta de instalación y acompañamiento de las unidades de igualdad sustantiva en 10 Instituciones clave del Gobierno del Distrito Federal. Este modelo ideal de UIS contiene definición, misión, funciones, integración, organización interna y herramientas de las UIS.

La investigación se llevó a cabo utilizando el marco conceptual que emana de la teoría de género, las políticas públicas y las organizaciones en razón de que dichos campos teóricos cuentan con las definiciones y constructos conceptuales que permiten entender el objeto de estudio y trazar la propuesta. Los principales conceptos que fueron utilizados en el proceso de investigación son género, igualdad sustantiva, transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, ciclo de las políticas públicas, mecanismos de género o mecanismos para la igualdad.

### Plan de trabajo

El desarrollo de la metodología implicó la realización de las siguientes etapas y actividades sustantivas:

#### 1. Planeación

- Se elaboró la metodología de trabajo.
- Se realizó la planeación del trabajo en campo.

#### 2. Compilación, sistematización y análisis de información

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Se realizó una delimitación del marco jurídico y programático que sustenta la instalación de UIS.
- Se llevó a cabo una revisión y análisis de bibliografía relativa a los procesos de implementación de mecanismos para la igualdad.
- Se compilaron y analizaron otros procesos de implementación de mecanismos para la igualdad en otras ciudades o países a fin de identificar lecciones, experiencias exitosas y retos a considerar.
- Se llevó a cabo el trabajo en campo necesario para recabar información directamente de las personas que han participado en procesos de instalación de UIS, así como de personas clave que por sus atribuciones o funciones juegan un papel clave en la instalación y funcionamiento de las UIS.
- Con base en la información compilada en campo se elaborará un apartado en el que se identifican los aspectos centrales en el proceso de implementación de las UIS, destacando los obstáculos y áreas de oportunidad que deberán tomarse en cuenta en el diseño de la estrategia y en el proceso de instalación y operación de las UIS.

### 3. Elaboración de Modelo de (UIS) Unidades de Igualdad Sustantiva y plan de acción estratégico

- Con base en la revisión documental y los resultados del trabajo en campo se realizó un Modelo de UIS y el plan de acción estratégico a tres años para su conformación.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

#### 4. Prueba piloto- Mesas de trabajo

- Se realizó una mesa de trabajo a fin de revisar, analizar y retroalimentar el Modelo de UIS y estrategia de implementación.
- Se realizó la sistematización de la información recabada en la mesa de trabajo y se analizarán las propuestas y recomendaciones.
- Los resultados de este proceso de consulta fueron utilizados para enriquecer la primera versión de estrategia de implementación

#### 5. Elaboración de documento final

- Se elaboro una versión preliminar de la propuesta que fue entregada al Inmujeres CDMX para su revisión y retroalimentación.
- Con base en los comentarios y propuestas del Inmujeres CDMX, se elaboró la presente versión final del documento *plan de acción estratégico y ruta de instalación y acompañamiento de las unidades de igualdad sustantiva*.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 2. Marco Jurídico y Programático

El presente *Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva en 10 Dependencias Clave del Gobierno del Distrito Federal* tiene como fundamento, los preceptos, orientaciones y mandatos contenidos en instrumentos internacionales, nacionales y locales, normativos y programáticos, relativos a los derechos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación, los cuales determinan las bases para la actuación de todas y todos los funcionarios de los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México, mismos que se desarrollan a continuación.

### 2.1 Marco Jurídico

#### 2.1.1 Internacional

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*<sup>1</sup> es un documento fundamental en el marco normativo internacional debido a que su influencia y trascendencia continúan vigentes. Cualquier normatividad o acción pública debe diseñarse a la luz de los preceptos establecidos en este documento, los cuales, en materia de igualdad y no discriminación son los siguientes:

---

<sup>1</sup> Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) el 10 de diciembre de 1948. Última vez revisada en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (artículo 1).

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (artículo 2).

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (artículo 7).

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (artículo 23).

Por su parte, la *Declaración y Programa de Acción de Viena*<sup>2</sup> plasma la importancia de reconocer como derechos humanos específicos, los derechos de las mujeres (artículo 3), de tal forma que deben ser abordados de manera particular como elementos fundamentales para el ejercicio de los derechos humanos en general:

La Conferencia [...] pide encarecidamente que se conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas. La Conferencia subraya también la importancia de la integración y la plena participación de la mujer, como agente y beneficiaria, en el proceso de desarrollo, y reitera los objetivos fijados sobre la adopción de medidas globales a favor de la mujer con miras a lograr el desarrollo sostenible y equitativo [...]

---

<sup>2</sup> Aprobada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Última vez revisado en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2033.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De igual manera, esta Conferencia insta a los Estados partes a eliminar la violencia y toda forma de discriminación contra las mujeres, como parte de las acciones necesarias para garantizar sus derechos:

La Conferencia [...] subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres; a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso (artículo 38).

En este tenor, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW)<sup>3</sup> establece una serie de obligaciones que las naciones firmantes deben cumplir para garantizar la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. Para la jurista Alda Facio, los aspectos que hacen de la CEDAW un instrumento internacional clave en materia de igualdad son los siguientes<sup>4</sup> :

- a) Define la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva o igualdad real;
- b) Incluye la equiparación de derechos no sólo en el ámbito público, la amplía al ámbito privado (al seno de las relaciones familiares), reconociendo por ejemplo, a la violencia en el ámbito familiar y/o de pareja como una violación de los derechos de las mujeres;
- c) Amplía la responsabilidad estatal a actos que cometen personas privadas, empresas o instituciones no estatales y no gubernamentales;

---

<sup>3</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y México la suscribió en 1981. Última vez revisada en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<sup>4</sup> *Curso Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Costa Rica, Instituto Interamericano para los Derechos Humanos, 2008, p.22.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- d) Compromete a los Estados a la adopción de medidas legislativas y de política pública para eliminar la discriminación (artículo 2); y a establecer garantías jurídicas y modificar inclusive usos y prácticas discriminatorias, que afecten el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres (artículos 2 y 3);
- e) Permite medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer (artículo 4, uno de sus mecanismos de aplicación son las cuotas mínimas de participación política de las mujeres);
- f) Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación y compromete al Estado a eliminar estereotipos en los roles de hombres y mujeres.

En efecto, una de las características principales de la CEDAW es que centró la atención en el combate de la discriminación en los distintos ámbitos de las esferas pública y privada, estableciendo que la desigualdad entre los sexos es resultado de la discriminación contra la mujer<sup>5</sup>, instando a los Estados a poner en marcha medidas puntuales para eliminar tal discriminación, mismas que en adelante serían objeto de seguimiento a través de informes periódicos.

En 1999 se aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW, el cual abrió la posibilidad de presentar quejas individuales y/o promover investigaciones por violaciones a los derechos humanos de las mujeres protegidos por la Convención, lo que significó contar con una instancia especializada que, desde el ámbito internacional, pudiera intervenir en casos de violación de los derechos de las mujeres.

---

<sup>5</sup> *Empoderadas e iguales. Estrategia de igualdad de género 2008-2011*. Nueva York, PNUD, 2008, p.12.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De igual forma la CEDAW cuenta con el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, un mecanismo específico para dar seguimiento a los compromisos asumidos por los Estados partes y que posee atribuciones para elaborar sugerencias y recomendaciones de carácter general. Hasta la fecha, el Comité ha emitido un total de 25 Recomendaciones Generales, de las cuales posee relevancia en materia de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental la No. 6 (1988).

En dicha recomendación se señala la necesidad de que los Estados partes, establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, con jerarquía alta, recursos, compromisos y autoridad suficientes para asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; supervisar la situación general de la mujer; ayudar a formular nuevas políticas, y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación.

Otro referente normativo internacional en materia de igualdad de género es la *Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo - Cairo*<sup>6</sup>, la cual representó un parteaguas en torno a los temas vinculados con la sexualidad y reproducción, como garantías indispensables para el ejercicio de los derechos de las mujeres, y que amplió la mirada de esta problemática al ámbito jurídico. En cuanto a los planteamientos que contempla para la promoción de la igualdad, la

---

6 Adoptada en El Cairo, en septiembre de 1993. Última vez vista en: [http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd\\_spa.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd_spa.pdf).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Conferencia del Cairo, en su Capítulo IV, inciso A, determina como elemento indispensable para tal fin, el mejoramiento de las condiciones de las mujeres, mediante el logro de los siguientes objetivos:

- a) Que la mujer se realice plenamente en todas sus posibilidades o dimensiones de vida.
- b) Incorporar a las mujeres, de forma efectiva, en procesos de formulación e implementación de políticas y toma de decisiones sobre la vida económica, política y cultural de los pueblos.
- c) Es responsabilidad del Estado, garantizar que todas las mujeres reciban la educación necesaria para desarrollarse, satisfacer sus necesidades básicas y gozar plenamente de sus derechos fundamentales.

Para que sea posible lo anterior, recomienda a los Estados partes la creación de mecanismos institucionales, materializados en unidades administrativas específicas, que garanticen la participación de las mujeres en todos los niveles del proceso político y de la vida pública, y a emprender acciones encaminadas a la eliminación de prácticas discriminatorias contra las mujeres.

Dos años después de la celebración de la Conferencia del Cairo, se llevó a cabo la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en China en 1995, donde cerca de 10 mil representantes de 189 gobiernos, adoptaron la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. En estos documentos se identificaron con claridad los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad, los cuales se

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

aglutinaron en 12 temas de atención prioritaria antes del año 2000<sup>7</sup>. Asimismo, reafirman el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos, demandando un mayor compromiso de los gobiernos para incluir de manera efectiva la participación de las mujeres en todas sus instituciones, políticas, planes y toma de decisiones, las cuales deben ser analizadas y evaluadas para conocer sus resultados.

En este tenor, se incluyen importantes planteamientos en torno a la implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, que si bien se refiere a instancias nacionales, éstos deben ser tomados en cuenta por los niveles de gobierno estatales y municipales, y en su caso, en las oficinas o ministerios integrantes de los gobiernos locales, ya sean como unidades o direcciones de género, definidos de la siguiente manera:

201. Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno. Para lograr un funcionamiento eficaz de los mecanismos nacionales es preciso que:

- a) Se los considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro del gabinete;
- b) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a

---

<sup>7</sup> Pobreza; acceso desigual a la educación e insuficiencia de las oportunidades educacionales; salud; violencia; efectos de los conflictos armados en la mujer; desigualdad para la participación de las mujeres en la política económica y el proceso de producción; desigualdad en el ejercicio del poder y la toma de decisiones; falta de mecanismos para promover el adelanto de las mujeres; los derechos humanos de la mujer; medios de comunicación y promoción de la contribución de las mujeres a la sociedad; falta de reconocimiento y apoyo para reconocer el aporte de las mujeres a la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente; derechos de las niñas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;
- c) Se disponga de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;
- d) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

[...] los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.

En cuanto a los instrumentos internacionales de carácter regional que promueven la igualdad y no discriminación, destaca la *XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, llevada a cabo en la ciudad de Santo Domingo, en octubre de 2013<sup>8</sup>, la cual comprometió a los Estados integrantes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a considerar en su actuación los principios de:

- a) igualdad de género, empoderamiento de las mujeres y tecnologías de la información y las comunicaciones.
- b) Igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres.
- c) Igualdad de género, salud sexual y salud reproductiva de las mujeres.
- d) Igualdad de género y eliminación de la violencia contra las mujeres.
- e) Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para la participación política y la toma de decisiones.
- f) Igualdad de género y mecanismos para el empoderamiento de las mujeres.

Asimismo, elabora una serie de recomendaciones que permitan fortalecer los compromisos asumidos por los Estados firmantes como incluir la perspectiva de género en las acciones gubernamentales y políticas de desarrollo, e incorporar

---

<sup>8</sup> *Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, llevada a cabo en Santo Domingo, 2013, Consenso tomado por las naciones integrantes de la CEPAL.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

el tema de la igualdad de género en las acciones gubernamentales posteriores al 2015.

Otro instrumento de gran relevancia es la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará*<sup>9</sup>, donde se reconoce y protege el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público, como en el privado. En torno al derecho específico a la igualdad entre mujeres y hombres, la Convención establece que:

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (artículo 4).

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos (artículo 5).

En el ámbito latinoamericano también se cuenta con el *Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer*<sup>10</sup>, el cual plantea una serie de objetivos generales encaminados al logro de la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres, entre los cuales destacan:

*Objetivo General 2. Alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida [...]*

---

9 Acordada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil; el 9 de junio de 1994. Última vez vista en: [http://inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/belem\\_do\\_para/docs/convencionbeledopara.pdf](http://inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/belem_do_para/docs/convencionbeledopara.pdf)

10 Última vez visto en: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA[SP].pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Objetivo General 4. Fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las Américas, con el propósito de asegurar una política eficaz y un manejo óptimo de los recursos.*

*Objetivo General 5. Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.*

Finalmente, como parte de este recorrido normativo, se incluye la *X Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*<sup>11</sup>, uno de los documentos más recientes en materia de derechos humanos de las mujeres, llevada a cabo en el 2007, y mejor conocida como el “Consenso de Quito”.

Si bien, este Consenso reconoce los avances alcanzados por las naciones de la región en torno a la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres, también pone de manifiesto los retos pendientes para garantizar de forma efectiva su pleno goce y acceso. Por ello, insta a las autoridades firmantes a:

i) 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;

ii) Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la

---

<sup>11</sup> X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, llevada a cabo en agosto del 2007, en la ciudad de Quito, Ecuador. Última vez vista en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas [...]

xiii) Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad [...]

xxix) Garantizar el acceso a la justicia de las mujeres, las adolescentes y las niñas que han sido víctimas de violencia de género, sin ningún tipo de discriminación, mediante la creación de las condiciones jurídicas e institucionales que garanticen transparencia, verdad, justicia y la consiguiente reparación de la violación de sus derechos, fortaleciendo políticas públicas de protección, prevención y atención para la erradicación de todas las formas de violencia;

### **2.1.2 Nacional**

En cuanto a los ordenamientos encaminados a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito nacional, se parte del reconocimiento a la *Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos* de 2011, la cual representa un importante avance para la armonización de los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país en la materia, al ámbito doméstico.

Así, la igualdad entre hombres y mujeres está consagrada en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el cual prevé que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

restringirse ni suspenderse; de la misma manera en el artículo 4° se establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Para la efectiva tutela de los derechos humanos, la disposición constitucional referida establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, es decir, con base en el principio *pro persona*; y todas las autoridades, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En concordancia con lo establecido en la Constitución, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*<sup>12</sup>, uno de los instrumentos normativos fundamentales para el logro de la igualdad y no discriminación, define lineamientos y mecanismos institucionales específicos para tal efecto, haciendo énfasis en que la igualdad implica, por principio, la eliminación de toda forma de discriminación. Así, en su artículo 17, establece que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá incluir las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva con base en lo siguiente:

---

12 Última vez vista en: <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/Igimh.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Y en el artículo 18, establece que son instrumentos de la Política Nacional en la materia: i) el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; ii) el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y iii) la Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Asimismo, en el artículo 27 se establece que el gobierno del Distrito Federal coadyuvará con el Instituto Nacional de las Mujeres y con las dependencias de la Administración Pública Federal, a la consolidación y funcionamiento del Sistema Nacional, para lo cual, se planearán, organizarán y desarrollarán en sus respectivas circunscripciones territoriales, Sistemas Estatales de Igualdad entre Mujeres y Hombres, procurando su participación programática en el Sistema Nacional.

Por su parte, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*<sup>13</sup>, establece una serie de lineamientos para responder a los compromisos firmados por el Estado mexicano en materia de violencia contra las mujeres y no discriminación, acordes con la CEDAW y la Convención Belém do

---

<sup>13</sup> Última vez vista en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_040615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_040615.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Pará. Al respecto, cabe mencionar que es la primera ley de nuestro país elaborada con perspectiva de género, donde se reconoce a las mujeres como sujetas de derecho. Así, en esta Ley se establecen los diferentes tipos y modalidades de la violencia, y articula a la Federación y las entidades en un Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Por otro lado, la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*, en su artículo 2º, fracción III Bis, determina la asignación de recursos específicos para el desarrollo del sector de Igualdad entre Mujeres y Hombres, especificando en su artículo 58, que: “[...] no se podrán realizar reducciones a los programas presupuestarios ni a las inversiones dirigidas a la atención de la Igualdad entre Mujeres y Hombres [...]” , garantizando de esta manera, la disposición de los recursos necesarios para la transversalización de la perspectiva de género, contemplando, incluso, un sistema de evaluación del desempeño: “[...] que incorpore indicadores específicos para valorar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género[...]” (artículo 111).

Finalmente, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*<sup>14</sup> establece en su artículo 1º, fracción VI, que la igualdad real de oportunidades consiste en el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual

---

<sup>14</sup> Última vez vista en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, estableciendo en su artículo 2º, que es responsabilidad del Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

Para lograr lo anterior, considera necesario el desarrollo de acciones afirmativas, las cuales define, en el artículo 15 *séptimus* como:

[...] aquellas medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

### **2.1.3 Ciudad de México**

En cuanto al marco jurídico vigente para la Ciudad de México en la materia, destaca la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal*<sup>15</sup>, misma que es resultado de años de trabajo por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y del proceso de armonización legislativa para su protección en el ámbito local. Siendo a su vez, el primer instrumento normativo que mandata la incorporación en todos los ámbitos de la administración del Gobierno del Distrito Federal, del principio y derecho a la igualdad y no discriminación para las mujeres.

---

<sup>15</sup> Última vez vista en: [http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/ley\\_de\\_igualdad\\_sustantiva\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombre\\_](http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/ley_de_igualdad_sustantiva_entre_mujeres_y_hombre_)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De este modo, la Ley de Igualdad es el referente jurídico obligado para alcanzar la *igualdad de facto* entre las mujeres y los hombres en nuestra ciudad, para lo cual, considera los siguientes instrumentos rectores: i) el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; ii) el Programa General de Igualdad y no Discriminación hacia las Mujeres, y iii) la Vigilancia en Materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal; estableciendo en su artículo 8, las responsabilidades para la jefatura de gobierno:

- I. Formular, conducir y evaluar la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal;
- II. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en el Distrito Federal, mediante la aplicación del principio de transversalidad, a través del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal;
- III. Implementar las acciones, políticas, programas, proyectos e instrumentos que garanticen la adopción de acciones afirmativas;
- IV. Promover en coordinación con las dependencias de la administración las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa en el Distrito Federal, con los principios que la ley señala;
- V. Suscribir convenios a través del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, a fin de impulsar, fortalecer y promover la difusión y el conocimiento de la presente ley; así como, velar por el cumplimiento de la misma en el Distrito Federal en los ámbitos público y privado [...]

De igual manera, en su artículo 9 establece las responsabilidades para el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal:

- I. Fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación equitativa entre hombres y mujeres en los ámbitos, social, económico, político, civil, cultural y familiar;
- II. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar en el Distrito Federal la igualdad de oportunidades;

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- III. Establecer vínculos de colaboración permanente con organismos públicos, privados y sociales, para la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente ley;
- IV. Suscribir los convenios necesarios para el cumplimiento de la presente ley;
- V. Participar en el diseño y formulación de políticas públicas locales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- VI. Evaluar la aplicación de la presente ley en los ámbitos público y privado;
- VII. Coordinar los instrumentos de la Política en el Distrito Federal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres;
- VIII. Evaluar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de elección popular; [...]

Por su parte, los lineamientos que el Gobierno del Distrito Federal deberá considerar para el desarrollo de la Política en Materia de Igualdad Sustantiva son:

- I. Generar la integralidad de los Derechos Humanos como mecanismo para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Implementar acciones para garantizar la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito civil;
- VI. Establecer medidas para erradicar la violencia de género y la violencia familiar; así como, la protección de los derechos sexuales y reproductivos y sus efectos en los ámbitos público y privado;
- VII. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico;
- VIII. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares; y
- IX. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo (artículo 10).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Paralelamente, el Distrito Federal cuenta con la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, donde se establece la definición legal en torno a la violencia, así como sus diferentes tipos y modalidades, articulando a las diversas instancias y organismos del Gobierno del Distrito Federal, mediante la Coordinación Interinstitucional, y en el ámbito Federal con el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres.

## **2.2 Marco Programático**

Aunado al marco jurídico enunciado, se recuperan los instrumentos como el *Modelo de Equidad de Género* y la *Norma Mexicana para la Certificación de las prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que forman parte del marco programático en la materia, el cual ayuda a la clarificación del camino cuando se trata de orientar políticas para la igualdad entre mujeres y hombres.

### **2.2.1 Nacional**

Sobre la planificación de las acciones a nivel nacional para el logro de la igualdad de género, el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*<sup>16</sup> establece la responsabilidad de poner en marcha acciones estratégicas de gobierno para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres, reconociendo que se trata de un proceso de cambio profundo que inicia en las

---

<sup>16</sup> Última vez visto en: file:///C:/Users/Omaira/Downloads/PND.pdf

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

instituciones de gobierno. Así, este Plan se compromete a eliminar los estereotipos de género, reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, y a llevar a cabo políticas públicas incluyentes, que contemplen acciones afirmativas en favor de las mujeres.

Asimismo, el Plan establece la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas, proyectos y otros instrumentos de carácter compensatorios; proponiendo para ello 5 Metas nacionales, cada una con su objetivo y estrategia correspondiente en la materia:

#### I. México en Paz

Objetivo: 1.5. Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación [...]

Estrategia: 1.5.4. Establecer una Política de igualdad y no discriminación [...]

#### II. México incluyente

Objetivo: 2.1 Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población [...]

Estrategia: 2.1.2 Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con carencias para contribuir a mejorar su calidad de vida e incrementar su capacidad productiva [...]

Objetivo: 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente.

Estrategia: 2.2.1 Generar esquemas de desarrollo comunitario a través de procesos de participación social.

Estrategia 2.2.2 Articular políticas que atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población [...]

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Estrategia 2.2.4 Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena [...]

### III. México con educación de calidad

Objetivo: 3.2 Garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo.

Estrategia: 3.2.1 Ampliar las oportunidades de acceso a la educación en todas las regiones y sectores de la población.

Estrategia 3.2.2 Ampliar los apoyos a niños y jóvenes en situación de desventaja o vulnerabilidad.

Estrategia 3.2.3 Crear nuevos servicios educativos, ampliar los existentes y aprovechar la capacidad instalada de los planteles [...]

### IV. México próspero

Objetivo: 4.3 Promover el empleo de calidad [...]

Estrategia: 4.3.2 Promover el trabajo digno y decente [...]

Objetivo: 4.5. Democratizar el acceso a servicios de telecomunicaciones [...]

Estrategia: 4.5.1 Impulsar el desarrollo e innovación tecnológica de las telecomunicaciones que amplíe la cobertura y accesibilidad para impulsar mejores servicios y promover la competencia, buscando la reducción de costos y la eficiencia de las comunicaciones [...]

Objetivo: 4.9 Contar con una infraestructura de transporte que se refleje en menores costos para realizar la actividad económica

Estrategia: 4.9.1 Modernizar, ampliar y conservar la infraestructura de los diferentes modos de transporte, así como mejorar su conectividad bajo criterios estratégicos y de eficiencia [...]

### V. México con responsabilidad global

Objetivo: 5.1 Ampliar y fortalecer la presencia de México en el mundo [...]

Estrategia: 5.1.6 Consolidar el papel de México como un actor responsable, activo y comprometido en el ámbito multilateral,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

impulsando de manera prioritaria temas estratégicos de beneficios globales y compatibles con el interés nacional [...]

Por su parte, el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 (Proigualdad)*<sup>17</sup>, es considerado como el documento rector donde se establecen y asumen los compromisos para llevar a cabo las políticas de gobierno y las acciones afirmativas en favor de las mujeres para eliminar las desigualdades y erradicar la violencia de género, enmarcados en los siguientes objetivos<sup>18</sup>.

- Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.
- Objetivo 2. Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.
- Objetivo 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.
- Objetivo 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.
- Objetivo 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.
- Objetivo 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.

---

<sup>17</sup> Última vez visto en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5312418](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5312418)

<sup>18</sup> Para mayor detalle, consultar Anexos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 2.2.2 Ciudad de México

A nivel local y como parte del marco rector de la política de igualdad se encuentra el *Programa General de Desarrollo del Distrito Federal*<sup>19</sup>, el cual establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el 2018.

En este documento se elaboran los programas sectoriales, institucionales, parciales y especiales, así como a la programación, presupuestación y evaluación de los mismos, con base en los siguientes ejes y enfoques:

### Estructuración del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal

Ejes	Enfoques
1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano	- Derechos Humanos
2. Gobernabilidad, Seguridad y Protección Ciudadana	- Igualdad de Género,
3. Desarrollo Económico Sustentable	- Participación Ciudadana,
4. Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura	- Transparencia
5. Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción	- Innovación
	- Ciencia y Tecnología
	- Sustentabilidad
	- Desarrollo Metropolitano
	- Acción Internacional.

En torno al tema de la igualdad, se consideran estrategias de atención específica para las mujeres, las y los niños, las y los jóvenes, los pueblos y comunidades indígenas, la comunidad LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales,

<sup>19</sup> Última vez visto en:

<http://transparencia.df.gob.mx/work/sites/vut/resources/LocalContent/8718/2/1689%20Tomo%20II%20PGDDF.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Transgénero, Transexuales, Travestis e Intersex), las poblaciones en situación de calle, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y las personas víctimas de trata y explotación sexual.

Por su parte, el *Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México*<sup>20</sup> se constituye como el instrumento rector para orientar las acciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de igualdad sustantiva.

Este Programa tiene por objeto propiciar las condiciones necesarias que permitan a las mujeres del Distrito Federal acceder al pleno ejercicio de sus derechos humanos y garantizar que todas las políticas públicas del gobierno incorporen la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación en sus programas y acciones. Como parte de su implementación, el Programa contempla los siguientes criterios básicos:

- La creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva por cada Ente Público,
- La realización de diagnósticos e investigación con perspectiva de género,
- La capacitación en materia de igualdad sustantiva,
- La paridad de género y dar seguimiento al proceso progresivo de presupuestación con perspectiva de género.

---

<sup>20</sup> Última vez visto en:

[http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa\\_general\\_de\\_igualdad\\_de\\_oportunidades\\_y\\_no\\_discriminacion](http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa_general_de_igualdad_de_oportunidades_y_no_discriminacion).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

En torno a las UIS, éstas son definidas como:

[...] [Aquellos] espacios al interior de cada uno de los Entes Públicos de la Administración del Gobierno del Distrito Federal, que tienen por objetivo consolidar el proceso de incorporación de la igualdad sustantiva mediante la transversalización de la perspectiva de género en todas las etapas de las políticas públicas, la planeación, capacitación, gestión, acciones cotidianas, seguimiento a programas, proyectos, acciones y evaluación para lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres<sup>21</sup>.

Asimismo, el Programa plantea la consolidación del proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública del Distrito Federal, mediante el desarrollo de acciones afirmativas que permitan para cumplir con la normatividad en materia de igualdad, en especial con la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal*. Para ello, considera la incorporación del principio de igualdad de género en todas las etapas de la política pública, desde su diseño, hasta su evaluación, considerando indispensable la creación de un mecanismo institucional que dé seguimiento a las Unidades de Igualdad Sustantiva de los Entes Públicos del gobierno del Distrito Federal, y que deberá cumplir con las siguientes funciones:

- I. Establecer en cada Ente Público una Unidad de Igualdad Sustantiva con una estructura mínima de tres personas. La persona responsable tendrá un puesto de estructura cuyo nivel mínimo sea una Subdirección. Sólo en el caso de los Entes Públicos que tienen menos de 100 personas podrán tener sólo a la persona responsable de la Unidad de Género.

---

<sup>21</sup> Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México 2013-2018, Inmujeres CDMX, p. 11. Última vez visto en:

[http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa\\_general\\_de\\_igualdad\\_de\\_oportunidades\\_y\\_no](http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa_general_de_igualdad_de_oportunidades_y_no)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- II. Dar seguimiento a través de las Unidades de Igualdad Sustantiva al presupuesto destinado a reducir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y a las acciones que se realicen en materia de género, así como la elaboración de los informes cualitativos y cuantitativos que se entregan al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
- III. Desarrollar campañas sobre los derechos laborales de las mujeres buscando promover la prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual basándose en el Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, desde las Unidades de Igualdad Sustantiva.
- IV. Establecer coordinaciones con otras dependencias para crear mecanismos que permitan monitorear y evaluar las políticas públicas.
- V. Diseñar e implementar programas con perspectiva de género desde los Entes Públicos del Gobierno del Distrito Federal con acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva en beneficio de las mujeres, tomando en cuenta las necesidades diferentes que cada grupo en estado de vulnerabilidad requiera.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **3. Marco Conceptual y Experiencias Exitosas**

En los últimos años hemos asistido a la emergencia de una serie de iniciativas para integrar la igualdad de género -como noción y práctica-, dentro del quehacer regular de las organizaciones y dependencias públicas. Como se ha mencionado, la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer, realizada en Beijing en 1995, fue la coyuntura que impulsó y promovió una conciencia más activa sobre la situación de las mujeres en México y la necesidad de disminuir las brechas de género que las mantienen en condiciones de desigualdad con sus pares varones, en casi todos los ámbitos del desarrollo.

Con la creación de mecanismos de género (Institutos, Oficinas o Unidades de la Mujer) se inició el proceso institucional de darle mayor visibilidad y legitimidad a las acciones gubernamentales a favor del adelanto de las mujeres y la igualdad de género. Retomando los marcos conceptuales y de intervención en políticas de género de aquellos países que se destacaron por tener experiencia y un trecho ya avanzado en la materia, aunado con el mandato político de poner en marcha la agenda de género dentro del gobierno, en México se fue gestando y consolidando en todos los niveles de gobierno, una nueva actuación para dar cumplimiento a los acuerdos y convenciones internacionales a favor de los derechos de las mujeres y de un desarrollo humano más incluyente y democrático.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

No obstante, el desarrollo de dicho marco de actuación no ha sido homogéneo en todos los ámbitos y niveles de gobierno, ya sea por la orientación de la política de género adoptada, el énfasis y compromiso puesto por las autoridades correspondientes, o por los resultados obtenidos. Por tanto, para que sea posible una institucionalización efectiva de la perspectiva de género, se requiere de una serie de elementos y herramientas que permitan la construcción de un andamiaje institucional para la protección de los derechos de las mujeres, que garantice su pleno goce y sancione de manera pertinente a quienes los vulneren.

### **3.1 Consideraciones conceptuales sobre las UIS**

En términos generales, la institucionalización de la perspectiva de género se puede definir como un proceso político-institucional en el cual se legitima el desarrollo de acciones tendientes a reconocer y superar las desigualdades entre los sexos. La creación de oficinas o instancias estatales abocadas a la generación de políticas públicas que den cumplimiento a este objetivo es parte de una amplia gama acciones que los Estados han desarrollado durante los últimos años, entre las que se cuentan la firma y ratificación de Tratados y Convenios Internacionales, como la puesta en marcha de la Plataforma de Acción de Beijing, la generación de información desagregada por sexo y diagnósticos nacionales sobre la situación de mujeres y hombres, el desarrollo de acciones afirmativas, la modificación de leyes en el ámbito del trabajo, código penal y civil, entre otras.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

A su vez, el proceso de anclaje institucional de la perspectiva de género ha pasado por distintas etapas con orientaciones diversas en el tiempo, siendo el de transversalización, su modalidad más reciente. Así, la idea de transversalización de género (o *gender mainstreaming* en inglés) se manifiesta por primera vez en la *Tercera Conferencia Mundial de las Mujeres*, ante la falta de una política global destinada a incorporar a la igualdad de género en todos los ámbitos y niveles de gobierno. A partir de la experiencia y los resultados obtenidos por países que ya habían iniciado este proceso, el objetivo fue impulsar una nueva orientación de política que explícitamente incluyera desde el inicio de la formulación de las políticas, el análisis de los efectos que ellas producen en mujeres y en hombres respectivamente.

La definición de transversalidad comúnmente adoptada significa la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas<sup>22</sup>.

De acuerdo con esta definición la meta a alcanzar es la igualdad de género, lo que implica reorganizar, mejorar, desarrollar y evaluar los procesos de toma de

---

<sup>22</sup> "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas". Informe final de las actividades del grupo de especialistas en Mainstreaming. Madrid, Instituto de la Mujer, 1999.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

decisiones políticas. Es decir, desarrollar nuevas maneras de idear y enfocar las políticas tradicionales en interrelación con cambios en la cultura organizativa e institucional. Como estrategia, la transversalidad intenta superar el aislamiento en que comúnmente se encuentra la agenda de la igualdad de género, al involucrar a más y nuevos actores en la construcción de una sociedad equitativa, no sólo a las y los expertos en el tema, sino a quienes normalmente se involucran en el diseño y puesta en marcha de las intervenciones gubernamentales.

No obstante, cabe mencionar que la transversalidad de género no reemplaza a la política tradicional de igualdad de género, sino que la complementa. La diferencia principal entre ambas reside en los actores involucrados (mecanismo de género como expertos) y los sectores implicados (transversal a todas las dependencias o instancias públicas). En este sentido, el elemento esencial de la transversalidad es que el acento está puesto en la necesidad de cambios en los procesos de elaboración, implementación y evaluación de todas las políticas, en la definición de las rutinas y procesos organizacionales, en la distribución de responsabilidades institucionales y en la capacidad de incorporar la perspectiva de género como una estrategia transversal en la búsqueda del desarrollo.

Como parte de este proceso emergen las Unidades de Igualdad de Género, las cuales forman parte de las acciones que los gobiernos requieren llevar a cabo para hacer valer el pleno goce de los derechos de las mujeres, cambiar

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

paradigmas sociales y culturales, y promover acciones encaminadas a alcanzar la igualdad. Las Unidades de Igualdad son, en sí mismas, medidas especiales de carácter temporal para la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental.

Sin embargo, la instalación de Unidades de Igualdad, no puede concebirse como un proceso puntual que termina con el nombramiento de personal responsable o la instalación de un espacio físico. Por lo contrario, se requiere el despliegue de acciones que abarquen, entre otras, la armonización legislativa que garantice su permanencia, dotarlas de la infraestructura y el personal necesario para que pueda llevar a cabo las funciones que le sean conferidas, así como la profesionalización del funcionariado que las integre.

En este sentido, la *Plataforma de Beijing*, en su apartado H, plantea el riesgo de instalar mecanismos para la igualdad que no cumplan con el objetivo de promocionar el adelanto de las mujeres debido a la falta de personal, poca infraestructura o un marco normativo difuso o poco sólido para su actuar.

Esta Plataforma determina que las Unidades deben ser instancias centrales en el diseño e implementación de políticas públicas, siendo su tarea primordial, la de incorporar la perspectiva de género en la administración pública y en todas las

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

esferas de la política nacional en todos sus niveles de gobierno, para lo cual es necesario que<sup>23</sup>:

- a) Se los considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro del gabinete;
- b) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;
- c) Se disponga de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional; y,
- d) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

Adicionalmente se considera la necesidad de elaborar evaluaciones y análisis pertinentes que permitan medir su impacto en el camino hacia la igualdad sustantiva.

A pesar de que las herramientas, lineamientos y recomendaciones emitidas por esta Plataforma han sido reconocidos y ratificados por el Estado Mexicano, así como de las múltiples acciones y esfuerzos encaminados a la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y órdenes de gobierno, hoy en día se continúa observando que éstas no han tenido un impacto contundente en la calidad de vida de las mujeres o en la disminución de las brechas de desigualdad.

En efecto, a pesar de que la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública es una responsabilidad ineludible del Estado

---

<sup>23</sup> *Ibid*, pág. 91.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

mexicano, y de forma particular para las entidades federativas que lo conforman, como es el Distrito Federal, el avance aún es limitado. Para finalizar el ejercicio fiscal 2015, sólo ocho instancias en la Ciudad de México cuentan con una Unidad de Igualdad Sustantiva<sup>24</sup>: Delegación Gustavo A. Madero, Delegación Tlalpan, Fideicomiso Centro Histórico, Policía Bancaria e Industrial, Servicios de Salud Pública del Distrito Federal, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, Sistema de Aguas de la Ciudad de México.

En cuanto al nivel jerárquico que éstas detentan no existe una homogeneidad, ya que pueden estar ubicadas tanto en direcciones y subdirecciones de área; siendo las personas que las coordinan, asesoras, jefas de unidad departamental, coordinaciones, enlaces y líderes coordinadoras de proyecto, es decir, que no existe un posicionamiento claro sobre el nivel organizacional que deben de tener estas unidades, así como el tipo de acciones que deben de desarrollar.

Ante esta situación, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, impulsó la toma del *Acuerdo SISMHDF/ISO/07/2015* de la “Primera Sesión Ordinaria del

---

<sup>24</sup> Cabe mencionar que los datos proporcionados por el Inmujeres CDMX no coinciden con lo recuperado en las entrevistas realizadas para la elaboración de esta propuesta.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal”, llevada a cabo el 03 de septiembre de 2015, que a la letra dice:

Las y los integrantes del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal aprueban que la Secretaría de Gobierno emita una circular en la cual solicite a todos los Entes Públicos designar a una persona con nivel de Dirección General para crear en su interior la Unidad de Igualdad Sustantiva (UIS), quien deberá dar seguimiento al cumplimiento del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018, participar en la elaboración de la planeación y presupuestación del Ente Público, así como en la estrategia de prevención y atención del acoso sexual, y en la política de erradicación de la violencia contra las mujeres de la CDMX; de igual forma aprueban que el Inmujeres CDMX y la Coordinación General de Modernización Administrativa, desarrollen una propuesta para la consolidación de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS) en la estructura de los Entes Públicos

Por tanto, y para cumplir con lo anterior, es que se elabora el presente Plan de Acción para la instalación de las Unidades de Igualdad Sustantiva en la administración pública del Gobierno del Distrito Federal, fundamentada en los planteamientos dirigidos a la implementación de políticas públicas basadas en la utilización de la estrategia de transversalidad de género, así como en la experiencia de las personas que son o han sido enlaces para la igualdad de género en los Entes Públicos del Gobierno de Ciudad de México, así como tomando como referencia algunas experiencias exitosas en la materia, las cuales se desarrollan a continuación.

### **3.2 Experiencias Exitosas**

En la actualidad, la mayor parte de los Estados expresan su compromiso e interés por garantizar y proteger los derechos de las mujeres, llevando a cabo,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

entre otras acciones, la instalación de Unidades de Igualdad o de Género (*mecanismos de género*) al interior de sus administraciones públicas. Así, en este apartado, se compila información sobre mecanismos de género establecidos en otras ciudades y países, a fin de identificar ejemplos, lecciones, experiencias exitosas y retos a considerar en el proceso de implementación de las Unidades de Igualdad diseñadas para esta propuesta. Las experiencias fueron seleccionadas a partir de los siguientes tres criterios: 1) avance en el proceso de operación de las Unidades, 2) similitudes en los lugares en que operan, 3) formalización, integralidad o alcance en su diseño.

### **3.2.1 Experiencias internacionales**

#### **- Andalucía, España**

Una de las experiencias con mayor éxito, en cuanto a la estructura, organización y alcance de las Unidades de Igualdad de Género es la de Andalucía, España<sup>25</sup>, las cuales fueron creadas en el 2001, promovidas y coordinadas desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Consejería de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Fondos Europeos, como parte del *Programa Operativo Integrado de Andalucía para el desarrollo de las políticas financiadas por el Marco Comunitario de Apoyo 2000-2006*, con el objeto de fortalecer la implementación de acciones encaminadas a la

---

<sup>25</sup> Última vez visto en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

transversalización integral de la perspectiva de género (en este caso denominado “enfoque integrado de género o mainstreaming de género”<sup>26</sup>).

Las Unidades de Igualdad y Género de Andalucía se crearon a partir de un modelo experimental, logrando establecer como punto de partida una metodología que consta de las siguientes fases y líneas de intervención:

<b>Metodología de las Unidades de Igualdad y Género de Andalucía</b>	
<b>Fases</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilización</li> <li>2. Motivación y organización</li> <li>3. Participación</li> <li>4. Generalización</li> </ol>
<b>Líneas de intervención</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Investigación</li> <li>b) Formación y capacitación en materia de igualdad</li> <li>c) Asesoramiento-acompañamiento para las implementaciones de políticas públicas</li> <li>d) Elaboración de materiales y recursos de apoyo; y,</li> <li>e) Comunicación y difusión.</li> </ol>

---

26 En España el término “mainstreaming” se ha traducido como “Enfoque Integrado” o “Transversalidad de Género”. La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (as) del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad, etcétera”, en *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, 2007; pp. 10-11.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Las Unidades de Igualdad tienen el objetivo de: “[...] facilitar la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados por la Junta de Andalucía”<sup>27</sup>. Están concebidas como una acción de continuidad, que deberá irse transformando y organizando conforme a las necesidades de las distintas instancias públicas, resultado de los avances que se puedan ir logrando paulatinamente en materia de igualdad. Para ello, deberá contemplar la identificación de las necesidades de cada instancia encargada de llevar a cabo los *Programas Operativos*; facilitar proceso de capacitación con *Enfoque Integrado de Género* y asesorar de forma permanente en el proceso de administración y política pública en materia de igualdad.

### **Marco normativo**

Un aspecto fundamental del proceso de fortalecimiento y reconocimiento de las Unidades de Igualdad en Andalucía, ha sido la construcción de un marco normativo sólido que permita su vigencia y buen funcionamiento.

Mediante la aprobación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre de 2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*<sup>28</sup>, se buscó su consolidación a través del mandato para la creación de las Unidades de Igualdad

---

<sup>27</sup> Módulo 0 Unidad de Igualdad y Género. Madrid, Instituto Andaluz de la Mujer, p. 14.

<sup>28</sup> Última vez visto en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2008/25963.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

de Género en todas las Consejerías de la Junta. Adicionalmente, con el *Decreto 275/2010, de 27 de abril de 2010, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía*<sup>29</sup>, se definieron a las UIS, política y administrativamente como: “[...] unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía”.

### ***Sobre las Unidades de Igualdad en Andalucía***

La principal razón por la que el caso de Andalucía es considerado como una experiencia exitosa, es que el gobierno andaluz han logrado instalar Unidades de Igualdad en tres niveles: en el Instituto Andaluz de la Mujer, en las Consejerías de la Junta de Andalucía, y, en múltiples Universidades Públicas.

La Unidad de Igualdad de Género del IAM, tiene como misión coadyuvar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Administración pública de la Junta de Andalucía; y, además de las funciones generales contempladas para las Unidades de Igualdad, tiene la responsabilidad de coordinarlas, así como de asesorarlas en el desempeño de sus funciones para el intercambio y transferencia de experiencias de institucionalización del enfoque de género.

---

<sup>29</sup> Última vez visto en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/92/d2.pdf>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Sobre dicha Unidad cabe mencionar que el uso de tecnologías informáticas ha sido una herramienta crucial para su buen funcionamiento. Mediante el uso de páginas y portales web se presta apoyo, asesoría y acompañamiento en las acciones implementadas, al tiempo que permiten promover la participación ciudadana en el proceso de transversalización de la perspectiva de género.

En cuanto a las Unidades que forman parte de las Consejerías, éstas se encuentran instaladas en su totalidad, ubicadas -en mayor parte-, en las Secretarías Generales Técnicas o las Viceconsejerías<sup>30</sup>.

Por otro lado, y con base en lo estipulado por el artículo 23 de la *Ley Orgánica de Igualdad*, donde se impulsa como un criterio de calidad del sistema educativo, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena, las Universidades Públicas de Andalucía han comenzado a implementar sus propias Unidades de Igualdad de Género.

Lo anterior también posee su fundamento en lo estipulado por el artículo 25 de la misma Ley, donde se establece que las Administraciones Públicas fomentarán la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la inclusión en los planes de

---

<sup>30</sup> Éstas abarcan: la Consejería de Presidencia; Consejería de Educación, Cultura y Deporte; Consejería de Turismo y Comercio; Consejería de Fomento y Vivienda; Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural; Consejería de Justicia e Interior; Consejería de Hacienda y Administración Pública; Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio; y, Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

estudio, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia; y por la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, que propone crear una estructura que encamine las acciones hacia la igualdad en el ámbito universitario. En la disposición adicional XII, se indica que: “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres”<sup>31</sup>.

En cuanto a la organización interna de las Unidades, éstas cuentan con un modelo de implantación y líneas de intervención definidas<sup>32</sup>. Para la creación del modelo de implantación, el gobierno de Andalucía, determina las siguientes claves metodológicas, con el objeto de orientar las acciones encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género<sup>33</sup>:

- 1. ¿Qué se va abordar?**
- 2. ¿Desde dónde se va a abordar?**
  - a) Finalidad
  - b) Estrategia Metodológica
  - c) Organización que se pretende para garantizar la incorporación de la perspectiva de género
- 3. ¿Cuál es la lógica de la intervención?**
  - a) Corresponsabilidad entre la sociedad y la administración pública

---

31 Última vez visto en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

32 *Módulo 0 Unidad de Igualdad y Género*. Instituto Andaluz de la Mujer, 1999, p.16.

33 Última vez visto en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Transversalidad/modelo.html>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- b) Acción intencional (proceso proactivo basado en el cuestionamiento de la neutralidad administrativa como modelo de gestión)
  - c) Orientación hacia la aplicación (Cambio de paradigmas en los quehaceres públicos y herramientas que permitan dichos cambios).
- 4. ¿Qué agentes deben de intervenir?**
- a) Capacidad de intervención y toma de decisiones
  - b) Nivel técnico y especialista
  - c) Nivel operativo o de ejecución
- 5. ¿Qué metodología de trabajo se va a seguir?**
- a) Enfoque de “abajo a arriba” (se parte del trabajo de la propia Unidad).
  - b) Proceso gradual de la incorporación de la perspectiva de género (de lo individual a lo colectivo).
  - c) Diagnóstico de la situación previa.
  - d) Plan de trabajo y acompañamiento.

A su vez, el proceso para la incorporación de la perspectiva de género se divide en 4 pasos estratégicos:

**1. Organización.**

- a) Plantearse objetivos, decidir agentes responsables, y recursos suficientes para la implantación.
- b) Sensibilización y capacitación en la materia de los equipos responsables.
- c) Proceso de incorporación.

**2. Diagnóstico de la situación respecto a las desigualdades de género con cuatro claves.**

- a) Participación política de las mujeres
- b) Acceso y distribución de Recursos (tiempo, espacio, información, dinero, poder político y económico, etc.)
- c) Cultura y sistema sexo-género
- d) Garantía de Derechos

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

**3. *Evaluar el impacto de las políticas implementadas.***

**4. *Redefinir y reformular las políticas públicas en la materia.***

De igual forma, el gobierno de Andalucía plantea algunas propuestas para garantizar la permanencia, no sólo de las Unidades de Género, si no de todas las políticas públicas encaminadas a disminuir las brechas de desigualdad:

1. Asegurar un compromiso institucional y la sostenibilidad de las políticas de género. Para ello se hace pertinente que se continúe con el trabajo de visibilización de las relaciones de género y ejercicio de poder, acceso a derechos y se hagan públicos los beneficios que se han logrado conseguir como resultado de la implementación de este tipo de políticas.
2. Permanencia de la capacitación y sensibilización de las personas responsables de la Unidad, del diseño e implementación de la política, pública, de quienes toman decisiones en la administración pública, etc.
3. Fortalecer las estrategias organizativas, dando un papel relevante a las estructuras que se generen: unidades de igualdad y personas responsables, y para lo cual es necesario que se garantice:
  - i. Disponibilidad de recursos económicos, humanos y materiales
  - ii. Marco normativo sólido para su existencia, funciones y permanencia
  - iii. Capacidad de toma de decisiones o nivel directivo
  - iv. Coordinación intra e inter institucional
  - v. Red de organismos o instancias similares
4. Seguimiento y evaluación del impacto de las políticas públicas implementadas. Para ello se hace necesario que se diseñen los indicadores de impacto.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De esta forma, las Unidades de Igualdad y Género, son concebidas como instancias que coadyuvan con el personal responsable de la planeación e implementación de las políticas públicas de todos los niveles de la Administración Andaluza, principalmente con quienes diseñan y operan los Programas Operativos y quienes tengan entre sus responsabilidades, la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones, ya que desde las Unidades se ofrecen y llevan a cabo procesos de formación y asesoramiento especializado en materia de igualdad.

Respecto a la estructura que conforma a las Unidades, el artículo 3 del *Decreto 275/2010*<sup>34</sup> establece como responsabilidad de las personas titulares de las Consejerías, designar al órgano directivo de la misma, el cual deberá estar integrado por personal técnico con formación en género; cuya participación y acciones serían: realizar entrevistas y trabajo de campo para las investigaciones, atención y servicios (presenciales); procesos de creación de propuestas de documentos, política pública e investigaciones sociales y académicas; así como

---

34 Artículo 3. Designación de Unidades de igualdad de género.

1. Las personas titulares de las Consejerías designaran el órgano directivo que asumirá las funciones de las Unidades de Igualdad de Género de entre aquellos que ejerzan funciones de carácter horizontal o transversal.

2. Asimismo, las personas titulares de las Consejerías podrán crear Unidades de Igualdad de Género en sus agencias administrativas y agencias de régimen especial. En caso de no implantarse, serán las Unidades de la Consejería a la que estén adscritas quienes asuman sus funciones.

3. Las Unidades de Igualdad de Género estarán integradas por personal técnico con formación en materia de género y de igualdad de oportunidades.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

evaluación de sus propias acciones, y de las emprendidas por el resto de la administración pública.

En términos presupuestales, la Junta de Andalucía, ha puesto en marcha desde 2007, el “Programa G+” el cual se trata de un sistema de trabajo encaminado a aportar sustentabilidad y profundidad a la institucionalización de la dimensión de género, estrategia clave para la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de Andalucía, de manera real y concreta. Para 2014, el presupuesto asignado a la Comunidad Autónoma de Andalucía fue de 29,619.6 millones de euros.

La Consejería de Hacienda y Administración Pública, informa que de los programas presupuestarios se encuentran clasificados: “en función de su potencial para hacer avanzar la igualdad de género”<sup>35</sup>, por ello destaca que los programas G+ que tienen el mayor potencial de transformación de género, representan el 73,1% de los créditos; resumiendo que tres de cada cuatro euros de dicho presupuesto se utilizan en aquellas acciones que tienen el mayor potencial para contribuir a la igualdad:

Finalmente, la Junta de Andalucía lleva a cabo una evaluación de los resultados obtenidos a partir del Programa G+ a través de las “Auditorías de género”, las cuales tienen por objeto: determinar si se han logrado los objetivos de

---

<sup>35</sup> Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2014. Resumen ejecutivo. Andalucía, Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, 2014, p.1.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

institucionalizar la perspectiva de género en el gasto público; por lo que se evalúan el cumplimiento de las acciones y los resultados obtenidos.

#### - **Navarra, España**

La experiencia sobre la instalación de las Unidades de Igualdad en la administración foral<sup>36</sup> de Navarra, España, ha sido seleccionada para este apartado, debido a la importancia de su fundamentación y diseño metodológico.

La implementación de las Unidades de Igualdad de Género en Navarra, tiene su origen en 2009, cuando se creó la Mesa Técnica, fundamentada en la *Resolución 190/2009*, e integrada por representantes de los Departamentos del Gobierno de Navarra. Dicha Mesa estableció el modo en que debían estar organizadas, así como la participación y la coordinación de las Unidades de Igualdad. Asimismo, buscó darle cumplimiento a los objetivos contemplados en el *Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010)*.

---

<sup>36</sup> El régimen foral es el sistema político-económico aplicable para la Comunidad Autónoma del País Vasco y a la Comunidad Foral de Navarra que implica que para la financiación de dichas comunidades, tienen potestad para mantener, establecer y regular su régimen tributario, es decir, la exacción, gestión, liquidación, recaudación e inspección de la mayoría de los impuestos estatales, corresponde a cada uno de los tres Territorios del País Vasco y a la Comunidad Foral de Navarra; en resumen, la recaudación de estos impuestos queda en poder de dichos territorios. Última vez visto en:

[http://www.agenciatributaria.es/AEAT.fisterritorial/Inicio\\_es\\_ES/\\_Menu\\_/Fiscalidad\\_Autonomica/Regimen\\_Foral/Regimen\\_Foral.shtml](http://www.agenciatributaria.es/AEAT.fisterritorial/Inicio_es_ES/_Menu_/Fiscalidad_Autonomica/Regimen_Foral/Regimen_Foral.shtml)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Para que fuera posible la materialización de las Unidades, se estableció un proceso conformado por tres etapas, denominado “Hoja de ruta”<sup>37</sup>, la cual es explicada por el Gobierno de Navarra de la siguiente manera<sup>38</sup>:

### **FASE Previa. Condiciones de partida:**

- Generación de un clima favorable en la Administración.
- Presentación del proyecto a las Direcciones Generales y Gerencias.
- Regulación de la Mesa Técnica Interdepartamental.

### **FASE 1. Diseño y Preparación:**

Proceso 1. Establecer el marco general:

- Subproceso 1: Elaboración de un documento de orientaciones.
- Subproceso 2: Difusión del documento de orientaciones.
- Subproceso 3: Formalización del compromiso y consenso en torno a la Hoja de Ruta.
- Subproceso 4: Identificación del servicio responsable y designado de los mismos.

Proceso 2. Organización de las Unidades de Igualdad:

- Subproceso 5: Constitución del Grupo de Trabajo Técnico.
- Subproceso 6: Formación Inicial del Grupo Técnico.
- Subproceso 7: Valoración, cierre y validación de la Fase 1.

### **FASE 2. Implantación de la Transversalidad de Género:**

Proceso 1. El diagnóstico institucional:

- Subproceso 1: Diseño del diagnóstico en materia de Igualdad
- Subproceso 2: Ejecución y aplicación de herramientas.
- Subproceso 3: Elaboración del informe diagnóstico.

---

<sup>37</sup> Última vez visto en: [http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F06218B-6E71-4E85-9CC9-772685C14C46/273595/Hoja\\_de\\_ruta\\_2013\\_V4.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/0F06218B-6E71-4E85-9CC9-772685C14C46/273595/Hoja_de_ruta_2013_V4.pdf)

<sup>38</sup> Última vez visto en:  
[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Lineas+estrategicas+de+intervencion+del+Gobierno+de+Navarra/Unidades+de+Igualdad+de+Genero/](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Lineas+estrategicas+de+intervencion+del+Gobierno+de+Navarra/Unidades+de+Igualdad+de+Genero/)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Proceso 2: La planificación y los planes de trabajo departamentales.

Proceso 3: Seguimiento y evaluación de resultados de la estrategia de Igualdad.

Proceso 4: Mecanismos de coordinación.

Proceso 5: Consolidación.

### **Marco Normativo**

Las Unidades de Igualdad de Navarra tienen como fundamento un marco jurídico<sup>39</sup> que protege y fomenta los derechos de las mujeres, teniendo como punto de partida, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>40</sup>, donde se establece la obligación de la administración pública para la promoción de la igualdad de género y se definen las prioridades que, desde las diversas instancias, se deben considerar para hacerla efectiva, así como para su seguimiento y evaluación.

Asimismo, el Gobierno de Navarra cuenta con la *Ley Foral 33/2002, del 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre*; la *Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente*, y con el *Decreto Foral 75/2012, de 25 de julio, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro para la Familia e Igualdad*, que inciden en la necesidad de aplicar la estrategia de transversalidad

---

<sup>39</sup> Orientaciones para la "implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra". Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad.

<sup>40</sup> Última vez revisada en:

[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Docu01.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Docu01.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

de género. Por su parte, en el *Acuerdo de Gobierno del 9 de marzo de 2009*, se establece el impulso de las Unidades de Igualdad y de sus mecanismos de coordinación, así como inclusión de la perspectiva de género en las actividades que se lleven a cabo en todos los niveles de la administración pública.

Desde esta normatividad se plantea que uno de los objetivos de los mecanismo de igualdad es el de convertirse en los promotores de la estrategia de la transversalización de la perspectiva de género y asesorar del conjunto de entidades que componen el resto de la Administración Pública; obligación ya establecida en el *I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010)*, que plantea la integración del principio de igualdad de oportunidades en las administraciones públicas.

### ***Sobre las Unidades de Igualdad en Navarra***

De acuerdo con el documento “Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra”, las Unidades de Igualdad se definen como: “[...] las responsables de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de los actos, normas y políticas emanadas de la administración pública navarra y cuya misión principal sería impulsar y garantizar la integración de dicho principio en el conjunto de las

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

políticas públicas de la comunidad foral”<sup>41</sup>. De igual manera, se determina que están enmarcadas bajo los principios de no neutralidad, carácter sistémico, corresponsabilidad, cooperación institucional para la igualdad y dualidad del proceso político / técnico.

Para su buen funcionamiento, se determinó la implementación de una Coordinación Interinstitucional en los distintos niveles de la administración, con el fin de asegurar una adecuada colaboración e implicación entre las diferentes estructuras administrativas involucradas, misma que estará dirigida por el Instituto Navarro para la Igualdad.

En cuanto al equipamiento y recursos humanos y financieros de los que deben ser dotadas las Unidades, se establece que el personal que las integra no puede ser contratado de forma externa o puntual para la ejecución de proyectos particulares (como puede ser el asesoramiento en temas técnicos), sino que debe ser personal (capacitado y sensibilizado) con contratación fija dentro de los departamentos. De igual forma, se establece que las Unidades deben ser instaladas en cada Departamento del Gobierno de Navarra, con un cargo, nivel y responsabilidad de Dirección General, las cuales mantendrán una vinculación inter e intra-institucional, con las personas titulares de las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos.

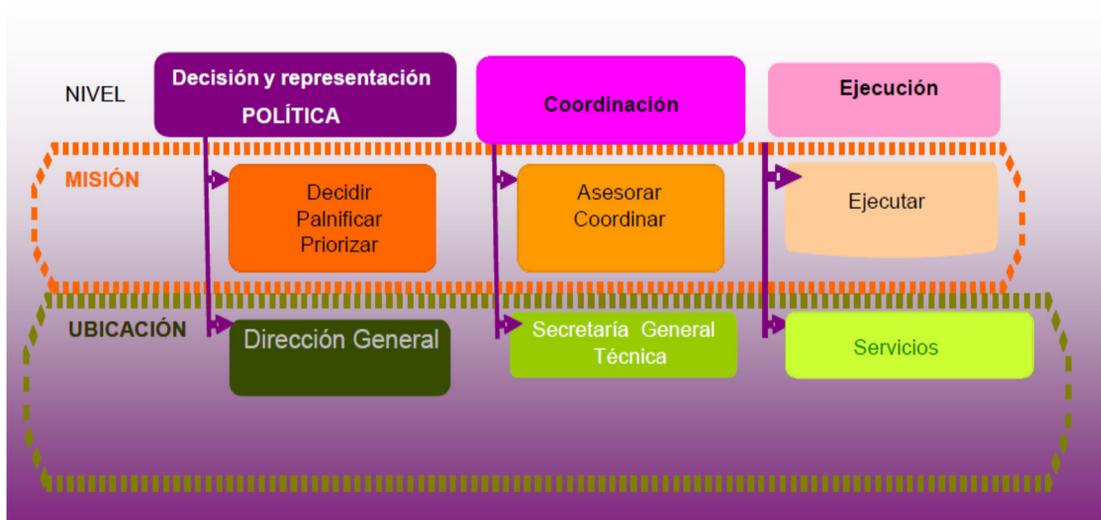
---

<sup>41</sup> Orientaciones para la “implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra”. Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad, p.14.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El hecho de que las Unidades de Igualdad sean dependencias orgánicas y funcionales, se refiere a que deberán ser incluidas en la estructura orgánica del departamento en el que sean instauradas, ello para garantizar su permanencia y sostenibilidad presupuestaria, y deberán ser funcionales en la medida en la que le sean conferidas funciones para la toma de decisiones, es decir, deberán tener nivel directivo; por lo que desde la experiencia del Gobierno de Navarra, también se plantea que las Unidades de Igualdad deberán depender orgánicamente de la instancia encargada de la administración de recursos económicos y materiales, a saber, del Departamento Administrativo.

Asimismo, con el objetivo de llevar a bien las tareas de la Unidad se plantean por lo menos tres cargos: Dirección General, Secretaría General Técnica



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

y Servicios, tal como se plantea en el siguiente mapa organizacional<sup>42</sup>:

Sobre las funciones de los cargos, se determina que el/la Directora/a General debe contar con la capacitación y experiencia necesaria en materia de derechos de las mujeres, aunado a un compromiso político definido, para que la estrategia de transversalización y las acciones que se emprendan, sean a bien realizadas.

En este sentido, le corresponde a cada Dirección General de las Unidades de Igualdad:

- Contribuir al cumplimiento de la Ley de Igualdad.
- Impulsar la política de igualdad entre hombres y mujeres.
- Planificar y concretar las directrices para el desarrollo de la estrategia en su Dirección General
- Aprobar el Plan de Trabajo Anual.
- Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género en su departamento.
- Evaluar y hacer seguimiento de las acciones implementadas y sus resultados obtenidos.

Por su parte, le corresponde a la Secretaría General Técnica:

- Coordinar las funciones que la unidad de igualdad tenga encomendadas
- Mantener la vinculación inter e intrainstitucional.
- Apoyar a la representación política y garantizar una coordinación eficaz, entre los distintos servicios que se ofrezcan.

---

<sup>42</sup> *Ibid*, p.16.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Supervisar y verificar que los informes de evaluación
- Incorporar el análisis de género al presupuesto del departamento
- Apoyar a procesos normativos y criterios relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar la transversalidad/horizontalidad de las acciones materia de igualdad de género que se lleven a cabo en su departamento y de la instancia en la que ha sido instalada.

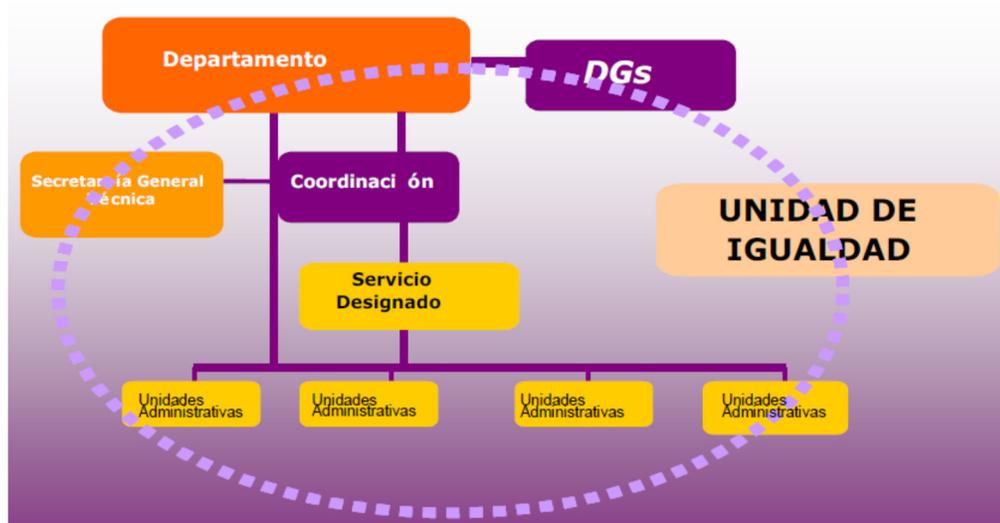
En cuanto al personal que ocupe el cargo para la ejecución de las acciones, éste será el responsable de que se concrete y aplique la perspectiva de género en los procedimientos habituales de gestión, ya que es justo en el nivel operativo donde se materializarán los objetivos y se podrán observar los avances que se logren en la materia. Por ello, se debe considerar la contratación de al menos una persona de servicio, que cumplirá con las siguientes funciones:

- Ejecutar el programa anual de trabajo
- Asesorar al resto de los servicios para el cumplimiento óptimo de sus obligaciones
- Establecer y concretar el plan de formación continua en materia de igualdad.
- Asesorar y elaborar conjuntamente:
  - Informes de evaluación de impacto de género de la normativa
  - Estudios sobre la situación y posición de hombres y mujeres en las políticas que se desarrollan.
- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género al presupuesto y en nuevas cláusulas y criterios relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres
- Difundir y facilitar información a los servicios que lo requieran.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Establecer junto con el INFAI los indicadores de resultado e impacto del programa anual de trabajo

Para clarificar el esquema de funcionamiento de las unidades de igualdad, a continuación se representa gráficamente la estructura de cada una de ellas, donde se puede observar que la responsabilidad última de los progresos que se alcancen en materia de igualdad de género en la Comunidad Foral de Navarra recae, como es lógico, en los puestos superiores.



En torno al presupuesto destinado para el desarrollo de la política pública en materia de igualdad, se observa que para 2014 se destinó un total de 515,958.83 euros, lo que representa el 2 % del presupuesto tal de INFAI<sup>43</sup>. A su

---

43 *Memoria 2014*. Navarra, Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, 2014, p.13.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

vez, de éste, el 6% fue destinado para pagar personal y el 10% a bienes y servicios<sup>44</sup>.

Finalmente, y sobre las acciones más significativas en las que han participado las Unidades de Igualdad del Gobierno de Navarra, se encuentran la elaboración del *Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra*, el cual aporta al trabajo de fortalecimiento de las Unidades de Igualdad, así como en la incorporación de a perspectiva de género en la administración pública en general, con miras de alcanzar la igualdad real.

### **3.2.3 Experiencias Nacionales**

En el caso de México, a continuación se exponen algunas experiencias ilustrativas en torno a la Instalación de Unidades de Igualdad, en la Administración Pública, tanto federal, como de algunas entidades federativas.

#### **- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Gobierno Federal; México**

La instalación de la Unidad de Igualdad en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), representa una experiencia importante en materia de igualdad de género y no discriminación a nivel Federal, dada la relevancia intersectorial de esta dependencia pública. Esta Unidad fue creada el 15 de febrero de 2014, con el objeto de fortalecer la institucionalización de la perspectiva

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, p.14.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

de género en la dependencia, de acuerdo con lo estipulado por la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*; y la estrategia transversal de “Perspectiva de Género”, del *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*; y cuya actuación esta determinada por los siguientes objetivos específicos<sup>45</sup>:

- I. Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en la cultura organizacional de la Institución.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. Dar seguimiento y evaluar las acciones que realice el sector en cumplimiento a la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y hombres.
- VII. 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.

Asimismo, ésta Unidad posee las atribuciones de:

- Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en las actividades y acciones que se emprendan desde la dependencia.
- Coordinar proceso de capacitación y especialización en materia de igualdad para el personal de esta instancia.

---

45 Última vez visto en: [http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/equidad/Paginas/unidad\\_igualdad\\_Genero.aspx](http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/equidad/Paginas/unidad_igualdad_Genero.aspx)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Establecer de manera interna los acuerdos necesarios para la implementación las políticas, acciones establecidas en el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018* (PROIGUALDAD) y otros mandatos o instrumentos normativos.
- Coordinar la elaboración del Diagnóstico y Plan de Acción para la Igualdad en la Institución.
- Coordinarse con el Instituto Nacional de las Mujeres y las instancias pertinentes para el cumplimiento de sus atribuciones; planificar y promover estudios e investigaciones en la materia.
- Llevar a cabo seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de su competencia y atribuciones institucionales.
- Elaborar y difundir informes de evaluación de las acciones emprendidas en la dependencia.

En cuanto a la posición que ocupa en la estructura de la SHCP, la Unidad de Igualdad se encuentra adscrita a la Oficialía Mayor, misma que, como establece el *Manual de organización general de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público*, tiene por objetivo:

[...] planear, organizar, dirigir y proporcionar los recursos financieros, humanos, materiales, de servicios generales, tecnologías y seguridad de la información, la producción de impresos, así como de promoción cultural y acervo patrimonial, de conservación de Palacio Nacional y de igualdad de género para que, en su ámbito de competencia, las unidades administrativas de la Secretaría den cumplimiento a sus programas y objetivos garantizando así el cumplimiento de los planes y programas del Gobierno Federal<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> *Diario Oficial de la Federación*, 06 de enero de 2014, Tercera sección, p. 68. Última vez revisado en: [http://www.shcp.gob.mx/lashcp/marcojuridico/MarcoJuridicoGlobal/Otros/338\\_otros\\_moshcp.pdf](http://www.shcp.gob.mx/lashcp/marcojuridico/MarcoJuridicoGlobal/Otros/338_otros_moshcp.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Y entre sus funciones se contempla: “[...] autorizar los programas y acciones institucionales en materia de igualdad de género, de conformidad con los lineamientos que establezcan las instituciones competentes en la materia”<sup>47</sup>.

Para lograr lo anterior, la Unidad de Igualdad de la SHCP, deberá orientar sus acciones bajo las recomendaciones emitidas por el INMUJERES; así como elaborar un Diagnóstico Institucional y un Plan de Acción, encaminados a dar cumplimiento al *Programa de Cultura Institucional 2013-2015*, específicamente lo contenido en los Ejes de clima laboral para la igualdad, corresponsabilidad, hostigamiento y acoso sexual; y en las estrategias transversales de capacitación, comunicación y difusión.

En este sentido se plantea que, la Unidad desarrolle su trabajo de manera simultánea en dos niveles: uno interno, que dé cumplimiento a la aplicación de los recursos etiquetados en el Anexo 13 del *Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) para el ejercicio fiscal 2015*, que incluye la capacitación en materia de igualdad de género al personal de la Secretaría y la difusión de programas institucionales en materia de igualdad; así como otro externo, mediante la creación de una Mesa de Trabajo integrada por los Enlaces de las entidades y organismos desconcentrados, para promover la participación proactiva, y establecer acciones de manera armónica y simultánea que promuevan el cambio organizacional para alcanzar las metas establecidas en el PROIGUALDAD.

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Aunado a lo anterior, se determina que la Dirección General de Recursos Humanos, tiene la función de: “[...] apoyar a la Unidad de Igualdad de Género en el diseño y desarrollo de los programas de formación, capacitación y certificación del personal en materia de igualdad de género”<sup>48</sup>

Entre las acciones que ésta Unidad ha llevado a cabo desde su instalación, destaca la definición de “acciones afirmativas de aplicación gradual”<sup>49</sup> que deberán tener como resultado la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en las acciones y política pública que emprenda la dependencia.

- **Secretaría General de Gobierno del Estado de Nuevo León, México**

La Unidad e Igualdad de Género, adscrita a la Secretaría de Gobierno del Estado de Nuevo León (SEGOBNL), tiene como fundamento normativo, además del marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres a nivel internacional y nacional; lo estipulado por la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León* (CPELSNL)<sup>50</sup>, misma que en su artículo primero prohíbe la discriminación y establece de forma expresa la igualdad jurídica de entre mujeres y hombres.

---

48 *Diario Oficial de la Federación*, 06 de enero de 2014, Tercera sección, p. 72. Última vez revisado en: [http://www.shcp.gob.mx/lashcp/marcojuridico/MarcoJuridicoGlobal/Otros/338\\_otros\\_moshcp.pdf](http://www.shcp.gob.mx/lashcp/marcojuridico/MarcoJuridicoGlobal/Otros/338_otros_moshcp.pdf)

49 Última vez visto en: [http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/equidad/Paginas/unidad\\_igualdad\\_Genero.aspx](http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/equidad/Paginas/unidad_igualdad_Genero.aspx)

50 *Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Nuevo León*. México, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León/Instituto Nacional de las Mujeres, 2012. Última vez consultado en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/NL\\_MA13 UIG\\_SGG\\_2012.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/NL_MA13 UIG_SGG_2012.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

De igual forma, dicha Unidad se adscribe a lo establecido por la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*, donde se determina la responsabilidad del Gobierno del Estado para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos; así como a lo definido en el *Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015*, mismo que establece los lineamientos generales para promover la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental del Estado de Nuevo León.

La Unidad de Igualdad de Género fue instalada de manera formal el 28 de enero de 2013, mediante la firma del Convenio de colaboración entre el Instituto de las Mujeres para el Estado de Nuevo León y la Secretaría General de Gobierno<sup>51</sup>, teniendo como objetivo general:

La transformación de perspectiva y actitud, tanto de los trabajadores de la dependencia como de la población involucrada en los trámites y servicios que brinda, en relación a su concepción y comportamiento relativos a las relaciones entre géneros, con el fin de lograr los resultados propuestos en el Programa Especial de Equidad de Género y el Plan Estatal de Desarrollo<sup>52</sup>.

Y como objetivos específicos:

- Planificar y ejecutar acciones conducentes a lograr cambios en perspectiva de género, al interior y en los servicios que ofrece la dependencia.

---

<sup>51</sup> *Plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría General de Gobierno*. México, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2013, p.45.

<sup>52</sup> *Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Nuevo León*. México, Instituto de las Mujeres Estatal de las Mujeres de Nuevo León/Instituto Nacional de las Mujeres, p.47.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Diseñar políticas públicas con perspectiva de género en las materias de competencia de la dependencia para su recomendación al titular.
- Plantear estrategias para la aplicación de acciones que busquen la transversalidad de la perspectiva de género en los programas y las acciones en curso y su inclusión en las nuevas.
- Plantear estrategias para la aplicación de acciones afirmativas en los programas y acciones que sean pertinentes, en búsqueda de la equidad entre géneros.
- Establecer un plan de acción que ofrezca lineamientos generales para guiar los esfuerzos encaminados a alcanzar los objetivos trazados.
- -Diseñar y aplicar un programa de capacitación en la materia para las y los servidores públicos de la dependencia
- Establecer un programa de trabajo en concordancia con los objetivos del Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015
- Elaborar y gestionar un presupuesto etiquetado que considere su aplicación con perspectiva de género
- Realizar labores de asesoría y consulta sobre temas de género a las áreas de la dependencia.
- Conformar y dirigir un Comité interno de seguimiento y evaluación que mediante un mecanismo establecido evalúe los programas y las acciones.

Asimismo, esta Unidad deberá coordinarse con las instancias y oficinas pertinentes, a fin de darle cumplimiento al *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León*; y con el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León para diseñar y promover acciones legislativas a favor de la igualdad y la no discriminación; así como promover y difundir información sobre los derechos

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

de las mujeres, entre otras acciones que permitan el logro de la institucionalización de la perspectiva de género.

Por ello y en concordancia con sus objetivos generales y específicos, se determina como misión de esta Unidad de Igualdad: “Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Secretaría General de Gobierno y sus dependencias principales, a fin de construir y fomentar escenarios favorables para el desarrollo integral de las mujeres y una posición de igualdad entre géneros”<sup>53</sup>. Y como su visión: “Establecerse como una referencia institucional reconocida y confiable en materia de políticas públicas con perspectiva de género en los temas relacionados con las funciones de la Secretaría General de Gobierno”<sup>54</sup>.

Para que sea posible lo anterior, esta Unidad cuenta con las siguientes líneas estratégicas:

- Buscar la integración de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos, acciones de la Secretaría.
- Coadyuvar para que la presupuestación de la dependencia sea con perspectiva de género.
- Planificar a mediano plazo y operar acciones afirmativas en las áreas que lo requieran para lograr escenarios de igualdad.
- Generar un sistema de capacitación en materia de género.
- Establecer y consolidar un sistema de evaluación y seguimiento de las políticas, programas, proyectos y acciones de la Secretaría.

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, p.60.

<sup>54</sup> *Ibid.*, p.61.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Brindar atención personalizada a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Promover planes de desarrollo, elaboración de presupuestos etiquetados con sensibilidad de género, construcción de iniciativas legislativas y aumento de mujeres en posiciones de dirección.
- Ofrecer atención a personas migrantes, desde la perspectiva de género.
- Promover el logro de sentencias, servicios y vida institucional con perspectiva de género.
- Elaborar un diagnóstico en la materia.
- Promover la instalación de mesas intra-institucionales para trabajar coordinadamente en la materia.
- Capacitación a servidoras y servidores públicos en materia de derechos humanos y perspectiva de género.
- Atender situaciones de contingencia por medio de la capacitación preventiva, el funcionamiento de comités y campañas de prevención.

En cuanto a su infraestructura, a pesar de que está estipulado que la Unidad esté integrada por servidoras y servidores públicos capacitados en materia de igualdad por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, hoy en día sólo está conformada por una persona que tiene la responsabilidad de su coordinación, la cual está adscrita a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (órgano desconcentrado de la SEGOB), y no cuenta con organigrama, ni con presupuesto propio<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Información obtenida a través de la solicitud de información pública con folio SI2015-11586-576120 y respondida mediante el oficio No. DGA/322/2015 de la Dirección General Administrativa de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Nuevo León.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## - **Poder Judicial del Estado de Campeche, México**

La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Poder Judicial del Estado de Campeche, fue creada de manera formal el 10 de febrero de 2014, mediante el acuerdo firmado por el Pleno del H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Campeche (publicado el 11 de febrero del mismo año)<sup>56</sup>, como un órgano administrativo.

En el decreto de creación se faculta a la Oficialía Mayor para que conforme la asignación presupuestal en materia de igualdad y provea a la Unidad de lo necesario para llevar a bien sus funciones otorgadas.

El nivel que ocupa la Unidad de Igualdad en la estructura orgánica del Poder Judicial depende de la presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado<sup>57</sup>, y tiene por objeto:

Llevar cabo acciones positivas que incidan en mejorar la cultura organizacional, promoviendo la igualdad y la no discriminación, que permitirán la impartición de justicia con excelencia y perspectiva de género, dentro del marco normativo nacional e internacional, analizar y acordar las políticas que resulten necesarias para lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en el mismo plano de oportunidades.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Última vez visto en: <http://www.poderjudicialcampeche.gob.mx/transparencia/circulares/13-2014/T-circular29.htm>

<sup>57</sup> Última vez visto en: <http://www.poderjudicialcampeche.gob.mx/transparencia/descargas/descargas>

<sup>58</sup> Última vez visto en: <http://www.poderjudicialcampeche.gob.mx/igualdad/index.html>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Las acciones que se proponen para lograr lo anterior son:

- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa.
- Evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de esparcimiento, que se implemente al interior del tribunal.
- Realizar diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género.
- Promover investigaciones sobre el impacto de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los programas de formación.
- Sensibilizar, difundir y formar a las servidoras y los servidores judiciales en la aplicación de los tratados internacionales de derechos, para impulsar la perspectiva de género y derechos humanos.
- Brindar herramientas y sensibilizar al personal jurisdiccional y administrativo para atender el tema de hostigamiento y acoso laboral y sexual.
- Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación.
- Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en género.

Dichas acciones responden a la necesidad de que la Unidad de Igualdad pueda cumplir con las responsabilidades y atribuciones que le otorga el Poder Judicial, como son: garantizar el acceso a la justicia para las mujeres, desde una perspectiva de género; lograr el trato igualitario entre mujeres y hombres, y eliminar argumentos sexistas y estereotipados en la aplicación del derecho. Por ello, se determina como visión de la Unidad de Igualdad:

[...] lograr la Institucionalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Campeche, cumpliendo con las exigencias del nuevo cambio

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

cultural, reformas Constitucionales que renuevan y reafirman el compromiso de incorporar en nuestro quehacer jurisdiccional los tratados internacionales en materia de derechos humanos como derecho nacional de origen internacional, que permita mejorar el servicio que presta esta institución ofreciendo respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación. Concientizar a las servidoras y los servidores judiciales al compromiso de emprender una política pública de incorporar estos derechos al marco normativo, sino también incluirlos de manera cotidiana en su vida social, económica, cultural y política, sin ningún tipo de distinción.

Y como misión:

Dar a conocer a todos las servidoras y los servidores judiciales tanto en áreas administrativas como jurisdiccionales las transformaciones y avances del estado mexicano respecto a las reformas Constitucionales en materia de derechos humanos. Reformas que abren paso a la exigibilidad y justiciabilidad del respecto a los derechos humanos de las personas.

Por ello a través de la difusión y programas de capacitación con perspectiva de género, se logrará que cada integrante del Poder Judicial del Estado, tenga conocimiento del marco normativo nacional e internacional que ampara su reconocimiento y protección en el plano de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a su estructura, la Unidad es dirigida por una Coordinadora Interina y un Técnico "D" Auxiliar Administrativo<sup>59</sup>, de igual forma, cuenta con un Consejo Consultivo, que es el órgano técnico y de asesoría, de carácter honorario.

Entre las funciones de la Coordinadora se encuentran la de ser el enlace entre el Poder Judicial y las instancias involucradas en la temáticas; realizar un Programa Anual de Trabajo para la definición de la política de género en dicha instancia; coadyuvar en la realización de otros programas afines; participar en la

---

<sup>59</sup> Última vez visto en: <http://www.poderjudicialcampeche.gob.mx/igualdad/organigrama.html>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

capacitación y profesionalización del personal, y en reuniones de interés común a la materia; así como garantizar el cumplimiento a la Política de institucionalización de la perspectiva de Género en el Poder Judicial.

El Consejo está coordinado por la propia Presidencia del Tribunal Superior del Estado y está integrado por tres Magistrados/as, tres jueces/juezas propuestos por la Presidencia del Tribunal, fungiendo como Secretario Técnico del mismo, el Coordinador de la Unidad.

Las funciones de la Unidad se encuentran reguladas a través de la *Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Campeche*<sup>60</sup>, que faculta y establece las siguientes responsabilidades específicas para la Unidad:

Artículo 189.- La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos es el área administrativa responsable de lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres dentro del Poder Judicial. Artículo 190.- La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- I. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de planeación, reforma y modernización judicial y administrativa;
- II. Evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de todas las acciones y actividades normativas, administrativas, económicas, sociales, culturales y de esparcimiento;
- III. Realizar diagnósticos integrales sobre la situación del personal jurisdiccional y administrativo en diversos aspectos relacionados con la impartición de justicia con perspectiva de género;

---

60 Última vez visto en:

[http://congresocam.gob.mx/leyes/Compendio/Leyes/ley\\_organica\\_del\\_poder\\_judicial\\_del\\_estado\\_de\\_campeche.pdf](http://congresocam.gob.mx/leyes/Compendio/Leyes/ley_organica_del_poder_judicial_del_estado_de_campeche.pdf)

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- IV. Promover investigaciones sobre el impacto del género e incorporar la perspectiva de género en los programas de formación;
- V. Sensibilizar, difundir y formar en la aplicación de los tratados internacionales de derechos la capacitación y actividades para impulsar la perspectiva de género y derechos humanos;
- VI. Brindar herramientas y sensibilizar al personal jurisdiccional y administrativos para atender el tema del hostigamiento y acoso laboral y sexual;
- VII. Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación; y
- VIII. Revisar las políticas laborales para eliminar la discriminación basada en el género [...]

Artículo 191.- La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos se integra por un coordinador y por el personal administrativo que se requiera y permita el presupuesto del Poder Judicial del Estado.

Artículo 192.- La Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos contará con un Consejo Consultivo como órgano de apoyo técnico y asesoría, el cual estará conformado por:

- I. Un presidente, el cual será el presidente del Tribunal Superior de Justicia;
- II. Un secretario técnico, el cual será el coordinador de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos;
- III. Tres magistrados, los cuales serán nombrados a propuesta del presidente del Tribunal y ratificados por el Pleno del Tribunal; y
- IV. Tres jueces, los cuales serán nombrados a propuesta del presidente del Tribunal y ratificados por el Pleno del Tribunal.

El Consejo Consultivo sesionará de manera periódica en la forma que se establezca en el reglamento interior respectivo.

Artículo 193.- El reglamento interior de la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos fijará los requisitos para ocupar el cargo de coordinador y establecerá sus atribuciones y funciones.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Finalmente, la Unidad ha implementado el Programa de Trabajo 2014-2015: “Institucionalización de la Perspectiva de Género en los Tribunales Superiores de Justicia. Proyectos Especiales: Implementación y Seguimiento del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres; Armonización Legislativa en Materia de Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres en el Sistema de Justicia”, de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib), con un presupuesto que le fue asignado para el 2014 de \$216,000.00 (doscientos dieciséis mil pesos), mismo que fue previsto para la ejecución de la acciones y en el Plan de Trabajo 2014-2015<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Información obtenida a través de la solicitud de información pública PJE-UAIP-940 realizada al Tribunal y con número de resolución 16/UAIP/15-2016.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **4. Ruta de instalación de las Unidades de Igualdad**

### **Sustantiva**

La propuesta de ruta de integración de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS) en las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México, que se desarrolla a continuación, retoma los aspectos normativos, conceptuales y empíricos contenidos en los apartados anteriores y está estructurada de conformidad con los siguientes fundamentos:

- *La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, inciso H. “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”.
- La reforma constitucional en materia de derechos humanos aprobada en el 2011.
- El principio de igualdad entre hombres y mujeres consagrada en el artículo 1° de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.
- *La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.
- *La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal*.
- *El Programa General de Igualdad de Oportunidades y no discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México 2013-2018*.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- El *Acuerdo SISMHDF/ISO/07/2015* de la Primera Sesión Ordinaria del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, llevada a cabo el 03 de septiembre de 2015.

Así como parte de considerar que para generarse una gestión eficiente de la transversalidad se requiere de:

- Un compromiso por la igualdad establecido en mandatos institucionales y en instrumentos normativos.
- Un Programa de Igualdad, que contenga objetivos, estrategias, acciones y metas definidas.
- Contar con mecanismos de género, instalados formalmente en la estructura organizacional, con recursos y capacidades suficientes para llevar a cabo sus objetivos.
- Recursos humanos, financieros y materiales para el ejercicio óptimo de las políticas de igualdad.
- Personal capacitado en temas de derechos de las mujeres y género.

Con base en lo anterior, se considera que para poder articular el principio de igualdad de género en el quehacer de los Entes Públicos de la Administración

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Pública del Distrito México<sup>62</sup>, se requiere de la conjugación compleja de numerosas capacidades, habilidades y competencias que sólo pueden ser llevadas a cabo exitosamente si son coordinadas por un equipo integrado para tal fin, como son justamente las Unidades de Igualdad Sustantiva.

La Ruta contempla en primer término la propuesta de integración de las UIS, en la cual se incluyen las propuestas de Definición, Misión, Principios de Actuación, funciones sustantivas, soporte normativo, conformación y relación institucional, estructura interna, perfiles de personas integrantes, recursos e instrumentos básicos de operación. En un segundo momento, se integra la propuesta de plan de acción estratégico para la instalación y funcionamiento de las UIS el cual incluye la ruta crítica y el proceso de instalación especificando tareas, plazos, responsables y participantes.

Antes de presentar la propuesta es necesario señalar que la misma fue elaborada de acuerdo con la metodología de trabajo que se presenta en apartados anteriores.

---

<sup>62</sup> De acuerdo con el artículo 2º de la Ley Orgánica de Distrito Federal "la Administración Pública del Distrito Federal será central, desconcentrada y paraestatal." En ese sentido, habrá una Unidad de Igualdad Sustantiva por dependencia de la administración pública centralizada, como también una Unidad por órgano desconcentrado y por órgano descentralizado, organismo paraestatal y Fideicomiso.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **4.1 Propuesta de integración de las UIS**

### **4.1.1 Definición y Misión**

De acuerdo con los fundamentos y consideraciones expuestos, las UIS serán definidas como:

Unidades administrativas que se instituyen orgánicamente en cada uno de los Entes Públicos de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal para consolidar la integración del principio de igualdad sustantiva.

La misión de las UIS será:

Impulsar, coordinar y dar seguimiento al proceso de institucionalización del principio de igualdad sustantiva en cada uno de los Entes Públicos de la Administración del Gobierno del Distrito Federal, mediante la transversalización de la perspectiva de género en todas las etapas de las políticas públicas, la planeación, capacitación, gestión, acciones cotidianas, seguimiento a programas, proyectos, acciones y evaluación, así como en la cultura organizacional, para lograr la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres de la Ciudad de México.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

#### **4.1.2 Principios de actuación**

Para poder alcanzar la misión planteada, las UIS deberán conducirse con base en los siguientes principios de actuación:

##### ***Igualdad***

La igualdad es un principio jurídico que se encuentra establecido en diversos instrumentos normativos a nivel nacional e internacional. En el ámbito doméstico está considerado bajo dos criterios: la igualdad jurídica y la igualdad sustantiva.

La igualdad jurídica se encuentra protegida en la Constitución Política y se refiere a que hombres y mujeres poseemos los mismos derechos sin excepción; es decir: “somos iguales ante la ley”. Para que ésta cobre sentido, requiere que, en la práctica de la vida cotidiana, mujeres y hombres podamos gozar de las mismas oportunidades de desarrollo; es decir, traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo digno y remunerado, a servicios de salud y seguridad social; acceder a puestos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja y decidir sobre la vida sexual y reproductiva, entre otras; es decir, alcanzar la igualdad sustantiva; entendida como: “el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”<sup>63</sup>.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## ***Transversalidad***

La transversalidad o incorporación de la perspectiva de género al quehacer de la administración pública es un principio de actuación basado en una estrategia institucional dirigida a la integración del género y del principio de igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las fases de las políticas públicas, en todas las actividades, en todos los niveles de la gestión, así como en la organización interna y finanzas de las instancias públicas.

Asimismo, se trata de una nueva mirada para observar la realidad que se fundamenta en las diferencias basadas en el sexo y sus implicaciones en la vida de las mujeres y hombres; y reconoce al género como una construcción cultural y social que debe modificarse y no como una condicionante biológica<sup>64</sup>; por ello, la gran apuesta de la transversalidad de la perspectiva de género es el cambio de los paradigmas vigentes sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad, por aquellos que, reconociendo las diferencias biológicas, permitan la igualdad real o sustantiva para el pleno goce de los derechos humanos de todas y todos.

En México la transversalidad de la perspectiva de género, ha sido entendida: “como un método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito cuando los objetivos son complejos,

---

63 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, artículo 5, fracción IV. Última vez consultada

en: [http://www.cepal.org/oig/doc/Mex\\_LeyigualdadDF2007.pdf](http://www.cepal.org/oig/doc/Mex_LeyigualdadDF2007.pdf)

64 Consejo de Expertas de la Unión Europea

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales funcionales o sectorizadas. La transversalidad permite agregar valor a las políticas públicas y alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia; con oportunidad y pertinencia”<sup>65</sup>; y permite analizar los resultados de las acciones institucionales en la vida cotidiana de mujeres y hombres; lo que representa una oportunidad de reformularlas, replantearlas o fortalecerlas.

### ***Corresponsabilidad***

La corresponsabilidad es un principio jurídico-social que se fundamenta en el trabajo coordinado entre las diferentes instancias institucionales estatales, desde sus diferentes niveles, y la sociedad civil.

Este principio permite potenciar el quehacer institucional considerando las necesidades reales de las comunidades, así como incentivar la participación de la ciudadanía y la sociedad civil para la solución de las problemáticas que les aquejan. Como metodología de intervención permite entender las realidades de las y los ciudadanos, tanto los que desempeñan labores en la función pública, como aquellas que en el día a día se enfrentan a problemáticas diversas, y en coordinación con ellas, proponer acciones para su solución, en las que también las propias comunidades participen en la implementación de las mismas.

### ***Integralidad***

---

<sup>65</sup> Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2013-2018, GLOSARIO, p.70.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

La integralidad como principio remite a una nueva visión de pensar la administración pública como un sistema, promoviendo que su actuar lleve una dinámica inter e intrasectorial que integre, de la forma más amplia posible, la totalidad de su quehacer, considerando la diversidad de necesidades sociales, en lo particular y en lo colectivo.

Por tanto, requiere ampliar el enfoque sobre la administración pública y sus modelos de intervención excesivamente sectorizados. Para lo cual deberá considerar en conjunto diversas actividades y articularlas entre sí, tanto en los servicios, prácticas y modelos de intervención en los diferentes niveles de atención.

Implica que las acciones que se emprendan deberán considerar la atención a las necesidades reales de las personas derivadas de las políticas económicas y sociales vigentes. También presupone, respeto a la diversidad de personas que integran cada comunidad y sus necesidades particulares, entender sus contextos y proponer acciones que consideren de manera articulada la totalidad de los servicios que ofrece el Estado o la administración pública, a fin de mejorar sus condiciones de vida o resolver de forma eficaz su problemática.

La integralidad como principio para la incorporación de la perspectiva de género y la materialización de la igualdad entre hombres y mujeres en la administración pública, implica que debe ponerse en marcha todo el andamiaje institucional, para que de forma sistémica se lleven a cabo acciones que permitan

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

observar y atender las necesidades particulares de las mujeres, derivadas de las condiciones sociales de desigualdad y buscar prevenirlas, atenderlas, erradicarlas y mitigar los daños causados.

### ***Visión estratégica y planificada***

El éxito de las acciones emprendidas depende en gran medida de la sistematicidad y priorización con la que se lleven a cabo y por ello de su planificación estratégica. Así, considerar como principio una visión estratégica y planificada en las acciones que se emprendan para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres implica desarrollar un proceso sistemático de planeación e implementación de las mismas para lograr objetivos y propósitos, vigilar su cumplimiento y evaluar sus resultados. Asimismo, requiere que las áreas de oportunidad sean aprovechadas, que los obstáculos sean identificados y reconocidos para sortearlos de la mejor manera y con ello alcanzar las metas previstas.

Las acciones que se lleven a cabo en la administración pública con la finalidad de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, requiere que se planteen objetivos y medios para lograrlos, actores que participen en los procesos, sus responsabilidades y atribuciones, dentro de la administración pública. Por ello se hace necesario que se diseñen e implementen planes de trabajo institucionales, con objetivos, acciones y temporalidad definidas para

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

lograrlos, responsabilidades en dichas actuaciones, mecanismos de vigilancia para su cumplimiento y evaluaciones de su impacto.

### ***Trabajo en equipo***

El trabajo coordinado y en equipo es fundamental para lograr la articulación de los diferentes órdenes y niveles de la administración pública. El trabajo en equipo no es una novedad en las acciones gubernamentales, la mayoría de las veces, los equipos que implementan las acciones que desde las diversas instancias se emprenden, están conformados por profesionistas o personas expertas en distintas áreas, es decir multidisciplinarios.

En este sentido, el trabajo en equipo permite la diversidad de propuestas, articulación de los distintos niveles y órdenes de gobierno, comunicación intra e interinstitucional y aprovechar al máximo las distintas capacidades de forma individual y colectiva. Asimismo, propicia la distribución de tareas conforme a las distintas capacidades y habilidades. Con ello se busca promover el éxito de las acciones, que se logren los objetivos planteados y los resultados obtenidos sean favorables, tanto para las personas a las que se dirigen dichas acciones como para la propia institución.

Por lo tanto, el trabajo en equipo supone, organización institucional, reconocimiento de las diversas habilidades y capacidades, respeto a la diversidad, garantía de escucha de las diversas voces que conforman los equipos, apoyo

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

institucional y establecimiento de los diversos canales para la comunicación interna y externa, así como de proveer de la infraestructura necesaria para llevar a cabo las tareas propuestas.

### ***Transparencia y rendición de cuentas***

El acceso a la información pública, la transparencia gubernamental y la rendición de cuentas, son principios indispensables para el buen funcionamiento del Estado y sus instituciones, para avanzar en la construcción de la democracia sustantiva, mejorar las condiciones de vida de las y los ciudadanos y en general para desarrollo de las naciones.

La rendición de cuentas sobre las acciones gubernamentales permite darle seguimiento al actuar del Estado y sus servidoras y servidores, así como evaluar su impacto en la vida de las y los ciudadanos. Así, la transparencia gubernamental es considerada como la responsabilidad de los Estados y sus instituciones para que entreguen a la ciudadanía información y cuentas claras sobre las acciones, programas, obra pública y en general, de todo aquello que se lleve a cabo en nombre de la administración pública, así como expliquen y justifiquen la racionalidad de cada una de las acciones que se emprendan y el actuar de cada uno de sus servidoras y servidores públicos, asumiendo la responsabilidad de las mismas y en caso de llevarse a cabo alguna sanción, hacerlo público de la misma forma.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Lo anterior se hace imprescindible para la verificación y fiscalización del actuar gubernamental, lo cual, permitirá mejorar el quehacer en la administración pública, hacer eficiente sus servicios, promover acciones benéficas para la población, así como sancionar a quienes no se conduzcan en el marco de la legalidad y legitimidad.

Así, la transparencia y la rendición de cuentas representan una obligación del Estado, de todas aquellas instituciones que reciben financiamiento con dinero público, así como de quienes ostentan cargos públicos; también establecidos en el marco normativo vigente.

#### **4.1.3 Funciones sustantivas**

Para cumplir con su Misión, las UIS requieren desarrollar las siguientes funciones sustantivas:

- a) Asesorar a las distintas áreas del Ente Público del que forman parte, en la integración de estadísticas con perspectiva de género, así como compilarlas, analizarlas, darles seguimiento y realizar el control de su integración y uso.
- b) Impulsar y coordinar la realización de estudios, investigaciones, diagnósticos y propuestas para promover en cada Ente Público la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para dar cumplimiento al marco internacional, nacional y local que tutela los derechos de las mujeres y los compromisos internacionales en la materia.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- c)** Dar seguimiento al cumplimiento del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018, en lo que refiere a las responsabilidades que en particular tiene el Ente Público.
  
- d)** Elaborar y gestionar, en cada Ente Público, el Plan Estratégico de Igualdad (sexenal), así como el Programa Anual de Trabajo (anual), que se proyecten en su respectivo ámbito de actuación, alineados al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018 y otros ordenamientos nacionales en la materia; y coordinar la evaluación de dichos planes.
  
- e)** Asesorar al personal para la incorporación de acciones pro igualdad en cada una de las áreas de los entes públicos, alineadas al Plan Estratégico de la dependencia y al Programa Especial.
  
- f)** Elaborar, facilitar y difundir herramientas metodológicas y didácticas para la incorporación del género en las políticas públicas, así como en la cultura organizacional en cada Ente Público.
  
- g)** Participar en la elaboración de la planeación y presupuestación de cada Ente Público para asegurar la incorporación del principio de igualdad sustantiva y la asignación de recursos suficientes para las acciones pro igualdad.
  
- h)** Impulsar la elaboración de informes de impacto en la igualdad de género de las políticas, programas, proyectos o acciones ejecutadas por parte de cada Ente Público.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- i)** Articularse con diversos actores clave, tanto del ámbito interno del ente, como de otros entes y diversos ámbitos de gobierno, como también de la sociedad civil, a fin de impulsar acciones coordinadas de mayor potencial para el avance de la igualdad sustantiva.
  
- j)** Impulsar la formación especializada del personal de cada Ente Público en relación con el alcance, significado y operacionalización del principio de igualdad sustantiva, mediante la realización de programas de formación y capacitación permanentes.
  
- k)** Promover una cultura de derechos humanos, no discriminación e igualdad sustantiva entre el personal de cada Ente Público, a través de diversas acciones de sensibilización y capacitación, así como a través de campañas de difusión e información.
  
- l)** Dar seguimiento a la estrategia de prevención del acoso y hostigamiento sexual en el Ente Público.
  
- m)** Asesorar y acompañar a la instancia del Ente Público encargada de atender a las mujeres víctimas de violencia o violaciones a sus derechos humanos, tanto de aquellas que laboran en el Ente Público como de las que reciben servicios.
  
- n)** Impulsar y dar seguimiento a las acciones de la política de erradicación de la violencia contra las mujeres de la CDMX, en el marco de cada Ente Público.
  
- o)** Diseñar, impulsar y dar seguimiento a la estrategia para garantizar una cultura organizacional apegada a los principios de igualdad sustantiva y no discriminación por razones de género en cada Ente Público.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- p)** Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de corresponsabilidad en las tareas de cuidados y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que forman parte de cada Ente Público.
- q)** Dar seguimiento a la publicidad y comunicación institucional para asegurar contenidos favorables al respeto de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación.
- r)** Colaborar con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y con el Sistema de Igualdad Sustantiva a fin de garantizar la adecuada coordinación de acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres en cada Ente Público.
- s)** Atender los comentarios y recomendaciones que elabora el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal en cumplimiento de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal y enviarlos a las áreas correspondientes del Ente Público para que realicen los cambios pertinentes.
- t)** Las demás funciones necesarias para asegurar la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en cada uno de los Entes Públicos.

#### **4.1.4 Soporte Normativo**

A fin de dar certeza y contribuir a la plena institucionalización de las Unidades de Igualdad Sustantiva, las autoridades competentes deberán promover

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

la modificación de diversos instrumentos normativos vigentes en el marco jurídico de la Ciudad de México. Dichas modificaciones deberán tener como objetivo la armonización legislativa de la Ciudad encaminada a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y deberán considerar el marco normativo a nivel internacional en la materia y establecer como una estrategia para dicho fin la institucionalización de las Unidades de Igualdad Sustantiva e incorporar su figura al marco jurídico y programático necesario.

Uno de los instrumentos prioritarios a reformar es la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal* así como su *Reglamento*. La reforma deberá considerar no sólo la incorporación de la figura la UIS, sino que dicha Ley y su reglamento deberán establecer sus funciones, atribuciones, modalidades de integración orgánica, medios y recursos para el cumplimiento de sus objetivos.

Asimismo, en dicho instrumento se deberá establecer como una obligación de los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México su instalación, así como la obligación de llevar a cabo la modificación de Reglamentos, Estatutos, Manuales de Operación, así como demás normatividad interna de cada instancia, a fin de integrar plenamente a las Unidades en el ámbito administrativo y orgánico de cada ente.

Como parte de los contenidos que debe contemplar la reforma a la Ley de Igualdad Sustantiva y su Reglamento, se deberá incluir la estructura mínima para

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

la conformación de la Unidad, perfiles de quiénes deberán integrarla y las funciones de cada puesto; también la obligación de cada instancia de incluirla en su organigrama institucional, clarificar que se le deberá asignar nivel mínimo de dirección de área, así como la etiquetación de un presupuesto mínimo básico anual para el cumplimiento de sus funciones y de su programa de trabajo.

Asimismo, en dicha Ley se deberá señalar la responsabilidad del Gobierno de la Ciudad y de cada Ente que la conforma, para la instalación de Comités de Igualdad en cada ente, se deberá establecer un plazo máximo para ello, una temporalidad para las sesiones ordinarias y extraordinarias, quiénes lo conforman y qué papel desempeñarán en dicho mecanismo, su organización y responsabilidad de cada integrante (posteriormente se detallará al respecto de su conformación y funciones).

Otro de los instrumentos normativos que deben reformarse es la *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*. Así, la propuesta de reforma debe contemplar, en primer lugar, la incorporación de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad sustantiva en todo el corpus. Particularmente habrá que modificar el Título Segundo, capítulos I, II y III, en los que se deberá integrar: la responsabilidad de velar por la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres; incorporar la figura de las UIS en los organigramas institucionales de cada instancia; la responsabilidad de cada instancia de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

promover e impulsar acciones encaminadas a la Igualdad; la aprobación de presupuesto para dichas acciones y su participación en los Comités de Igualdad.

Asimismo, la Coordinación General de Modernización Administrativa (CGMA), deberá aprobar y publicar, conforme a las reformas antes propuestas, los elementos mínimos básicos para la integración de las UIS en las distintas instancias de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México. Dicha publicación deberá considerar una propuesta de estructura mínima básica, puestos y funciones, perfiles de las personas que lo integren y la responsabilidad de aprobar de forma anual un presupuesto para la realización de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos y Programa Anual de Trabajo.

#### **4.1.5 Conformación institucional**

Para lograr el cumplimiento de la misión, así como de las funciones anteriormente señaladas, se deberá llevar a cabo la instalación formal de una Unidad de Igualdad Sustantiva por parte de la persona Titular de cada Ente Público. Las UIS deberán ser incorporadas a la estructura orgánica de cada uno de éstos y ubicadas en el mapa organizacional en un nivel mínimo de Dirección de Área, en el ámbito de la Dirección General a la cual han sido adscritas y de conformidad con el *Acuerdo SISMHDF/ISO/07/2015 de la Primera Sesión Ordinaria del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal.*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

El personal que las integre será designado por la persona Titular del Ente Público y deberá estar dedicado exclusivamente y de tiempo completo, a la realización de las actividades propias de la Unidad.

La responsabilidad última del cumplimiento de la misión recaerá en las Direcciones Generales a las cuales pertenecen las UIS, de tal forma que dichas Unidades serán el equipo coordinador-técnico responsable de instrumentar las acciones para la transversalidad del principio de igualdad, en tanto que las Direcciones Generales detentarán la responsabilidad y representación política e institucional de las UIS.

Como una instancia que respalde, oriente y apoye las acciones de las UIS se conformará un Comité de Igualdad en cada uno de los entes. Dada la naturaleza transversal de las funciones de la UIS y su incidencia en todas las áreas y servicios de cada Ente Público, el Comité de Igualdad estará integrado por la persona Titular del Ente Público, así como por las personas responsables de las áreas de Planeación, Administración, Presupuestación y Recursos Humanos (u homólogas), por la persona titular de la Dirección General en la cual está ubicada la UIS y por la persona que coordina la UIS. Esta última fungirá como Secretaría Técnica del Comité de Igualdad.

El Comité de Igualdad tendrá como atribución sustantiva aprobar el Plan Estratégico de Igualdad y los Programas Anuales de Trabajo, junto con el presupuesto anual correspondiente, de la UIS, así como asegurar la existencia de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

las condiciones necesarias para que ésta cumpla plenamente con sus funciones y atribuciones. El sentido de los mandatos que establezca el Comité a las UIS se deberá guiar en todo momento por la Misión, Principios de Actuación y Funciones Sustantivas establecidos en los apartados anteriores, así como por lo establecido en la *Ley de Igualdad* y en el *Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México 2013-2018*.

Para su correcto funcionamiento se deberá elaborar un *Reglamento de trabajo de los Comités de Igualdad* en el que se especifiquen, entre otras cosas, las funciones de los Comités, responsabilidades de cada integrante, la mecánica de trabajo y de toma de decisiones. En este sentido, es altamente recomendable que sea el Inmujeres CDMX la instancia que elabore la *propuesta base* de dicho Reglamento. Igualmente importante es que se definan las características generales de los Comités en la Ley de Igualdad y en su Reglamento, a fin de darle fuerza legal y operativa a su mandato.

Como parte del andamiaje institucional que dará soporte operativo al trabajo transversal de las UIS se deberá nombrar un Enlace de Género para cada una de las áreas sustantivas de las dependencias quienes serán el vínculo directo y canal de comunicación entre la UIS y el conjunto de áreas responsable de la ejecución de las políticas, proyectos, programas y acciones institucionales. Los Enlaces de Género serán personas que ocupen puestos de decisión dentro de las áreas

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

sustantivas, con un nivel mínimo de Subdirección. La conformación propuesta anteriormente se muestra esquemáticamente a continuación:

### Esquema general para la conformación institucional de las UIS



A continuación se especifican las responsabilidades que cada uno de los actores institucionales debe de cumplir para el logro de la política de igualdad sustantiva:

#### ***Comité de Igualdad***

- a) Ser una instancia de decisión, respaldo institucional, apoyo, orientación y seguimiento al trabajo de la UIS en cada Ente Público.
- b) Aprobar el Plan Estratégico de Igualdad, así como el Programa Anual de Trabajo de la UIS y el presupuesto para su implementación en cada Ente Público.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- c) Asegurar la dotación de recursos necesarios para el cumplimiento del Plan Estratégico y los Programas Anuales de Trabajo de la UIS, así como dar seguimiento a la plena disponibilidad del mismo con oportunidad y suficiencia.
- d) Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Igualdad de la UIS y determinar las medidas correctivas en caso necesario.
- e) Determinar las medidas o acciones necesarias a implementarse en el Ente Público para dar cumplimiento al Programa Anual de Trabajo de la UIS, así como al *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018*, en lo que compete a cada Ente Público.
- f) Evaluar el impacto de las acciones y promover acuerdos para la realización de diversas acciones para alcanzar la igualdad sustantiva.

***Áreas de planeación, presupuestación y recursos humanos de los Entes Públicos (integrantes del Comité de Igualdad)***

- a) Participar como responsables coadyuvantes del cumplimiento la UIS, bajo mandato del Comité de Igualdad.
- b) Asumir una responsabilidad coadyuvante en el cumplimiento de las funciones de la UIS, de acuerdo con el ámbito de competencias de cada una.
- c) Implementar los cambios necesarios en sus respectivos ámbitos de actuación para garantizar el cumplimiento del Programa Anual de Trabajo de la UIS.
- d) Apoyar a la Dirección General en la vinculación política e institucional de la UIS con las instancias internas y externas, involucradas en el cumplimiento del Programa Anual de Trabajo de la UIS y del *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018.*

- e) Aportar los insumos e información necesarios para el adecuado funcionamiento de la UIS.
- f) Vigilar el cumplimiento de la normatividad en la materia.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### ***Dirección General a la que se adscriben las UIS***

- a) Ser la instancia de representación política e institucional de la UIS.
- b) Ser la instancia de máxima responsabilidad en el cumplimiento de las funciones de la UIS.
- c) Revisar y validar la propuesta de Plan Estratégico de Igualdad y de Programa Anual de Trabajo de la UIS y el presupuesto para su implementación que será presentado al Comité de Igualdad.
- d) Vigilar la correcta alineación del Programa Anual de Trabajo de la UIS con el *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018* y otras normatividades homólogas en la materia a nivel nacional.
- e) Apoyar institucionalmente en la generación de condiciones necesarias para la correcta realización del Plan Estratégico de Igualdad y el Programa Anual de Trabajo de la UIS.
- f) Dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Trabajo de la UIS y aplicar las medidas correctivas en caso necesario.
- g) Asumir la vinculación política e institucional de la UIS con las instancias internas y externas involucradas en el cumplimiento de Plan Estratégico de Igualdad, el Programa Anual de Trabajo de la UIS y del *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018*.

### ***Unidades de Igualdad Sustantiva***

- a) Ser la instancia de ejecución de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el Ente Público.
- b) Elaborar el Plan Estratégico de Igualdad, el Programa Anual de Trabajo de la UIS, así como presupuestar y proponer los recursos necesarios para su implementación. Asegurando su alineación con el *Programa*

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018.*

- c) Dar cumplimiento y monitorear la ejecución del Plan Estratégico de Igualdad, así como Programa Anual de Trabajo de la UIS.
- d) Asumir la coordinación operativa con las instancias internas y externas involucradas en el cumplimiento del Programa Anual de Trabajo de la UIS y del *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018*.
- e) Ser el enlace con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
- f) Proponer las estrategias y prioridades de atención para el avance en la transversalización de la perspectiva de género en el Ente Público.
- g) Ser la instancia de asesoría técnica especializada en género en el Ente Público.

***Enlaces de género***

- a) Ser el enlace entre la UIS y las áreas sustantivas del Ente Público.
- b) Proporcionar la información que solicite la UIS.
- c) Participar en las actividades de capacitación, formación, información, etcétera a las que sea convocado/a por parte de la UIS.
- d) Transmitir al personal del área respectiva información por parte de la UIS.

**4.1.7 Relación institucional**

Derivado de los principios de transversalidad y corresponsabilidad sobre los que se asienta la actuación las UIS, se contempla para su ejercicio una doble relación institucional:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- a) ***Dependencia orgánica, administrativa y funcional respecto de su respectivo Ente Público:*** a fin de asegurar el compromiso al impulso de acciones pro igualdad y la disponibilidad de recursos materiales y humanos necesarios para ello.
- b) ***Coordinación estratégica y normativa con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal:*** para asegurar el asesoramiento, orientación y dirección del organismo responsable de la planificación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el Distrito Federal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### **Doble relación institucional de las UIS**



Será responsabilidad del Inmujeres CDMX:

- a) Promover el cumplimiento *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018* en cada uno de los Entes Públicos.
- b) Brindar la asesoría técnica que requiera el Comité de Igualdad de cada Ente Público para la instalación y desarrollo de la UIS.
- c) Brindar la capacitación sistemática y permanente a las personas integrantes de las UIS.
- d) Apoyar a la UIS en la elaboración de los Planes Estratégicos para la Igualdad.
- e) Apoyar a la UIS en la elaboración de las herramientas necesarias para la incorporación de la Perspectiva de Género al interior de cada Ente Público.
- f) Elaborar una batería de instrumentos básicos de apoyo a las funciones de la UIS (propuesta base de Manual de Operación de las UI, de Reglamento de Trabajo de los Comités de Igualdad, etcétera), y

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

asesorar en el proceso de su implementación a lo interno de cada Ente Público.

- g)** Integrar una red de UIS.
- h)** Convocar y coordinar las reuniones de trabajo con la red de UIS, a través de una agenda de trabajo orientada estratégicamente al cumplimiento del *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018*.
- i)** Promover la realización de informes por Ente Público sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de género, así como su difusión mediante los mecanismos de rendición de transparencia y rendición de cuentas establecidos.
- j)** Coordinar la integración de estadísticas con perspectiva de género con la información integrada y sistematizada en las UIS de cada uno de los Entes Públicos.
- k)** Brindar la asesoría técnica necesaria a los Comités de Igualdad para llevar a cabo la evaluación de acciones de las UIS.
- l)** Emitir comentarios y recomendaciones sobre la oportunidad de mejora de los presupuestos con perspectiva de género, así como de los programas y acciones encaminadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la *Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal*.
- m)** En general, llevar las acciones necesarias para impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y por el cumplimiento de la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal* en todos los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

#### **4.1.8 Estructura interna**

A fin de garantizar su adecuado funcionamiento, las UIS estarán conformadas, de manera interna, por al menos 5 personas, de acuerdo con las siguientes responsabilidades:

- a) Dirección o coordinación:** toma de decisiones técnico-operativas, y coadyuvante en la representación institucional y política.
- b) Responsable de políticas públicas (ámbito externo):** implementación de las acciones relativas a impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en el ciclo de las políticas públicas, así como en la gestión del Ente Público. Responsable de operar las funciones de la UIS relativas al quehacer sustantivo del Ente Público.
- c) Responsable de cultura organizacional (ámbito interno):** implementación de las acciones relativas a impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en el ámbito organizacional interno del Ente Público, así como de las acciones relativas a la prevención y atención de la violencia de género en el Ente Público. Responsable de operar las funciones de la UIS relativas a la igualdad de género en el ámbito interno del ente: condiciones laborales, clima laboral, violencia de género, etcétera.
- d) Responsable de capacitación:** implementación de la coordinación de acciones relativas a la especialización, formación, capacitación y sensibilización del personal institucional.
- e) Administrativo:** servicios administrativos, logísticos y secretariales.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### Estructura interna de las UIS



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

#### 4.1.9 Perfiles de integrantes

Con el fin de garantizar el desempeño óptimo de las UIs, las personas que formen parte de éstas, deberán contar, de manera ideal, con el siguiente perfil en cuanto a su formación académica, capacidades y experiencia:

##### ***Coordinación***

- ***Formación académica:*** Acreditar el grado mínimo de licenciatura en áreas sociales, administrativas o económicas. Contar con estudios acreditados en género (diplomados, especialidades o estudios de posgrado específicos en el tema).
- ***Capacidades:*** Toma de decisiones, solución de conflictos y relaciones públicas y políticas. Asimismo, deberá mostrar capacidades para la administración de recursos y coordinación de equipos. Deberá ser una persona propositiva, proactiva y con capacidad de liderazgo, así como con un amplio sentido de la ética personal e institucional y coincidir con la misión del Ente Público en el que se encuentre colaborando así como con el principio de Igualdad, la perspectiva de género y derechos humanos.
- ***Experiencia:*** Experiencia de al menos cinco años en el sector público y en el impulso a políticas para la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, así como sensibilidad sobre las temáticas afines.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### ***Responsable de políticas públicas y de cultura organizacional***

- ***Formación académica:*** Acreditar el grado mínimo de licenciatura en áreas sociales, administrativas o económicas. Deberá contar con estudios en administración pública.
- ***Capacidades:*** Deberá tener capacidades para las relaciones públicas y políticas y solución de conflictos. Asimismo deberá mostrar capacidades para la organización, ser metódica, ordenada y haber desarrollado habilidades de pensamiento lógico, analítico y sistemático. Deberá ser una persona propositiva y proactiva con un amplio sentido de la ética personal e institucional y coincidir con la misión del Ente público en el que se encuentre colaborando así como con el principio de Igualdad, la perspectiva de género y derechos humanos.
- ***Experiencia:*** Deberá tener experiencia de al menos dos años en el impulso o seguimiento a la puesta en marcha de la transversalidad de género en el sector público.

### **Responsable de capacitación**

- ***Formación académica:*** Detentar el grado mínimo de licenciatura en humanidades o ciencias sociales. Deberá contar con estudios en procesos pedagógicos o de enseñanza así como en derechos humanos de las mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- **Capacidades:** Deberá mostrar capacidades para la enseñanza y capacitación, ser organizada y metódica, deberá tener también capacidades para las relaciones públicas, habilidades docentes y de conflictos; ser una persona propositiva y proactiva con un amplio sentido de la ética personal e institucional y coincidir con la misión del Ente público en el que se encuentre colaborando así como con el principio de Igualdad, la perspectiva de género y derechos humanos.
- **Experiencia:** Deberá mostrar una experiencia de al menos dos años en proceso de capacitación, docencia y/o enseñanza en temáticas de género, en el sector público o privado.

#### 4.1.10 Presupuesto

Para llevar a cabo las acciones encaminadas a la transversalización del principio de igualdad sustantiva, se requiere la inversión de recursos económicos, materiales y humanos, los cuales deben estar previstos o pensados considerando los diferentes niveles de intervención institucional, temporalidad e impacto de cada acción así como los debidos procesos de evaluación y mecanismos de vigilancia para su cumplimiento.

Tal y como se observa a lo largo de esta propuesta, el trabajo y las acciones para la igualdad tienen diversas etapas de intervención, siendo una de ellas, las acciones que las propias instituciones pongan en práctica como parte de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

sus responsabilidades establecidas en diversos instrumentos normativos, y por otro lado, la implementación de las UIS, como una estrategia particular, con criterios de actuación y objetivos propios.

Es por ello que, independientemente del presupuesto que cada dependencia o instancia ha asignado a las acciones encaminadas a la igualdad o a la incorporación de la perspectiva de género, en el futuro se deberá contemplar, la etiquetación de un presupuesto específico para el funcionamiento y sostenibilidad de las mismas; es decir, garantizar que una parte del gasto asignado para las acciones para la igualdad deberá ser específicamente dirigido al funcionamiento y administración de la IUS, así como para el cumplimiento de su Programa Anual de Trabajo.

Por tanto, para la materialización de las IUS, se propone que el gasto también sea previsto en tres etapas: instalación, integración y sostenibilidad.

- a) **Instalación:** En esta etapa se prevé la asignación de un lugar físico que albergará la IUS, destinar mobiliario y habilitar con la infraestructura técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- b) **Integración:** En esta etapa se prevé un proceso de selección de personal, conforme a lo establecido en la normatividad vigente y la presente propuesta de perfiles. En dicha etapa también se llevarán a cabo las primeras acciones propuestas en el presente documento, como la integración de los Comités de Igualdad, elaboración de programas de trabajo y otros documentos normativos para regir el funcionamiento de la IUS y otras acciones que la propia dinámica institucional fomente. Esta será

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

una etapa de prueba, evaluación y reajuste organizacional, en el que se deberá también evaluar los criterios de gasto por acciones emprendidas y objetivos planteados, para reajustarse y/o fortalecerse, sin embargo, se deberá garantizar el gasto corriente para el mantenimiento de la IUS, es decir, recursos materiales y humanos, así como recursos financieros para que pueda cumplir con las primeras acciones establecidas en programa de trabajo.

- c) **Sostenibilidad:** Conforme a los programas de trabajo anuales se deberá aprobar el presupuesto anual que garantizará el cumplimiento de las acciones previstas, el logro de objetivos planteados y la manutención de los recursos materiales y humanos que se requieran para ello.

#### **4.1.11 Instrumentos básicos para el cumplimiento de la Misión de las UIS**

La UIS deberá desarrollar un conjunto de instrumentos que le permitan operar de manera institucionalizada y sistemática. Dicha batería deberá formalizarse mediante su aprobación por parte del Comité de Igualdad del Ente Público y ser publicados a través de comunicaciones oficiales firmadas por la persona Titular del Ente Público al que se encuentra adscrita la UIS. Los instrumentos mínimos que deberán elaborarse son:

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### ***Manual de Administración u Operación***

El Manual de Operación es imprescindible para el adecuado funcionamiento de las UIS, ya que contiene la información necesaria para llevar a cabo de manera precisa, estandarizada y secuencial las tareas y actividades operativas que son asignadas a cada una de las personas que integran la UIS. De igual forma determina sus responsabilidades e identifica los mecanismos básicos para la instrumentación y el adecuado desarrollo de sus funciones, con el propósito de generalizar y unificar los criterios básicos para el desarrollo de los procedimientos a realizar, señalando los resultados que se pretenden obtener con la ejecución de los mismos.

En este documento se deberán establecer la organización, responsabilidades, atribuciones, criterios, procesos, procedimientos y formatos que se implementarán en cada Ente Público para promover el cumplimiento de la misión de las UIS.

### ***Reglamento de Trabajo del Comité de Igualdad***

El Reglamento de Trabajo constituye un instrumento fundamental para asegurar un trabajo eficaz y eficiente por parte del Comité de Igualdad, ya que establece las disposiciones que se deberán observar para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

En este Reglamento se deberán establecer, entre otros aspectos, las responsabilidades y funciones de cada integrante, la mecánica de trabajo (incluyendo la periodicidad y desarrollo de las sesiones), los criterios de participación, la mecánica para la toma de decisiones y el seguimiento de los acuerdos.

### ***Plan Estratégico para la Igualdad***

Las planeaciones estratégicas son necesarias para orientar adecuadamente el trabajo en cualquier instancia de servicio público. Plasma la misión y los objetivos institucionales así como las acciones sustantivas que deben llevarse a cabo para cumplirlos en un horizonte de mediano y largo plazo, facilitando de esta manera la orientación del trabajo a la consecución de objetivos, así como su seguimiento y evaluación.

Por tanto, el Plan Estratégico para la Igualdad de cada Ente Público deberá estar alineado al *Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018*, y deberá elaborarse en un horizonte de mediano y largo plazo (3 años y 6 años), integrando al menos los siguientes contenidos: Misión, Visión, Objetivos, Líneas Estratégicas, Líneas de Acción, Indicadores, Metas a mediano y largo plazo y Mecanismo de Seguimiento y Evaluación.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## ***Programa Anual de Trabajo***

Tomando como base al Plan Estratégico para la Igualdad, se deberán elaborar los Programas Anuales de Trabajo de las UIS, en los cuales se definan las acciones sustantivas que se llevarán a cabo cada año para avanzar en el cumplimiento del Plan Estratégico. Dicho Programa deberá contener la estimación del presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones definidas, así como los indicadores de seguimiento y las metas de trabajo.

## **4.2 Plan de Acción Estratégico para la instalación y funcionamiento de las UIS**

### **4.2.1 Ruta Crítica**

La ruta crítica propuesta para llevar a cabo la implementación de las UIS en cada uno de los Entes Públicos de la Administración del Gobierno del Distrito Federal requiere de la ejecución de los siguientes pasos básicos:

- I. Acciones preparatorias para la instalación de las UIS.
- II. Designación/nombramiento de las personas integrantes de la UIS.
- III. Evento de instalación de las UIS.
- IV. Capacitación de integrantes de las UIS.
- V. Elaboración de Manual de Operación y aprobación en cada ente.
- VI. Elaboración del Reglamento de Trabajo del Comité y aprobación en cada ente.
- VII. Elaboración de Plan Estratégico para la Igualdad

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## VIII. Elaboración del Programa Anual de Trabajo

A su vez, esta ruta crítica contempla que el Inmujeres CDMX sea la instancia que promueva su cumplimiento y provea a los Entes Públicos, a través de las o los Enlaces de Género, de guías para el desarrollo de los procesos de instalación de las UIS, como de modelos necesarios para garantizar su buen funcionamiento (como son: instrumentos básicos para el cumplimiento de las funciones de las UIS, a saber, Manual de Operación, Reglamento de Trabajo, entre otros que se especifican más adelante).

### 4.2.2 Proceso de Instalación

El proceso de instalación y generación de condiciones óptimas para la operación de las UIS implica el desarrollo de una serie de actividades agrupadas en tres fases divididas en 2 años, (2016 y 2017):

#### ***Fase Previa***

Esta fase representa las acciones preparatorias para la instalación de las IUS, la cual está contemplada para realizarse en el primer trimestre del año 2016, en la que se prevé que se realice una presentación para la formalización del documento denominado Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS).

De igual forma contempla el desarrollo de acciones encaminadas a la generación de un clima favorable para la instalación de las UIS a través de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

reuniones de trabajo con Titulares de las áreas de planeación, administración y jurídico de los Entes Públicos para dar a conocer el Acuerdo de Gobierno para la instalación de las UIS, así como el marco normativo que las sustenta y finalmente la realización de propuestas y trámites necesarios para la autorización de los puestos que integrarán las UIS por parte de Coordinación General para la Modernización Administrativa.

En esta fase se hace necesaria la participación de la Jefatura de Gobierno, la Consejería Jurídica y la Contraloría Mayor, Secretaría de Finanzas, así como representación de los Entes públicos que instalarán las UIS y sus respectivas Áreas de planeación, Unidades jurídicas y administrativas.

### ***Fase 1. Conformación de la UIS y reforma y fortalecimiento del marco normativo y administrativo***

Esta fase es en la que se llevará a cabo propiamente la instalación de las IUS, desarrollándose de manera simultánea, actividades sustantivas y administrativas, y tendrá una duración de un año completo, es decir, todo 2016, dividido por trimestres.

Entre las principales actividades se prevé, en primer lugar, la instalación formal de las IUS y la realización de propuestas de reforma legislativa y fortalecimiento a la normatividad vigente, para darle sustento a las propias Unidades, así también se prevé el proceso de capacitación inicial a las personas que la integrarán y la conformación de los Comités de Igualdad.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

En esta fase se considera la participación de la Consejería Jurídica, así como la representación de los Entes Públicos, mediante sus respectivas Áreas de Planeación, Unidades Jurídicas y Administrativas, y el personal ya seleccionado que integrará las IUS. Adicionalmente, para el proceso de armonización legislativa se requiere de la participación de representantes de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

### ***Fase 2. Base estratégica y operativa para la transversalidad***

Esta fase está prevista para llevarse a cabo durante el año 2017, también dividido en trimestres, y contempla actividades encaminadas a sentar las bases estratégicas y operativas para sostener el proceso de la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública.

Contempla, entre otras actividades, la conformación de la red Interna de Enlaces de Género y su respectiva capacitación, la elaboración de un Diagnóstico de Cultura Organizacional, así como diagnósticos sectoriales sobre la situación de la igualdad de género, a fin de sustentar adecuadamente políticas públicas para la igualdad. A partir de estos diagnósticos se prevé la elaboración y aprobación de los Planes Estratégicos de Igualdad de las UIS, tanto a mediano como a largo plazo.

Como una acción encaminada a fortalecer el trabajo en red entre las distintas UIS se contempla la integración de una Red de UIS, que se conformará

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

mediante la coordinación del Inmujeres CDMX, la cual tendrá entre otros propósitos la generación de sinergias entre las distintas UIS y el Inmujeres CDMX a fin de potenciar la incidencia de su trabajo. Como un instrumento para este fin se propone el diseño de una página web para la Red de las IUS con la finalidad de brindar acompañamiento y asesoría en línea, así como mantener una vía fluida de comunicación entre las UIS.

En esta fase participarán el Comité de Igualdad, las IUS, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, así como las Áreas de planeación y administrativas que habrán instalado la IUS.

Adicionalmente a estas fases en el proceso de implementación de las UIS, se contempla la realización de dos actividades permanentes que se deberán llevar a cabo año con año, las cuales son: a) la elaboración de Informes de Seguimiento, y b) la elaboración de Programas Operativos Anuales con presupuesto asignado.

A continuación se presenta la Ruta descrita anteriormente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## RUTA CRÍTICA PARA LA INSTALACIÓN DE UIS

FASES	ACTIVIDADES	AÑO	TRIMESTRE	RESPONSABLES	PARTICIPANTES
<b>PREVIA</b>	Presentación y formalización del Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS).	2016	Trimestre 1	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	Jefatura de Gobierno Contraloría Mayor Consejería Jurídica Instituto de las Mujeres del DF Entes que conforman la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal
	Generación de un clima favorable para la instalación de las UIS: Llevar a cabo reuniones de trabajo con titulares de las áreas de planeación, administración y jurídico de los Entes Públicos para dar a conocer el Acuerdo de Gobierno para la instalación de las UIS, así como el marco normativo que las sustenta y el Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS).	2016	Trimestre 1	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	Áreas de Planeación de las dependencias. Áreas Administrativas
	Realización de propuestas y trámites necesarios para la autorización de los puestos que integrarán las UIS.	2016	Trimestre 1	Enlaces con acompañamiento del Inmujeres CDMX	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento Áreas de Planeación de las dependencias. Áreas Administrativas de las dependencias. Secretaría de Finanzas
	Autorización de puestos de la UIS por parte de Coordinación General para la Modernización Administrativa	2016	Trimestre 1	Enlaces.	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento Áreas de Planeación de las dependencias. CGMA

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<p><b>FASE 1. CONFORMACIÓN DE LA UIS Y FORTALECIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO Y ADMINISTRATIVO</b></p>	<p>Cambio en el Reglamento Interno o documento normativo interno de cada dependencia para incluir a la UIS</p>	2016	Trimestre 2	Enlaces.	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento. Áreas jurídicas de las dependencias Consejería Jurídica
	<p>Nombramiento de titular de la UIS y personal que la integra</p>	2016	Trimestre 2	Titular de las dependencias	
	<p>Realización de evento de instalación de UIS</p>	2016	Trimestre 2	Titular de las dependencias	UIS Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento.
	<p>Capacitación inicial a titular de la UIS y personal que la integra</p>	2016	Trimestre 2	Inmujeres CDMX	UIS
	<p>Conformación del Comité de Igualdad de cada dependencia</p>	2016	Trimestre 3	Titular de la dependencia	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento. UIS. Áreas de Planeación de las dependencias. Áreas jurídicas de las dependencias Áreas Administrativas de las dependencias.
	<p>Elaboración del Reglamento de Trabajo del Comité de Igualdad</p>	2016	Trimestre 3	UIS.	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento. Comité de Igualdad Áreas de Planeación de las dependencias. Áreas jurídicas de las dependencias Áreas Administrativas de las dependencias.
	<p>Elaboración de Reglamento Interno de la UIS</p>	2016	Trimestre 4	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento Áreas jurídicas de las dependencias
	<p>Elaboración de Manual Administrativo o de operación de la UIS</p>	2016	Trimestre 4	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento Áreas de Planeación de las dependencias. Áreas Administrativas de las dependencias.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	Cambio en la Ley de Igualdad y en su Reglamento para incluir a las UIS	2016	Trimestres 1,2,3 y 4	Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México	Jefatura de Gobierno Consejería Jurídica Asamblea Legislativa
<b>FASE 2. BASE ESTRATÉGICA Y OPERATIVA PARA LA TRANSVERSALIDAD</b>	Conformación de Red Interna de Enlaces de Género	2017	Trimestre 1	UIS	Comité de Igualdad Áreas de Planeación de las dependencias
	Capacitación inicial a Red Interna de Enlaces de Género	2017	Trimestre 1	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento.
	Elaboración de Plan Estratégico de Igualdad de Mediano y Largo Plazo	2017	Trimestre 3	UIS	Áreas de Planeación de las dependencias. Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento.
	Aprobación de Plan Estratégico de Igualdad de Mediano y Largo Plazo	2017	Trimestre 3	Comité de Igualdad	UIS
	Elaboración de Diagnóstico de Cultura Organizacional	2017	Trimestre 3 y 4	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento.
	Elaboración de Diagnósticos situacionales y sectoriales para sustentar políticas públicas	2017	Trimestre 3 y 4	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y acompañamiento.
	Conformación de la Red de UIS	2017	Trimestre 3	Inmujeres CDMX	UIS de todos los Entes Públicos
	Diseño de una página web de la Red de UIS: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Asesorías y acompañamiento en línea</li> </ul>	2017	Trimestre 4	Inmujeres CDMX	UIS de todos los Entes Públicos
	<b>ACTIVIDADES PERMANENTES</b>	Elaboración de Informes de Seguimiento	Todos los años	Semestre 1	UIS
	Elaboración de Programas Operativos	Todos	Semestre 2	UIS	Inmujeres CDMX: Asesoría y

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	Anuales con presupuesto	los años		acompañamiento. Comité de Igualdad
--	-------------------------	----------	--	---------------------------------------

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 5. Obstáculos y áreas de oportunidad

Para que sea posible la adecuada instalación y operación de las UIS es necesario identificar las distintas problemáticas y obstáculos a las cuales se enfrentan los mecanismos para la igualdad de género y el adelanto de las mujeres. Mediante este ejercicio lo que se pretende es prever lo necesario para minimizar el impacto negativo de las problemáticas detectadas y avanzar exitosamente hacia el sostenimiento y adecuado funcionamiento de las Unidades.

Esta previsión ha sido tomada en cuenta en durante el diseño de la Ruta crítica, pero también deberá ser considerada en el proceso mismo de instalación y operación de las UIS.

La experiencia internacional y nacional, muestra que existen una serie de problemáticas comunes a las que se enfrentan sistemáticamente los mecanismos para la igualdad, sean estos de alcance nacional, regional, sectorial o por Ente Público, y ante los cuales no estarán exentas las UIS. Entre las más relevantes se pueden observar:

- ***Falta de cultura organizacional favorable a la incorporación de la PEG.***

Se refiere a la existencia de resistencias y obstáculos que emanan de la estructura profunda de las organizaciones gubernamentales, las cuales no están ajenas a la reproducción de la cultura de hegemonía de género. En este sentido, se detecta la prevalencia de estereotipos y prejuicios de

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

género entre las personas que integran las organizaciones del Estado, lo que genera resistencias a las acciones pro igualdad o a la incorporación transversal del principio de igualdad. A la vez que se observa una falta de centralidad del principio de igualdad de género en la agenda política de los Gobiernos.

- ***Permanencia de prácticas burocráticas tradicionales que entorpecen el cambio organizacional necesario para la inclusión de la PEG.***

Remite a la prevalencia de estilos de liderazgos verticales/autoritarios, por encima de estilos deliberativos que son más favorables para la incorporación del principio de igualdad. Esta forma de trabajo además limitar la expresión de los intereses, necesidades y saberes diversos de las personas que forman parte de las organizaciones, privilegia la lógica individualista sobre el trabajo en equipo, lo que deviene en un enfoque de gestión burocrática instrumentalista y cortoplacista, que da como resultado una visión sectorial, entorpeciendo la posibilidad de trabajar desde una visión transversal, incluyente y reflexiva. Este conjunto de factores dificulta la inclusión del principio de igualdad que requiere del trabajo en equipo, intersectorial, así como la inclusión de las condiciones, necesidades e intereses diversos de la sociedad.

- ***Ausencia de recursos financieros suficientes.*** A pesar de los avances que se han dado en torno al reconocimiento de la importancia de asignar

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

recursos específicos para el impulso de las políticas de igualdad, hoy en día el presupuesto público etiquetado para la igualdad de género y la atención a necesidades específicas de las mujeres y las niñas aún es marginal respecto del conjunto del presupuesto público. A lo anterior hay que agregar que la perspectiva de género aún no permea de manera generalizada y sostenida al conjunto del presupuesto público, y que existe insuficiencia de recursos institucionales destinados a la operación de las unidades o mecanismos para la igualdad, generando limitaciones para emprender programas de trabajo, así como alta vulnerabilidad y discontinuidad de procesos. Asimismo, se suele contar con personal insuficiente en los mecanismos de género para hacer frente a sus funciones y operaciones; o bien, existe ausencia de personal exclusivo para realizar las funciones propias de los mecanismos o unidades de igualdad, pues comúnmente el personal responsable de estas funciones tiene asignadas otras tareas dentro de la institución que le consumen la mayor parte de su tiempo y dedicación.

- **Baja estabilidad laboral.** Esta problemática deriva en rupturas de procesos, fragilidad de la consolidación de logros y “pérdida” de personal formado en género. La baja estabilidad laboral en la burocracia está asociada a la debilidad o inexistencia del servicio civil de carrera; el impacto de vaivenes políticos en la estabilidad de los equipos técnico-operativos,

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

tanto en los mecanismos de género como en el conjunto de dependencias; así como con las malas condiciones laborales del personal que trabaja en los mecanismos de género, quienes se enfrentan a altas cargas laborales, falta de seguridad social y laboral, falta de estabilidad, etc.

- ***Debilidad del trabajo en red en tanto que los mecanismos de género no pueden, ni deben, enfrentar solos la tarea de la institucionalización de la perspectiva de género.*** Se debe al insuficiente y discontinuo trabajo articulado entre mecanismos de género, organizaciones de la sociedad civil, academia y actores políticos o sociales; así como a la laxa coordinación entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial; lo que deviene en la prevalencia del esquema sectorial sobre el esquema transversal, preponderancia de otros temas en la agenda y falta de reconocimiento o liderazgo institucional de las instancias de las mujeres
- ***Debilidades técnicas y metodológicas en los mecanismos de género.*** Responde al inadecuado perfil de algunas de las personas responsables de los mecanismos de género, ya que presentan falta de experiencia y/o conocimientos en temas y aspectos importantes para impulsar el proceso de transversalidad, así como en habilidades políticas para la negociación e incidencia. A lo anterior se suma una insuficiente práctica de capacitación y formación adecuada al personal que integra dichos mecanismos.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- **Fallas en la visión de proceso (continuidad, complementariedad y secuencialidad de acciones).** Se refiere a que existe una escasa práctica en el diseño de los planes y proyectos de corto, mediano y largo plazo, que surjan de procesos de planeación estratégica articulados a la realización de diagnósticos, lo cual deriva en una inadecuada priorización y continuidad de acciones orientadas a conseguir cambios significativos en la situación de las mujeres y en las condiciones para la igualdad. A su vez se presenta una baja inclusión de la perspectiva de diversidad, multiculturalidad e interseccionalidad en los programas de igualdad, lo cual ocasiona una visión parcial e incompleta de los problemas y necesidades a atender, y por tanto una incidencia acotada.
- **Falta de revisión, evaluación y actualización de las estrategias de transversalidad.** Existe una escasa cultura de evaluación de las políticas y estrategias pro igualdad, lo cual ocasiona falta de conocimiento sólido sobre los aciertos, limitaciones e impactos de las acciones desarrolladas. Asimismo se reproduce una discusión limitada sobre las posibilidades y alternativas deseables y factibles para fortalecer la estrategia de transversalidad.

Aunado a lo anterior y de acuerdo con la experiencia recuperada de funcionarios y funcionarias del Gobierno de la Ciudad de México, que fueron consultados en el marco del diseño de esta Ruta, en los procesos de creación y

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

sostenimiento de Unidades para la Igualdad de Género en sus respectivos Entes Públicos o en sus funciones como Enlaces de Género, existen una serie de obstáculos y retos que se tienen que sortear sistemáticamente para cumplir con la agenda de trabajo en materia de transversalización de la perspectiva de género. Como se verá a continuación éstos obstáculos coinciden en general con la experiencia internacional y nacional señalada anteriormente.

Uno de los obstáculos identificados con mayor frecuencia es la falta de recursos, tanto materiales, como humanos para poder llevar a cabo sus actividades administrativas, operativas y de capacitación, lo cual ocasiona limitaciones en el desarrollo de acciones significativas dentro de sus respectivas dependencias.

Asimismo, expresaron que existe poco interés respecto del problema de la desigualdad de género, así como falta de voluntad política para apoyar el trabajo de las Unidades o Enlaces por parte de las autoridades de los Entes Públicos. Comúnmente las/os titulares de las Unidades o Enlaces de Género se enfrentan en solitario a la titánica tarea de avanzar en la transversalidad de género en sus respectivas instituciones, lo cual se agrava con el hecho de que generalmente los niveles jerárquicos de quienes asumen estas responsabilidades corresponden a mandos medios que no tienen capacidad de dirección por sobre el conjunto de instancias de sus respectivos Entes.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

La falta de un marco normativo adecuado es también un obstáculo identificado, pues la organización, ubicación orgánica, funciones, atribuciones y obligaciones, tanto de las UIS como de la figura de Enlaces no está suficientemente asentado en los documentos normativos y administrativos de los Entes, lo cual genera vulnerabilidad respecto de su permanencia, así como limitaciones para su adecuado funcionamiento e incidencia en el marco de sus respectivas instituciones.

Dichas situaciones devienen en una la concurrencia de múltiples funciones y actividades en un grupo reducido de personas, mismas que se desarrollan en espacios limitados, en posiciones de baja jerarquía, y funcionando con un marco normativo deficiente, lo que conlleva a un desgaste laboral y emocional. Aunado a esta situación, suele darse una alta rotación del personal, en detrimento de los avances en materia de capacitación, y por lo general, entre el personal que se incorpora a las áreas de igualdad, suele haber una resistencia al tema, ya sea por desconocimiento o por no considerarlo importante.

Por otro lado, si bien las áreas de presupuestación sí programan gasto en género, ésta se elabora sin involucrar a las áreas sustantivas, lo que genera que en algunas dependencias no se sepa realmente cuál es el monto para género y en qué rubros se puede gastar. En otros casos el gasto sí está programado para acciones de género pero no se ejerce, por decisión de las áreas financieras y/o del titular, sin que se dé cuenta de ello a las áreas sustantivas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Finalmente las personas consultadas consideran que es necesaria la elaboración de diagnósticos especializados y puntuales en cada una de las dependencias para identificar necesidades específicas de las mujeres y para la igualdad, de cara a la creación de las UIS.

En cuanto a las áreas de oportunidad, la mayoría de las y los funcionarios hicieron énfasis en el apoyo y acompañamiento constante por parte del personal de Inmujeres CDMX a las diferentes instancias que se encuentran, tanto en el proceso de implementación, como de fortalecimiento de las UIS, lo cual fortalece el trabajo en los espacios donde existe el apoyo de sus superiores, en tanto que identifican la existencia de voluntad política en mandos altos como un factor altamente favorable, en los Entes en que se registra.

En otros casos, identifican que sus funciones de seguimiento a distintos programas relativos a Derechos Humanos les permiten especializarse y dedicarse de lleno al tema de igualdad. Asimismo, reconocen que en el marco de política pública contempla que se deban programar-presupuestar actividades institucionales de género. Esto, si es bien aprovechado desde la planeación y programación, ha rendido frutos en la ejecución, pero para ello, se requiere estar al tanto de lo que se programó y buscar que la persona titular del área o la dependencia apoye que se ejerza el recurso de género.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 6. Recomendaciones

Finalmente, a partir de la investigación realizada y en particular atendiendo a la experiencia de las personas que actualmente operan las UIS existentes en el Gobierno de la Ciudad de México o que se desempeñan como Enlaces de Género, se presentan a continuación una serie de recomendaciones para el Inmujeres CDMX y las titulares de las UIS, orientadas a favorecer su adecuada instalación y operación:

- Mantener una comunicación estrecha, sistemática y mediante esquemas claros entre el Inmujeres CDMX y las titulares de las UIS a fin de orientar y acompañar de manera eficiente su labor.
- Desarrollar y mantener permanentemente activa una red de UIS, mediante acciones sistemáticas de vinculación e intercambio como mesas de diálogo, desarrollo de plataformas en Internet y foros ciudadanos.
- Elaborar acciones de comunicación hacia el conjunto de los Entes Públicos, así como a la ciudadanía, orientadas a informar de las funciones, resultados y logros de las UIS.
- Promover la creación y publicación de materiales de divulgación de las lecciones, aprendizajes y logros de las UIS en el impulso de mejores condiciones para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- Que el Inmujeres CDMX emita reconocimientos institucionales al trabajo de las UIS, que muestren mejores desempeño y resultados, a fin de incentivar la orientación a resultados y contribuir a posicionar al personal que las integra dentro de sus propios entes.
- Generar procesos continuos de capacitación y actualización para las personas que integran las UIS, que incluyan el fortalecimiento de habilidades para la negociación e incidencia política.
- Promover un continuo involucramiento de los distintos actores institucionales como corresponsables de las acciones pro igualdad, a fin de romper el aislamiento en que comúnmente son ubicados los mecanismos de género.
- Promover un continuo involucramiento de la sociedad civil organizada y la academia en el diseño y realización de los Planes Estratégicos de las UIS.
- Valorar la factibilidad de posicionar orgánicamente la UIS en línea directa con la persona Titular del Ente Público Correspondiente, a fin de que pueda cumplir con mejores condiciones sus funciones transversales.
- Implementar un esquema de seguimiento del proceso de implementación y operación de las UIS, para lo cual se recomienda la elaboración de un sistema de indicadores que cuente con dos componentes centrales: 1. Indicadores de seguimiento al proceso de instalación de las UIS, y 2.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Indicadores de seguimiento a la operación de las UIS. De manera inicial, se propone la inclusión mínima de los siguientes indicadores de seguimiento para aplicar en los primeros dos años.

<b>Indicadores para dar seguimiento a la Instalación de las UIS</b>	<b>Indicadores para dar seguimiento a la Operación de las UIS</b>
Porcentaje de entes públicos que cuentan con autorización por parte de CGMA de los puestos que integrarán las UIS.	Porcentaje de UIS que cuentan con Manual Administrativo o de Operación
Porcentaje de Entes Públicos con nombramiento de persona titular de las UIS	Porcentaje de Entes Públicos con Diagnósticos de Cultura Organizacional
Porcentaje de Entes Públicos con nombramiento de todo el personal que conforma las UIS	Porcentaje de UIS con Planes Estratégicos de Igualdad aprobados
Porcentaje de Entes Públicos que han instalado formalmente el Comité de Igualdad	Porcentaje de UIS con red interna de enlaces de género conformadas
Porcentaje de UIS cuyo personal ha concluido la capacitación inicial proporcionada por Inmujeres CDMX	Porcentajes de UIS con Programa Operativo Anual aprobado
Porcentaje de Entes Públicos que incluyen orgánicamente a las UIS (en su Reglamento Interno, Manual Administrativo u otro documento normativo rector)	Porcentajes de UIS con presupuesto asignado para llevar a cabo el Programa Operativo Anual
Existencia de reformas a la Ley de Igualdad y su Reglamento para incluir a las UIS	Porcentaje de UIS que han concluido capacitación inicial a enlaces internos de género

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Finalmente, es importante no dejar de subrayar que las UIS deberán ser instancias de coordinación, acompañamiento y seguimiento para la incorporación transversal del principio de igualdad de género en los Entes Públicos, pero no será las responsables operativas de la realización de programas específicos para la atención de las necesidades de las mujeres o para la igualdad, dicha responsabilidad deberá recaer en todas las áreas operativas y sustantivas de todos los Entes Públicos, quienes de acuerdo con el marco normativo internacional, nacional y local tienen el deber de generar las condiciones necesarias para garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres y el pleno respeto a los derechos de las mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **7. Bibliografía**

*ABC de Género en la Administración Pública.* México, Instituto Nacional de las Mujeres/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2007.

*Curso Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos.* Costa Rica, Instituto Interamericano para los Derechos Humanos, 2008.

*Creación de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Nuevo León.* México, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León/Instituto Nacional de las Mujeres, 2012.

*Declaración y Programa de acción de Viena, 20 años trabajando por tus derechos.* NY, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013.

*Derechos de las Mujeres: Normativa, Interpretaciones y Jurisprudencia Internacional Tomo I.* México, SRE/Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2006.

*Empoderadas e iguales. Estrategia de igualdad de género 2008-2011.* Nueva York, PNUD, 2008.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.* Madrid, Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007.

*Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2014. Resumen ejecutivo.* Andalucía, Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, 2014.

*Justicia con perspectiva de género. Manual de capacitación a servidoras y servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal.* México. México, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2009.

*Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres.* México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

“Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas”, en *Informe final de las actividades del grupo de especialistas en Mainstreaming.* Instituto de la Mujer, Madrid 1999.

*Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelentia.* México, Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2008.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

*Manual para inclusión de la perspectiva de género en programas con población internamente desplazada.* México, Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio/Programa conjunto por una cultura de paz, 2013.

*Memoria 2014.* Navarra, Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, 2014.

*Módulo 0 Unidad de Igualdad y Género.* Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, s.a.

*Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra.* Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad, año. Plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría General de Gobierno. México, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2013.

Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México 2013-2018. México, Inmujeres CDMX, [http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa\\_general\\_de\\_igualdad\\_de\\_oportunidades\\_y\\_no](http://www.inmujeres.df.gob.mx/wb/inmujeres/programa_general_de_igualdad_de_oportunidades_y_no)

**Páginas web consultadas:**

- *Agencia Tributaria del Gobierno de España*, <http://www.agenciatributaria.es>
- *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, <http://www.cepal.org>
- *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, <http://www.dof.gob.mx>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

- *Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)*, <http://www.unfpa.org>
- *Gobierno de Navarra*, <http://www.navarra.es/>
- *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)*,  
<http://www.inmujeres.gob.mx>
- *Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (Inmujeres CDMX)*,  
<http://www.inmujeres.df.gob.mx>
- *Junta de Andalucía*, <http://www.juntadeandalucia.es>
- *Naciones Unidas (UN)*, <http://www.un.org>
- *Poder Judicial del Estado de Campeche*,  
<http://www.poderjudicialcampeche.gob.mx>
- *Portal de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados*,  
<http://www.diputados.gob.mx>
- *Portal del Transparencia del Gobierno del Distrito Federal*,  
<http://transparencia.df.gob.mx>
- *Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)*, <http://www.shcp.gob.mx/>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## 8. Anexos

### Anexo 1 Carta Descriptiva de Mesa de Trabajo

Mesa	Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva en 10 Instituciones Clave del Gobierno del Distrito Federal		
Enfoque teórico-metodológico	El taller se desarrollará mediante una metodología participativa, recurriendo a la experiencia de las y los participantes en sus respectivas áreas de trabajo con el objetivo de reflexionar y construir en conjunto las mejores herramientas para elaborar el Plan de Acción Estratégico y Ruta de Instalación y Acompañamiento de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS).		
Objetivo general	Que el funcionariado público del gobierno de la Ciudad de México participe con su experiencia, conocimiento y prioridades en la elaboración del plan y del modelo de UIS.		
Participantes	De 20 a 25 personas de los Entes Públicos Prioritarios.		
Fecha	26 de Noviembre		
Horario	10:00 a 15:00 horas (5 horas)		
Lugar	Ciudad de México		
<b>OBJETIVOS</b>	<b>TEMAS</b>	<b>DINÁMICA</b>	<b>Tiempo</b>
-Que las participantes conozcan los objetivos y dinámica de la mesa	1. Objetivos de la mesa 2. Dinámica de trabajo	-Bienvenida y presentación de la facilitadora -Presentación de los antecedentes en que se enmarca la Meta -Presentación de los objetivos de la mesa y metodología de trabajo -Acuerdo de convivencia	10:00 a 10:30
Que las personas participantes reflexionen en torno a lo que ha sido su experiencia como enlaces de género o responsables de unidades de igualdad	1. Estado actual del proceso de instalación y operación de las UIS. 2. Actores externos e internos involucrados en la operación de las UIS o en el trabajo de las/os Enlaces de Género 3. Mecanismos de coordinación: internos y externos, para avanzar en la transversalidad 4. Obstáculos en la conformación y trabajo de las UIS 5. Factores favorables	Se hacen tres equipos de trabajo: 1. Dependencias con UIS 2. Dependencias con enlaces con 1 año o más de experiencia 3. Dependencias con enlaces de nueva creación (menos de 1 año)  En cada equipo hacen una reflexión colectiva en torno a preguntas detonadoras que planteará el equipo que facilitará el taller.	10:30 a 12:30

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	6. Buenas prácticas	<p>Cada equipo nombra a una persona relatora quien se encargará de anotar los principales aspectos de la reflexión en papelógrafos.</p> <p>Cada equipo expone sus respuestas en plenaria y se hace una reflexión colectiva.</p>		
<b>RECESO</b>			12:30 12:45	A
Que las personas participantes discutan y emitan propuestas para construir un Modelo de UIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Reglas: Marco normativo, instrumental y operativo de las UIS</li> <li>Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.</li> <li>Redes: mecanismos de coordinación inter e intra institucionales.</li> </ol>	<p>En un primer momento la facilitadora presenta en PPT la definición de las Unidades, una aproximación a su misión y funciones sustantivas a fin de contextualizar la dinámica.</p> <p>Se hacen tres equipos de trabajo (los mismos que en el ejercicio anterior). En cada equipo se discuten propuestas de redacción por tema.</p> <p>En cada equipo se incorpora una persona de la organización que facilita la Mesa, quien coordinará los trabajos de cada una.</p> <p>Se nombra una persona relatora por cada equipo quien anota sus propuestas en papelógrafos y expone en plenaria sus propuestas.</p> <p>La facilitadora conduce una discusión en plenaria.</p>	12:45 14:44	a
Exponer las conclusiones y generar acuerdos	Cierre	A modo de cierre, la facilitadora presenta las principales propuestas y se validan o ajustan en plenaria.	14:45 15:00	a

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## **Anexo 2 Instrumentos para el reporte de entrevista**

### **Parte A**

#### **Estado actual del proceso de Instalación y Operación del área de género**

1. ¿Actualmente el Ente cuenta con un área de género?
2. En caso afirmativo ¿Cuáles son sus características?
3. ¿Cuentan con recursos propios para desarrollar sus actividades?

#### **Actores externos e internos involucrados en la operación de las UIS o en el trabajo de las/os Enlaces de Género**

4. ¿Con qué actores internos se vinculan para realizar sus funciones?
5. ¿Con qué actores externos se vinculan para realizar sus funciones?

#### **Mecanismos de coordinación: internos y externos, para avanzar en la transversalidad**

6. ¿Con qué mecanismos de coordinación cuentan para avanzar en sus funciones de transversalización?
7. ¿Cómo funcionan esos mecanismos de coordinación?

#### **Obstáculos en la conformación y trabajo de las UIS**

8. ¿Qué obstáculos o retos han enfrentado para cumplir con sus funciones como enlaces o coordinadoras de las unidades de igualdad?

#### **Factores favorables**

9. ¿Qué aspectos han favorecido el trabajo del área de género?

### **Parte B**

#### **Reglas**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

1. ¿En qué instrumentos normativos debe quedar asentada y reglamentada la existencia y atribuciones de las UIS?
2. ¿En qué documentos normativos internos debe asentarse la posición orgánica, integración y funciones que deben desarrollar las UIS?
3. ¿Qué nivel jerárquico debiera tener la UIS y de qué área debería depender?
4. ¿Qué instrumentos operativos se deben elaborar para garantizar el buen funcionamiento de las UIS?

### **Recursos**

5. ¿Qué tipo de recursos materiales deben tener a disposición las UIS para cumplir con sus objetivos?
6. ¿Qué se tendría que hacer para garantizar la suficiencia y disponibilidad de recursos financieros por parte de la UIS para cumplir con sus funciones?
7. ¿Cuál debe ser la estructura (de personal) y organización interna de las UIS?

### **Redes**

8. ¿Qué mecanismos de coordinación interna deben instrumentarse para que las UIS cumplan con sus funciones?
9. ¿Qué mecanismos de coordinación externa deben instrumentarse para que las UIS cumplan con sus funciones?

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

### Anexo 3 Memoria fotográfica



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

## Anexo 4 PROIGUALDAD

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo de contar con una estrategia transversal para incorporar la perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno. Su propósito es 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, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.

Para poder lograr dicho propósito plantea los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción:

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN
Objetivo 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.	Estrategia 1.1 Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades.	1.1.4. Incorporar en los lineamientos generales para la asignación de presupuestos, criterios sobre medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas. 1.1.10. Incorporar en los reglamentos internos de las instituciones, la observancia del derecho a la igualdad y no discriminación.
	Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad	1.2.5. Impulsar el establecimiento de prestaciones relacionadas con la paternidad en los reglamentos internos de las instituciones. 1.2.6. Incorporar el principio de igualdad y no

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<b>Objetivo 2. Promover políticas y</b>	y no discriminación.	discriminación en el código de ética y en códigos de conducta institucionales.
	Estrategia 1.4. Capacitar y sensibilizar al servicio público de la APF en la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación.	<p>1.4.2. Profesionalizar a las áreas de diseño y evaluación de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>1.4.3. Capacitar y sensibilizar a las áreas que atienden quejas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.</p> <p>1.4.4. Promover la capacitación a personas responsables de autorización y desarrollo de campañas en la APF en el enfoque antidiscriminatorio.</p>
	Estrategia 1.5. Impulsar la coordinación con las entidades federativas, delegaciones y municipios para promover el derecho a la igualdad y no discriminación.	<p>1.5.1. Promover el impulso de programas estatales y locales para la igualdad y no discriminación.</p> <p>1.5.2. Promover la elaboración de protocolos estatales de prestación de servicios públicos sin discriminación.</p> <p>1.5.3. Impulsar con entidades federativas y municipios con presencia predominante afrodescendiente y/o indígena, programas de trabajo contra la discriminación racial.</p> <p>1.5.4. Impulsar que las entidades federativas, municipios y delegaciones adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.</p> <p>1.5.5. Promover que entidades federativas, municipios y delegaciones adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.</p> <p>1.5.6. Impulsar que las entidades federativas, municipios y delegaciones adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.</p> <p>1.5.7. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.</p>
	Estrategia 1.6. Impulsar la coordinación con el Poder Judicial y organismos autónomos para promover el derecho a la igualdad y no discriminación.	<p>1.6.1. Establecer mecanismos de colaboración para la elaboración de opiniones técnicas especializadas en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>1.6.2. Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.</p> <p>1.6.3. Promover que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.</p> <p>1.6.4. Impulsar que el Poder Judicial y organismos autónomos adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.</p> <p>1.6.5. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para personas en el servicio público.</p>
Estrategia 2.1. Establecer lineamientos, guías y	2.1.1. Establecer lineamientos generales para la atención a personas usuarias o beneficiarias con enfoque de igualdad y no discriminación.	

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<p>medidas tendientes a que las instituciones de la APF ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.</p>	<p>protocolos de atención al público y prestación de servicios que promuevan la igualdad y no discriminación.</p>	<p>2.1.2. Desarrollar e implementar protocolos de actuación para la prestación del servicio público sin discriminación.</p> <p>2.1.3. Implementar mecanismos de supervisión de servicios, provisión de bienes y atención brindada en la APF sin discriminación.</p> <p>2.1.4. Difundir los mecanismos de denuncia entre las poblaciones usuarias/beneficiarias para generar una cultura de la denuncia.</p>
	<p>Estrategia 2.2. Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la APF.</p>	<p>2.2.1. Determinar las áreas que atenderán quejas por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación.</p> <p>2.2.2. Elaborar y difundir el modelo de atención a quejas sobre discriminación en la APF.</p> <p>2.2.3. Implementar mecanismos de atención y seguimiento a las quejas presentadas por actos, omisiones o prácticas discriminatorias.</p> <p>2.2.4. Fortalecer la defensa y protección del derecho a la no discriminación a través de un proceso de evaluación interna.</p> <p>2.2.5. Crear mecanismos de inspección y vigilancia para prevenir y eliminar la discriminación en centros de trabajo de la iniciativa privada (IP).</p> <p>2.2.6. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en zonas aeroportuarias y transporte público concesionado.</p> <p>2.2.7. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en clínicas y hospitales privados.</p> <p>2.2.8. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en instituciones financieras y de seguros.</p> <p>2.2.9. Impulsar el establecimiento de protocolos de atención a grupos discriminados en escuelas privadas.</p> <p>2.2.10. Informar a la sociedad sobre los mecanismos de denuncia que les asiste frente a discriminación por particulares.</p>
<p><b>Objetivo</b> 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos.</p>	<p>Estrategia 3.3 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados</p>	<p>3.3.1. Ampliar la cobertura de seguridad social para trabajadoras y trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales.</p> <p>3.3.3. Incluir de manera explícita y progresiva en la política y programas de seguridad social a la población afrodescendiente.</p> <p>3.3.6. Fortalecer la infraestructura y prestación de servicios de recreación, atención y cuidado para personas adultas mayores.</p> <p>3.3.7. Ampliar y mejorar el modelo y la oferta de servicios de cuidados públicos para la infancia con perspectiva de género.</p> <p>3.3.9. Promover la pensión por viudez sin discriminación a hombres y mujeres.</p>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<p><b>Objetivo</b> <b>4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción.</b></p>	<p>Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados.</p>	<p>3.4.3. Desarrollar políticas activas de compatibilidad entre la vida personal y laboral y provisión efectiva de servicios públicos de cuidado.</p>
	<p>Estrategia 3.7. Ejecutar otras medidas de igualdad a favor de personas y grupos discriminados.</p>	<p>3.7.1. Establecer medidas para reducir la brecha digital, considerando prioritariamente el acceso para la población discriminada. 3.7.4. Fomentar iniciativas para prevenir la discriminación a madres adolescentes y garantizarles acceso a servicios públicos de cuidado. 3.7.5. Coordinar la implementación de la Guía de Acción Pública contra la Homofobia en la APF. 3.7.6. Generar proyectos que promuevan el respeto y protección de hijas e hijos de personas trabajadoras sexuales. 3.7.7. Generar proyectos que promuevan el respeto y la dignidad de las personas trabajadoras sexuales nacionales o extranjeras. 3.7.8. Generar proyectos para combatir la estigmatización y criminalización de las personas usuarias de drogas.</p>
	<p>Estrategia 4.1. Generar y ampliar información estadística desagregada y periódica de todos los grupos de población para combatir la desigualdad de trato.</p>	<p>4.1.1. Elaborar un marco teórico-conceptual que incorpore la visión sobre los grupos discriminados dirigido a los generadores de información estadística. 4.1.2. Generar información estadística desagregada por sexo, territorialmente y en función de los grupos de población discriminados. 4.1.5. Censar a la población privada de libertad en centros de reclusión identificando si pertenecen a grupos discriminados. 4.1.6. Generar información estadística sobre número de denuncias presentadas, diligencias de investigación y casos consignados por discriminación. 4.1.7. Impulsar la creación de un registro nacional de delitos motivados por orientación sexual, identidad de género u origen étnico-nacional. 4.1.8. Generar información estadística sobre delitos cometidos por cuerpos de seguridad motivados por homofobia o racismo. 4.1.10. Vincularse con INEGI, CONEVAL e instancias similares para generar información sobre igualdad, no discriminación y su relación con el acceso a derechos.</p>
	<p>Estrategia 4.2 Desarrollar padrones y registros administrativos</p>	<p>4.2.1. Generar registros administrativos desagregados en función de los grupos de población discriminados.</p>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	<p>desagregados de usuarios de programas y servicios públicos.</p> <p>Estrategia 4.4 Impulsar la dimensión de igualdad de trato y de oportunidades en las evaluaciones de programas sociales.</p> <p>Estrategia 4.5. Implementar un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>Estrategia 4.6. Promover la incorporación del enfoque antidiscriminatorio en estudios e investigaciones que realizan diversas instituciones públicas, privadas y sociales.</p> <p>Estrategia 4.7. Generar mecanismos de medición de las situaciones de la discriminación.</p>
	<p>4.4.3. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en la evaluación de las políticas y programas.</p> <p>4.5.1. Instrumentar un mecanismo interinstitucional de seguimiento a las recomendaciones del Comité CERD y demás recomendaciones internacionales sobre discriminación racial.</p> <p>4.5.2. Impulsar mecanismos de medición para valorar el nivel cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>4.5.3. Especializar las bases de datos y métodos de sistematización de recomendaciones y obligaciones internacionales sobre igualdad y no discriminación.</p> <p>4.6.1. Impulsar la elaboración de un diagnóstico nacional sobre formas de discriminación hacia la infancia y adolescencia.</p> <p>4.6.2. Impulsar la elaboración de estudios sobre la situación actual de la población intersexual en México.</p> <p>4.6.3. Elaborar diagnósticos de la situación de las comunidades afrodescendientes para el diseño de políticas públicas.</p> <p>4.6.4. Elaborar estudios sobre los discursos de odio homofóbicos, racistas, xenofóbicos y sexistas en redes sociales en México.</p> <p>4.6.5. Promover la elaboración de estudios que analicen la relación entre igualdad socioeconómica e igualdad de trato.</p> <p>4.6.6. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en estudios y diagnósticos elaborados por la APF.</p> <p>4.6.7. Impulsar a través de las redes académicas la investigación en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>4.7.1. Realizar encuestas nacionales sobre discriminación en México.</p> <p>4.7.2. Generar un sistema de geo referencia de indicadores en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>4.7.3. Impulsar el desarrollo de indicadores sobre igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de programas federales.</p> <p>4.7.4. Promover el desarrollo de indicadores que visibilicen los sesgos de desigualdad en el gasto público federal.</p> <p>4.7.5. Incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el índice de marginación.</p>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<p><b>Objetivo</b> 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana.</p>	<p><b>Estrategia 5.1.</b> Impulsar acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación sustantiva e interseccional.</p>	<p>5.1.1. Favorecer un discurso institucional y ciudadano de respeto a las diferencias, que promueva una sociedad incluyente.</p> <p>5.1.2. Generar información, eventos y materiales sobre la discriminación sustantiva e interseccional en México.</p> <p>5.1.3. Incorporar en la formación docente, contenidos y materiales del sistema educativo las formas de discriminación existentes y su prevención.</p> <p>5.1.4. Difundir la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.</p> <p>5.1.5. Impulsar mecanismos de contraloría social que vigilen y denuncien situaciones de discriminación.</p> <p>5.1.6. Promover la visibilización y respeto de los grupos discriminados en los contenidos de los medios de comunicación.</p> <p>5.1.7. Promover proyectos e iniciativas que confronten los discursos de odio en redes sociales.</p> <p>5.1.8. Incentivar y reconocer a las empresas con buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación.</p> <p>5.1.9. Impulsar la incorporación del enfoque de multiculturalidad en el quehacer público.</p> <p>5.1.10. Promover que las campañas de los poderes y órdenes de gobierno incorporen un enfoque de igualdad y no discriminación.</p>
	<p><b>Estrategia 5.2.</b> Impulsar acciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.</p>	<p>5.2.1. Promover acuerdos con medios de comunicación para respetar a personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género.</p> <p>5.2.2. Incentivar el funcionamiento de observatorios ciudadanos que visibilicen y combatan la discriminación por orientación sexual e identidad de género.</p> <p>5.2.3. Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y combatir actos discriminatorios por orientación sexual o identidad de género.</p> <p>5.2.4. Promover que las asociaciones y movimientos religiosos adopten prácticas de tolerancia y respeto.</p> <p>5.2.5. Generar oferta educativa y materiales que apoyen el cambio cultural y el respeto a la diversidad sexo-génerica.</p> <p>5.2.6. Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir la homofobia y transfobia.</p>
	<p><b>Estrategia 5.3.</b> Impulsar acciones contra el racismo y la discriminación racial.</p>	<p>5.3.1. Impulsar que en los espacios culturales y educativos se recupere, respete, muestre y valore la diversidad étnica.</p> <p>5.3.2. Impulsar la generación y difusión de conocimiento sobre la población afrodescendiente y otros</p>

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	<p>grupos étnicos invisibilizados en el país.</p> <p>5.3.3. Impulsar alianzas con asociaciones y sociedades deportivas para prevenir y desalentar expresiones y conductas racistas.</p> <p>Estrategia 5.4. Impulsar acciones contra la xenofobia y formas conexas de intolerancia.</p> <p>Líneas de acción</p> <p>5.4.1. Generar iniciativas para reconocer y valorar la presencia y aportaciones culturales, sociales y económicas de las personas migrantes y refugiadas.</p> <p>5.4.2. Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización de las personas migrantes en tránsito.</p> <p>5.4.3. Promover acuerdos con medios de comunicación orientados al combate de la xenofobia y formas conexas de intolerancia.</p> <p>5.4.4. Conjuntar esfuerzos para llevar a cabo campañas para combatir actitudes xenofóbicas y formas conexas de intolerancia.</p> <p>Estrategia 5.5. Impulsar acciones contra la intolerancia cultural, regional y religiosa.</p> <p>5.5.1. Generar y difundir conocimiento sobre la diversidad religiosa y diversidad cultural.</p> <p>Estrategia 5.6. Impulsar acciones contra el clasismo y la discriminación por condición socioeconómica.</p> <p>5.6.1. Sensibilizar y generar materiales que aporten a la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado sin discriminación.</p> <p>5.6.2. Fomentar proyectos e iniciativas que confronten estereotipos y prejuicios clasistas en la sociedad.</p> <p>5.6.3. Generar estrategias educativas específicas para visibilizar y atender las prácticas clasistas en las instituciones educativas.</p> <p>5.6.4. Promover proyectos comunitarios con organizaciones sociales para contrarrestar la estigmatización y la criminalización particularmente de poblaciones callejeras.</p> <p>Estrategia 5.7. Impulsar acciones contra la discriminación en razón de la edad.</p> <p>5.7.1. Fomentar proyectos e iniciativas que promuevan la cohesión social intergeneracional en las comunidades.</p> <p>5.7.2. Promover creaciones artísticas y proyectos culturales de la población adolescente y joven.</p> <p>5.7.3. Ampliar la oferta cultural y educativa que permita la inclusión de las personas adultas mayores.</p> <p>5.7.4. Generar acciones para revalorar el respeto y trato digno de las personas adultas mayores en la comunidad y familias.</p> <p>5.7.5. Impulsar iniciativas que deconstruyan la estigmatización y la criminalización de la población adolescente y joven.</p> <p>5.7.6. Promover la plena capacidad jurídica de adolescentes y personas con discapacidad a través de una toma de decisiones responsable.</p>
--	---

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

<p><b>Objetivo</b> <b>6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.</b></p>	<p>5.7.7. Generar alianzas e iniciativas para fomentar la participación infantil en las decisiones familiares, comunitarias y públicas.</p> <p>5.7.8. Impulsar acciones en el sistema educativo que atiendan problemáticas como el bullying y el acoso escolar basados en discriminación.</p> <p>5.7.9. Incentivar y reconocer a empresas que incorporen medidas de inclusión laboral formal y digna para personas jóvenes y adultas mayores</p> <p>5.7.10. Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y servicios públicos sin discriminación de las empresas.</p>
	<p>Estrategia 6.1. Promover la aprobación, firma y ratificación de instrumentos y acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación</p> <p>6.1.5. Difundir los compromisos internacionales del Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación.</p>
	<p>Estrategia 6.2. Promover la armonización de la legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>6.2.1. Proponer la modificación del marco normativo para impulsar una ley marco en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>6.2.5. Presentar propuestas de tipificación de delitos o agravantes sobre odio considerando el racismo, la misoginia y la homofobia.</p> <p>6.2.6. Proponer e impulsar reformas a la legislación civil eliminando criterios discriminatorios.</p> <p>6.2.7. Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos.</p> <p>6.2.8. Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos.</p> <p>6.2.9. Impulsar reformas legislativas sobre el derecho a la consulta conforme al Convenio 169 de la OIT.</p> <p>6.2.10. Impulsar la incorporación de disposiciones que atiendan la situación de mujeres trans en las LGAMVLV y LGIMH.</p>
<p>Estrategia 6.3. Promover la armonización de la legislación local con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>Líneas de acción</p> <p>6.3.1. Impulsar la inclusión de la prohibición expresa contra la discriminación en todas las constituciones estatales.</p> <p>6.3.4. Impulsar reformas a la legislación civil para que no contengan criterios discriminatorios.</p> <p>6.3.5. Impulsar reformas legislativas en materia de capacidad jurídica que permita la libre manifestación de la voluntad sin discriminación.</p> <p>6.3.6. Impulsar reformas legislativas para el reconocimiento y el acceso al matrimonio igualitario.</p>	

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	<p>6.3.7. Impulsar reformas legislativas para posibilitar la adopción sin discriminación de niños y niñas.</p> <p>6.3.8. Impulsar la revisión de la legislación para identificar disposiciones discriminatorias por orientación sexual e identidad genérica.</p> <p>6.3.9. Impulsar reformas a la legislación civil para reconocer el ejercicio legal de la personalidad jurídica de las personas trans.</p> <p>Estrategia 6.4. Promover vínculos con las legislaturas federal y locales en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>6.4.2. Diseñar métodos de análisis para impulsar la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>6.4.3. Realizar diagnósticos con autoridades federales y/o estatales, OSC y especialistas para identificar aspectos discriminatorios en la legislación.</p> <p>6.4.4. Realizar consultas con especialistas, OSC y víctimas de discriminación sobre propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación.</p> <p>6.4.5. Impulsar que el legislativo federal y locales adopten modelos de fortalecimiento institucional sin discriminación.</p> <p>6.4.6. Promover que el legislativo federal y locales adopten medidas de adecuación progresiva de la infraestructura pública para brindar accesibilidad.</p> <p>6.4.7. Impulsar que el legislativo federal y locales adopten políticas de accesibilidad en sus páginas web institucionales.</p> <p>6.4.8. Impulsar la sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación para legisladores federales y locales.</p>
--	--