



Cuestionario sobre las Unidades de Igualdad de Género 2014

Resultados

Octubre, 2014

Antecedentes

Las **Unidades de Igualdad de Género (UIG)** en la Administración Pública Federal (APF) tienen por objetivo promover e implementar una cultura organizacional con enfoque de género y sin discriminación, así como lograr la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales. De esta manera, se articula y se da mayor coherencia a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado mexicano.

El **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)** establece una serie de estrategias para dar cumplimiento al Objetivo transversal 6 “Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.” Entre ellas destaca la estrategia 6.5 “Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, cuya línea de acción 6.5.4 señala la creación y el fortalecimiento de las Unidades de Género. Esto significa trabajar en dos sentidos; por un lado, en la creación de las Unidades de Igualdad de Género y, por otro, en el fortalecimiento de las ya existentes para que incrementen sus capacidades.

En este contexto, para atender de manera adecuada la coordinación que se le ha encomendado al INMUJERES en el proceso de creación y fortalecimiento de las UIG, es necesario conocer las características y situación actual de las Unidades que ya están en operación y de las dependencias que aún no cuentan con la suya. Uno de los elementos para tal fin es el presente **cuestionario de diagnóstico**, que le permitirá al INMUJERES orientar su acompañamiento a todas y cada una de las dependencias y enfocar sus esfuerzos de manera más eficaz al conocer las especificaciones de cada una de ellas.

Descripción del Cuestionario. Siglas Utilizadas

Siglas	Dependencias	Cuenta con UIG	Nombre de la UIG
-	Cámara de Diputados	No	-
-	Cámara de Senadores	No	-
CFE	Comisión Federal de Electricidad	No	-
CONAGUA	Comisión Nacional del Agua	No	-
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social	Sí	Unidad de Desarrollo Organizacional Competitividad e Igualdad
INDESOL	Instituto de Desarrollo Social	Sí	Dirección de Género y Desarrollo en la Política Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía	N.R.	-
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado	Sí	Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer
PEMEX	Petróleos Mexicanos	Sí	Coordinación Asesora de Programas Sociales y Culturales, sin embargo esta en proceso de modificación.
PGR	Procuraduría General de la República	Sí	Dirección de la Unidad de Género
PRESIDENCIA	Presidencia de la República	No	-
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería y	Sí	Dirección de Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación	Sí	Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	No	-
SE	Secretaría de Economía	Sí	Dirección de Unidad de Igualdad de género
SECTUR	Secretaría de Turismo	Sí	Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría de Turismo
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	Sí	-

Descripción del Cuestionario. Siglas Utilizadas

Siglas	Dependencias	Cuenta con UIG	Nombre de la UIG
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional	Sí	Grupo de Promoción y Difusión de la Cultura de Equidad de Género.
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social	Sí	N.D.
SEGOB	Secretaría de Gobernación	Sí	Unidad de Género
SEMAR	Secretaría de Marina	Sí	Dirección de Política Institucional para la Equidad de Género
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Sí	Dirección de Equidad de Género
SENER	Secretaría de Energía	Sí	N.D.
SEP	Secretaría de Educación Pública	Sí	N.D.
SFP	Secretaría de la Función Pública	Sí	N.D.
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Sí	Unidad de Igualdad de Género
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores	Sí	N.D.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	No	Gerencia de Proyectos y Equidad
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Sí	Dirección General del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres
INE	Instituto Nacional Electoral	Sí	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	No	N.D.
CJEF	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	No	N.D.
SS	Secretaría de Salud	Sí	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

Descripción del Cuestionario

Secciones del cuestionario

- I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género.
- II. Presupuesto de la Unidad de Igualdad de Género.
- III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia.
- IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI).
- V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género.
- VI. La perspectiva de género en la dependencia.
- VII. Comentarios y sugerencias.

Objetivo:

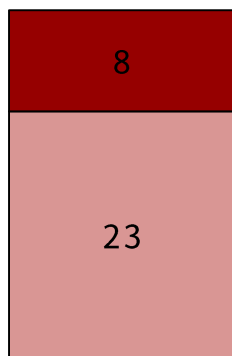
Obtener información que permita conocer el estado actual de las Unidades de Igualdad de Género para orientar con mayor precisión las acciones de acompañamiento del Inmujeres para su fortalecimiento.

**Respondieron 31 de 33
Dependencias invitadas**

Nota: El INEGI y la CJEF no contestaron el cuestionario. La CFE no cuenta con una UIG constituida formalmente, sin embargo contestaron parte del cuestionario ya que en su Unidad de Transparencia desarrollan muchos de los temas de género.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

En su dependencia, entidad o institución ¿Existe una Unidad de Igualdad de Género?



■ Sí ■ No

Nota: INEGI y CJEF no contestaron el cuestionario.

- De las 31 dependencias que contestaron el Cuestionario, 23 refirieron que ya cuentan con una UIG en su dependencia.
- Las dependencias que contestaron aún no contar con Unidad de Igualdad de Género son:

Cámara de Diputados, Cámara de Senadores, Comisión Federal de Electricidad, Comisión Nacional del Agua, Presidencia de la República, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.*

*Nota: la CJEF respondió que no cuenta con una UIG, pero no contestó más preguntas del cuestionario

- De las 9 dependencias que no cuentan con UIG, 5 respondieron que sí existen planes para la creación de la misma (Cámara de Diputados, Cámara de Senadores, Presidencia, SCT y CJEF). En CFE, CONAGUA y la SRE no tienen planes para dicho fin. La STPS no contestó a esta pregunta.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

Creación de la Unidad de Igualdad de Género

¿Cuándo se creó la Unidad de Igualdad de Género?

Año	Número
2001	1
2002	1
2003	1
2008	5
2009	4
2012	1
2013	2
2014	8
Total	23

SEMARNAT
INDESOL
SS

- 13 Unidades de Igualdad de Género ya habían sido creadas antes de 2013, y 10 más fueron creadas de 2013 a este año.
- Durante 2014 se crearon las UIGs de IMSS, PEMEX, SE, SECTUR, SEDATU, SEDESOL, SENER y SHCP.

La Unidad de Igualdad de Género fue creada por:

Ordenamiento	Número
No está creada formalmente	5
Estatuto Orgánico	3
Ley de Creación	1
Otro	14
Total	23

- 5 de las 23 Unidades de Igualdad de Género no están creadas formalmente.
- Las UIGs de INDESOL, ISSSTE y SAGARPA fueron creadas por Estatuto Orgánico y la Unidad de la SE fue creada a través de una Ley de Creación.
- Otras 14 UIGs fueron creadas a través de otros medios como Actas, Acuerdos, Decretos y cambios en el Reglamento Interior.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

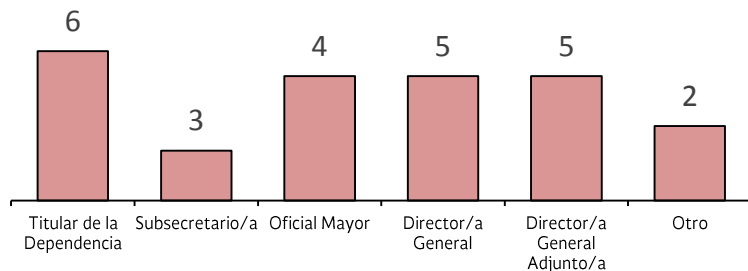
¿Cuál es el nivel jerárquico de la persona titular de la Unidad de Igualdad de Género?

Nivel Jerárquico	Número	
Director(a) General	2	CNDH INE PEMEX SECTUR SEDATU SEDESOL SEP SHCP SS
Director(a) General Adjunto	7	
Director(a) de Área	8	
Subdirector(a)	1	SEDENA
Jefe(a) de Departamento	1	INFONAVIT
Otro(a)	4	
Total	23	

9 de los/las titulares de las Unidades de Igualdad tienen un nivel jerárquico de Dirección General Adjunta o mayor como se establece en el objetivo transversal número 6 del Proigualdad. Para este año se había fijado la meta de que al menos 14 de las UIGs cumplieran con este criterio.

Otro: Jefatura de Unidad JA3, Subdirección General, Comisionada Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control.

¿A quién le reporta directamente el/la titular de la Unidad de Igualdad de Género?



- Los titulares de las Unidades de CONAGUA, SEDATU, SEDESOL, SEGOB, CNDH e INE responden directamente al titular de la Dependencia.
- En SECTUR y SEP responden a un nivel de Subsecretaría.
- En IMSS, PEMEX, SE y SHCP responden a un nivel de Oficialía Mayor.

Otro: Subdirección de Atención al Derechohabiente del ISSSTE, Coordinador de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia, y encargado del Despacho.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

Número de personas que integran la Unidad de Igualdad de Género por nivel en la estructura

Dependencia	Nivel en la Estructura			Total
	Operativo	Mando Medio	Mando Superior	
IMSS	5	34	2	41
SEP	5	22	1	28
SEMAR	12	6	0	18
INDESOL	0	14	0	14
SCJN	5	5	1	11
SEDENA	5	4	0	9
ISSSTE	6	2	0	8
SEDATU	2	4	2	8
SECTUR	2	4	1	7
SEDESOL	3	3	1	7
CNDH	0	6	1	7
PEMEX	3	2	1	6
SEGOB	1	3	1	5
SAGARPA	1	3	0	4
SHCP	1	2	1	4
INE	1	2	1	4
SEMARNAT	0	3	0	3
INFONAVIT	1	1	1	3
SS	0	2	1	3
PGR	1	1	0	2
SENER	0	2	0	2
SFP	0	2	0	2
SE	0	1	0	1
TOTAL	54	128	15	197

Nota: CFE mencionó que no cuenta con UIG, sin embargo contestaron esta parte del cuestionario.

- La mayoría de las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género en las Dependencias pertenecen a mandos medios en la estructura jerárquica (63%).
- 14 de las dependencias las UIGs cuentan con al menos una persona con nivel de Mando Superior.
- El tamaño de las UIGs varían, en promedio se integran por ocho personas. La UIG más grande es la del IMSS con 41 personas integrándola, mientras en la SE sólo una persona se encarga.
- 10 de las UIGs cuentan con menos de 5 personas en su estructura.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

Número de personas que integran la Unidad de Igualdad de Género por tipo de Contratación

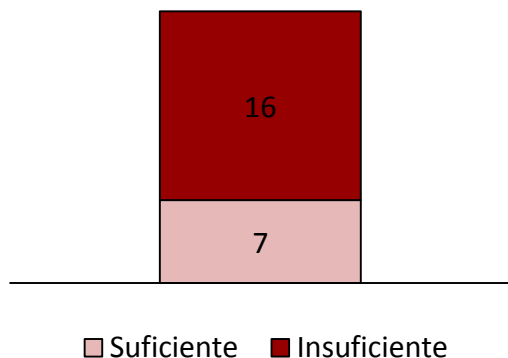
Dependencia	Tipo de Contrato			
	Honorarios	Eventual	Indefinido	
			Número	%
CFE	0	0	7	100
IMSS	0	0	41	100
INDESOL	5	0	9	65
ISSSTE	0	3	5	63
PEMEX	0	1	5	83
PGR	0	0	2	100
SAGARPA	0	0	4	100
SCJN	5	0	6	55
SE	0	0	1	100
SECTUR	0	0	7	100
SEDATU	4	4	0	0
SEDENA	0	0	9	100
SEDESOL	7	0	0	0
SEGOB	0	0	5	100
SEMAR	0	13	5	28
SEMARNAT	0	0	3	100
SENER	0	0	2	100
SEP	8	19	1	4
SFP	0	0	2	100
SHCP	0	0	4	100
INFONAVIT	0	0	3	100
CNDH	0	0	7	100
INE	0	1	3	75
SS	0	0	3	100
TOTAL	29	41	134	

- La mayoría de las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género están contratadas por contrato indefinido, dándole continuidad a la estructura.
- Sólo en la SEDESOL y la SEDATU su Unidad se integra sólo por personas con contratos por honorarios o eventuales. La UIG de la SEP está integrada por veintiocho personas de las cuales sólo una tiene contrato indefinido.

I. Información general y estructura de la Unidad de Igualdad de Género

- En 16 de las UIGs se tiene la percepción de que no es suficiente el personal.
- Sólo 8 de las UIGs consideran que el personal con el que cuentan es suficiente.¹

Percepción sobre la suficiencia de personal en la Unidad de Igualdad de Género



Actividades que se dejan de realizar por falta de personal de acuerdo a las respuestas recibidas:

- Mayor capacitación al personal en las dependencias.
- Dar puntual seguimiento a las acciones establecidas para la implementación de los Programas.
- Establecer mejor coordinación y transmisión de información hacia dentro de la dependencia y con otras UIGs.

¹ IMSS, INDESOL, ISSSTE, SCJN, SEDENA, SEMAR, y CNDH.

II. Presupuesto de la Unidad de Igualdad de Género

Señale si la Unidad de Igualdad de Género ha contado con presupuesto asignado para la operación en los últimos 2 años y, de ser el caso, el monto:

2013

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	11	47.8
No	8	34.8
No Contestó	4	17.4
Total	23	100

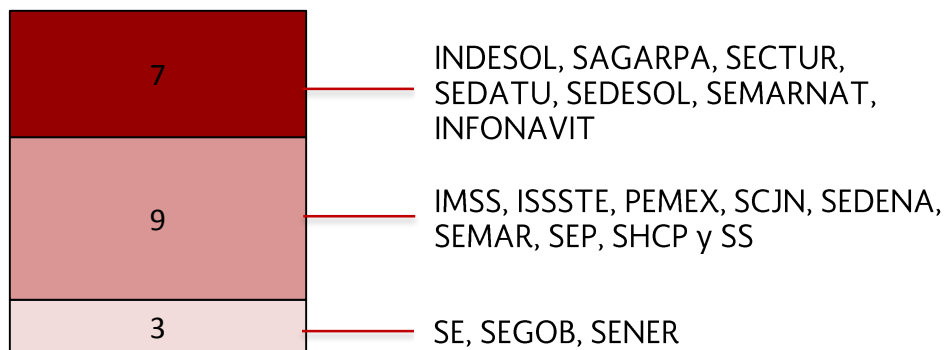
Nota: las 4 UIGs que no contestaron fueron las del IMSS, SE, SECTUR, SEDATU

2014

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	16	69.6
No	4	17.4
No Contestó	3	13.0
Total	23	100

Nota: las 3 UIGs que no contestaron fueron las de la PGR, SECTUR Y SEDESOL

Considera que el presupuesto asignado para 2014 es:



☐ Más que suficiente ☐ Suficiente ☐ Insuficiente

II. Presupuesto de la Unidad de Igualdad de Género

Distribución porcentual del presupuesto asignado para 2014 por rubros

Dependencia	Personal (sueldos y salarios)	Capacitación y profesionalización de servidoras/es públicos de la dependencia	Capacitación y profesionalización de público en general	Difusión	Eventos	Recursos materiales (mobiliario, equipos de cómputo, papelería, etc.)	Estudios, investigaciones, evaluaciones	Transferencias y subsidios
IMSS	93	6	0	0	0	1	0	0
ISSSTE	0	30	20	25	25	0	0	0
PEMEX	0	50	0	25	5	0	20	0
SAGARPA	0	20	50	20	0	10	0	0
SCJN	15	60	0	6	2	2	15	0
SE	0	0	0	0	0	33	33	0
SECTUR	0	10	35	10	10	5	30	0
SEDATU	15	20	0	5	20	0	20	0
SEDENA	0	17	0	10	0	14	0	0
SEDESOL	0	20	10	20	25	0	25	0
SEGOB	0	60	0	20	10	0	10	0
SEMAR	0	50	0	50	0	0	0	0
SEMARNAT	0	11	0	0	0	0	0	89
SENER	0	3	27	0	0	0	12	0
SEP	14	5	0	5	2	0	12	51
SHCP	0	0	80	10	10	0	0	0
INFONAVIT	0	40	0	30	30	0	0	0
SS	86	14	0	0	0	0	0	0

Nota: la SECTUR y la SEDESOL no contestaron si cuentan con presupuesto asignado, sin embargo contestaron sobre la distribución del mismo.

- Existe gran disparidad en la manera como se distribuye el presupuesto etiquetado entre las 18 dependencias que contestaron esta sección del cuestionario.
- Cinco de las dependencias asignaron parte de su presupuesto al pago de sueldos y salarios del personal, es especialmente notable en el caso de IMSS que destina el 93% y la SS que destina el 86% de su presupuesto para este fin.
- Todas las dependencias asignaron algún porcentaje a la capacitación de personal, salvo SHCP y la SE. En promedio este porcentaje es de 23.6%.
- Los otros dos rubros donde la mayoría de las UIGs destinan parte del presupuesto en promedio son la difusión (13.9%) y la organización de eventos (8.2%).
- Dos dependencias destinan parte de su presupuesto a transferencias y subsidios, SEMARNAT destina el 89% de su monto asignado total, y la SEP destina el 51%.

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

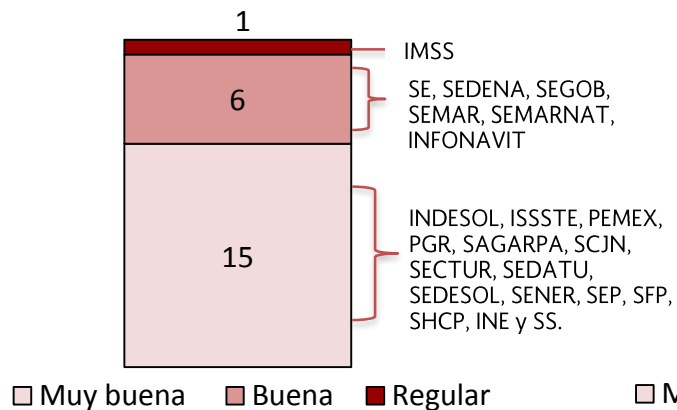
Por favor califique con las siguientes opciones la relación que tiene la Unidad de Igualdad de Género con otras áreas de su dependencia

Área	Muy buena	Buena	Regular	No aplica	Mala	Muy mala	Total
Planeación	12	6	1	4	0	0	23
Evaluación	11	6	0	6	0	0	23
Administración y finanzas	10	9	2	2	0	0	23
Programación y presupuestación	14	5	2	2	0	0	23
Recursos humanos	16	7	0	0	0	0	23
Jurídico	16	6	1	0	0	0	23
Comunicación social	15	6	2	0	0	0	23
Asesoras/es	15	6	0	2	0	0	23
Oficialía Mayor	14	5	2	2	0	0	23
Operación de Programas	11	7	1	4	0	0	23
Estadística	9	6	0	8	0	0	23

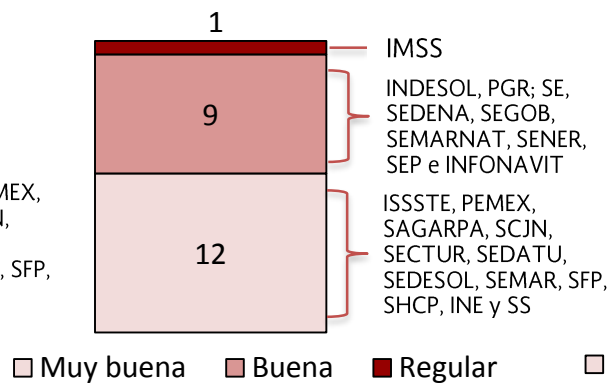
- El IMSS, ISSSTE, PEMEX, PGR, SCJN, SHCP contestaron que tienen muy buena relación con todas las áreas, SENER respondió tener muy buena relación con todas las áreas a excepción de Administración y Finanzas con quienes la relación es buena.
- El INE contestó tener relación regular con tres áreas (Administración y Finanzas, Programación y Presupuesto, y Jurídico). SAGARPA contestó tener relación regular con Planeación, Administración y Finanzas y Programación y Presupuesto.
- Ninguna dependencia contestó tener una mala o muy mala relación con ninguna área dentro de su dependencia.

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

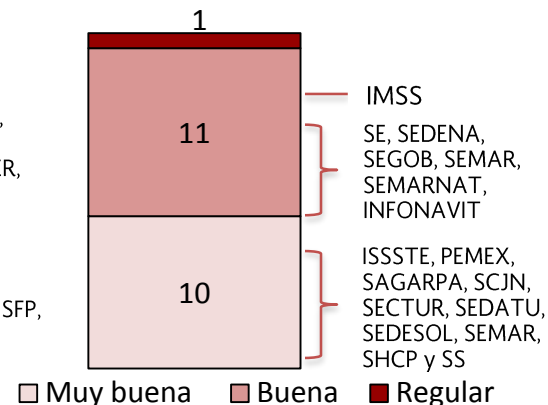
La relación institucional entre la Unidad de Igualdad de Género y el Inmujeres



La comunicación entre la Unidad de Igualdad de Género y el Inmujeres

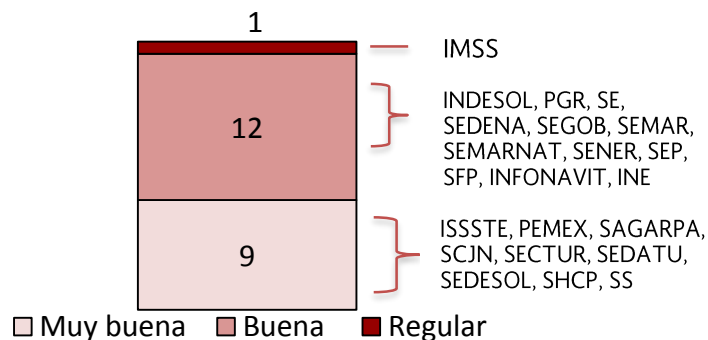


La coordinación entre la Unidad de Igualdad de Género y el Inmujeres



El apoyo que brinda el Inmujeres a su Unidad de Igualdad de Género

Nota: la CNDH no contestó ninguna de las preguntas, las preguntas incluían las opciones de mala y muy mala que nadie respondió.



- ISSTE, PEMEX, SAGARPA, SCJN, SECTUR, SEDATU, SEDESOL, SHCP, y SS contestaron en todas las preguntas la opción de muy buena.
- El IMSS para todas las preguntas de esta sección contestó la opción regular.

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

¿Qué requiere la Unidad de Igualdad de Género del Inmujeres?

Requerimiento	Número de Dependencias que lo consideran de Importancia
1. Asesorías	7
2. Capacitación	12
3. Integración de grupos temáticos de trabajo	9
4. Información estadística	10
5. Conformación de redes	9
6. Información documental	5
7. Otros	9 *

* Los más mencionados fueron Comunicación y Verificación y Supervisión de cumplimiento de acuerdos.

Las UIGs sugieren para mejorar la colaboración con el Inmujeres:

- Mejorar la comunicación existente.
- Mayor seguimiento de los acuerdos que se establecen entre las UIGs y el Inmujeres.
- Tener a una persona en el Inmujeres que sea el vínculo permanente con las UIGs.
- Establecer coordinación para la ejecución del presupuesto etiquetado.

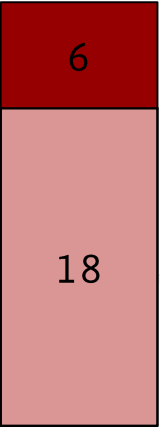
III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

Relación de las Unidades de Igualdad de Género con otras dependencias

¿Su Unidad de Igualdad de Género tiene relación con otras Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública Federal?

Nota: La SEDESOL contestó que la UIG tiene relación con otras UIGs pero no señaló con cuales .

Señale con cuáles



■ Si ■ No

Dependencia	# de unidades con las que tiene relación
SEP	12
IMSS	10
SFP	10
SECTUR	8
SHCP	8
SEDATU	7
INDESOL	6
SE	6
SEDATU	7

Dependencia	# de unidades con las que tiene relación
SEMARNAT	6
SS	6
PEMEX	5
ISSSTE	4
SCJN	4
SEGOB	4
INE	3
PGR	2
SEDENA	2

9 de las UIGs consideraron que la relación con las otras UIGs es muy buena, las 9 restantes consideraron que es buena, ninguna consideró que fuera regular, mala o muy mala la relación.

Las actividades que se más se realizan entre las unidades son:

- Intercambio de experiencias.
- Compartir material de difusión
- Reuniones.

Sugerencias para mejorar la relación :

- Organizar reuniones para vincular a las UIGs y sus miembros se conozcan.
- Crear un directorio con los datos de todos los miembros de las UIGs.
- Integrar mesas de trabajo donde se comparta información para el aprendizaje del resto.

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

- 23 Unidades de Igualdad de Género que pertenecen al Sistema.

En su opinión, califique con las siguientes opciones:

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	
El grado de coordinación interinstitucional para lograr la transversalidad de la perspectiva de género	3	15	3	2	SAGARPA SS
El cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el Sistema	4	15	4	1	IMSS
El seguimiento a los acuerdos alcanzados en el Sistema	2	17	4	1	

SEDESOL
SEMAR
SENER

SECTUR
SENER

PEMEX
SECTUR
SEMAR
SENER

- En su mayoría las dependencias consideraron Bueno el grado de coordinación, el cumplimiento y seguimiento de acuerdos.
- IMSS, SE, e INE calificaron regular el grado de coordinación interinstitucional.
- SAGARPA, SE, SFP, y SS calificaron como regular tanto el cumplimiento como el seguimiento de los acuerdos alcanzados en el sistema.

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

¿En qué porcentaje estima que se han alcanzado cada uno de los objetivos del Sistema? (marcados en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)

Objetivo		Mínimo	%	Máximo
Objetivo 1	Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación	0 (INDESOL, CNDH)	48.0	90 (SEDENA)
Objetivo 2	Contribuir al adelanto de las mujeres	0 (INDESOL, CNDH)	46.3	90 (SEDENA)
Objetivo 3	Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género	0 (INDESOL, CNDH)	47.8	80 (CFE, SECTUR, SEDENA, SENER, STPS)
Objetivo 4	Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres	0 (INDESOL, CNDH)	46.7	90 (SEDENA, SECTUR)

III. Relaciones de la Unidad de Igualdad de Género al interior y al exterior de la dependencia

Sugerencias para mejorar el funcionamiento de Sistema:

- Aumentar el número de reuniones del Sistema.
- Como parte de la formalización del Sistema, crear una plataforma donde se tenga acceso a la información que se genere en las reuniones y previo a estas para su discusión.
- Crear indicadores y mecanismos de control y seguimiento para poder observar el avance de los objetivos del Sistema y de los acuerdos alcanzados en las reuniones.
- Mayor asistencia por parte de los titulares de Unidades de Igualdad de Género a las reuniones.

Sugerencias para mejorar los resultados del Sistema:

- Implementar acciones de seguimiento, acompañamiento y verificación de avances a través de un sistema donde se reporte dicha información para su difusión.
- Mejorar la colaboración interinstitucional entre las Unidades de Igualdad de Género.
- Mayor asistencia y participación de los titulares de las Unidades de Igualdad de Género, así como de altos mandos al interior de las Dependencias

IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

Acciones en el marco del Programa de Cultura Institucional 2009-2012

23 UIGs conocen el PCI y en 19 dependencias se han aplicado acciones en el marco del PCI.

De 2009 a 2012, ¿en cuáles de los 9 factores del PCI 2009-2012 implementó acciones su dependencia?



Los dos factores más atendidos fueron:

- Política nacional y deberes institucionales.
- Comunicación incluyente.

Los dos factores menos atendidos fueron:

- Promoción vertical y horizontal.
- Salarios y prestaciones.

IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

21 UIGs conocen el PCI 2013-2015, 2 UIGs (SCJN y CNDH) no lo conocen y 4 dependencias que no tienen UIG contestaron que si lo conocen (CFE, CONAGUA, SRE, STPS)

Ventajas y desventajas del Programa de Cultural Institucional 2013-2015

Ventajas :

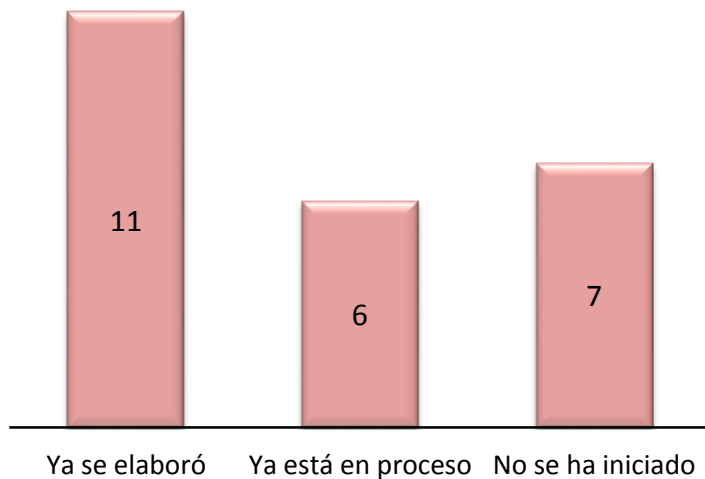
- La existencia de solo tres ejes permite focalizar de mejor manera los esfuerzos para cumplir los objetivos.
- El PCI actualmente tiene un mayor respaldo debido a que la tercer estrategia transversal del PND es la perspectiva de género.
- Existe una mayor precisión en las acciones a desarrollar al agruparlas en las 35 líneas de acción.

Desventajas:

- El tiempo que contempla el PCI es muy poco, lo que provoca que no se puedan plantear estrategias de largo plazo.
- Poca claridad en la forma de aplicar las líneas de acción y falta de capacitación al personal para aplicarlas.
- El sistema para reportar los avances en la aplicación del Programa es poco claro y esto representa una importante dificultad.

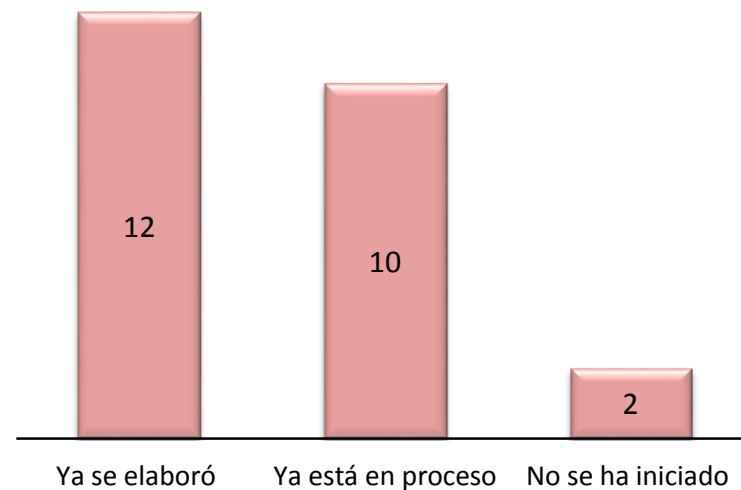
IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

¿Qué avance lleva el Diagnóstico de Cultura Institucional correspondiente al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015?



CONAGUA
ISSSTE
SAGARPA
SE
SEMARNAT
SEP
INE

¿Qué avance lleva el Plan de Acción para dar atención al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015?



SE
INE

IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

Principales Líneas de Acción en las que trabajarán más las dependencias los próximos 2 años

Línea de acción	Dependencias
Garantizar que los contenidos de todos los comunicados, internos y externos, se elaboren y transmitan con lenguaje incluyente.	15
Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y el acoso sexual.	15
Elaborar y difundir un código de conducta con base en los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la institución.	12
Incluir el permiso o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	12
Incorporar en los cursos de inducción institucional los principios de respeto, igualdad y no discriminación que refuercen y reivindiquen el trabajo de las y los servidores públicos en todos los niveles.	11
Modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	11

Líneas de Acción en las que menos dependencias trabajarán en los próximos 2 años

Línea de acción	Dependencias
Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad.	1
Elaborar catálogo y perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la Administración Pública Federal.	1
Gestionar la elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía.	1
Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.	1
Difundir los cambios logrados en los horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres desde el enfoque de la igualdad.	1
Establecer como requisito de contratación a todo el personal el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres.	1
Establecer sanciones normativas apegadas a lo que mandatan los instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual, que sean legitimadas en el marco del SNIMH y el SNPASEVCM.	0

IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

Principales Líneas de Acción en las que trabajarán las dependencias los próximos 2 años y las menos atendidas

- La línea de acción que ninguna dependencia atenderá es la 28 “Establecer sanciones normativas apegadas a lo que mandatan los instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual, que sean legitimadas en el marco del SNIMH y el SNPASEVCM”.
- Otra línea que sólo será atendida por la SAGARAPA es la 32 “Establecer como requisito de contratación a todo el personal el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres”.
- Dos líneas en cuestión laboral que sólo serán atendidas por una dependencia cada una, la línea 8 (IMSS) “Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad” y la línea 12 (SEMAR) “Elaborar catálogo y perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la Administración Pública Federal”.
- Por otra parte, destaca que la línea 30 “Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y el acoso sexual” será atendida por 15 dependencias.

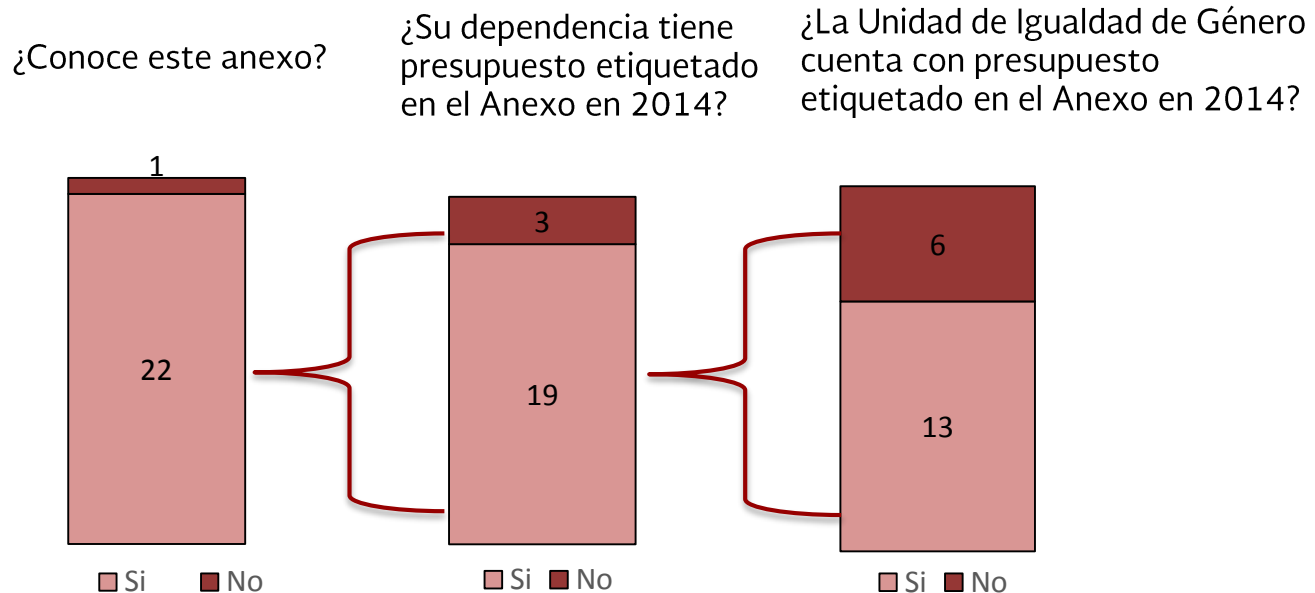
IV. La Unidad de Igualdad de Género y el Programa de Cultura Institucional (PCI)

Principales obstáculos que enfrenta la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015

- La normatividad interna de las dependencias no permite que se realicen los cambios que se piden en el PCI.
- Falta de personal en las Unidades de Igualdad de Género que no permite dar cumplimiento a los objetivos.
- Poca coordinación con las otras áreas de la dependencia y en algunas ocasiones resistencia por parte de las mismas a involucrarse en el desarrollo de actividades.
- Falta de atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género para realizar las acciones que están en el marco del PCI.
- Falta de asignación de presupuesto para las Unidades de Igualdad de Género.

V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género

Sobre el Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación "Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres":

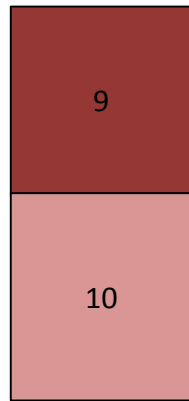


Nota: En estas tres preguntas sólo se consideraron las respuestas de las UIGs constituidas.

- La única UIG que no conoce el Anexo 12 es la del INFONAVIT.
- Las 3 dependencias que no tienen presupuesto etiquetado del Anexo 12 son: PEMEX, SCJN Y SFP.
- Las 6 UIGs que no tienen presupuesto etiquetado son: IMSS, INDESOL, PGR, CNDH, INE, y SS.

V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género

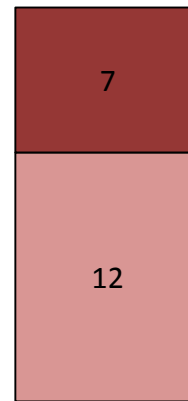
¿Participa en la selección de los programas de su dependencia a los que se etiqueta presupuesto en el Anexo?



■ Sí ■ No

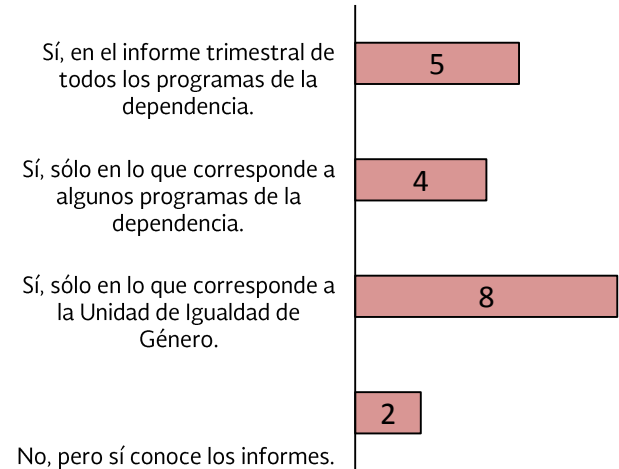
INFONAVIT, SFP, SCJN Y PEMEX no contestaron esta parte.

¿Participa en la definición de acciones de los programas con presupuesto etiquetado en el Anexo?



■ Si ■ No

¿Participa en la elaboración de los informes trimestrales de seguimiento a este Anexo?

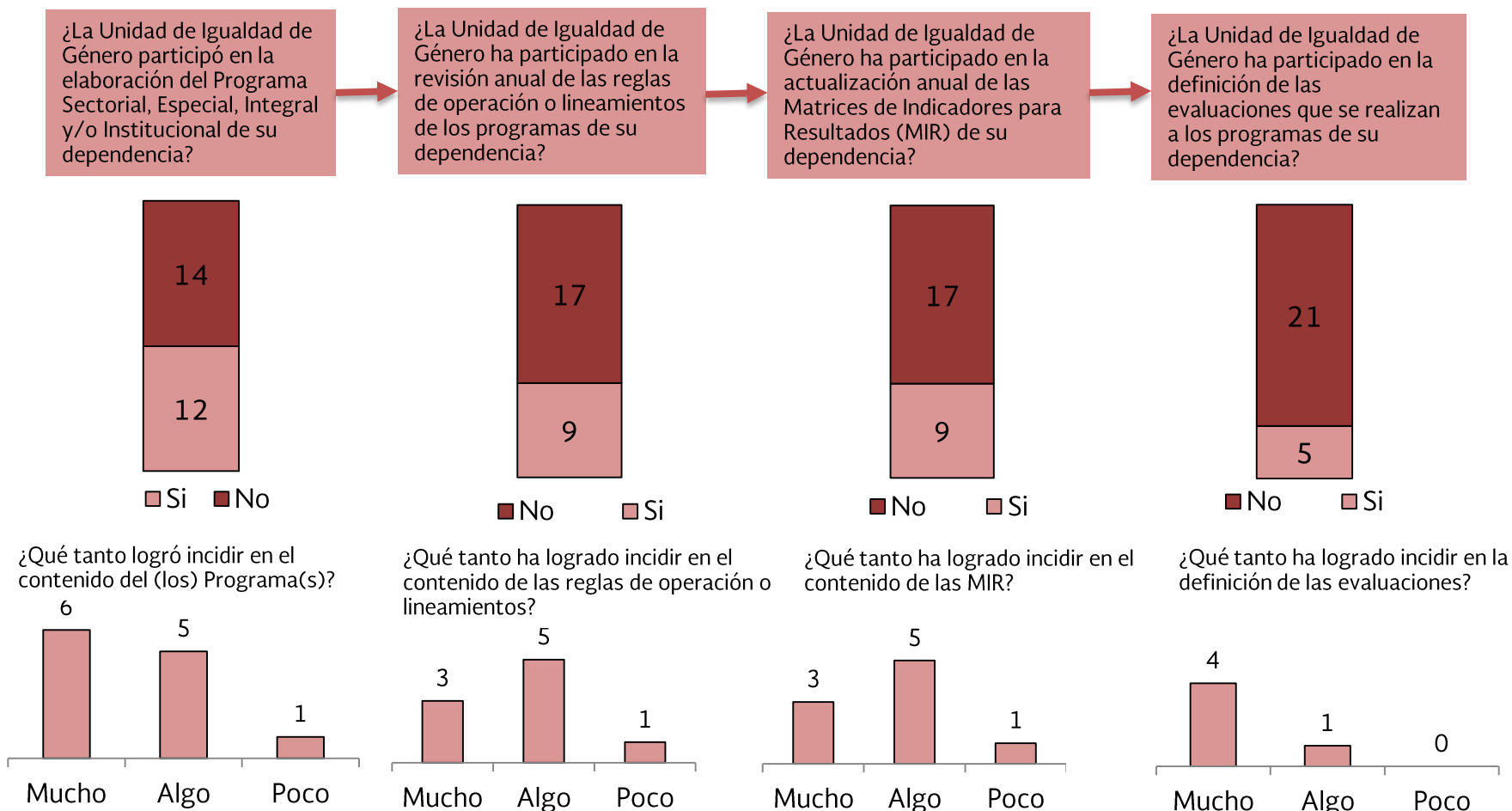


Nota: ninguna UIG contestó que no conoce los informes.

- 7 UIGs no participan ni en la selección, ni en la definición de acciones (IMSS, PGR, SE, SEDESOL, SEGOB, SEMARNAT, INE)
- Las 2 UIGs que no participan en la selección de programas pero sí en la definición de acciones INDESOL y SENER.
- Las 2 UIGs que no participan en la elaboración de informes es el IMSS y la SEDESOL.

V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género

Participación de las UIGs en la implementación de las políticas públicas con perspectiva de género



Conforme el proceso avanza el número de UIGs que participan va disminuyendo.

V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género

Influencia de la Unidad de Igualdad de Género dentro de la dependencia

	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Total
¿Con qué frecuencia se utiliza lenguaje incluyente en su dependencia?	0	10	13	2	25
	Mucho	Algo	Muy poco	Nada	Total
¿Qué tanto ha logrado influir en el uso de lenguaje incluyente?	8	15	1	0	24
	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Total
¿Con qué frecuencia se incorpora la perspectiva de género en la generación de información?	2	8	10	5	25
	Mucho	Algo	Muy poco	Nada	Total
¿Qué tanto ha logrado influir en la generación de información con perspectiva de género?	5	12	8	0	25

Lenguaje Incluyente

- En la SAGARPA y en el INE rara vez se utiliza lenguaje incluyente.
- La UIG de la SS ha influido muy poco en el uso de lenguaje incluyente.

Perspectiva de Género

- En el IMSS, la SEP, SFP, INE y SS rara vez se incorpora la perspectiva de género en la generación de información.
- En la SEDENA y en la SEMAR siempre se incorpora la perspectiva de género en la generación de información

La SHCP contestó la frecuencia con la que se utiliza lenguaje incluyente pero no cuanto logró influir

V. La Unidad de Igualdad de Género y las políticas públicas con perspectiva de género

Principales obstáculos que enfrenta la Unidad de Igualdad de Género para lograr la incorporación de la perspectiva de género en las acciones y programas de su dependencia:

- Falta de presupuesto para realizar acciones al interior de la dependencia y con esto concientizar al personal.
- El tema no es considerado como una prioridad por parte de los altos mandos de las dependencias y por ello le dan poca importancia generando una falta de compromiso de otras áreas para implementar las acciones propuestas.
- No hay atribuciones claras en algunas de las UIGs y en algunos casos no cuentan con las atribuciones suficientes para poder realizar más acciones.

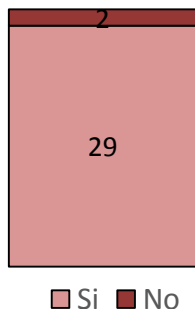
La mayoría de las UIGs se visualizan en el largo plazo de la siguiente manera:

- Como unidades con una estructura consolidada y fortalecida, para poder incorporar la perspectiva de género al interior de las dependencias y lograr que se cumplan todos los acuerdos firmados respecto a temas de género.

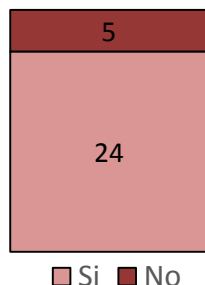
VI. La perspectiva de género en la dependencia

INMUJERES

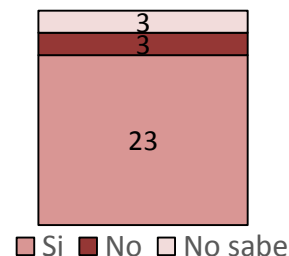
¿Conoce la oferta de capacitación del **Inmujeres**?



¿El personal de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) ha tomado algún curso de capacitación del **Inmujeres**?



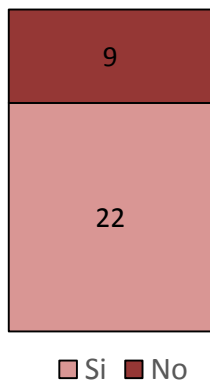
¿Personal de la dependencia, que no forma parte de la UIG, ha tomado algún curso de capacitación del **Inmujeres**?



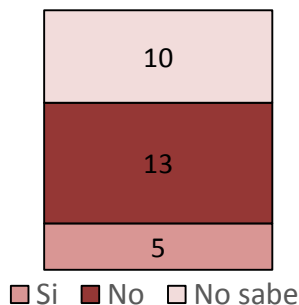
La CNDH y la SS no conocen la capacitación de Inmujeres

CEPAL

¿Conoce los cursos de capacitación en género de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (**CEPAL**)?



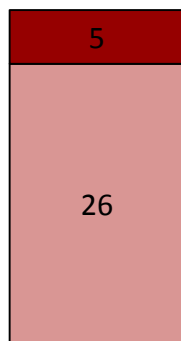
¿El personal de su dependencia ha tomado algún curso de capacitación en género de **CEPAL**?



El personal de CFE, INDESOL, SCJN, SEDESOL y SRE ha tomado cursos de la CEPAL

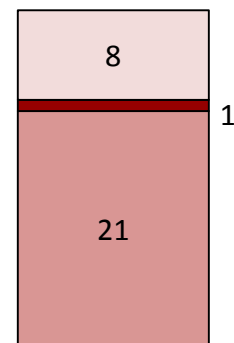
VI. La perspectiva de género en la dependencia

¿Conoce otros cursos de capacitación en género impartidos por otras instituciones?



■ Si ■ No

¿El personal de su dependencia ha tomado alguno de estos cursos de capacitación en género impartidos por otras instituciones?



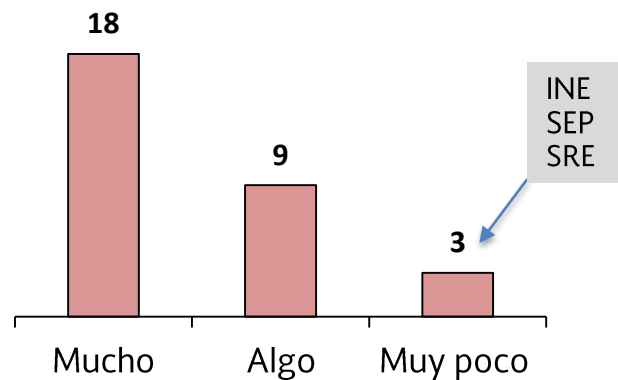
■ Si ■ No ■ No sabe

Principales instituciones externas a las que el personal ha asistido a cursos:

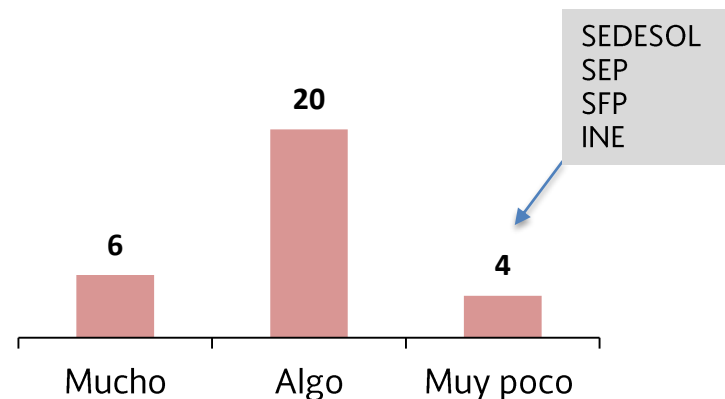
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
- Universidad Anáhuac

VI. La perspectiva de género en la dependencia

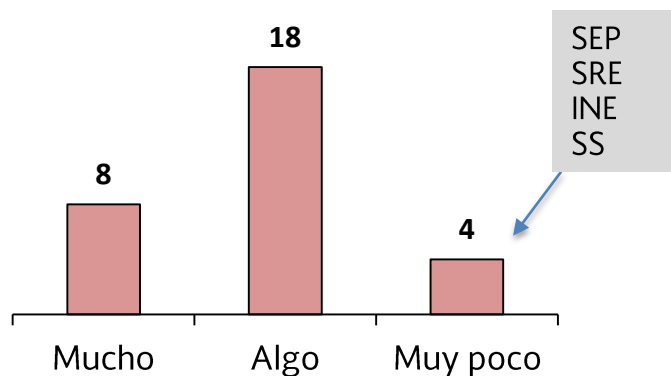
¿Qué tanto compromiso existe con el tema de género entre quienes toman decisiones en su dependencia?



¿Qué tanto se ha transversalizado la perspectiva de género en su dependencia?



¿Qué tanto se ha institucionalizado la perspectiva de género en su dependencia?



Existe la percepción de que existe un compromiso para difundir la perspectiva de género dentro de la dependencia pero en la practica no se han logrados resultados satisfactorios.

Nota: la Cámara de Senadores no contestó esta parte del cuestionario

VI. La perspectiva de género en la dependencia

Estas son las acciones inmediatas más comunes que planean **realizar** las Unidades de Igualdad de Género para la incorporación del tema en su dependencia:

- Capacitación del personal en materia de género, transversalidad e igualdad sustantiva.
- Sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad de género dentro de las dependencias.
- Fortalecer la estructura de la Unidad de Igualdad de Género.
- Difusión de información concerniente a temas de transversalización de la perspectiva de género.
- Fortalecer la coordinación con otras áreas de la dependencia para poder permear dentro de la misma la importancia de la igualdad de género.

VII. Sugerencias y comentarios

- Se requiere un mayor apoyo por parte del Inmujeres principalmente en: capacitación, asesoramiento y coordinación en el trabajo con otras dependencias.
- Falta de indicadores en el PROIGUALDAD que permitan conocer el avance de los logros obtenidos.
- Mayor colaboración entre las dependencias.
- Tener un enlace único entre las Unidad de Igualdad de Género y el Instituto Nacional de las Mujeres.
- Se requiere una estructura más solida de las Unidades de Igualdad de Género para poder cumplir con los objetivos del PCI y el PROIGUALDAD.
- La extensión del cuestionario les resulto excesiva a algunas de las Unidades de Igualdad de Género.

Instituto Nacional de las Mujeres