

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA
ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN DE GÉNERO EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL





Guía metodológica para la elaboración del programa de certificación de género en la Administración Pública del GDF

Introducción

México ha reconocido desde la firma en 1995 de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres, celebrada en Beijing, China, la importancia de integrar un análisis de género en sus planes, programas e instituciones. La institucionalización de la perspectiva de género, como se le conoce a esta estrategia, se refiere al proceso de revisión de las políticas públicas para eliminar la discriminación de las mujeres y brindar acciones afirmativas, o medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres, para nivelar injusticias estructurales.

La necesidad de integrar este análisis está reconocida tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Entre la normativa internacional que compromete a México a institucionalizar la perspectiva de género en sus planes se encuentra la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* y las *Metas de Desarrollo del Milenio*. En cuanto a la normativa nacional, y específicamente a la normativa del Distrito Federal, se pueden mencionar la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal*, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal*, el *Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal*.

En la actual administración, el Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Gobierno del Distrito Federal en su Eje 2. Equidad, establece en sus Objetivos “erradicar la violencia y la discriminación de que son objeto las mujeres y consolidar el pleno uso de sus derechos”. Asimismo, como parte de sus Objetivos se establece “instituir la perspectiva de género como criterio fundamental, permanente, en la formulación y ejecución de las políticas públicas”.

La propuesta de *Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal* se sitúa entre ambos Objetivos del Eje 2 del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal, y más allá de una simple integración, busca lograr una sinergia entre ambos objetivos. La interconexión de estos es necesaria por las siguientes razones:

- Primero, porque si más de la mitad de la población de la Ciudad de México son mujeres, ninguna política pública democrática podría ignorar las necesidades e intereses de esa población,
- Segundo, porque diversos estudios sugieren un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo. (Banco Mundial, 2001) y
- Tercero, porque la evidencia reciente indica si bien se han logrado avances importantes en materia de programación, es necesario vincularlo con los aspectos institucionales y los



resultados hacia la población.

Las ventajas que implica la certificación de los procesos de institucionalización del género en el Gobierno del Distrito Federal implican que la gestión del gobierno va a responder mejor a las necesidades de toda la población si integra una perspectiva de género y puede así crear externalidades positivas. Además, la certificación de la institucionalización del género creará la posibilidad de crear insumos para el Gobierno del Distrito Federal, y así acelerar el paso de los esfuerzos del gobierno por alcanzar la igualdad.

De acuerdo a la normatividad del Distrito Federal el nivel de acción de la política de igualdad de género es central y delegacional, ocupando así a los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La transversalización de la política de igualdad entre hombres y mujeres en el Distrito Federal está coordinada por el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Siguiendo la metodología PPIR (Política, Programación, Instituciones y Resultados) una característica de la política de igualdad es que se puede analizar a cuatro niveles: al nivel de los resultados (*outcomes*), al nivel de la política y los programas (*policy and programming*) y al nivel de la organización (*organizational change and management*). Los resultados dependen del desempeño de la organización y de su política y programación.

El medir el grado de avance en cada uno de estos cuatro niveles no es sencillo, pues se requiere de una metodología *ad hoc* para lograrlo y certificar aquellos procesos que cumplen con este requisito. Para lograrlo es fundamental que el INMUJERES-DF trabaje con dos dependencias: la Secretaría de Finanzas y la Oficialía Mayor, primero por su carácter globalizador y segundo, por su mandato de coordinar la política de presupuestación y administración.

Dada la enorme dificultad del reto, este trabajo debe entenderse como un proceso gradual, que debe estar bien planeado y monitoreado a largo plazo de manera cuidadosa. Esta propuesta busca sentar las bases para el proceso de certificación de la perspectiva de género en el periodo 2009-2012. En cada caso, se establecerá una línea de base para poder dar un seguimiento efectivo a la estrategia y conocer tanto el proceso como los resultados de esta intervención.

Para el proceso de certificación de la institucionalización del género en el gobierno del Distrito Federal se contemplan las siguientes acciones:

1. Al nivel de la política, programación y resultados

- Vigilar el cumplimiento de la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Vigilar el uso de los recursos.
- Desarrollar el trabajo con actores sociales.



2. Al *interior* del Gobierno del DF

- Desarrollar los mecanismos para certificar el conocimiento y habilidades en género de los servidores públicos.

Objetivos

El objetivo principal de este ejercicio será vigilar el cumplimiento de la política en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y certificar el desarrollo de conocimientos y habilidades de género.

Panorama general de los instrumentos

1. La certificación como análisis y diagnóstico de la situación de igualdad de género en el GDF:

El análisis y diagnóstico de la igualdad de género en el GDF desde una perspectiva de género constituye un paso inicial con una importancia decisiva en el diseño e implementación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se requiere realizar un trabajo que involucre a distintos agentes relacionados con la problemática y utilizar metodologías tanto cuantitativas como cualitativas para la obtención de la información.

Así, el INMUJERES-DF construye una estrategia de certificación que fortalezca la gestión de la política de igualdad, incluyendo la del propio instituto.

Esta metodología participativa de análisis y diagnóstico cumple con seis funciones ideales que son un prerequisito del proceso para:

- a) Generar conocimiento.
- b) Crear una base de datos.
- c) Facilitar el seguimiento y la evaluación continua.
- d) Incorporar la perspectiva de género.
- e) Facilitar la difusión y transparencia de la información.
- f) Propiciar la creación de redes sociales



2. Seguimiento a la política de igualdad entre mujeres y hombres:

Uno de los elementos de este proceso de certificación es la capacidad del Estado de verificar que la política -traducida en programas de equidad- esté dando los resultados esperados a las beneficiarias. Para ver si estos resultados son los correctos y monitorear el cumplimiento programático presupuestal, se desarrollará una metodología para que las distintas dependencias del GDF puedan dar seguimiento presupuestal a los recursos. Esta actividad incluye capacitación del personal del GDF involucrado en esta actividad.

3. Conocimiento y habilidades en género de servidores públicos de la administración pública del Gobierno del Distrito Federal:

La sensibilización en género es la capacidad que pueden tener las personas, instituciones, organizaciones, etc., para conocer y aceptar la existencia de una dimensión de género en todos los ámbitos sociales. Este instrumento está ideado para medir el grado de sensibilidad de género en cualquier organización, asociación o institución de la APF y dentro de la misma Secretaría de Finanzas y la Oficialía Mayor. Para determinar la sensibilización en género en un contexto institucional, se utilizan los siguientes factores organizativos:

- 1) Apertura en temas de género.
- 2) Contexto institucional.
- 3) Cultura organizativa.
- 4) Opinión pública.

4. Niveles de Certificación:

Para llevar a cabo esta actividad es necesaria la coordinación con el Inmujeres.

La certificación de la institucionalización de la perspectiva de género en el gobierno del Distrito Federal se medirá en los siguientes cuatro niveles:

I. Medición de Política

Avances en Legislación

- Armonización Legislativa

Avances en Planificación

- Plan Estatal



Avances en seguimiento a compromisos

- Internacionales
 - ✓ Cedaw
 - ✓ Metas de Desarrollo del Milenio

II. Medición de Programación

Programa Sectorial de Equidad de Género

- Competencia del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal
- Competencia de otras dependencias

Programas Sectoriales

- Programas para Mujeres
- Programas que integran un análisis de Género

Procesos de programación y presupuestación por resultados

III. Medición de Resultados

Relacionados con:

- Metas de Desarrollo del Milenio
 - ✓ En particular la Meta 4
- Programa General de Desarrollo
 - ✓ En particular con las Metas de Desarrollo Humano
- Programa Sectorial de Equidad
- Programas Sectoriales
 - ✓ En las metas pertinentes para la equidad de género

IV. Medición Institucional

- Distribución por sexo
- Distribución por sexo en las posiciones de hasta 3er nivel
- Mecanismos de reclutamiento y selección
- Capacitación
- Hostigamiento sexual



Metodología para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal

El programa de Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de la política en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y certificar el desarrollo de conocimientos y habilidades de género. Para este programa se contemplan dos acciones: al nivel de la política, programación y resultados; y al interior del Gobierno del Distrito Federal. Para el primer caso se plantea vigilar el cumplimiento de la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, vigilar el uso de los recursos, y desarrollar el trabajo con actores sociales. Para el interior del Gobierno del Distrito Federal, el principal objetivo es desarrollar los mecanismos para certificar el conocimiento y habilidades en género de los servidores públicos. Para llevar a cabo este objetivo se plantea una metodología que incluye la creación de un cuestionario para medir la institucionalización del género en las dependencias de Gobierno del Distrito Federal, mismo que será aplicado por una entidad certificadora. Posteriormente, se analizarán las respuestas que arroje el cuestionario y se trabajará en acciones de mejora para adecuar las dependencias a los estándares esperados de institucionalización del género.

La metodología para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal consiste en dos fases principales. En la primera fase, el proceso será aplicado únicamente en la Secretaría de Finanzas y en la Oficialía Mayor, mientras que en la segunda fase el proceso será aplicado a todas las dependencias del Gobierno del Distrito Federal. Sin embargo, por el número y la dimensión de las dependencias, este proceso será largo y complejo, y no podrá esperarse que sea finalizado de manera inmediata.

Los pasos a seguir en la metodología son los siguientes:

1. Creación de la entidad certificadora y aplicación del Cuestionario.

La entidad certificadora será la encargada de aplicar el cuestionario para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en las dependencias del Gobierno del Distrito Federal. Así mismo será la entidad capacitadora de los auditores-evaluadores, para que puedan interpretar correctamente el modelo creado y para que puedan asistir a las dependencias en su implementación. Los auditores serán tanto internos como externos; los internos serán personas de las propias dependencias que podrán conducir pre-auditorías sin valor oficial, mientras que los auditores externos serán personas ajenas a la dependencia auditada, representarán al órgano certificador y sus auditorías tendrán valor oficial.

La entidad certificadora evaluará en un primer momento a la Secretaría de Finanzas y a la Oficialía Mayor, a manera de prueba piloto. El objetivo es que posteriormente se pueda evaluar al resto de las dependencias del Gobierno del Distrito Federal.



• Niveles de Medición

Los niveles de medición que evaluará el cuestionario para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal serán: medición de política, medición de programación, medición de resultados y medición institucional. En estos cuatro niveles se evaluarán los aspectos de cumplimiento, competencia y clima institucional de la dependencia, a través de reactivos que hagan referencia al comportamiento y funcionamiento de las dependencias, así como a los conocimientos de los servidores públicos en el tema de género.

2. Implementación de las acciones de mejora.

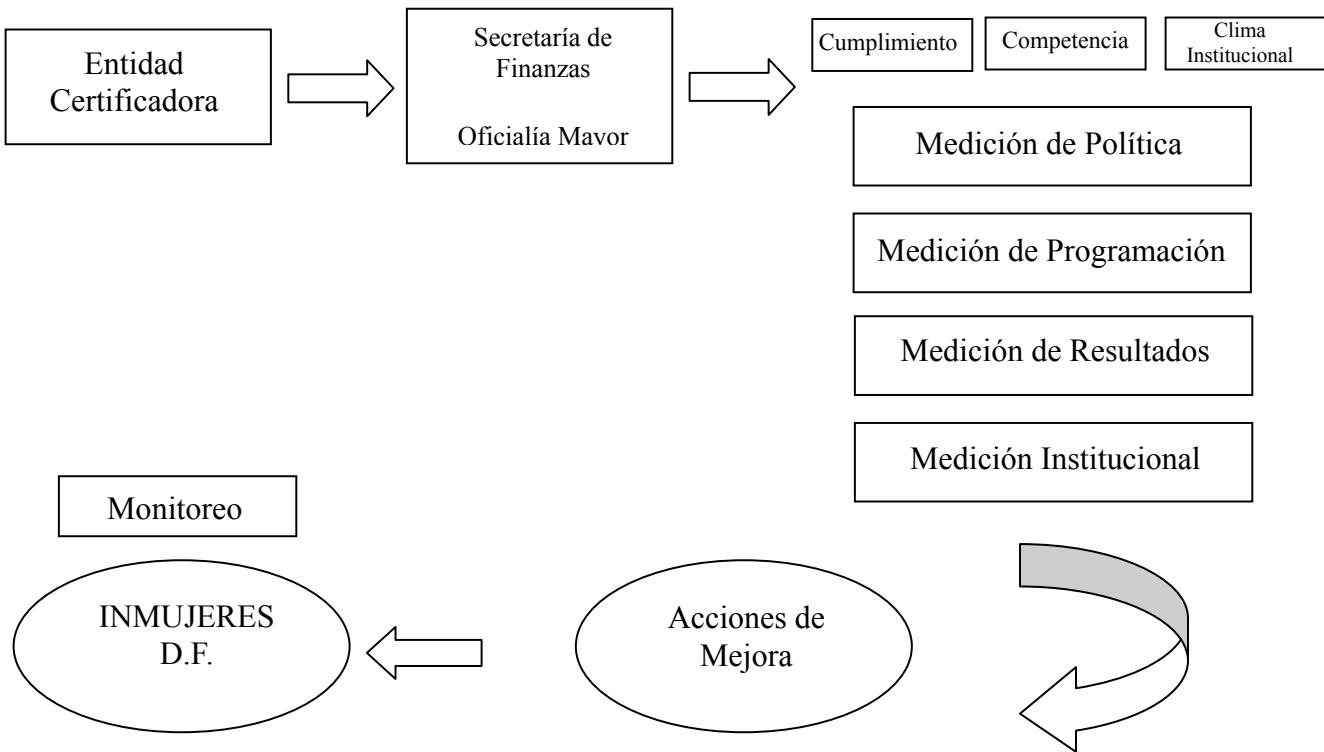
Una vez que se capturen las respuestas a los reactivos del cuestionario aplicado, se comenzará a trabajar en acciones para la mejora de la evaluación de las dependencias. Estas acciones irán en el sentido de que los servidores de las dependencias tengan un conocimiento adecuado sobre la normativa del Distrito Federal sobre igualdad de género, como el Programa General de Desarrollo del Gobierno del D.F., la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, el Sistema Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres, y el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades 2006-2012 y su relación con la política pública.

3. Monitoreo.

Las acciones de mejora serán monitoreadas por el INMUJERES D.F. para su correcta implementación y evaluación. El INMUJERES D.F., por su carácter transversal en el tema de la igualdad de género en el Gobierno del Distrito Federal, es el órgano encargado de la revisión y certificación de las acciones de mejora surgidas de las respuestas al Cuestionario. INMUJERES D.F. deberá también dar seguimiento a la aplicación de dichas acciones.



Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal





Cuestionario Guía para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal

Nivel I: Medición de Política

I.1 ¿Cuáles han sido los avances para dar cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal?

I.1.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.1.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal?

- a) Todos los funcionarios la conocen
- b) Algunos funcionarios la conocen
- c) Pocos funcionarios la conocen
- d) Ningún funcionario la conoce

I.1.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.1.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio



I.2 ¿Cuáles han sido los avances para dar cumplimiento a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?

I.2.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?

- a) Sí existen
- b) No existen

I.2.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?

- a) Todos los funcionarios la conocen
- b) Algunos funcionarios la conocen
- c) Pocos funcionarios la conocen
- d) Ningún funcionario la conoce

I.2.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.2.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.3 ¿Cuáles han sido los avances en el cumplimiento al Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en los siguientes rubros?

I.3.1. Desigualdad de Género y Desarrollo Social

I.3.1.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo social?



- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.3.1.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo social?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

I.3.1.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo social?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.3.1.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.3.2 Desigualdad de Género y Salud

I.3.2.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y salud?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.3.2.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y salud?



- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

I.3.2.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y salud?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.3.2.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.3.3 Desigualdad de Género y Desarrollo Rural

I.3.3.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo rural?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.3.3.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo rural?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

I.3.3.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo rural?



- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.3.3.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.3.4 Desigualdad de Género y Educación

I.3.4.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y educación?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.3.4.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y educación?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

I.3.4.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y educación?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.3.4.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?



- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.4 ¿Cuál ha sido el cumplimiento al Programa Sectorial de Igualdad de Género?*

I.4.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa Sectorial de Igualdad de Género?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.4.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa Sectorial de Igualdad de Género?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

I.4.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa Sectorial de igualdad de Género?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.4.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

* Bajo el supuesto de que en 2009 se publicará el Programa Sectorial de Igualdad de Género,



I.5 De los programas sectoriales,

- a) ¿Cuáles son las acciones que llevan a cabo a favor de las mujeres?*
- b) ¿Qué programas se han implementado para cumplir con esas acciones?*

I.5.1 *¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los programas sectoriales a favor de las mujeres?*

- a) Sí existen mecanismos*
- b) No existen mecanismos*

I.5.2 *¿Los programas que se han implementado para cumplir con las acciones previas han tenido resultados favorables?*

- a) Han tenido resultados muy favorables*
- b) Han tenido resultados algo favorables*
- c) Han tenido resultados poco favorables*
- d) Han tenido resultados nada favorables*

I.5.3 *¿Los funcionarios de la dependencia conocen los programas sectoriales y las acciones enfocadas a favor de las mujeres?*

- a) Todos los funcionarios los conocen*
- b) Algunos funcionarios los conocen*
- c) Pocos funcionarios los conocen*
- d) Ningún funcionario los conoce*

I.5.4 *¿Han sido capacitados los funcionarios para llevar a cabo acciones a favor de las mujeres y proyectos para cumplir con esas acciones?*

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados*
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados*
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados*
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado*



I.5.5 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

I.6 *De los programas sectoriales,*

a) ¿Cuáles son las acciones que llevan a cabo con perspectiva de género?

b) ¿Qué proyectos se han implementado para cumplir con esas acciones?

I.6.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los programas sectoriales con perspectiva de género?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

I.6.2 ¿Las acciones que se han implementado para cumplir con los programas han tenido resultados positivos?

- a) Han tenido resultados muy positivos
- b) Han tenido resultados algo positivos
- c) Han tenido resultados poco positivos
- d) Han tenido resultados nada positivos

I.6.3 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen los programas sectoriales y las acciones con perspectiva de género?

- a) Todos los funcionarios los conocen
- b) Algunos funcionarios los conocen
- c) Pocos funcionarios los conocen
- d) Ningún funcionario los conoce



I.6.4 ¿Han sido capacitados los funcionarios para llevar a cabo acciones con perspectiva de género y proyectos para cumplir con esas acciones?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

I.6.5 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

Nivel II: Medición de Programación



II.1 En los Programas por Resultados, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?

II.1.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio o instrucción que obligue el cumplimiento y práctica de los Programas por Resultados con perspectiva de género?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.1.2 ¿Conocen los funcionarios las acciones específicas a favor de las mujeres de los Programas por Resultados?

- a) Todos los funcionarios las conocen
- b) Algunos funcionarios las conocen
- c) Pocos funcionarios las conocen
- d) Ningún funcionario las conoce

II.1.3 ¿Tienen los funcionarios públicos las herramientas necesarias para analizar y conocer los Programas por Resultados desde una perspectiva de género?

- a) Los funcionarios tienen las herramientas necesarias
- b) Los funcionarios tienen algunas herramientas
- c) Los funcionarios tienen pocas herramientas
- d) Los funcionarios no tienen ninguna herramienta.

II.1.4 ¿Es el clima institucional propicio para que las acciones a favor de las mujeres de los Programas por Resultados se conozcan y se apoyen?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

II.2 En los Programas por Resultados, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?

II.2.1 ¿Hay algún mecanismo que permita evaluar la naturaleza de las acciones implementadas a



partir de los Programas por Resultados?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

II.2.2 ¿Conocen los funcionarios las acciones específicas a favor de las mujeres de los Programas por Resultados?

- a) Todos los funcionarios las conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

II.2.3 ¿Tienen los funcionarios públicos las herramientas necesarias para analizar y conocer los Programas por Resultados desde una perspectiva de género?

- a) Los funcionarios tienen las herramientas necesarias
- b) Los funcionarios tienen algunas herramientas
- c) Los funcionarios tienen pocas herramientas
- d) Los funcionarios no tienen ninguna herramienta

II.2.4 ¿Es el clima institucional propicio para que las acciones con perspectiva de género de los Programas por Resultados se conozcan y se apoyen?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

II.3 En la presupuestación en general, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?

II.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar un presupuesto con acciones a favor de las mujeres?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.3.2 ¿Tienen los funcionarios conocimiento de las directrices para la elaboración del presupuesto?



- a) Los funcionarios tienen suficiente conocimiento
- b) Los funcionarios tienen algo de conocimiento
- c) Los funcionarios tienen poco conocimiento
- d) Los funcionarios no tienen ningún conocimiento

II.3.3 ¿Los funcionarios tienen las competencias para elaborar presupuestos con perspectiva de género?

- a) Los funcionarios tienen las competencias suficientes
- b) Los funcionarios tienen algunas competencias
- c) Los funcionarios tienen pocas competencias
- d) Los funcionarios no tienen ninguna competencia

II.3.4 ¿Es el clima institucional el adecuado para que en cuanto a la presupuestación en general, las acciones a favor de las mujeres se puedan llevar a cabo exitosamente?

- a) Es suficientemente adecuado
- b) Es algo adecuado
- c) Es poco adecuado
- d) No es adecuado

II.4 En la presupuestación en general, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?

II.4.1. ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar un presupuesto con acciones con perspectiva de género?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.4.2 ¿Tienen los funcionarios conocimiento de las directrices para la elaboración del presupuesto?

- a) Los funcionarios tienen suficiente conocimiento
- b) Los funcionarios tienen algo de conocimiento
- c) Los funcionarios tienen poco conocimiento
- d) Los funcionarios no tienen ningún conocimiento

II.4.3 ¿Conocen los funcionarios el presupuesto y las acciones que se han llevado a cabo con



perspectiva de género?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

II.4.4 ¿Es el clima institucional el adecuado para que, en cuanto a la presupuestación en general, las acciones con perspectiva de género se puedan llevar a cabo exitosamente?

- a) Es suficientemente adecuado
- b) Es algo adecuado
- c) Es poco adecuado
- d) No es adecuado

II.5 En el presupuesto etiquetado a género, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?

II.5.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue el cumplimiento de estas acciones?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.5.2 ¿Conocen los funcionarios el presupuesto etiquetado a género y, dentro de éste las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

II.5.3 ¿Es el clima institucional de la dependencia el óptimo para aplicar las acciones a favor de las mujeres que se han llevado a cabo a partir del presupuesto etiquetado a género?

- a) Es suficientemente óptimo
- b) Es algo óptimo
- c) Es poco óptimo
- d) No es óptimo

II.6 En el presupuesto etiquetado a género, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo



con perspectiva de género?

II.6.1 *¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue el cumplimiento del presupuesto y éstas acciones en particular?*

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.6.2 *¿Conocen los funcionarios el presupuesto de género y dentro de éste las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?*

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

II.6.3 *¿Es el clima organizacional de la dependencia el óptimo para aplicar las acciones con perspectiva de género que se han llevado a cabo a partir del presupuesto etiquetado a género?*

- a) Es suficientemente óptimo
- b) Es algo óptimo
- c) Es poco óptimo
- d) No es óptimo

II.7 *Del presupuesto en general de su dependencia, qué porcentaje le corresponde al presupuesto etiquetado a género?*

II.7.1 *¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a asignar una proporción del presupuesto a género?*

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

II.7.2 *¿Conocen los funcionarios el porcentaje del presupuesto etiquetado al género?*

- a) Todos los funcionarios lo conocen
- b) Algunos funcionarios lo conocen
- c) Pocos funcionarios lo conocen
- d) Ningún funcionario lo conoce

II.7.3 *¿Es el clima institucional de la dependencia propicio para que parte el presupuesto este*



etiquetado a género?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

Nivel III: Medición de Resultados



III.1 ¿Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género?

III.1.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar reportes o informes de los resultados de la política de igualdad de género?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.1.2 ¿Se informa a los funcionarios de la dependencia sobre los resultados de la política de igualdad de género?

- a) Siempre se les informa
- b) Casi siempre se les informa
- c) A veces se les informa
- d) Nunca se les informa

III.1.3 ¿El clima institucional propicia la rendición de cuentas?

- a) Siempre propicia la rendición de cuentas
- b) Casi siempre propicia la rendición de cuentas
- c) A veces propicia la rendición de cuentas
- d) Nunca propicia la rendición de cuentas

III.2 ¿Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género expresados como metas?

III.2.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar reportes o informes de los resultados de la política de igualdad de género expresando los resultados como metas?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.2.2 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad y género expresados como metas para que sean del conocimiento de los funcionarios?

- a) Siempre son publicados
- b) Casi siempre son publicados
- c) A veces son publicados
- d) Nunca son publicados

III.2.3 ¿El clima institucional propicia la rendición de cuentas?



- a) Siempre propicia la rendición de cuentas
- b) Casi siempre propicia la rendición de cuentas
- c) A veces propicia la rendición de cuentas
- d) Nunca propicia la rendición de cuentas

III.3 ¿Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?

III.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a emitir los resultados de la política de igualdad de género como satisfacción de la ciudadanía?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.3.2 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad y género expresados como satisfacción de la ciudadanía, para que sean del conocimiento de los funcionarios?

- a) Siempre son publicados
- b) Casi siempre son publicados
- c) A veces son publicados
- d) Nunca son publicados

III.3.3 ¿El clima institucional propicia la rendición de cuentas?

- a) Siempre propicia la rendición de cuentas
- b) Casi siempre propicia la rendición de cuentas
- c) A veces propicia la rendición de cuentas
- d) Nunca propicia la rendición de cuentas

III.4 Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género en relación con:

Las Metas de Desarrollo del Milenio, en particular la Meta 3

III.4.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de Las Metas de Desarrollo del Milenio en relación con los resultados de la política de igualdad de género?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

III.4.2 ¿Han sido capacitados los funcionarios sobre las Metas de Desarrollo del Milenio?



- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

III.4.3 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa citado programa?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

Los Programas Sectoriales, en la metas pertinentes para la igualdad de género

III.4.4 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los Programas Sectoriales en relación con los resultados de la política de igualdad de género?

- a) Sí existen mecanismos
- b) No existen mecanismos

III.4.5 ¿Han sido capacitados los funcionarios sobre los Programas Sectoriales, específicamente en las metas pertinentes para la igualdad de género?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

III.4.6 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del citado programa?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

III.5 ¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género?



III.5.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a emitir los resultados de la programación de género?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.5.2 ¿Se informa oportunamente a los funcionarios de la dependencia sobre los resultados de la programación de igualdad de género?

- a) Siempre se les informa oportunamente
- b) Casi siempre se les informa oportunamente
- c) A veces se les informa oportunamente
- d) Nunca se les informa oportunamente

III.5.3 ¿El clima institucional propicia la rendición de cuentas?

- a) Siempre propicia la rendición de cuentas
- b) Casi siempre propicia la rendición de cuentas
- c) A veces propicia la rendición de cuentas
- d) Nunca propicia la rendición de cuentas

III.6 ¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?

III.6.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a presentar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.6.2 ¿Existe alguna metodología para analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?

- a) Sí existe una metodología
- b) No existe una metodología

III.6.3 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad género expresados como metas para que sean del conocimiento de los funcionarios?



- a) Siempre son publicados
- b) Casi siempre son publicados
- c) A veces son publicados
- d) Nunca son publicados

III.6.4 ¿Permite el clima institucional analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?

- a) Siempre lo permite
- b) Casi siempre lo permite
- c) A veces lo permite
- d) Nunca lo permite

III.7 ¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?

III.7.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a presentar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

III.7.2 ¿Existe alguna metodología para analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?

- a) Sí existe una metodología
- b) No existe una metodología

III.7.3 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad género expresados como satisfacción de la ciudadanía para que sean del conocimiento de los funcionarios?

- a) Siempre son publicados
- b) Casi siempre son publicados
- c) A veces son publicados
- d) Nunca son publicados

III.7.4 ¿Permite el clima institucional analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?



- a) Siempre lo permite
- b) Casi siempre lo permite
- c) A veces lo permite
- d) Nunca lo permite



IV.1 ¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres en la dependencia?

IV.1.1 ¿Existen acciones afirmativas como parte de la normativa interna de la dependencia?

- a) Sí existen acciones afirmativas
- b) No existen acciones afirmativas

IV.1.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de la distribución por sexo?

- a) Todos los funcionarios tienen conocimiento
- b) Algunos funcionarios tienen conocimiento
- c) Pocos funcionarios tienen conocimiento
- d) Ningún funcionario tienen conocimiento

IV.1.3 ¿El clima institucional es propicio para conocer la distribución de hombres y mujeres en la dependencia?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

IV.2 ¿Cuáles son los mecanismos de reclutamiento de la dependencia?

IV.2.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que establezca los lineamientos para el reclutamiento de la dependencia?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

IV.2.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de los mecanismos de reclutamiento?

- a) Todos los funcionarios tienen conocimiento
- b) Algunos funcionarios tienen conocimiento
- c) Pocos funcionarios tienen conocimiento
- d) Ningún funcionario tienen conocimiento

IV.2.3 ¿Permite el clima institucional establecer mecanismos de reclutamiento de la dependencia?



- a) Siempre lo permite
- b) Casi siempre lo permite
- c) A veces lo permite
- d) Nunca lo permite

IV.3 ¿Cuáles son los mecanismos de selección de la dependencia?

IV.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que establezca los lineamientos de selección?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

IV.3.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de los mecanismos de selección?

- a) Todos los funcionarios tienen conocimiento
- b) Algunos funcionarios tienen conocimiento
- c) Pocos funcionarios tienen conocimiento
- d) Ningún funcionario tienen conocimiento

IV.3.3 ¿Permite el clima institucional establecer mecanismos de reclutamiento de la dependencia?

- a) Siempre lo permite
- b) Casi siempre lo permite
- c) A veces lo permite
- d) Nunca lo permite

IV.4 ¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres ocupando posiciones de poder en la dependencia?

IV.4.1 ¿Existen acciones afirmativas como parte la normativa interna de la dependencia para las posiciones de poder de la dependencia?

- a) Sí existen acciones afirmativas
- b) No existen acciones afirmativas

IV.4.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de la distribución por género en posiciones de poder de la dependencia?



- a) Todos los funcionarios tienen conocimiento
- b) Algunos funcionarios tienen conocimiento
- c) Pocos funcionarios tienen conocimiento
- d) Ningún funcionario tienen conocimiento

IV.4.3 ¿El clima institucional es propicio para conocer la distribución de hombres y mujeres ocupando posiciones de poder en la dependencia?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

IV.5 ¿Existen mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?

IV.5.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que regule los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?

- a) Sí existe una normatividad, oficio o instrucción
- b) No existe una normatividad, oficio o instrucción

IV.5.2 ¿Han sido capacitados los funcionarios sobre los mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?

- a) Todos los funcionarios han sido capacitados
- b) Algunos funcionarios han sido capacitados
- c) Pocos funcionarios han sido capacitados
- d) Ningún funcionario ha sido capacitado

IV.5.3 ¿El clima institucional es propicio para aplicar los mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual de la dependencia?

- a) Es suficientemente propicio
- b) Es algo propicio
- c) Es poco propicio
- d) No es propicio

Propuesta de Cuestionario para la Certificación del Proceso de Institucionalización del Género en el Gobierno del Distrito Federal



A continuación se presenta una lista de preguntas dirigidas a un grupo de funcionarios de las dependencias del gobierno del Distrito Federal, para comenzar a medir los avances que se han dado en los rubros de política, programación y presupuestación, resultados e instituciones en el área de igualdad de género, programas diseñados para mujeres y programas con perspectiva de género. Con este cuestionario se pretende certificar a las dependencias que cumplan con los requisitos de los cuatro rubros. La certificación se llevará a cabo por un equipo de capacitadores expertos, sin embargo, por la complejidad del proceso, se espera que este proceso tenga una duración de cerca de un año.

Nivel I: Medición de Política

No	Reactivos	Cumplimiento	Competencia	Clima Institucional
I.1	¿Cuáles han sido los avances para dar cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva del Distrito Federal?	I.1.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de la Ley de Igualdad Sustantiva del Distrito Federal?	I.1.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen la Ley Sustantiva del Distrito Federal? I.1.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre la Ley Sustantiva del Distrito Federal?	I.1.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?
I.2	¿Cuáles han sido los avances para dar cumplimiento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?	I.2.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal?	I.2.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal? I.2.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito	I.2.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL



			Federal?	
I.3	¿Cuáles han sido los avances en el cumplimiento al Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en los siguientes rubros?	¿Existe algún mecanismo para cada uno de los siguientes rubros de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal?	¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal? ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal?	¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa?



I.3.1 Desigualdad de Género y Desarrollo Social	I.3.1.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo social?	I.3.1.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo social?	I.3.1.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?
---	---	---	---



I.3.2 Desigualdad de Género y Salud	I.3.2.1. ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y salud?	I.3.2.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y salud?	I.3.2.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?
-------------------------------------	--	---	---



I.3.3 Desigualdad de Género y Desarrollo Rural	<p>I.3.3.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo rural?</p>	<p>I.3.3.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de género y desarrollo rural?</p> <p>I.3.3.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad de desarrollo rural?</p>	I.3.3.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?
I.3.4 Desigualdad y Educación	<p>I.3.4.1. ¿Existe algún mecanismo para cada uno de los siguientes rubros de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad y educación?</p>	<p>I.3.4.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desarrollo rural?</p> <p>I.3.4.3 ¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados sobre el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal en el rubro de desigualdad y educación?</p>	I.3.4.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa en el presente rubro?



I.4	¿Cuál ha sido el cumplimiento al Programa Sectorial de Equidad de Género?	I.4.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento del Programa Sectorial de Equidad de Género?	I.4.2 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen el Programa Sectorial de Equidad de Género?	I.4.4 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento de la citada ley?
I.5	De los programas sectoriales, a) ¿Cuáles son las acciones que llevan a cabo a favor de las mujeres? b) ¿Qué acciones se han realizado en apoyo a estos compromisos? c) ¿Qué programas se han implementado para cumplir con esas acciones?	I.5.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los programas sectoriales a favor de las mujeres? I.5.2 ¿Los programas que se han implementado para cumplir con las acciones previas han tenido resultados favorables?	I.5.3 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen los programas sectoriales y las acciones enfocadas a favor de las mujeres? I.5.4 ¿Han sido capacitados los funcionarios para llevar a cabo las iniciativas a, b y c?	I.5.5 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento?
I.6	De los programas sectoriales, a) ¿Cuáles son las acciones que llevan a cabo con perspectiva de género? b) ¿Qué acciones han realizado en apoyo a estos compromisos? c) ¿Qué programas se han implementado para cumplir con esas acciones?	I.6.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los programas sectoriales con perspectiva de género? I.6.2 ¿Las acciones que se han implementado para cumplir con las acciones previas han tenido resultados positivos?	I.6.3 ¿Los funcionarios de la dependencia conocen los programas sectoriales y las acciones con perspectiva de género? I.6.4 ¿Han sido capacitados los funcionarios para llevar a cabo acciones con perspectiva de género y proyectos para cumplir con esas acciones?	I.6.5 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento?



Nivel II: Medición de Programación

No	Reactivos	Cumplimiento	Competencia	Clima Institucional
II.1	En los Programas Operativos Anuales, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?	II.1.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue el cumplimiento y práctica de los Programas por Resultados con perspectiva de género?	II.1.2 ¿Conocen los funcionarios las acciones específicas a favor de las mujeres de los Programas por Resultados? II.1.3 ¿Tienen los funcionarios públicos las herramientas necesarias para analizar y conocer los Programas por Resultados desde una perspectiva de género?	II.1.4 ¿Es el clima institucional propicio para que las acciones a favor de las mujeres de los Programas por Resultados se conozcan y se apoyen?
II.2	En los Programas por Resultados, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?	II.2.1 ¿Hay algún mecanismo que permita evaluar la naturaleza de las acciones implementadas a partir de los Programas por Resultados?	II.2.2 ¿Conocen los funcionarios las acciones específicas a favor de las mujeres de los Programas por Resultados? II.2.3 ¿Tienen los funcionarios públicos las herramientas necesarias para analizar y conocer los Programas por Resultados desde una perspectiva de género?	II.2.4 ¿Es el clima institucional propicio para que las acciones con perspectiva de género de los Programas por Resultados se conozcan y se apoyen?

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL



II.3	En la presupuestación en general, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?	II.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar un presupuesto con acciones a favor de las mujeres?	II.3.2 ¿Tienen los funcionarios conocimiento de las directrices para la elaboración del presupuesto? II.3.3 ¿Los funcionarios tienen las competencias para elaborar presupuestos con perspectiva de género?	II.3.4 ¿Es el clima institucional el adecuado para que en cuanto a la presupuestación en general, las acciones a favor de las mujeres se puedan llevar a cabo exitosamente?
II.4	En la presupuestación en general, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?	II.4.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar un presupuesto con acciones con perspectiva de género?	II.4.2 ¿Tienen los funcionarios conocimiento de las directrices para la elaboración del presupuesto? II.4.3 ¿Conocen los funcionarios el presupuesto y las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?	II.4.4 ¿Es el clima institucional el adecuado para que, en cuanto a la presupuestación en general, las acciones con perspectiva de género se puedan llevar a cabo exitosamente?
II.5	En el presupuesto etiquetado a género, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?	II.5.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue el cumplimiento de estas acciones?	II.5.2 ¿Conocen los funcionarios el presupuesto etiquetado a género y, dentro de éste las acciones que se han llevado a cabo a favor de las mujeres?	II.5.3 ¿Es el clima organizacional de la dependencia el óptimo para aplicar las acciones a favor de las mujeres que se han llevado a cabo a partir del presupuesto etiquetado a género?



II.6	En el presupuesto etiquetado a género, ¿cuáles han sido las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?	II.6.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue el cumplimiento del presupuesto y éstas acciones en particular?	II.6.2 ¿Conocen los funcionarios el presupuesto de género y dentro de éste las acciones que se han llevado a cabo con perspectiva de género?	II.6.3 ¿Es el clima organizacional de la dependencia el óptimo para aplicar las acciones con perspectiva de género que se han llevado a cabo a partir del presupuesto etiquetado a género?
II.7	Del presupuesto en general de su dependencia, ¿qué porcentaje le corresponde al presupuesto etiquetado a género?	II.7.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a que parte del presupuesto sea etiquetado a género?	II.7.2 ¿Conocen los funcionarios el porcentaje del presupuesto etiquetado al género?	II.7.3 ¿Es el clima institucional de la dependencia propicio para que parte el presupuesto este etiquetado a género?



Nivel III: Medición de Resultados

No	Reactivos	Cumplimiento	Competencia	Clima Institucional
III.1	¿Cuáles han sido los resultados de la política de equidad de género?	III.1.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar reportes o informes de los resultados de la política de igualdad de género?	II.1.2 ¿Se informa a los funcionarios de la dependencia sobre los resultados de la política de igualdad de género?	III.1.3 ¿El clima institucional propicio la rendición de cuentas?
III.2	¿Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género expresados como metas?	III.2.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a elaborar reportes o informes de los resultados de la política de igualdad de género expresando los resultados como metas?	III.2.2 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad de género expresados como metas para que sean del conocimiento de los funcionarios?	III.2.3 ¿El clima institucional propicio la rendición de cuentas?
III.3	¿Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?	III.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a emitir los resultados de la política de igualdad de género como satisfacción de la ciudadanía?	III.3.2 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía, para que sean del conocimiento de los funcionarios?	III.3.3 ¿El clima institucional propicio la rendición de cuentas?



III.4	Cuáles han sido los resultados de la política de igualdad de género en relación con:	¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a relacionar los resultados de la política de igualdad género con los siguientes programas?	¿Los funcionarios de la dependencia han sido capacitados para analizar la política de igualdad de género en relación con los siguientes programas?	¿El clima institucional permite la rendición de cuentas?
	Las Metas de Desarrollo del Milenio, en particular la Meta 4	III.4.1 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de Las Metas de Desarrollo del Milenio en relación con los resultados de la política de igualdad de género?	III.4.2 ¿Han sido capacitados los funcionarios sobre las Metas de Desarrollo del Milenio?	III.4.3 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del programa citado programa?
	Los Programas Sectoriales, en la metas pertinentes para la igualdad de género	III.4.4 ¿Existe algún mecanismo de seguimiento para monitorear el cumplimiento de los Programas Sectoriales en relación con los resultados de la política de igualdad de género?	III.4.5 ¿Han sido capacitados los funcionarios sobre los Programas Sectoriales, específicamente en las metas pertinentes para la igualdad de género?	III.4.6 ¿El clima institucional de la dependencia es propicio para el cumplimiento del citado programa?
III.5	¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género?	III.5.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a emitir los resultados de la programación de igualdad de género?	III.5.2 ¿Se informa oportunamente a los funcionarios de la dependencia sobre los resultados de la programación de igualdad de género?	III.5.3 ¿El clima institucional propicia la rendición de cuentas?



III.6	<p>¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?</p>	<p>III.6.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a presentar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?</p> <p>III.6.2 ¿Existe alguna metodología para analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?</p>	<p>III.6.3 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad de género expresados como metas para que sean del conocimiento de los funcionarios?</p>	<p>III.6.4 ¿Permite el clima institucional analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como metas?</p>
III.7	<p>¿Cuáles han sido los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?</p>	<p>III.7.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que obligue a presentar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?</p> <p>III.7.2 ¿Existe alguna metodología para analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?</p>	<p>III.7.3 ¿Son publicados los resultados de la política de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía para que sean del conocimiento de los funcionarios?</p>	<p>III.7.4 ¿Permite el clima institucional analizar los resultados de la programación de igualdad de género expresados como satisfacción de la ciudadanía?</p>



Nivel IV: Medición Institucional

No	Reactivos	Cumplimiento	Competencia	Clima Institucional
IV.1	¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres en la dependencia?	IV.1.1 ¿Existen acciones afirmativas como parte la normativa interna de la dependencia?	IV.1.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de la distribución por género?	IV.1.3 ¿El clima institucional es propicio para conocer la distribución de hombres y mujeres en la dependencia?
IV.2	¿Cuáles son los mecanismos de reclutamiento de la dependencia?	IV.2.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que establezca los lineamientos para el reclutamiento de la dependencia?	IV.2.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de los mecanismos de reclutamiento?	IV.2.3 ¿Permite el clima institucional establecer mecanismos de reclutamiento de la dependencia?
IV.3	¿Cuáles son los mecanismos de selección de la dependencia?	IV.3.1 ¿Existe alguna normatividad, oficio, instrucción que establezca los lineamientos de selección?	IV.3.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de los mecanismos de selección?	IV.3.3 ¿Permite el clima institucional establecer mecanismos de reclutamiento de la dependencia?
IV.4	¿Cuál es la distribución de hombres y mujeres ocupando posiciones de poder en la dependencia?	IV.4.1 ¿Existen acciones afirmativas como parte la normativa interna de la dependencia para las posiciones de poder de la dependencia?	IV.4.2 ¿Tienen conocimiento los funcionarios de la dependencia de la distribución por género en posiciones de poder de la dependencia?	IV.4.3 ¿El clima institucional es propicio para conocer la distribución de hombres y mujeres ocupando posiciones de poder en la dependencia?
IV.5	¿Existen mecanismos para	IV.5.1 ¿Existe alguna	IV.5.2 ¿Han sido	IV.5.3 ¿El clima



tratar los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?	normatividad, oficio, instrucción que regule los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?	capacitados los funcionarios sobre los mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual en la dependencia?	institucional es propicio para aplicar los mecanismos para tratar los problemas de hostigamiento sexual de la dependencia?
---	---	--	--