

Unidad de Género



ÍNDICE

Prólogo	4
Propuesta de Creación de Unidad de Género	
1. Antecedentes	6
- Enlaces de Género	7
- Mesas intrainstitucionales de género	7
2. Justificación	8
2.1 Estrategia	9
3. Marco Normativo	11
- La Plataforma de Acción de Beijing 1995.	11
- Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.	13
- Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, Agosto de 2007, Consenso de Quito.	13
4. Organización y Recursos	
4.1 Estructura de la Unidad de Género	14
- Atribuciones	14
4.2 Objetivo General	15
4.3 Objetivos Específicos	15
4.4 Alcance	16
4.5 Características necesarias para crear la Unidad de Género	16
4.6 Perfil y funciones	17
4.7 Organigrama propuesto de la Unidad de Género	18
- Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género	18
- Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	19
- Área de Política Pública con Perspectiva de Género.	19
- Área de planeación de Políticas Públicas y Políticas Sectoriales con Perspectiva de Género.	19
- Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento	20
- Área de Estadística, presupuestos públicos, Evaluación y Seguimiento.	21

5. Planeación Estratégica para la instalación de las Unidades de Género

5.1 Planificación Interna	21
Pre-Instalación	21
-Instalación	22
-Organización del evento	22
- Redacción del acta de instalación de la Unidad de Género	22
- Alta de la mesa	23
- Redacción de convenios interinstitucionales	23
- Funcionamiento de la Unidad de Género	23

6. Ejes rectores de la Unidad de Género

-Misión	24
-Visión	24
-Políticas Generales	24
-Política de Equidad de Género	25
-Líneas estratégicas de la transversalidad en la Administración Pública que la Unidad de Género debe promover	25
-Ejes de trabajo de la Unidad de Género	25
-¿Qué debe considerar la Unidad de Género?	26
-Responsabilidades	27

7. Procedimiento administrativo

29

Bibliografía

32

Anexo 1: Diagrama de Flujo para la Operatividad de una Unidad de Género

33

Prólogo

¿Por qué constituir las unidades de Género?

Sin duda, es de vital importancia la planificación para introducir la Perspectiva de Género en el combate a la discriminación y el trato desigual que muchas mujeres reciben en sus áreas de trabajo. Se requiere establecer mecanismos de acción que lleven a reducir la resistencia de la política interna de trabajo, del personal, así como, del marco legal existente, a través de acciones que beneficien la institucionalización de la Perspectiva de Género en una serie de pasos capaces de minar en el corto, mediano y largo plazo, las dificultades que se presentan en las Entidades y Dependencias del Gobierno, para proporcionar un trato más equilibrado a las mujeres, que sea de acuerdo a sus capacidades y no a su condición de género.

El problema actual que se propone analizar, a manera de hipótesis es: la falta de intención y de atención por parte de las Entidades y Dependencias del Gobierno Estatal para incluir la Perspectiva de Género al interior de sus organizaciones, lo cual deriva en la persistencia de las inequidades de género.

En este sentido, se propone como primer paso, la instalación de una Unidad de Género para conocer acerca de las condiciones en que operan las Dependencias de la Administración Pública Estatal. Un diagnóstico de esta situación resulta de vital importancia para planear las acciones a seguir en la continuación de las políticas y objetivos establecidos en las metas planteadas por las Entidades y Dependencias del Gobierno al incorporar la Perspectiva de Género.

Para la instalación de una Unidad de Género, hay que ubicarse en dos ámbitos: Interno y Externo.

El Interno, es el referente a la situación de las relaciones laborales de las mujeres en su entorno de trabajo, es decir, la forma en que son tratadas, las diferencias entre salarios para responsabilidades similares, la introducción legal de la Perspectiva de Género en los

reglamentos y leyes que rigen a la organización y al porcentaje de mujeres laborando de acuerdo a sus puestos en relación con los hombres.

El ámbito Externo, es el correspondiente a las relaciones establecidas por la Dependencia hacia la población con las demás Instituciones con las que se interrelaciona.

En éste ámbito, se incluyen la población con quien tienen trato, el tipo de trámites que se realizan y los porcentajes de atención a hombres y mujeres en relación con los tiempos promedio de solución de problemas para cada parte, la generación de estadísticas por sexo para la información que manejan, la relación que tienen con el Instituto Estatal de las Mujeres, los acuerdos y compromisos que han hecho por sí mismos para actuar en la materia, así como, los aspectos de los convenios internacionales que a cada organización le toca cubrir.

Se propone que la Unidad de Género trate estos aspectos con la finalidad de buscar las herramientas de la información (estrategias y métodos), necesaria para que la Institución pueda realizar un diagnóstico de los avances logrados en materia de género y así pueda planificar la secuencia de estrategias a seguir para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Estatal en la Política de Género.

Sólo resta mencionar que el modelo de unidad de género que tienen en sus manos, es una estrategia abierta al cambio y a las innovaciones que la experiencia y su aplicación práctica sugieran. La misma, es una acción afirmativa para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género al interior de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal; en este sentido, la Unidad de género impulsa también esta incorporación en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la institución, es por ello, que se ha elaborado esta herramienta con miras a lograr una administración pública comprometida con la igualdad de género.

Lic. María Elena Chapa H.

Presidenta Ejecutiva

Instituto Estatal de las Mujeres

Propuesta de creación de la Unidad de Género.

1. Antecedentes:

Con el fin de institucionalizar diferentes acciones que emanan de los ordenamientos normativos tanto a nivel nacional como internacional, el Instituto Estatal de las Mujeres ha establecido distintos mecanismos de género para que las Dependencias de la Administración Pública Estatal, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia contribuyan al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y a una Cultura de Equidad de Género.

No obstante lo anterior y para hacer más fluidos los procesos de comunicación y coordinación interinstitucional, es necesario que se establezcan mecanismos para trabajar temas de género en las Dependencias, a las que se denominarán Unidades de Género, las cuales tienen las siguientes características

:

- Recursos financieros, materiales y humanos, para realizar sus funciones.
- Infraestructura para realizar sus funciones (recursos financieros, materiales y humanos).
- Se incluyen en la normatividad interna de la Institución (reglamento interior y Estructura orgánica).
- Establece políticas y programas públicos relacionados con la Perspectiva de Género.
- Cuenta en algunos casos con presupuesto propio para el desempeño de sus atribuciones.
- Cuenta con personal capacitado en temas de género en su ámbito de competencia.

También se obtienen dos figuras de género para establecer un compromiso institucional para coordinar acciones de vinculación interinstitucional: Enlaces de Género y Mesas Intrainstitucionales.

Enlaces de Género:

- Coordinan actividades a realizar en conmemoración de eventos relacionados con el tema de mujeres y género.
- Participan en diferentes mesas interinstitucionales con el Instituto Estatal de las Mujeres u otras Dependencias en temas de género.
- Atienden diferentes requerimientos de información solicitados por el Instituto Estatal de las Mujeres en cumplimiento a ordenamientos nacionales e internacionales en Materia de Igualdad y Equidad de Género.
- Realizan solicitudes al Instituto Estatal de las Mujeres, mayormente sobre sensibilización y capacitación en género, para atender compromisos institucionales del área en materia de género.

Mesas Intrainstitucionales de Género:

- Cuentan con una infraestructura informal (no tiene atribuciones por normatividad interna).
- No establece políticas y programas públicos relacionados con la Perspectiva de Género.
- No requieren presupuesto propio para el desempeño de sus acciones.
- Sin personal especialista en temas de género (Intervienen todo tipo de personas).
- Cuenta con el apoyo y asesoría del Instituto Estatal de las Mujeres.

2.- Justificación

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral y cultural institucional. Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la Perspectiva de Género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno y así formar parte integral del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Estatal.

Para alcanzar las metas de cualquier Política Pública es importante dotar de recursos económicos, humanos y técnicos, a las Dependencias y Entidades del Gobierno encargadas de desarrollar las acciones encaminadas a lograr dichas metas.

En este contexto y con la finalidad de dar cumplimiento a los artículos 7, 9, 12, 14, 15, 16, 20, 21, 23 y 24 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; asimismo, la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, en su artículo 7 en su fracción III “Estimular la incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal; **(1)** en este contexto se refiere, **así a la generación de instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres al interior de las Dependencias y entidades, con alto nivel en la toma de decisiones, programas y presupuesto propio.**

Para dar cumplimiento a lo anterior, el PROIGUALDAD plantea en su objetivo estratégico 1, lo siguiente:

***“Institucionalizar una política transversal con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno”.* (2)**

(1) Véase pág. 7 ley Estatal de las Mujeres, Nuevo León

(2) Véase pág. 43 Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

2.1 Estrategia (3)

“Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las Políticas Públicas en favor de la igualdad y la Equidad de Género”.

Líneas de Acción

1.1.1. Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.

1.1.2. Promover la creación de comisiones, redes de enlace y grupos de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar los objetivos, componentes y metas de los programas sectoriales y especiales desde la Perspectiva de Género.

1.1.3. *“Establecer las Unidades Responsables de Género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las Dependencias Estatales, para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad”.*

En este sentido, resulta sustancial que las dependencias cuenten con una Unidad de Género en su interior, cuyo objetivo sea el mecanismo que establezca, de seguimiento y evalúe acciones, Políticas Públicas con Perspectiva de Género en el cumplimiento de la Política Nacional al interior de su Institución.

(3) Véase pág. 43 del programa Nacional para la igualdad entre mujeres y Hombres

Asimismo, **en el Programa Especial de Equidad de Género, en su objetivo 2, manifiesta lo siguiente:** “Contribuir a institucionalizar la Perspectiva de Género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno, a través de Políticas Públicas y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y Equidad de Género”. (4)

Nombre del indicador	Fórmula del indicador
Instalación de unidades de Equidad de Género	PDUG: Proporción de dependencias que tienen Unidad de Género

(4) Véase pág. 28 del programa Estatal de equidad 2010-2015

2.- Marco Normativo

El Marco Normativo nacional que sustenta la propuesta se establece en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa Especial de Equidad de Género.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dentro del Marco **Normativo Internacional** que avala la implantación de estos mecanismos contamos, entre otros con:

La Plataforma de Acción de Beijing 1995

En su inciso "H" establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer se han orientado entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer. "H. MECANISMOS"

205. *Medidas que han de adoptar los gobiernos:*

b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos. Entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación” (5)

En sucesivas conferencias internacionales se ha subrayado la necesidad de tener en cuenta los factores relacionados con el género en la planificación de las políticas y los programas. Sin embargo, en muchos casos esto no se ha realizado.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.

Objetivo estratégico H.1 Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales en sus incisos del a) al f).

En lo general mandata las medidas que el mecanismo nacional debe facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre igualdad entre mujeres y hombres, como plantear estrategias para lograrlo y el de promover la coordinación interinstitucional para incorporar la Perspectiva de Género.

(5) Véase apartado H. Mecanismos. Plataforma de acción de Beijing, 1995.

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.

Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe reafirmaron su compromiso por asegurar la plena incorporación de la Perspectiva de Género en todos los Planes y Programas de gobierno, con especial énfasis en el **fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres**, tal como se describe en el siguiente inciso:

XIX) *Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia”.*

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, Agosto de 2007, Consenso de Quito.

De igual manera, la reunión realizada en la Ciudad de Quito, las representantes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres ratificaron su reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres “consistente en la formulación, el diseño y la gestión de Políticas Públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región” y se comprometieron a:

l) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para **reforzar la capacidad técnica y de incidencia política** de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como **garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado** y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos;

4.- Organización y Recursos

En el proceso de estructuración de la propuesta que presenta el Instituto Estatal de las Mujeres para establecer un mecanismo que se encargue de coordinar y dar seguimiento a las acciones que realicen las Dependencia y entidades para establecer acciones hacia el interior y exterior de la institución en materia de igualdad y Equidad de Género.

4.1- Estructura de la Unidad de Género

Atribuciones:

- I. Coordinar la elaboración del Programa Institucional para la igualdad entre mujeres y hombres de su sector.
- II. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en la planeación, programación y presupuesto anual de las Entidades y Dependencias de Gobierno, así como, de sus sectores vinculados.
- III. Incluir la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas y en la elaboración del programa sectorial o, en su caso, institucional.
- IV. Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la dependencia para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el **Programa Especial de Equidad de Género**.
- V. Coordinar acciones con las redes de género de la Institución, con base en los temas tratados por la Dependencia.
- VI. Coordinar con el Instituto Estatal de las Mujeres acciones que realice la dependencia en materia de política pública y en **cumplimiento al Programa Especial de Equidad de Género**.
- VII. Ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.
- VIII. Incidir en acciones legislativas que impulse la dependencia para garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos.

- IX. Promover el fortalecimiento del Capital social y de participación ciudadana en labores de la Institución.
- X. Actuar como órgano de consulta y asesoría de la dependencia, en materia de Equidad de Género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran.
- XI. Participar en los comités internos de la Institución, en su ámbito de competencia.
- XII. Promover, difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, de acuerdo a su ámbito de competencia.
- XIII. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia en **cumplimiento al Programa Especial de Equidad de Género.**
- XIV. Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de competencia;

4.2.- Objetivo General

“Fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de Igualdad, a través del establecimiento de una Cultura Institucional, mediante la planeación de políticas públicas, propuestas legislativas y acciones coordinadas y estratégicas con las Dependencias del Gobierno para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.” (6)

4.3.- Objetivos Específicos de la Unidad de Género:

4.3.1. Proponer y generar cambios en las estructuras institucionales que se reflejen en los objetivos, las agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación, el seguimiento y la evaluación de planes y proyectos tendientes a generar políticas con Perspectiva de Género. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las Políticas Públicas en favor de la igualdad y la Equidad de Género.

(6) Véase pag

- Impulsar y orientar la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.
- Generar estrategias que permitan incorporar la perspectiva de género que los planes, programas, proyectos y presupuestos de las Dependencias y entidades.
- Diseñar estrategias que permitan incorporar en la ejecución de los Programas Sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos del Programa Especial de Equidad de Género en los ámbitos económico, político, social y cultural.

4.3.2 Generar e Implementar un plan de acción que permita atender las áreas de oportunidad de acuerdo a lo que marca el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

- Implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género.
- Generar un programa de trabajo de acuerdo a los objetivos y estrategias enmarcadas en el programa Especial de Equidad de Género.

4.4.- Alcance

Creación de una estructura orgánica que inicie, fortalezca y consolide la institucionalización y transversalidad de la Perspectiva de Género, que dé cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 y al Programa Especial de Equidad de Género en las dependencias de la Administración Pública Estatal.

4.5.- Características necesarias para crear la Unidad de Género

De acuerdo al organigrama que se propone para la constitución de la Unidad de Género, ésta debe conformarse por un equipo de trabajo, con personal sensibilizado y capacitado, que realice funciones directivas para asegurar y promover el

enfoque de género esté en las políticas, programas y presupuestos de la Institución y responsabilidades operativas.

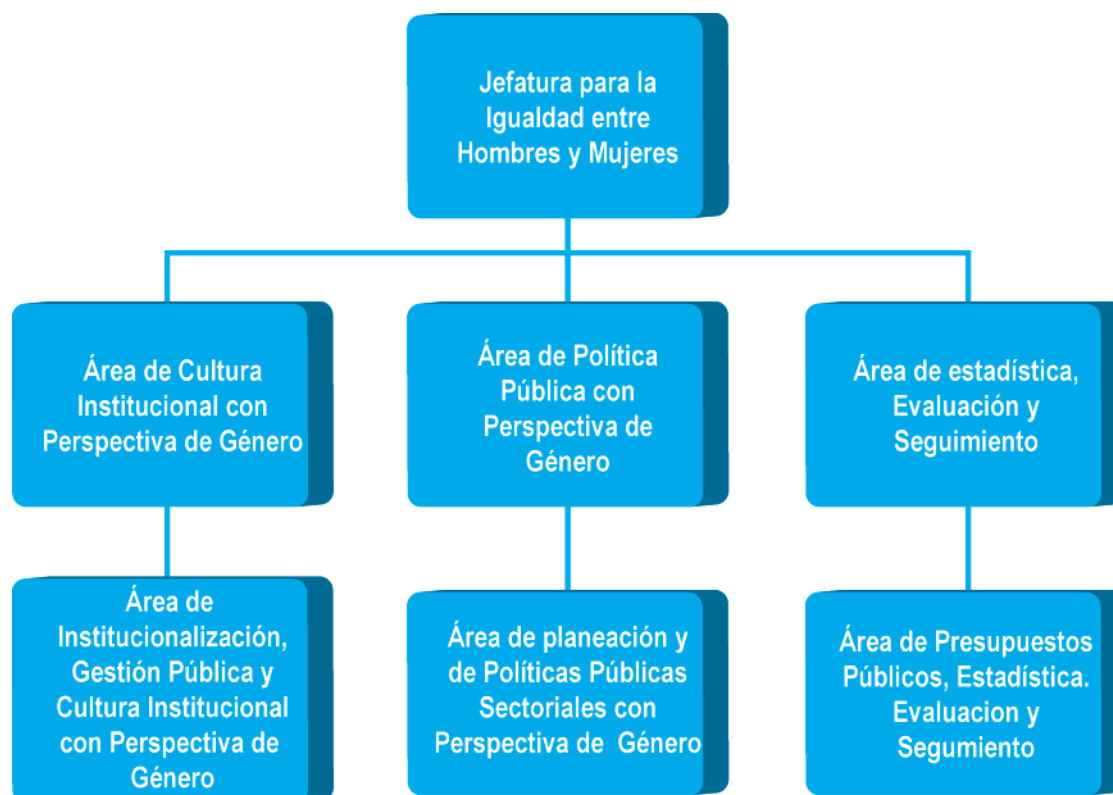
- Incluirse en la estructura administrativa y en ordenamientos de la Institución (reglamento interior, manual de organización).
- Establecer mecanismos de coordinación con otras dependencias para reflexión y compartir información y experiencias.
- Capacitar en Perspectiva de Género al personal para que la agenda de género permee en el interior de la Institución.
- Trabajo intra e interinstitucional con el área de evaluación y estadística para el desarrollo de las siguientes acciones:
 - Análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño y participación en la elaboración de los mismos.
 - Promover política de Equidad de Género en la Institución.
 - Generar una agenda de trabajo coordinada con el Inmujeres, para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas del **Programa Especial de Equidad de Género**.
 - Ser enlace oficial de la Dependencia/Entidad con el Instituto Estatal de las Mujeres. Coordinando todo contacto con el Instituto (reportes, información, capacitación vinculación y representación).

4.6.- Perfil y funciones

Perfil de la/el Titular de la Unidad de Género:

Nivel jerárquico: Nivel superior, para la toma de decisiones que permita transversalizar la Perspectiva de Género en todas las unidades responsables de la Dependencia.

Organigrama propuesto de la Unidad de Género



Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

- Generar y promover las estrategias de colaboración con las redes de enlace para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y organismos del área en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ejecutar las líneas de acción en materia de Cultura Institucional, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamentos internos de la Dependencia se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.

Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional con Perspectiva de Género

- Participar en el diseño de estrategias para facilitar la incorporación de la Perspectiva de Género en las áreas que integran la Institución.
- Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en género para facilitar la institucionalización de la Perspectiva de Género en su sector.
- Planear estrategias y mecanismos técnicos para incorporar la Perspectiva de Equidad de Género en los sistemas de gestión pública; así como planear la instrumentación de líneas de acción que promuevan una nueva cultura institucional al interior de su sector.

Área de Política Pública con Perspectiva de Género

- Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con enfoque de género y evaluación de las Políticas Públicas a favor de la igualdad y la Equidad de Género en su Institución.
- Desarrollar mecanismos para la construcción de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación, de manera transversal en su sector.
- Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales para crear la capacidad para planear y ejecutar proyectos con Perspectiva de Género.
- Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de implementación y de evaluación de proyectos, incorporando la Perspectiva de Género.

Área de Planeación de Políticas Públicas y de Políticas Sectoriales con Perspectiva de Género

- Analizar el impacto diferenciado de las Políticas Públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la Perspectiva de Género en programas y proyectos del sector.

- Diseñar los mecanismos institucionales que permitan incorporar la Perspectiva de Género en el sector.
- Vincularse con las unidades administrativas y organismos coordinados del sector para la formulación o rediseño de mecanismos que permitan incluir la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas.

Área de Políticas sectoriales con Perspectiva de Género

- Generar estrategias que permitan involucrar todos los insumos técnicos y normativos que garanticen la inclusión de la Perspectiva de Género en el desarrollo de las políticas y programas del sector.
- Impulsar la celebración de convenios y acuerdos para la incorporación de la Perspectiva de Género en los diversos planes, programas y proyectos del sector coordinado.

Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento

- Integrar un Sistema de Información Estadística y Evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad y Equidad de Género en su sector.
- Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de las Políticas Públicas y de los programas, proyectos y acciones de su sector.
- Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en Perspectiva de Género para la ejecución del Programa especial de Equidad de Género.
- Evaluar los lineamientos y políticas de institucionalización de la Perspectiva de Género en el sector.

Área de Estadística, Presupuestos Públicos, Evaluación y Seguimiento

- Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en el presupuesto de su Dependencia, dar seguimiento y evaluar el ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como el correspondiente al ejercicio fiscal.
- Proponer la generación de estadísticas con enfoque de género en los programas, proyectos y acciones de la Dependencia, así como, revisar la elaboración de propuestos de indicadores con enfoque de género para la planeación y seguimiento del Programa Sectorial, el Programa Especial para la Equidad de Género, así como de recomendaciones de organismos internacionales de acuerdo a su ámbito de competencia.
- Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes para la formulación del proceso de programación y presupuestación con Perspectiva de Género del sector.

5. Planeación Estratégica para la Instalación de las Unidades de Género.

5.1 Planificación interna

PRE-INSTALACIÓN

Representa la serie de actividades necesarias para poder llevar cabo el evento inicial de creación de la Unidad de Género, entre sus componentes se encuentra la ruta crítica a seguir, las metas del evento, los objetivos generales y específicos y un informe **preliminar sobre los requerimientos técnicos, materiales, logísticos, económicos y de personal de la Institución que se requieren para tal efecto.**

Redacción de lista de requisitos para constituir la Unidad de Género.

- La lista de requisitos es el documento en donde se plantean las necesidades iniciales

que requiere cubrir la Institución para poder incluir a las y los servidores públicos invitados a trabajar con la Unidad de Género.

Generación de lista de servidores y servidoras públicas invitadas por grado de avance en el tema.

- Las necesidades de una lista de servidores y servidoras públicas por su grado de avance en el tema de Equidad de Género parten de las diferencias en el conocimiento y la sensibilización acumulados sobre el tema de género para cada Dependencia, pues debido a la polémica y complejidad que puede desatar este asunto, es importante ubicar a cada participante de acuerdo al grado de resultados obtenidos en la materia de género al interior de su Dependencia y entidad de Gobierno, pues de esta manera, se asegura una interacción organizacional de acuerdo a las necesidades y requerimientos de cada Dependencia.

INSTALACIÓN

ORGANIZACIÓN DEL EVENTO

Es la parte donde se contemplan todos los elementos iniciales: materiales, agenda de actividades, rutas críticas, etc., para llevar a cabo con éxito la instalación de la Unidad de Género. Se debe tomar en cuenta desde los costos económicos que tiene el evento, así como las expectativas esperadas y los posibles escenarios coyunturales que puedan favorecer o afectar la realización del evento.

Redacción del acta de instalación de la Unidad de Género.

Es el documento que oficializa el inicio de los trabajos de la Unidad y se caracteriza por contener la definición del problema que generó necesidad de la instalación de la Unidad, los objetivos generales y específicos que se quieren cumplir, así como su composición de la Unidad y los temas a tratar entre la Institución y todas las unidades administrativas participantes.

Se propone que dentro de la misma se incluya, en documento anexo, un diagnóstico general en cuestión de género en cada Dependencia, con la finalidad de contextualizar las áreas de oportunidad, de acuerdo a los objetivos propuestos en el Programa Especial

de Equidad de Género para incorporar la Perspectiva de Género y el principio de igualdad de oportunidades.

Alta de la mesa

En cuanto ya se ha realizado todo el trabajo necesario al diseño y capacidad logística, así como el desarrollo de los temas a tratar, este aspecto se conforma como el inicio oficial de la Unidad de Género.

Redacción de convenios interinstitucionales

La necesidad de lograr convenios interinstitucionales tiene dos sentidos, el primero es asegurar el cumplimiento de los acuerdos internacionales signados por México para lograr la igualdad entre géneros, así como el trato digno a la mujer. El segundo sentido es conseguir realmente que exista el involucramiento, con la finalidad de sensibilizar para mejorar las condiciones de la mujer en su trabajo, así como una mayor igualdad real entre las personas. Sería de utilidad pensar en diseñar los convenios de acuerdo a las necesidades de cada organismo coordinado participante, así mismo, también habría de contemplarse un convenio entre todos los participantes con el fin de asegurar su compromiso legal y político con las metas propuestas del Plan de trabajo de la Unidad de Género. En este sentido, esta parte contempla la creación de una propuesta de convenio doble a ser sometida a debate con los miembros participantes, sin perder de vista uno de los objetivos del Instituto Estatal de las Mujeres y las Dependencias del Gobierno con el fin de asegurar un trato igual a las mujeres en sus centros de trabajo.

Funcionamiento de la Unidad de Género

Implica, una vez instalada la Unidad, el conjunto de acciones que son necesarias de realizar para cumplir con las metas y objetivos del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres de la Institución, así como del Programa Especial de Equidad de Género. Entre estas acciones se encuentran reuniones de trabajo entre funcionarios(as) de la Institución, asesorías individuales, seguimiento y evaluación de resultados, negociación de los términos de acuerdo y fijación de cronogramas de actividades .

6. Ejes Rectores de la Unidad de Género

Misión:

Ser la instancia rectora que crea, fomenta y ejecuta políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que propicia la no discriminación y equidad entre los géneros, la toma de decisiones, así como acciones afirmativas que garantizan el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

Visión:

Ser el mecanismo que en el mediano plazo fomenta nuevas relaciones entre mujeres y hombres de manera equitativa, que transforma los procesos internos de la Institución, permitiendo eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres que garantiza la equidad de género para que ambos disfruten del pleno ejercicio de sus derechos humanos y con ello lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Políticas Generales:

- ⊙ Integración de la Perspectiva de Género en las políticas, programas y presupuestos de la Institución.
- ⊙ Integrar la Perspectiva de Género en todos los programa de profesionalización y diseñar mecanismos de evaluación.
- ⊙ Capacitar continuamente sobre aspectos de género a todo el personal de la Institución.
- ⊙ Asesorar y apoyar al personal, en lo manifestado en el marco normativo nacional, estatal, y en el seguimiento a los tratados internacionales, así como en el desarrollo de estrategias y políticas de género.
- ⊙ Desarrollar herramientas metodológicas para la aplicación de la Perspectiva de Género en la Cultura Institucional.

Política de Equidad de Género

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y permitir el acceso al empleo sin discriminación, así como establecer acciones a fin de prevenir el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentando un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, dando seguimiento a los compromisos del Programa Especial de Equidad de Género.

Líneas estratégicas de la transversalidad en la Administración Pública que la Unidad de Género debe promover:

- Desarrollo e implantación de herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos para monitorear y evaluar acciones que realicen las unidades administrativas de la Institución en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género.
- Integración de la Perspectiva de Género en los presupuestos de las Instituciones Públicas.
- Proporcionar información para crear el sistema Estatal de cada Institución de indicadores de género.
- Identificar y proponer la modificación las normas y práctica.

Ejes de trabajo de la Unidad de Género

- ⊙ Promover una política de Género en los planes, programas y acciones de la Institución.
- ⊙ Generar propuestas para la incorporación de la Perspectiva de Género.
- ⊙ Implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones en materia de Género.
- ⊙ Consolidar la información de los avances de las acciones realizadas.

¿Qué debe considerar la Unidad de Género?

- Conformarse por un equipo de trabajo con personal que realice funciones directivas para asegurar que las consideraciones de los asuntos de género estén en las políticas, programas y presupuestos de la Institución y responsabilidades operativas para actuar como catalizador de asuntos de género.
- Contar con personal de tiempo completo y presupuesto propio.
- Tener comunicación regular y sistemática con él o la titular de la Dependencia y áreas claves: planeación, programación y presupuesto, recursos humanos y áreas operativas.
- Incluirse en la estructura administrativa y en ordenamientos de la Institución (reglamento interior, manual de organización).
- Establecer mecanismos de coordinación con otras Dependencias para reflexión y compartir información y experiencias.
- Contar con una red de género al interior de su dependencia.
- Que se encuentre preferentemente en la unidad de planeación o cercana al titular de la dependencia para incidir en la institucionalidad de la PEG.
- Trabajo intra e interinstitucional a partir de:
 - Trabajo con el área de estadística para desarrollo de estadísticas por sexo.
 - Análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño y participación en la elaboración de los mismos.
 - Promover política de igualdad de oportunidades en la Institución.
 - Coordinar la elaboración de la estrategia (plan de acción) de la dependencia para que se plasme la política y prioridades en materia de género.
 - Supervisar que se realicen las acciones comprometidas en el Programa de Cultura Institucional por parte de las instancias involucradas.

Responsabilidades

Será responsabilidad del titular de la dependencia:

- Designar a la/el titular de la Unidad de Género.
- Asegurar la dotación de los recursos necesarios para la instalación y funcionamiento de la Unidad de Género.
- Promover que exista una política de igualdad de oportunidades en la Institución.
- Cumplir con lo manifestado en los Tratados Internacionales, marco normativo nacional que dé lugar a la incorporación de la Perspectiva de Género al interior de su dependencia.
- Generar acciones afirmativas que permitan reducir las brechas de desigualdad de género entre mujeres y hombres al interior de su Institución.
- Definir, dentro de la política institucional, el compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la Equidad de Género y la igualdad de oportunidades.

Será responsabilidad de la/el titular de la Unidad de Género:

- Ser la/el enlace oficial de la dependencia ante el Instituto Estatal de las Mujeres.
- Vigilar los avances y resultados del programa Especial de Equidad de Género.
- Vigilar el correcto funcionamiento de la Unidad de Género.
- Asegurar la planeación de los trabajos de la Unidad de Género.
- Promover que se transversalice la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas internas y externas de la Institución.
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas de género en el interior de la Institución.
- Elaborar el calendario de trabajo, definir las funciones de la Unidad de Género.

- Convocar a las y los Enlaces de las unidades administrativas a participar en los Talleres de Sensibilización y Capacitación en Género.
- Asegurar la definición, seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de la Perspectiva de Género en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia.
- Concentrar y revisar los informes sobre Perspectiva de Género y elaborar el informe semestral para someterlo a consideración de la/el titular de la dependencia.
- Participar en las reuniones de trabajo convocadas por el Instituto Estatal de las Mujeres.

Será responsabilidad del Instituto Estatal de las Mujeres:

- Promover el cumplimiento del Programa Especial de Equidad de Género.
- Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal.
- Brindar la asesoría técnica que requiera la dependencia para la creación de la Unidad de Género.
- Brindar la sensibilización y capacitación necesaria en temas relacionados con la Perspectiva de Género.
- Brindar las herramientas de género necesarias para la incorporación de la Perspectiva de Género al interior de cada dependencia.
- Convocar y coordinar las reuniones de trabajo con la red de género de las Instituciones del Gobierno del Estado, a través de una agenda estratégica de trabajo que de cumplimiento a la Política de Equidad de Género.
- Concentrar los informes enviados por la dependencia sobre los resultados obtenidos en materia de Equidad de Género.
- Desarrollar los elementos y herramientas prácticas para el seguimiento y evaluación de avances en materia de Equidad de Género.
- Brindar la asesoría técnica que requiera la dependencia para la evaluación de sus

actividades sobre institucionalización de la Perspectiva de Género y la generación de informes e indicadores.

- Impulsar la incorporación de los lineamientos del Programa Especial de Equidad de Género en el programa operativo anual de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, para la ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos.

7. Procedimiento administrativo

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
INICIO			
1	Envía oficio a las y los titulares de las dependencias/entidades, solicitando que se nombre a un enlace institucional y se comprometa a crear la Unidad de Género para atender requerimientos del Programa Especial de Equidad de Género El oficio deberá hacer referencia al cumplimiento a la Ley para la Equidad de Género y al perfil que debe cumplir la/el responsable de la infraestructura.	Titular del Instituto Estatal de las Mujeres	40 días hábiles
2	Establece el compromiso de la dependencia para crear la Unidad de género y nombrar a la (el) funcionaria(o) responsable e informar al Instituto Estatal de las Mujeres	Titular de la dependencia	
3	Informa a las y los titulares de las unidades responsables de su dependencia: 1) Su decisión de crear la Unidad de Género. 2) El nombre de su responsable. 3) Instruye para que designen de manera oficial a un(a) enlace institucional por unidad responsable para que funja como representante para realizar acciones de coordinación intrainstitucional con la Unidad de Género.	Titular de la dependencia	
4	Recibe de manera oficial de las y los titulares de las unidades responsables los nombramientos de las y los Enlaces Institucionales.	Responsable del área de Género	

REUNIÓN INFORMATIVA

5	<p>Convoca a las y los Coordinadores/as Generales de las Unidades de género de las dependencias y entidades para plantear las estrategias y la asesoría técnica que proporcionará el Instituto Estatal de las Mujeres para la instalación y funcionamiento de la Unidad de Género.</p> <p>Será importante que se explique cuáles serán los objetivos de la Unidad, su conformación, los trabajos a realizar, forma de evaluación y los resultados esperados para el cumplimiento de la Política de Equidad de Género.</p>	Instituto Estatal de las Mujeres	10 días hábiles
---	---	----------------------------------	-----------------

REUNIÓN DE INSTALACIÓN

6	<p>Convoca a las y los Enlaces Institucionales a la reunión con el fin de instalar de manera formal la Unidad de Género. Una vez instalada la Unidad, lo notificará al Instituto Estatal de las Mujeres.</p> <p>La conformación de las Comisiones deberá, preferentemente, obedecer a los perfiles de sus integrantes. Red de Género.</p>	Directora/or General de la Unidad de Género. Unidades administrativas de la Institución.	
---	---	---	--

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO

7	Imparte la sensibilización y capacitación en género a la Unidad de Género.	Instituto Estatal de las Mujeres	6 Hrs. de sensibilización
---	--	----------------------------------	------------------------------

PRIMERA REUNIÓN PLENARIA RED DE GÉNERO

8	<p>Convoca a la primera reunión plenaria a las y los integrantes de la Red de Género, mecanismo de apoyo de la Unidad de Género para realizar su Planeación Estratégica.</p> <p>En esta reunión deberán definirse la misión, visión, objetivos generales, estrategias y metas de la Unidad de Género, para lo cual el Instituto Estatal de las Mujeres entregará una propuesta. Asimismo Directora/or presentará el Calendario de Reuniones Plenarias.</p>	Directora/or de la Unidad de Género	
---	--	-------------------------------------	--

PLANEACIÓN OPERATIVA DE LA RED DE GÉNERO

9	<p>Realizan Plan de Trabajo Anual por cada Comisión.</p> <p>El Plan deberá especificar objetivos, metas, tiempos, responsables.</p>	Representantes de las Comisiones de trabajo	
---	---	---	--

APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO

10	Aplica las herramientas de Género establecidas en el Plan de Trabajo para incorporar la Perspectiva de Género en los planes, programas, acciones, políticas, etc. de la dependencia/entidad.	Integrantes de la Red de Género	De acuerdo al Plan de Trabajo
----	--	---------------------------------	-------------------------------

REUNIONES PLENARIAS

11	Convoca mediante oficio dirigido a las y los integrantes de la Red de Género a las reuniones plenarios, de acuerdo al Calendario establecido.	Directora/or de la Unidad de Género	Mensualmente
12	Elabora reporte e informa en la reunión plenaria los resultados obtenidos del Plan de Trabajo.	Representantes de las Comisiones de trabajo	

EVALUACIÓN

13	Coordina la aplicación de la herramienta de evaluación para conocer el nivel en el que se encuentra la dependencia en cuanto a la incorporación de la Perspectiva de Género. El Instituto Estatal de las Mujeres proporcionará la herramienta de evaluación.	Directora/or	
----	---	--------------	--

INFORME SEMESTRAL

14	Compila a partir de los reportes mensuales de las Comisiones y la evaluación, el informe semestral y lo somete a V.o.B.o. de la/el titular de la dependencia.	Coordinador(a) General	Semestralmente
15	Da V.o.B.o. del Informe semestral y lo envía a la titular del Instituto Estatal de las Mujeres.	Titular de la dependencia/entidad	

SEGUIMIENTO

16	Concentra los resultados de las diferentes Unidades de género de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración del informe.	Titular del Instituto Estatal de las Mujeres	
----	---	--	--

FIN

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2008

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres.

Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015.

Anexo 1:

Diagrama de Flujo para la Operatividad de una Unidad de Género

