

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Estrategia de certificación de competencias en el personal del servicio público para institucionalizar la perspectiva de género en programas y servicios
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	La República Mexicana
Web	www.inmujeres.gob.mx
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Instituto Nacional de las Mujeres/ Dirección de Capacitación y Profesionalización de la Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género, INMUJERES- México,
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Yamileth Ugalde, Directora de Capacitación y Profesionalización Selvia Larralde, Subdirección de certificación de procesos para la certificación
Correo electrónico y teléfono	yugalde@inmujeres.gob.mx slarralde@inmujeres.gob.mx

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	La implementación del proyecto inició a finales del 2008 y continúa su ejecución.
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Desarrollo y certificación de habilidades y competencias del personal del servicio público vinculado a los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno.
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	El objetivo de esta experiencia es generar normas de competencia laboral correspondientes con funciones laborales claves para institucionalizar la perspectiva de género las instituciones de la administración pública en México, que permitan certificar conocimientos y habilidades de los y las servidores públicos responsables de diseñar y ejecutar políticas públicas. El propósito ulterior de dicha estrategia es profesionalizar al personal que

	<p>trabaja con y desde el género en las funciones que conlleva su aplicación en las políticas públicas.</p> <p>La experiencia se ha desarrollado en dos canales. El primero ha consistido en la creación de las condiciones institucionales y normativas para desarrollar estándares de género en funciones laborales vinculadas a la institucionalización de la PEG. Actualmente se han desarrollado dos estándares:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Asesoría en el sistema de gestión del Modelo de Equidad de Género⇒ Auditoría en el sistema de gestión del Modelo de Equidad de Género <p>El segundo canal ha sido la aplicación de estándares de competencias ya existentes para capacitar y certificar a personas que capacitan en género y a prestadores de servicios de atención telefónica de los servicios para personas que padecen la violencia basada en el género.</p> <p>En el caso de la certificación a las personas que capacitan se han utilizado las normas o estándares técnicos de competencias laborales de impartición y diseño de cursos presenciales.</p>
--	--

MARCO INTERPRETATIVO:

<p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>En este proyecto se trabaja con el concepto de INSTITUCIONALIZACIÓN de la perspectiva de género antes que con la noción de transversalidad, por varias razones:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Se concibe la transversalidad como un modo o método específico de la institucionalización. Por ende, ésta se define como un proceso más amplio y complejo que supone la modificación de reglas, normas y prácticas y competencias en el personal de las organizaciones que conforman las dependencias burocráticas.b) Por lo anterior, este proyecto parte de concebir que las organizaciones se transforman mediante factores contextuales y factores internos propios de los modos de vinculación de los individuos con el trabajo y manifiestos en la cultura que hace posible y da sentido a las prácticas laborales.c) En este sentido, la formación de competencias profesionales en el personal que labora en las dependencias públicas es un motor del cambio y una apuesta estratégica para arraigar en las rutinas y procedimientos de trabajo, nuevos valores y principios de organización. La perspectiva de género como herramienta teórica y metodológica para el análisis de los problemas públicos y la formulación de programas y servicios de atención a mujeres y
---	--

	<p>hombres es un valor cuya imbricación en el tejido y estructura organizacional implica importantes modificaciones en distintos niveles, siendo la mentalidad y las prácticas laborales del personal del servicio público uno de ellos.</p> <p>d) No obstante, la transformación de estas prácticas laborales debe ser un proceso formativo que conduzca a la generación de competencias laborales que combinen un adecuado equilibrio entre el saber, el saber hacer y el saber ser, es decir, entre los conocimientos, las habilidades y las actitudes.</p> <p>e) El enfoque de competencias tan en boga hoy en día en las estrategias educativas presenciales o virtuales, se ha considerado un marco metodológico adecuado para el diseño de la capacitación ya que conduce a enfocar los aprendizajes a la adquisición de herramientas de aplicación de los conocimientos al trabajo, sin olvidar la dimensión actitudinal que requiere el género como perspectiva teórica y política del cambio en las relaciones de género. Además, este enfoque genera incentivos de certificación que aumentan el valor de ciertos desempeños laborales en los mercados laborales vinculados a las redes concernidas en la institucionalización del principio de igualdad.</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>La estrategia se implementa para resolver los siguientes problemas:</p> <p>a) La necesidad estratégica de profesionalizar a los y las servidores públicos en el manejo y aplicación de la perspectiva de género.</p> <p>b) La necesidad de incrementar los incentivos para la capacitación en género mediante certificados que den valor al aprendizaje y validez a las competencias desarrolladas por el personal de servicio público que trabaja acciones y políticas para la igualdad de género.</p> <p>c) La necesidad de contar con herramientas metodológicas que orienten el diseño de cursos de capacitación direccionados al logro de resultados concretos y deseables en materia de institucionalización.</p>

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Durante los dos años de ejecución de esta estrategia se ha logrado:</p> <p>a) Se creó el SECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO en la estructura del Consejo de Normalización y Certificación de</p>
---	--

	<p>Competencias Laborales (CONOCER), lo cual establece las bases normativas y metodológicas para la creación de estándares en género. El comité de normalización que establece las prioridades de trabajo del sector así como las normas o estándares que se generen está conformado por líderes de diferentes sectores: académico, organizaciones sociales, mecanismos para el avance de las mujeres en el ámbito federal, estatal y municipal. Es decir, se trata de una instancia de concertación de los distintos sectores para establecer una agenda de formación y profesionalización del capital humano en materia de género.</p> <p>b) Se han elaborado dos estándares para certificar al personal que implementa y audita el Modelo de Equidad de Género.</p> <p>c) Se establecieron los manuales de tres cursos que son: Curso de alineación en la norma de impartición desde la perspectiva de género, Curso de alienación en la norma de diseño de cursos presenciales básicos de género y Curso para impartidores de servicios telefónicos a víctimas de la violencia de género a través de las líneas telefónicas.</p> <p>d) Se han certificado 650 servidores/as públicos de todos los tres ámbitos de gobierno en la norma de impartición de cursos (principalmente) y diseño de cursos</p> <p>e) Se ha creado el centro de evaluación INMUJERES para operar la impartición de los cursos y los procesos de evaluación.</p>
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<p>Indicado anteriormente.</p>
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>La decisión más relevante y estratégica para la puesta en marcha de esta estrategia ha sido la incorporación en el organigrama de la Dirección de Capacitación y Profesionalización una Subdirección de Procesos para la Certificación que ha llevado adelante el proceso de implementación de esta estrategia. Derivada de esta decisión se ha producido un proceso de especialización del personal de la Dirección de Capacitación en el manejo del enfoque de competencias y su adecuación a las necesidades y características del Sector para la Igualdad.</p>

	En este marco, otra decisión estratégica ha sido la creación de los mecanismos institucionales para generar y operar las normas de competencial en género. Se hace referencia al Sector para la Igualdad y el Centro de Evaluación INMUJERES.
Líneas de acción	
Desarrollo de legislaciones y políticas	
Producción de conocimiento y herramientas	Normas de competencia laboral en género
Desarrollo de capacidades	Profesionalización de los y las servidores públicos que promuevan el cambio en la cultural en las instancias de la administración pública federal, estatal y municipal.
Sensibilización a la opinión pública	
Acciones para la transformación organizacional	
Fortalecimiento de actores	
Incidencia política	
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE?</p> <p><i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva (a cargo de la Lic. Claudia Salas) mediante el cabildeo de alto nivel para la creación del Sector para la Igualdad de Género. • Dirección de Capacitación y Profesionalización de la Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género del INMUJERES. • Red de centros de evaluación que han colaborado con INMUJERES en la evaluación de los y las capacitadores interesados en certificarse en las normas de diseño e impartición.

<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i></p>	<p>FORTALEZAS:</p> <p>a) El proyecto ha permitido alinear las competencias del personal que realiza funciones de capacitación, la prestación de servicios para la implantación del Modelo de Equidad de Género y la línea telefónica y la implantación del Modelo de Equidad de Género.</p> <p>b) Se ha aumentado el interés y la demanda de capacitación en género por parte de las dependencias a fin de profesionalizar al personal que presta servicios en las funciones señaladas anteriormente. Esto, sumado a la innovación en la educación en línea que también se implementa en la Dirección de Capacitación y Profesionalización ha aumentado el impacto de la formación y la cobertura de la misma. Actualmente se cuenta con dos cursos en línea: uno básico de género y otro, para la prevención y atención del hostigamiento sexual en la administración pública federal y local</p> <p>c) Se está creando una red de personas que capacitan en género con el fin de continuar sus procesos formativos para el dominio de los temas emergentes de la institucionalización: por ejemplo cultura organizacional, y otros no tan nuevos pero que han cobrado relevancia en el marco de la Política Nacional para la Igualdad (aplicación del procedimiento de atención de las quejas de acoso y hostigamiento sexual, diseño de políticas y acciones afirmativas, normas para certificar las funciones del personal de los refugios de atención a las mujeres y niños/as víctimas de la violencia).</p> <p>d) INMUJERES consolida su liderazgo en las funciones rectoras y normativas que le confiere la Ley Nacional para la Igualdad en la profesionalización del capital humano que participa de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género.</p> <p>e) Se ha certificado al propio personal de INMUJERES fortaleciendo las capacidades internas del personal que realiza las funciones de las normas elaboradas.</p> <p>DEBILIDADES</p> <p>a) La metodología de las competencias laborales restringe la integración de elementos conceptuales y sustantivos de la perspectiva de género, por lo que lo práctico del “hacer” tiende a sobreponerse “al saber” o el “saber ser” , limitando la fuerza explicativa y transformadora de la PEG.</p> <p>b) La detección de funciones laborales susceptibles de normalización es un proceso lento que requiere la aplicación de dispositivos de</p>
---	---

	<p>exploración en campo de las funciones laborales que demandan tiempo y de la concertación con los sectores interesados en generar normas de competencia laboral.</p> <p>c) La falta de personal capacitado y formado tanto en género como en el enfoque por competencias que desarrolle las capacidades para aplicar la metodología, elaborar las currículas o impartir los cursos.</p>
<p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>a) No limitar la profesionalización y formación en género al modelo de competencias laborales ya que es necesario complementar la capacitación para la certificación con procesos formativos en género que mejoren sus competencias conceptuales entorno al género, suponiendo que ello redundará en la capacidad de innovación y aplicación de quienes deben realizar ciertas funciones.</p> <p>b) Es necesario incluir a los mecanismos para el avance de las mujeres en las entidades federativas en la operación de las normas de competencia laboral en género para fortalecer las redes y el personal especializado en género en la aplicación de estas tareas.</p> <p>c) Que la certificación es un incentivo que aumenta la demanda de capacitación en género al tiempo que aumenta las exigencias para la planeación de las currículas y contenidos de los cursos que se imparten.</p> <p>d) La importancia de continuar desarrollando la educación en línea como un medio idóneo para fortalecer los procesos educativos correspondientes a los cursos de las normas como la impartición de la formación temática sobre género.</p>

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.

Experiencias de Transversalidad de Género en Políticas Públicas en América Latina y el Caribe

