



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

TRANSFORMANDO EL ESTADO: Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público en el marco de la Agenda 2030

1 Y 2 DE FEBRERO DE 2018 - CIUDAD DE PANAMÁ

FORTALECIMIENTO DE LA TPEG EN LA GESTION DE LA PoIS

Instituto de las mujeres de la CDMX

TERESA INCHAUSTEGUI ROMERO

DESCRIPCIÓN GENERAL



Al servicio
de las personas
y las naciones

El 5o. objetivo del PEIyNDM 2015-2018 estableció el fortalecimiento de la transversalidad en la gestión de políticas:

- 1) Coordinación e integración de acciones sectoriales: seguridad, transporte, empoderamiento, servicios y programas a víctimas de violencia.
- 2) Desarrollo de herramientas y sistemas de registro y seguimiento.
- 3) Desarrollo de acciones de igualdad sustantiva en gobierno

RESULTADOS

- 1) Coordinación e integración de acciones sectoriales: seguridad, transporte, empoderamiento, servicios y programas a víctimas de violencia.
 - a. Programa integral de empoderamiento
 - b. Programa Cdmx Ciudad segura y amigable a MyNas.
 - c. Plan inmediato de atención a VRV

Programa Integral para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres de la CDMX

Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres.

Como parte del Derecho Humano a la Igualdad.

Inmujeres DF
Sistema DIF CDMX
StyFE
SEDECO
SEDU
SEDEREC

Ejes:

Empleabilidad

Capacitación

Financiamiento

Comercialización

Alternativas de cuidado

Procesos de empoderamiento

9 metas/indicadores

Vinculados con

23 programas

sociales de

9 entes públicos de

la CDMX

APRENDIZAJES

QUÉ FUNCIONÓ

EL TRABAJO DE IDENTIFICACIÓN DE CADA UNA DE LAS ACCIONES DE LOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

LA FIJACIÓN DE METAS E INDICADORES CON PERSONAL TÉCNICO

QUE NO FUNCIONÓ

LA DIFICULTAD DE ROMPER LA LOGICA SECTORIZADA REFORZADA POR LAS REGLAS DE GESTION PRESUPUESTAL Y PROGRAMATICO (FINANZAS-CONTRALORIA)

LOS INCENTIVOS POLITICOS DE LOS LIDERAZGOS SECTORIALES, POCO EMPÁTICOS A LA INTEGRACIÓN (SE DIFUMINA EL “EMBLEMA”).

Programa CDMX Ciudad segura y amigable

Garantizar la movilidad segura de las mujeres en el transporte y espacios públicos.

Fortalecer el derecho a la ciudad de las mujeres y las niñas

STCM
Metrobus
SM1
STE
SEGoBierno
PGJDF
C5
Delegaciones (16)
SEOBRAS
SEMOVI
AGU
SEDUVI

Ejes:

Seguridad

Transporte

Atención a usuarias

Infraestructura amigable

Participación

Gestión coordinada

**5 metas/ 15
indicadores**

Vinculados con
**120 actividades
específicas**

42 entes públicos de
la CDMX.

2 OSC (CEBFES-
Consejo Ciudadano)

APRENDIZAJES

QUÉ FUNCIONÓ

LA METODOLOGIA DE IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES:

A) POA cruces y elaboración de programa transversal.

B) FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES: Capacitación, sensibilización, protocolos de atención, generación de información homologada, incremento de la calidad en los servicios

C) ACCIONES (INFRA, EQUIPAMIENTO URBANO)

QUE NO FUNCIONÓ

LA DIFICULTAD DE ROMPER LA LOGICA SECTORIZADA Y CIEGA AL GÉNERO DE GESTION PRESUPUESTAL Y PROGRAMATICA.

FALTA DE CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE PROTOTIPOS, NORMAS DE DESARROLLO URBANO CON PEG.

POCO INVOLUCRAMIENTO DE LAS OSC EN EL TEMA,

DESARROLLO DE NuCIPIS

ANALISIS DEL R13

IDENTIFICABA SOLO 1% DEL PRESUPUESTO

NO CUBRÍA PRESUPUESTALMENTE AL
PEIyNDM (20% DE LAS METAS)

NO PERMITÍA CONOCER LOS CRITERIOS PARA
ESTABLECER GASTO NI CONOCER LOS
RESULTADOS (en automático URG con SF)

NUCIPIS

PERMITE IDENTIFICAR 100% DEL
PRESUPUESTO

IDENTIFICA LA COBERTURA DEL 80% DE LAS
METAS DEL PEIyNDM

ABRE GRANDES VENTANAS DE OPORTUNIDAD
PARA ESTABLECER CRITERIOS DE ASIGNACIÓN
DE GASTO Y DAR SEGUIMIENTO A RESULTADOS

Presupuesto público en la Ciudad de México, 2016



Al servicio
de las personas
y las naciones

Resultado 13

Programa Operativo Anual
(POA)
2016

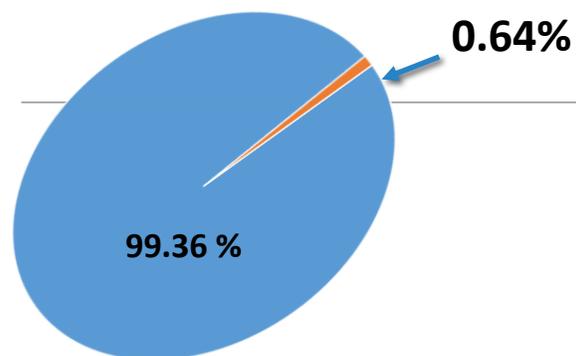


Resultado 13
"Se reducen las brechas de desigualdad"

\$181, 334, 439, 127

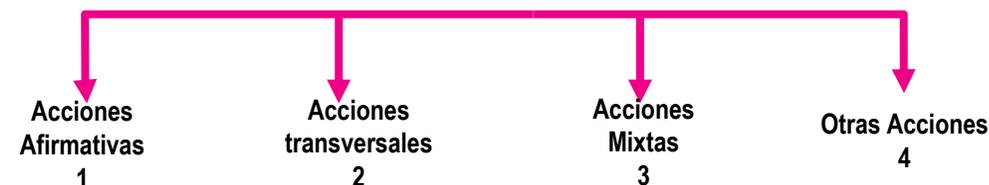
\$1, 160, 042, 256

Ejercidos para reducir las brechas
de desigualdad de género



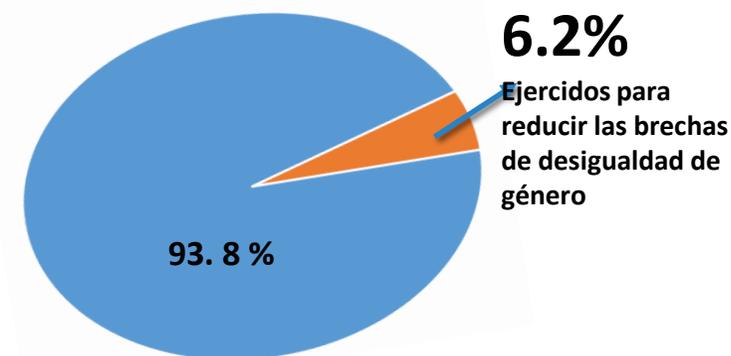
Resultado 13 + Políticas públicas en cumplimiento al PEIODM

Programa Operativo Anual (POA)
2016



\$11,240,834,591

Ejercidos en cumplimiento al PEIODM



RED DE INFORMACION DE VIOLENCIA Y SIARFEM

Contar con registro y seguimiento de la atención a mujeres y niñas.

Dar seguimiento y evaluar las rutas de atención

Identificar usuarias en condiciones de riesgo VF

Atender emergencias (botón)

Reducir factores de vulnerabilidad en víctimas

Inmujeres DF
Sistema DIF CDMX
SEDESU/UAVIs
PGJDF/centros de justicia.
SEDESA (Nom.046)
SSP
Tribunal superior de justicia.

Ejes

Registro homologado (CUR)

Capacitación

Identificación de riesgo

Protocolo de atención a emergencias ViVir

Acciones de empoderamiento

APRENDIZAJES

QUÉ FUNCIONÓ

A) LA PRESION DE LAS OSC Y EL MOVIMIENTO DE MUJERES PARA HACER MAS SENSIBLE Y EFICIENTE LA ATENCIÓN A VICTIMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO.

B) LA CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES PARA ESTABLECER EL REGISTRO UNICO.

C) LA CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR LOS MARGENES DE APERTURA DE CADA INSTITUCION Y ESTABLECER LOS CONSENSOS POSIBLES.

QUE NO FUNCIONÓ

LA DIFICULTAD DE ROMPER LA LOGICA DE SECRECIA Y OPACIDAD EN LOS OPERADORES DE JUSTICIA.

LA RESISTENCIA DE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES PARA COMPARTIR LA INFORMACIÓN DERIVADA DE SUS SERVICIOS DE ATENCIÓN.

CECILA

ACCIONES PARA PROMOVER LA PARIDAD

E IGUALDAD LABORAL EN EL GOBIERNO DE
LA CDMX

ALTERNATIVAS DE POLITICAS DE CUIDADO

Inmujeres DF
SEDESO/UAVIs
OFICILIA MAYOR
STYFE
SEGOB
SEDECO
OSC
ORGANISMOS
INTERNACIONALES

Ejes

Promoción de paridad e
igualdad salarial.

Alternativas de cuidado

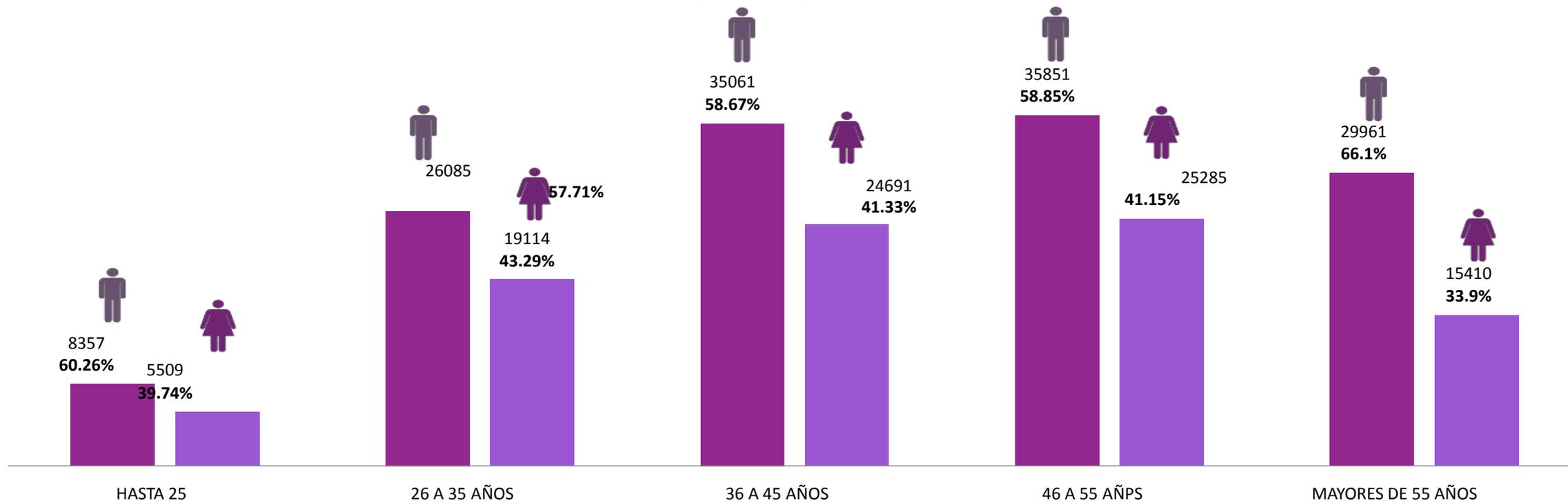
Licencias de paternidad
(602)

Formación profesional (en
línea) (5000)

TOTAL DE TRABAJADORES EN EL GOBIERNO DE CDMX 225 mil 324

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

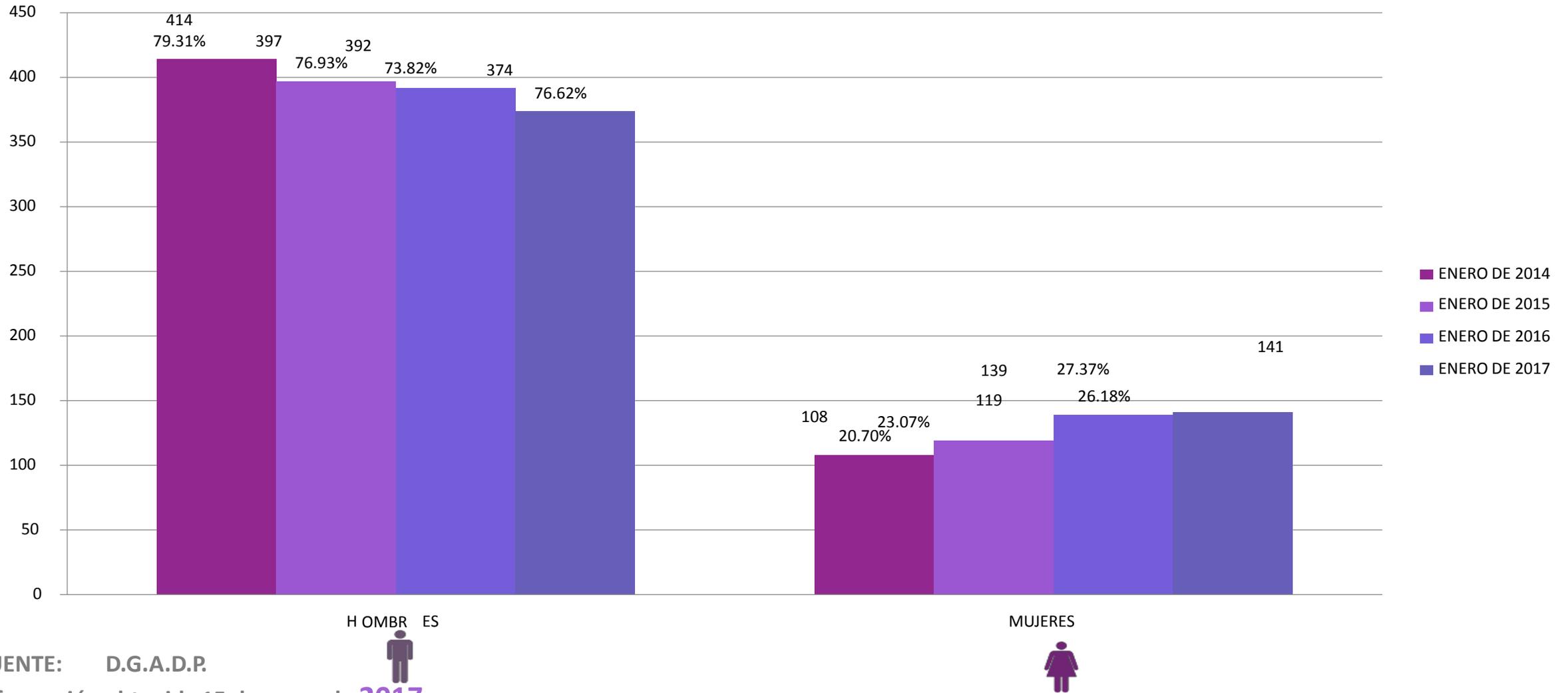
■ HOMBRES ■ MUJERES



FUENTE: D.G.A.D.P.

Información obtenida 15 de enero de 2017

COMPARATIVO

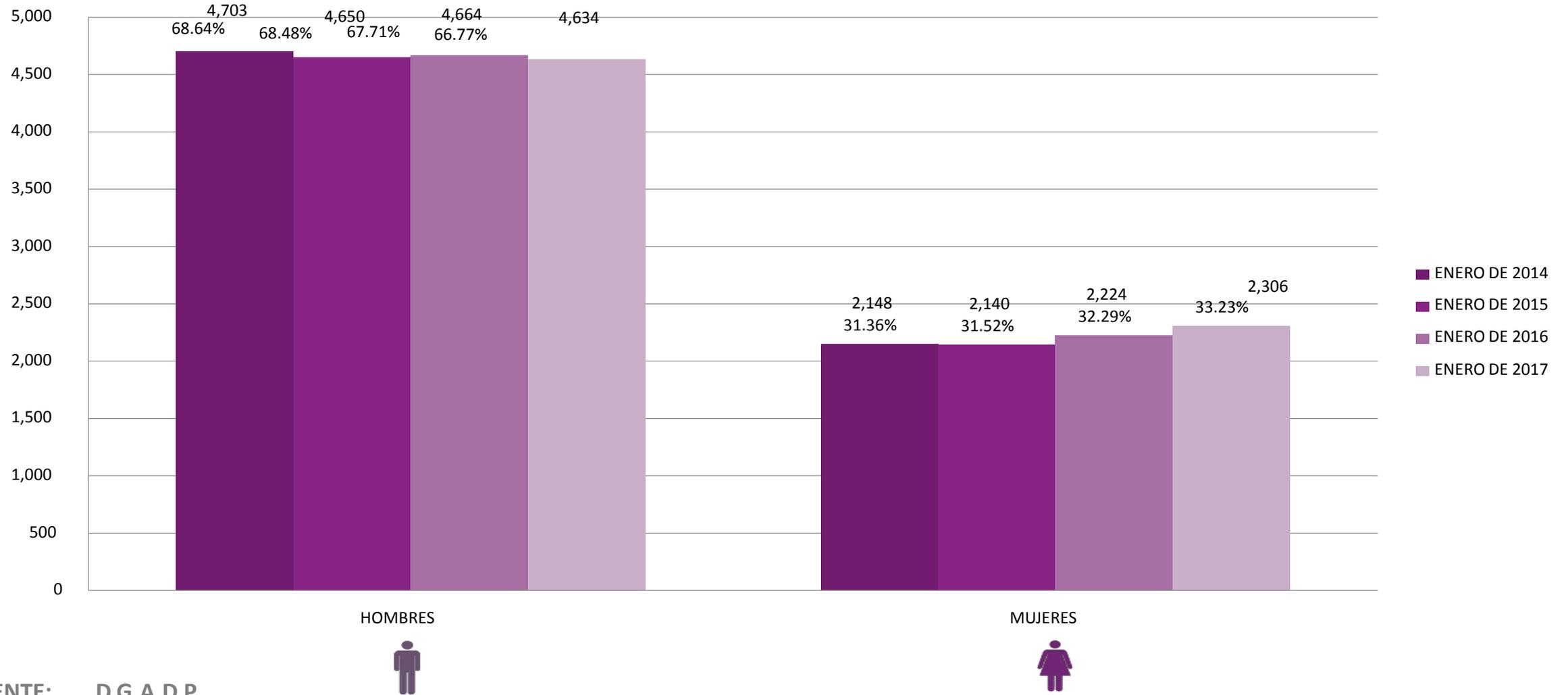


FUENTE: D.G.A.D.P.

Información obtenida 15 de enero de 2017

MANDOS MEDIOS

COMPARATIVO

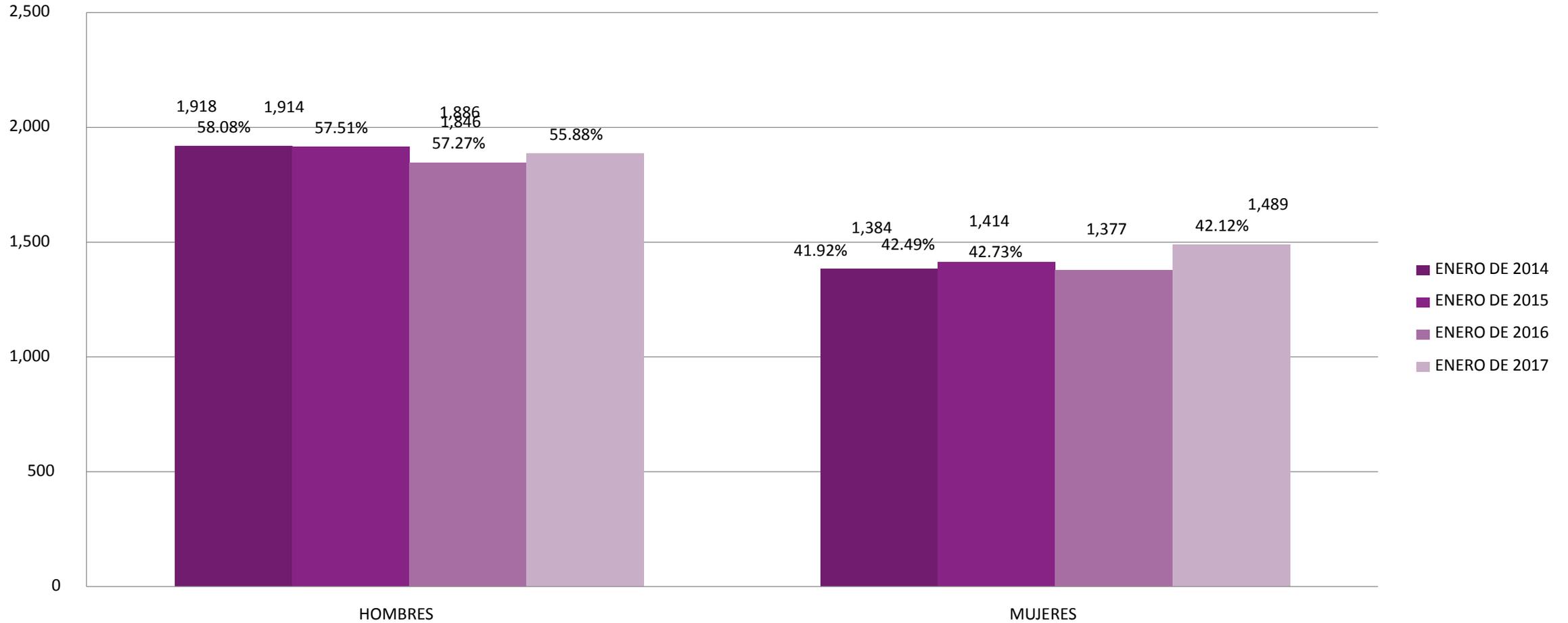


FUENTE: D.G.A.D.P.

Información obtenida 15 de enero de 2017

MANDOS MEDIOS

COMPARATIVO



FUENTE: D.G.A.D.P.

Información obtenida 15 de enero de 2017



ATRIBUCIONES

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA UIS (La distribución de las funciones dependerá del modelo a implementar y de la estructura organizacional de cada ente público)	
Objetivos	Atribuciones
Coordinar los trabajos que contribuyan a la consolidación de la igualdad sustantiva al interior del ente público a través de la UIS.	1. Cumplir y dar seguimiento al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No discriminación entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México 2015-2018.
Impulsar los trabajos en materia de planeación y presupuestación con perspectiva de género para contribuir en la consolidación de la igualdad sustantiva al interior del ente público a través de la UIS.	2. Orientar y asesorar en el proceso de incorporación transversal la perspectiva de género en los Entes Públicos de la CDMX.
Impulsar a través de la UIS los trabajos en materia de cultura institucional con perspectiva de género y de prevención y atención de la violencia hacia las mujeres, enfocándose en el problema de hostigamiento y acoso sexual al interior del ente público.	3. Elaborar e Implementar la estrategia con perspectiva de género para la mejora del clima y cultura organizacional en pro de la igualdad y la no violencia al interior de los Entes Públicos de la CDMX.
Colaborar en el correcto funcionamiento de la UIS al interior del ente público.	4. Participar de la evaluación y presentar informes en materia de Igualdad de Género y No Discriminación que solicite en Inmujeres-DF.

Competencias Profesionales UIS

Competencias Organizacionales

- **Expresión de Valores Institucionales:** Mostrar acciones que se ajusten a valores y principios institucionales.
- **Apertura al cambio:** Disposición para aceptar situaciones nuevas de forma constructiva.
- **Actitud de servicio:** Disposición para atender las necesidades y expectativas de manera eficiente, profesional y ética, hacia las personas.
- **Comunicación Efectiva:** Utiliza su expresión oral, corporal y escrita, para transmitir ideas, pensamientos, conceptos y emociones de manera efectiva y clara.
- **Trabajo colaborativo:** Fomenta la integración, colaboración y sentido de identidad en el grupo de trabajo para el logro de resultados.
- **Análisis de problemas:** Identifica y analiza situaciones complejas que se presentan en el ámbito laboral para la toma de decisiones.
- **Orientación a resultados:** Dirige sus acciones al cumplimiento de las metas establecidas de manera eficiente y eficaz para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Competencias Directivas

- **Planeación:** Propone estrategias definidas para el logro de los objetivos institucionales, a través del uso eficiente de los recursos asignados.
- **Organización:** Establece un sistema de gestión de recursos y tareas para asegurar el cumplimiento de objetivos establecidos.
- **Toma de decisiones:** Define la línea de acción más oportuna entre diferentes alternativas de solución, con base en un análisis de la situación y recursos disponibles, para el alcance de los objetivos institucionales.
- **Liderazgo:** Dirige al personal a su cargo con una visión institucional, de acuerdo a las capacidades, conocimientos y experiencia de cada una de las personas con las que colabora, para el cumplimiento de los objetivos.
- **Negociación:** Argumenta y establece su postura como persona servidora pública que permita establecer acuerdos fundados en el convencimiento mutuo y la ética pública.

Competencias Técnicas

- **CTUIS-01:** Planear la transversalización de la perspectiva de género en el sistema de gestión pública del órgano de la administración pública o cabeza de sector correspondiente.
- **CTUIS-02:** Verificar la implementación del proceso de transversalización de la perspectiva de género en el sistema de gestión pública del órgano de la administración pública o cabeza de sector correspondiente.

Listado de UIS dictaminadas a enero de 2018 en la Administración Pública de la CDMX

No.	Ente Público con UIS dictaminada	No.	Ente Público con UIS dictaminada
1	Agencia de Gestión Urbana de la Ciudad de México	17	Oficialía Mayor
2	Agencia de Resiliencia de la CDMX	18	Órgano Regulador del Transporte
3	Autoridad de la Zona Patrimonio Mundial Natural y Cultural de la Humanidad en Xochimilco, Tláhuac y Milpa Alta	19	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
4	Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal	20	Proyecto Metro del Distrito Federal
5	Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal	21	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
6	Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México	22	Secretaría de Finanzas
7	Delegación Cuajimalpa de Morelos	23	Secretaría de Gobierno
8	Delegación Miguel Hidalgo	24	Secretaría de Movilidad
9	Delegación Milpa Alta	25	Secretaría de Obras y Servicios
10	Escuela de Administración Pública del Distrito Federal	26	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
11	Fideicomiso Educación Garantizada del Distrito Federal	27	Secretaría de Turismo
12	Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal	28	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal
13	Instituto de Vivienda del Distrito Federal	29	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
14	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal	30	Sistema de Movilidad 1 (antes Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal)
15	Instituto Técnico de Formación Policial, denominado Universidad de la Policía de la CDMX	31	Sistema de Transporte Colectivo
16	Jefatura de Gobierno del Distrito Federal		

RECOMENDACIONES

Incorporar la paridad en la Norma (resistencia y acoso muy ligadas al predominio masculino en organizaciones)

Incorporar, servicios de formación en recursos humanos (empresas) presupuesto etiquetado e indicadores de resultado en instituciones públicas.

Incorporar curso de iniciación en igualdad de género, derechos de las mujeres y no discriminación como requisito de admisión de personal.

Incorporar transparencia en resultados y procesos logrados

Incorporar el tema en el monitoreo de observatorio de igualdad