



Instituto Nacional de las Mujeres

Dirección de Capacitación y Profesionalización

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2013

Indice

I. Presentación	3
II. Fundamento normativo	4
III. Modelo pedagógico	6
IV. Oferta de capacitación 2013	14

I. Presentación

El Programa Anual de Capacitación (PAC) 2013 incluye las estrategias y la oferta de capacitación para la igualdad entre hombres y mujeres que llevará a cabo la Dirección de Capacitación y Profesionalización (DCyP) del Instituto Nacional de las Mujeres. El documento consta de tres apartados. El primero expone los fundamentos normativos respecto a la capacitación en género tomando en consideración tanto la legislación nacional como internacional, la cual según el artículo 1° constitucional debe ser contemplada como criterio normativo en las políticas que implementa el Estado Mexicano.

El segundo apartado explicita las estrategias implementadas para dar cabal cumplimiento a las especificaciones normativas y contribuir a crear capacidades para trabajar el género en las dependencias públicas e institucionalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el último apartado se incluye la programación específica de las metas previstas para el 2013, identificando la oferta de capacitación según su propósito institucional.

Este documento se considera una versión preliminar debido a la demora en la definición del calendario de capacitación en línea, y por la actualización de logos y de algunos contenidos que corresponden a la nueva estructura del Gobierno Federal.

II. Fundamento normativo

La capacitación en género está concebida en las directrices normativas nacionales “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” e internacionales “CEDAW” (por sus siglas en inglés *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*) y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)* como una actividad estratégica para la institucionalización de la perspectiva de género en los métodos y procedimientos de trabajo de la administración pública federal, facilita la comprensión de esta perspectiva y su aplicación en la planeación, ejecución y evaluación de políticas y acciones para la igualdad así como remueve prejuicios y percepciones sobre las relaciones entre hombres y mujeres. Por lo anterior, la capacitación en género ha sido una actividad constante en el Instituto Nacional de las Mujeres y, en general, en todos los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM’s).

Específicamente el artículo 7° de la Ley que rige a la Institución establece:

“Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran”.

En congruencia con este mandato normativo en el Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD 2006-2012) la capacitación se concibe como una herramienta en el marco de las estrategias de institucionalización y transversalidad, atribuyéndosele funciones de sensibilización, capacitación y profesionalización mediante el establecimiento de procesos de certificación en competencias que validen el quehacer profesional de quienes realizan determinadas funciones vinculadas a la Política Nacional para la Igualdad.

Los lineamientos establecidos en la *CEDAW* así como las directrices de otros instrumentos internacionales como la *Convención Belem do Pará*, especifican la inclusión de estrategias de capacitación en políticas y acciones públicas en materia de violencia y derechos humanos. Valga señalar que siguiendo estas indicaciones el PROIGUALDAD integra este tipo de estrategias en temas como: la no discriminación, acceso a la justicia, ampliación de oportunidades y la agencia económica para las mujeres.

En síntesis, normativamente la capacitación se concibe como un instrumento para la creación de capacidades y el cambio organizacional que la institucionalización del principio de igualdad y la perspectiva de género conllevan. De ahí su importancia y su definición como una actividad que garantice tanto la comprensión de conceptos como el cambio actitudinal. Con este marco de referencia, la DCyP se ha centrado en construir un modelo pedagógico que responda a las necesidades de formación del servicio público mexicano. En el siguiente apartado se expondrá en que consiste dicho modelo.

**LINEAMIENTOS NORMATIVOS SOBRE LA CAPACITACIÓN
EN EL PROIGUALDAD 2006-2012**

Objetivo estratégico 1

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 y en el sector privado.

Estrategia 1.2.

Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de Acción

1.2.2. Establecer procesos de certificación en competencias y capacidades en género que profesionalicen a las y los servidores públicos en la institucionalización de la Política Nacional de Igualdad.

III. Modelo pedagógico

3.1 Antecedentes

Hasta 2007, la capacitación en género se había implementado en INMUJERES por medio de un *Programa Intensivo de Sensibilización y Capacitación sobre Género*, cuyos resultados abonaron en la propagación de información y conocimientos básicos sobre la perspectiva de género y las implicaciones de su aplicación. Los cuales establecieron las bases para el dominio de un lenguaje común en relación con los contenidos y los valores de la igualdad y los significados del género como perspectiva de análisis.

No obstante, a pesar de los importantes esfuerzos en el diseño de cursos presenciales de sensibilización en género, los resultados se vieron mermados por la constante rotación de los y las servidoras públicas y la ausencia de procesos para la profesionalización de las competencias para la igualdad de género en el Servicio Profesional de Carrera que permitiera acumular los aprendizajes y aplicar los conocimientos a las tareas y funciones que la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas han ido delimitando y estableciendo.

Con el ánimo de superar estas limitaciones fue necesario replantear las estrategias de capacitación que hasta entonces había desarrollado el INMUJERES. Durante el periodo 2006-2012 se incluyeron dos innovaciones cuyas repercusiones han sido altamente significativas en las prácticas de capacitación de la DCyP: la tecnológica y la referida a la certificación de las personas.

La primera buscó aumentar la cobertura de la capacitación e introducir innovaciones a la didáctica del género incorporando las ventajas que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) ha desarrollado en el campo educativo. De tal suerte que hoy el INMUJERES cuenta con la infraestructura tecnológica y la experiencia para desarrollar cursos de capacitación en línea.

En éstas destacan:

- ✓ Un sistema de administración de cursos en línea (MOODLE¹)
- ✓ Una oferta de cursos en línea tutoriales articulada a estrategias institucionales propias del *Programa de Cultura Institucional*, el seguimiento a la aplicación de los presupuestos etiquetados, la creación de una red de capacitadores y capacitadoras que multipliquen los cursos básicos de género, la certificación de la red de operadores del Modelo de Equidad de Género, y la creación de capacidades al personal del Poder Judicial para aplicar la Reforma Constitucional aprobada en junio del 2011.
- ✓ Cuatro cápsulas educativas autoadministrables que proporcionan información y recursos sobre la igualdad, el lenguaje incluyente, la no discriminación y la promoción de los derechos humanos de las mujeres; estas son diseñadas para que la ciudadanía pueda utilizarlas libremente mediante el uso de internet.
- ✓ Un sitio web para la igualdad que promociona la oferta de capacitación presencial, en línea y la estrategia de certificación
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/certificacion/preguntas-frecuentes.html>
- ✓ Un sistema para la inscripción automática de los y las participantes tanto para los cursos presenciales como en línea.



La segunda dimensión buscó aumentar el valor de la capacitación en género mediante el otorgamiento de certificados que validen los conocimientos y habilidades para realizar tareas propias de la política para la igualdad. Lo que supone aumentaría la eficacia de la capacitación al estar directamente relacionada con la aplicación en el trabajo. Esta innovación ha tenido un efecto directo en la modificación de las prácticas de capacitación presencial, especialmente en el tipo de cursos y temarios que se imparten; en este

¹ Plataforma para la gestión del aprendizaje en línea

contexto fue necesario desarrollar una oferta de alineación a las funciones estandarizadas de acuerdo con la metodología establecida por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER.

En esta tesitura, la Dirección de Capacitación y Profesionalización decidió promover la creación del Sector para la Igualdad de Género en el Sistema Nacional de Competencias del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, órgano especializado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en la certificación de oficios y labores cuya formación no es disciplinaria (universitaria o politécnica) sino ocupacional y finalmente luego de varios meses de trabajo el 11 de junio del 2009² se concretó. Con ello, el INMUJERES adquirió la posibilidad de generar Estándares de Competencia Laboral (EC) que correspondieran a funciones laborales clave en materia de género y que constituyen parámetros de evaluación y por ende, la certificación de las competencias y conocimientos respectivos.



² El órgano que integra a las personas representantes de los sectores que conforman el Sector para la Igualdad es el *Comité de Gestión por Competencia para la Igualdad de Género*. Actualmente, se encuentra presidido por el Instituto e integrado por representantes de organismos internacionales, de la academia, de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en los estados y de la sociedad civil organizada. Dicho comité se reúne tres veces al año y tiene entre sus funciones: aprobar las funciones que podrán estandarizarse y establecer criterios para la operación de los estándares del sector, incluyendo las soluciones de evaluación que evalúan y llevan los procesos de certificación ante el CONOCER.

Conviene señalar que a pesar de las bondades que la certificación agrega a la capacitación en género, la elaboración de estándares de competencia no es un asunto simple que se puede aplicar a todas las actividades que se realizan para transversalizar el género en las políticas y acciones públicas, ya que algunas de ellas no están claramente institucionalizadas en los procesos y métodos de trabajo de la administración pública federal, estatal ni municipal. No obstante, los resultados de la experiencia en estos años indican que la tarea de estandarizar impone un desafío que es posible superar, siempre y cuando se tenga la capacidad de traducir en aspectos concretos y observables las implicaciones de realizar una acción pública para la igualdad y la no discriminación. Esto sin duda es un producto combinado de la metodología empleada por el CONOCER y la experiencia de quienes estén realizando un estándar determinado. Actualmente INMUJERES cuenta con 5 estándares que se describen en la tabla 1.

No obstante, la capacidad para elaborar estándares es una tarea permanente de la Dirección de Capacitación y Profesionalización (DCyP), por lo que constituye una de sus líneas de trabajo que consiste, en primera instancia, en la identificación de funciones claves susceptibles de ser estandarizadas y posteriormente, en la elaboración del estándar respectivo, siempre y cuando el mismo tenga viabilidad de operación por los sectores involucrados.

Una vez que los estándares se realizan es facultad de esta dirección garantizar la elaboración de la currícula para la capacitación y generar las condiciones para su operación. Conviene señalar que actualmente se cuenta con un sistema automatizado para el registro y seguimiento de dichos procesos lo que sienta las bases para desarrollar estrategias de profesionalización de las redes de personas certificadas y el seguimiento de aquellas que participaron en el taller de alineación y no se evaluaron o que resultaron “Todavía no Competentes”, ambas tareas son fundamentales para el logro de los objetivos propuestos por la DCyP en la materia³.

³ La creación del sector le otorgó además al INMUJERES la responsabilidad de vigilar la operación de dichos estándares, tarea que resultaría más eficiente si se concretará la posibilidad de convertirse en Entidad de Certificación y Evaluación; es decir, una institución acreditada por el CONOCER para formar, evaluar y certificar las competencias de las personas con base en los estándares de competencia inscritos en el Registro Nacional de Competencias en los que se encuentren acreditados. Sin embargo a la fecha esta aspiración no ha sido posible por los ajustes estructurales que requiere, por lo cual el quehacer de la DCyP se ha centrado en impulsar los procesos de evaluación para la

Tabla 1

Estándares de Competencia del Sector para la Igualdad

Estándar	Fecha de publicación en el DOF
<i>EC0029 Asistencia vía telefónica a víctimas y personas relacionadas en situaciones de violencia de género</i>	9 de junio de 2009 ⁴
<i>EC0080 Prestación de servicios de consultoría para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género</i>	3 de marzo de 2011
<i>EC0148 Auditoria de Certificación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género</i>	7 de octubre de 2011
<i>EC0263 Acompañamiento emocional a grupos de mujeres diagnosticadas con cáncer de mama</i>	15 de octubre de 2012
<i>EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico</i>	26 de noviembre de 2012

3.2 Modelo pedagógico

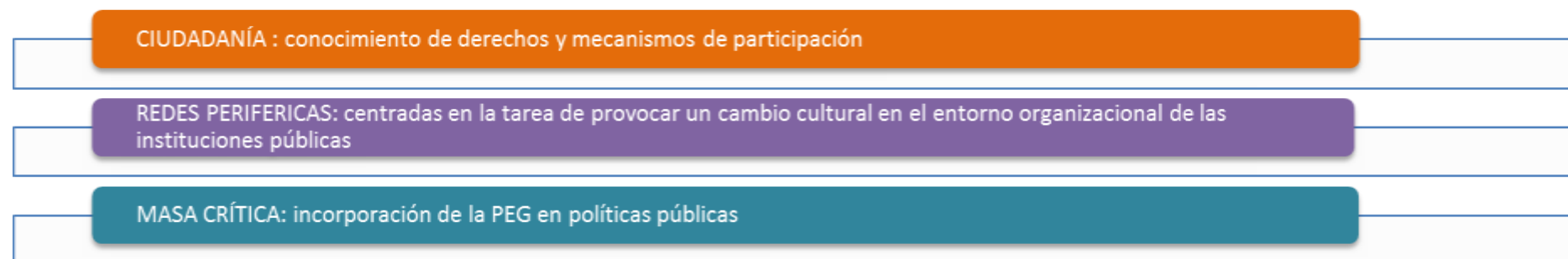
Producto de la experiencia desarrollada por INMUJERES así como por las características de las disposiciones normativas, se ha generado un modelo pedagógico basado en las siguientes características:

certificación, así como dar seguimiento a los mismos y emitir los reportes correspondientes a los resultados de las y los servidores públicos certificados en los estándares de género aplicables y presentarlos ante CONOCER.

⁴ Cabe señalar que este estándar fue desarrollado por el Comité de Asistencia Social, pero debido a la naturaleza de la función se hicieron las gestiones correspondientes para que fuera donado a nuestro Comité para su operación, acción que tuvo lugar en 2010.

3.2.1 Oferta curricular diferenciada según los niveles del aprendizaje y poblaciones específicas: acorde con la estratificación de la población demandante de capacitación, INMUJERES tiene el desafío de construir una oferta curricular diferenciada según niveles de aprendizaje que contemple no sólo los aspectos formativos conceptuales sino también los valores y actitudes que inciden en el comportamiento de las y los servidores públicos. Por ello, la oferta de capacitación que ha construido la DCyP, incluye elementos didácticos para la “sensibilización” así como la aplicación de los aprendizajes en el ámbito específico de la administración pública federal, estatal y municipal. Esta característica también ha dado lugar a la definición de perfiles para la selección de quiénes participarán en los respectivos cursos que se ofrecen.

Con base en la experiencia desarrollada por la DCyP se ha diferenciado la oferta de capacitación de acuerdo con la siguiente clasificación:



INMUJERES tiene la obligación de informar y formar a la **CIUDADANÍA** en los valores de la igualdad mediante acciones que promuevan la rendición de cuentas, la participación política y el conocimiento de sus derechos y los servicios que presta el Estado para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, las **REDES PERIFÉRICAS** corresponden al personal que no tiene una función directa en la institucionalización de la perspectiva de género pero forma parte de la estructura organizacional y puede participar de un cambio cultural que haga posible la asimilación de valores correspondientes con el principio de igualdad de género para crear un clima laboral respetuoso de los derechos humanos y proclive al trabajo con el género. Un aspecto fundamental de este segmento es la incorporación del principio de no discriminación en las prácticas laborales sobre aquellas que brindan servicios al público para evitar la violencia institucional y que las mujeres sean discriminadas de sus derechos humanos, civiles, sociales y políticos.

La noción de **MASA CRÍTICA**⁵ es de utilidad ya que refiere a quienes sí están directamente involucrados en el trabajo de incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones públicas cuya tarea es propiciar y liderar las innovaciones que se requieren en distintos órdenes de la administración pública. En este universo se pueden localizar algunos puntos nodales en el entramado institucional de los mecanismos de género, los cuales se han ido creando como parte de los compromisos del Estado con la igualdad entre mujeres y hombres. De forma general podemos identificar los siguientes puntos y sus funciones en los procesos de institucionalización y transversalidad del género en las dependencias y políticas de gobierno:

- **Personal directivo de mecanismos de las mujeres:** directoras de institutos estatales y municipales de la mujer, coordinadoras de unidades de la mujer en secretarías y dependencias que deben comprender la normatividad que rige las políticas y acciones para la igualdad, el sentido y el alcance de las estrategias de transversalidad y por supuesto, los temas de la agenda de género institucionalizada y de la que promueven las organizaciones de mujeres.
- **Personal operador de los mecanismos de la mujer, del Programa de Transversalidad de la Perspectiva de Género en los Estados y de las instancias en los municipios,** que realizan acciones directas para la innovación de las políticas y la gestión

⁵ Concepto que proviene de las teorías organizacionales y refiere al grupo de personas que participan de forma activa y directa en los cambios que se deben implementar en una organización.

de estrategias de transversalidad que se impulsan en este campo. Se trata de un grupo clave en la ejecución de las acciones públicas para la igualdad de género.

- **Personal articulado a procesos de capacitación:** profesionistas que administran e imparten estrategias de capacitación y formación del personal y de otros actores públicos en su nivel de gobierno.
- **Personal operativo de programas del Anexo 12 del PEF 2013:** que directamente tienen la tarea de ejecutar el desarrollo de programas o la prestación de servicios para las mujeres. Los servicios pueden variar según el tipo de política pero una clasificación general de dichas acciones están articuladas al Programa de Cultura Institucional, proyectos productivos, acciones de prevención a la violencia, trata de mujeres, prestación de servicios de salud, etc.
- **Personal que presta servicios de atención a la violencia basada en el género:** corresponde a los servicios que se han desarrollado para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. Básicamente se trata de servicios de atención a víctimas y servicios de procuración de justicia.

3.2.2 Enfoque constructivista del aprendizaje: desde el punto de vista didáctico, el diseño de los cursos que desarrolla esta dirección se orienta bajo un enfoque pedagógico constructivista que concibe a los participantes como sujetos activos de su aprendizaje. Lo anterior implica generar materiales didácticos y diseñar los cursos bajo una óptica que permita integrar sus experiencias y conocimientos para resignificar sus representaciones de género, tanto en el contexto de sus labores como servidoras y servidores públicos como en su vida personal.

En esta tesitura, el entorno del aprendizaje virtual se convierte en un elemento fundamental para promover la colaboración, la reflexión y la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Por ello, la puesta en marcha de un proceso de aprendizaje en línea debe nutrirse de los recursos que provee la web 2.0 y 3.0 para potenciar el uso de videos, imágenes, música, redes sociales, herramientas de geo-referenciación y elaboración de mapas conceptuales entre otros para consolidar las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Bajo esta visión del aprendizaje, se deben utilizar estrategias didácticas específicas que combinen la perspectiva del aprendizaje por objetivos, la resolución de problemas y casos que satisfagan el componente orientado al desarrollo de competencias y la aplicación de la PEG en el ámbito laboral, y el entorno social de los y las participantes.

Otra de las características del modelo pedagógico para la educación en línea es el acompañamiento y la orientación tutorial, en el caso de que los procesos formativos requieran de acompañamiento y mediación didáctica, ésta planteará un modelo activo detonador de discusiones y de retroalimentaciones asertivas, que aumente la motivación por el aprendizaje y la búsqueda de más información por parte de quien aprende. El personal que realiza esta actividad tendrá tres tipos de funciones: la mediación didáctica que orienta sobre los contenidos, retroalimenta actividades de enseñanza y modera los foros; la función administrativa que controla las calificaciones y apoya en la solución de problemas de inscripción o con las constancias de acreditación, la función de asesoría tecnológica que apoya la realización de actividades en la plataforma, la navegación en el curso, y contacta a los y las participantes con el soporte técnico.

A nivel presencial, las características de este modelo también han sido aplicadas a la oferta de capacitación que se ha desarrollado para operar los cursos relacionados con la certificación por competencias y la oferta de cursos para la sensibilización, generando dispositivos de aprendizaje dinámicos que estimulan la comprensión de conceptos, el cambio actitudinal y la alineación de desempeños a los criterios de evaluación establecidos en los estándares de competencia laboral para la igualdad.

IV. Oferta de capacitación 2013

Siguiendo los postulados pedagógicos expuestos anteriormente, la oferta de capacitación que se imparte corresponde a tres tipos de cursos:

- a) Para la sensibilización en género.**
- b) Para fortalecer la aplicación del género en cultura institucional y el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad.**
- c) Para la certificación de funciones laborales.**

A continuación se presentan los cursos que corresponden a cada tipo, población objetivo, la modalidad y sus propósitos educativos.

a) Oferta de capacitación para la Sensibilización en Género (cuadro 1 de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
Básico de Género	Comprender el género como una construcción social y una perspectiva para el análisis y el desarrollo desde el Estado.	<ul style="list-style-type: none"> El género como atributo social La perspectiva de género como herramienta de análisis Vías de incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas 		Línea
EL ABC del género: conociendo los principios básicos	Comprender el género como construcción social y su articulación con las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Nacer, ser y deber de mujeres y hombres El deber ser y las relaciones de poder Las brechas de la desigualdad y sus consecuencias sociales, económicas y políticas ¿Y el Estado qué? 	Servidoras y servidores públicos involucrados de forma directa en las acciones que implementan las dependencias públicas en materia de igualdad de género. Se incluye: personal de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF's), enlaces del programa cultura institucional, personal de programas para la mujer del presupuesto etiquetado, personal de organizaciones sociales que trabajen para la igualdad.	Presencial
Encontrando nuevas expresiones a la masculinidad tradicional	Identificar ideas, hábitos y actitudes alternativas a la masculinidad "tradicional" a fin de promover cambios en las relaciones sociales y afectivas que establecen los hombres con: las mujeres, otros hombres, niñas y niños.	<ul style="list-style-type: none"> Construcción social de la masculinidad "tradicional": estereotipos, creencias y valores Cambios sociales y masculinidad Nuevas formas del ejercicio de la masculinidad 		Presencial
Derechos humanos de las mujeres	Comprender las directrices que la legislación nacional e internacional establece en relación con los derechos humanos de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué hablar de derechos humanos de las mujeres? Los derechos de las mujeres, una conquista Instrumentos internacionales y nacionales de los derechos humanos de las mujeres 		Presencial

a) Oferta de capacitación para la Sensibilización en Género (cuadro 2de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
<i>La violencia contra las mujeres: perspectiva introductoria</i>	Comprender el fenómeno de la violencia contra las mujeres por medio de ejercicios sensibilizadores de las percepciones y actitudes sobre ella.	<ul style="list-style-type: none"> • La construcción social del género y la violencia como un hecho social y estructural • Tipos y modalidades de la violencia de género • Las directrices de política para la prevención y atención de la violencia de género 	Servidoras y servidores públicos involucrados de forma directa en las acciones que implementan las dependencias públicas en materia de igualdad de género. Se incluye: personal de las IMEF's, enlaces del programa cultura institucional, personal de programas para la mujer del presupuesto etiquetado, personal de organizaciones sociales que trabajen para la igualdad.	Presencial
<i>La transformación de las desigualdades de género</i>	Comprender los niveles de intervención pública que se requieren para transformar las desigualdades de género a través del análisis de las brechas y desequilibrios de poder entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • El dilema de la diferencia y la equivalencia de derechos • Igualdad, acciones afirmativas y paridad • Empoderamiento de las mujeres y el cambio en las masculinidades 		Presencial
<i>Taller uso no sexista del lenguaje</i>	Aplicar, usando ejercicios prácticos, y las herramientas básicas del lenguaje incluyente y no discriminatorio para establecer una comunicación libre de sexismo en sus dependencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación y sexismo en el lenguaje • Comunicación y lenguaje • Herramientas básicas para el uso del lenguaje libre de sexismo 		Presencial
<i>Cuestiones de género y clima laboral</i>	Analizar la relación de los estereotipos de género con el ambiente laboral para proponer estrategias de transformación de las dinámicas de desigualdad en el trabajo fortaleciendo la cultura institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • La autoridad y el poder de las mujeres y los hombres en el espacio laboral • Uso del tiempo, conciliación y nuevas formas de organización social • Hostigamiento y acoso sexual 		Presencial

b) Oferta de capacitación para la aplicación del género en la cultura institucional y el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad (cuadro 1 de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
<i>Prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual</i>	Elaborar estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las dependencias públicas.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?: formas de operar, causas y consecuencias • Lineamientos para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en la APF • Estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual (EPAAHS) 	Enlaces del Programa de Cultura Institucional, personal del área de recursos humanos, jurídica, órganos internos de control y/o comités o mecanismos para la atención, prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual que realizan campañas o materiales de divulgación interna y externa	Línea
<i>El género en la programación y presupuestación pública</i>	Diseñar acciones para la igualdad, la prevención de la violencia y la no discriminación que puedan ser incorporadas a los programas etiquetados.	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas disposiciones normativas para planear, programar y presupuestar con perspectiva de género • Metodología para integrar la perspectiva de género en los programas públicos • La planeación de acciones para la igualdad • La programación de las acciones para la igualdad 	Personal que realizan funciones de seguimiento a los programas etiquetados del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF); planeación, diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de los recursos presupuestales	Línea

b) Oferta de capacitación para la aplicación del género en la cultura institucional y el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad (cuadro 2 de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
<i>Negociación de y desde la perspectiva de género</i>	Preparar una estrategia de negociación de y desde la perspectiva de género siguiendo los criterios metodológicos de la “técnica de negociación situacional”.	<ul style="list-style-type: none"> • El contexto del conflicto y la negociación • El género y la negociación • Caminos de la negociación • Elaboración de propuestas 	Servidores/as públicas en cargos medios, superiores y enlaces de género que desempeñen acciones de negociación en materia de género o para institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública federal, estatal y municipal	Presencial
<i>La discriminación por género en el empleo</i>	Elaborar propuestas de igualdad para reducir la discriminación por género en las organizaciones laborales a las que pertenecen	<ul style="list-style-type: none"> • La discriminación y el género en los espacios laborales • Las mujeres en los espacios laborales: indicadores de la desigualdad • Acciones para la igualdad y la no discriminación por género en los espacios laborales 	Personal que asesora y audita el Modelo de Equidad de Género (MEG); quienes coordinan el MEG en su institución u organización, son enlaces del Programa de Cultura Institucional, pertenecen a las áreas de recursos humanos y aplican Norma Mexicana para la Igualdad Laboral	Línea
<i>La reforma constitucional en derechos humanos y el nuevo control de constitucionalidad</i>	Desarrollar las competencias conceptuales y metodológicas para aplicar la reforma constitucional en derechos humanos por medio de casos referidos al principio de igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • La reforma constitucional en derechos humanos • Principios de interpretación de la reforma • El principio de igualdad y la reforma constitucional • El nuevo control de la convencionalidad 	Foro jurídico, personal de procuradurías, defensores de derechos humanos y poder judicial	Línea

C) Oferta de capacitación para la certificación de funciones laborales (cuadro 1 de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
<i>Alineación al Estándar de competencia ECO029 Asistencia vía telefónica a víctimas y personas relacionadas en situaciones de violencia de género.</i>	Alinear los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con los criterios establecidos en el estándar	<ul style="list-style-type: none"> Los servicios de atención telefónica en el contexto de la política de prevención y atención a la violencia basada en el género Los elementos del estándar y ejercicios prácticos 	Operadoras/es telefónicas/os que prestan servicio en líneas telefónicas de atención a la violencia contra las mujeres; preferentemente que cuenten con conocimientos básicos en género y atención a la violencia; capacidad para comunicarse efectivamente e intervenir en situaciones de crisis y mostrar respeto a lo largo de la atención	Presencial
<i>Alineación al Estándar de competencia ECO308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.</i>	Alinear la práctica de capacitación a los elementos y criterios establecidos en el estándar	<ul style="list-style-type: none"> Acercándonos al Estándar de Competencia en Capacitación Presencial ECO308 (en línea) Actualízate en los temas en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres y aplícalo en la capacitación de acuerdo con los criterios establecidos en el ECO308 (presencial) Elabora los productos que te pide el ECO308 (en línea) 	Servidoras y servidores públicos o personas que realizan actividades de capacitación en género en las oficinas o enlaces de la mujer en las dependencias federales, en las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF's) que cuenten con al menos dos años de experiencia comprobable en impartición y diseño de capacitación en género	Semi-presencial
<i>Alineación al Estándar de competencia ECO140 Auditoría de certificación del sistema de gestión del modelo de equidad de género (MEG)</i>	Alinear las competencias de quienes implementan el Modelo de Equidad de Género a los elementos que integran el estándar	<ul style="list-style-type: none"> El ECO140 Auditoría de Certificación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género Sistema de Gestión de Equidad de Género Indicadores de condiciones de equidad e igualdad de género en la organización Reunión de apertura, realización de la auditoría y cierre de auditoría 	Personas que realizan auditorías, internas o externas, en las organizaciones públicas y privadas que desean obtener y/o renovar su sello del Modelo de Equidad de Género	Presencial

C) Oferta de capacitación para la certificación de funciones laborales (cuadro 2 de 2)

Curso	Objetivo de aprendizaje	Temario	Población objetivo	Modalidad
<p>Alineación al Estándar de competencia EC0080 Prestación de servicios de consultoría para la implementación del sistema de gestión del Modelo de Equidad de Género (MEG)</p>	<p>Alinear las competencias de quienes implementan el Modelo de Equidad de Género a los elementos que integran el estándar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estándar de Competencia “Prestación de servicios de consultoría para la implementación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género” • El Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género • Indicadores del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género • Diagnóstico de condiciones de equidad 	<p>Personas consultoras independientes y personal de empresas de consultoría que manejen temáticas relacionadas con el desarrollo de un sistema de gestión en equidad de género.</p> <p>Personas integrantes de organizaciones interesadas en certificarse o ya certificadas bajo el Modelo de Equidad de Género.</p> <p>Se recomienda que dichas personas tengan al menos un año de experiencia en sistemas administrativos, análisis organizacional, sistemas de gestión, gestión de recursos humanos y responsabilidad social. Asimismo que tengan conocimientos sobre el Modelo de Equidad de Género, perspectiva de género, administración de recursos humanos y sistemas de gestión de calidad</p>	<p>Presencial</p>

4.1 Indicadores y metas 2013

Las acciones de capacitación que realiza la DCyP se registran y monitorean a partir de cuatro indicadores que son:

- ✓ **Número de personas capacitadas presencialmente.**
- ✓ **Número de personas certificadas en estándares de competencia del sector para la igualdad de género.**
- ✓ **Número de personas acreditadas en línea.**

Las metas programadas para cada uno de los indicadores se describen a continuación:

Indicadores	Meta
<ul style="list-style-type: none">• Número de personas capacitadas presencialmente	279
<ul style="list-style-type: none">• Número de personas certificadas en Estándares de Competencia (EC) para el sector para la igualdad de género:<ul style="list-style-type: none"><i>EC0029 Asistencia vía telefónica a víctimas y personas relacionadas en situaciones de violencia de género</i><i>EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de la Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico</i><i>EC0080 Prestación de servicios de consultoría para la implementación del sistema de gestión del modelo de equidad de género</i><i>EC0148 Auditoria de Certificación del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género</i>	79 60 25 25
<ul style="list-style-type: none">• Número de personas acreditadas en línea	1500

La ficha técnica de los indicadores se muestra a continuación:

Indicador	Método de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia	Tipo de valor de la meta	Tipo de indicador	Dimensión del indicador	Datos de identificación del indicador	Desagregación geográfica
Número de personas certificadas en estándares de competencias del Sector para la Igualdad de Género	Personas certificadas	Personas	Trimestral	Absoluto	Gestión	Eficacia	DCyP	Entidad Federativa
Número de personas capacitadas presencialmente	Personas capacitadas	Personas	Trimestral	Absoluto	Gestión	Eficacia	DCyP	Entidad Federativa
Número de personas acreditadas en línea	Personas acreditadas	Personas	Trimestral	Absoluto	Gestión	Eficacia	DCyP	Entidad Federativa