

## PLAN DE CAPACITACIÓN

### **Curso presencial “El quehacer de las Unidades de Género en la Administración Pública Federal”**

#### **1. Justificación**

El presente plan de capacitación responde a la necesidad de brindar elementos para orientar el desempeño de las acciones que realizan las y los servidores públicos que dirigen las Unidades de Género hacia el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante el conocimiento de las atribuciones que les otorgan los instrumentos normativos.

En México la desigualdad de género sigue siendo una realidad innegable, como lo señaló un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2013, en el cual nuestro país ocupó el lugar 72 entre un total de 148 naciones en el Índice de Desigualdad de Género con 0.382 puntos<sup>1</sup>. El estudio además revela no sólo que otros países tienen mejores posiciones, sino que son sociedades con mayores ventajas para su ciudadanía, por lo que es posible afirmar que reducir la brecha de desigualdad de género contribuye a formar una sociedad más igualitaria en la que tanto mujeres como hombres se fortalecen y acceden con mayores oportunidades a sus derechos.

Profesionalizar a quienes conforman las Unidades de Género en el servicio público se vuelve una necesidad imperiosa para el logro de la transversalización de la perspectiva de género a nivel nacional, propiciando condiciones de igualdad entre los géneros; tarea que corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres cuyo propósito es impulsar e implantar la institucionalización y la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las estructuras y procedimientos del Estado, de conformidad con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y con lo señalado en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Proigualdad) 2013-2018 que señala como parte de las responsabilidades del Inmujeres “Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional”, así como “crear y fortalecer a las Unidades de género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad”.

---

<sup>1</sup> Human Development Report 2013. The Rise of the South Human Progress in a Diverse World. PNUD. Disponible en red: [http://hdr.undp.org/hdr4press/press/outreach/figures/GII\\_Trends\\_2013.pdf](http://hdr.undp.org/hdr4press/press/outreach/figures/GII_Trends_2013.pdf)

Frente a este panorama, la Dirección de Capacitación u Profesionalización del Instituto propone iniciar la formación del personal de dichas Unidades de Género, con este taller que aborda un aspecto básico como el conocimientos de las atribuciones que les otorga la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres para que contextualicen los alcances y límites que tiene el diseño de estrategias, programas, acciones afirmativas y lineamientos institucionales desde el enfoque de igualdad para lograr una transformación social en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.

## **2.- Perfil de las y los participantes en el curso**

El curso está dirigido a servidoras y servidores públicos:

- Responsables de las Unidades de género en la Administración Pública Federal con nivel para tomar decisiones.
- Nivel escolar de licenciatura.
- Sensibilización previa en materia de género.
- Que desarrollen en sus funciones laborales, procesos de dirección, coordinación u operación de las Unidades de género.

## **3.- Objetivo general**

Las y los participantes comprenden la naturaleza del trabajo que les compete para la coordinación de las Unidades de género en el marco de las atribuciones que les otorga la Ley de igualdad y en concordancia con lo que establece el Proigualdad.

## **4.- Objetivos particulares**

- Los y las participantes conocen el marco normativo para la operación de las Unidades de género e identifican las obligaciones que les manda.
- Las y los participantes comprenden los conceptos de igualdad sustantiva, acciones afirmativas, transversalidad e institucionalización para facilitar su incorporación en las decisiones y programas de las unidades de género.
- Las y los participantes identifican acciones que contribuyan a los procesos de transversalización e institucionalización en sus instituciones.

## **5.- Contenidos y su abordaje**

1.- Marco normativo para la fundamentación de acciones de las unidades de género.

- Internacional
- Nacional

Este tema expone los principales instrumentos internacionales y nacionales que dan cuenta de las obligaciones a las que deben responder las Unidades de género. Lo anterior para dar pie a que identifiquen en el Proigualdad líneas de acción que correspondan a su institución.

2. Las Unidades de género en las Instituciones públicas y el principio de igualdad sustantiva.

- La desigualdad entre las mujeres y los hombres.
- Igualdad sustantiva.
- Acciones afirmativas.

El segundo tema busca visibilizar el contexto de desigualdad al que han de dar respuesta las Unidades de género, para lo cual se presentarán algunos datos referentes a las brechas de género en ejes esenciales de los derechos humanos como educación, salud y trabajo. Lo anterior para dar pie a la comprensión del concepto de igualdad sustantiva y acciones afirmativas como un mecanismo para propiciarla. Se emplearán ejemplos de éstas últimas para facilitar su comprensión.

3. El quehacer de las Unidades de género

- a. Objetivos de las unidades de género
- b. ¿Qué son la transversalización y la Institucionalización?
- c. Atribuciones
- d. Funciones
- e. Vertientes de funcionamiento

Este último tema se centrará en la comprensión del papel que tienen las Unidades de género en los procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones a las que pertenece para, finalmente, identificar su funcionamiento y propuestas de acciones concretas a realizar.

## **6.- Estrategia de evaluación:**

La evaluación en los procesos de capacitación es un elemento de gran importancia ya que permite valorar el aprendizaje que las y los participantes construyeron y en qué medida se alcanzaron los objetivos planteados.

El curso será evaluado en dos dimensiones, la primera corresponde a los aprendizajes y la segunda a la satisfacción de las personas participantes respecto a la realización del curso. En primer lugar se evaluará, mediante la aplicación de un cuestionario al inicio y al final del curso, si los y las participantes comprendieron las funciones que tienen las Unidades de género en la Administración Pública

Federal, además de los conceptos de igualdad sustantiva, transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género.

Por su parte, la evaluación de satisfacción se aplicará al final del curso con la finalidad de captar la percepción de los y las participantes respecto a la pertinencia de los temas, las metodologías para abordarlos, la calidad la facilitadora; la pertinencia de los materiales educativos y la comodidad respecto a las condiciones logísticas de la capacitación a través de un instrumento cerrado que además incluye algunas preguntas abiertas para obtener información cualitativa que enriquezca los resultados.