




PROIGUALDAD
2020-2024
LÍNEA DE ACCIÓN 1.2.2

Orientaciones para Capacitar y Certificar al Personal del Servicio Público en materia de Igualdad de Género, No Discriminación y Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos
Instituto Nacional de las Mujeres

2022

**Orientaciones para Capacitar y Certificar
al Personal del Servicio Público
en materia de Igualdad de Género,
No Discriminación y Derecho de las Mujeres
a una Vida Libre de Violencias**

ÍNDICE

Presentación	2
I. Sobre la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias	3
1.1 Definiciones iniciales	5
II. Orientaciones Generales para capacitar al personal de servicio público, en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.....	8
Orientación No. 1 Incluir en los diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) criterios y variables para captar las necesidades formativas del personal en la materia ...	8
Fundamento normativo	8
¿Qué hacer?.....	9
Papel INMUJERES.....	9
Orientación No. 2 Las dependencias y entidades públicas deberán incluir cursos de capacitación en la materia en los Programas Anuales de Capacitación (PAC).....	10
Fundamento normativo	10
¿Qué hacer?.....	10
Papel INMUJERES.....	13
Orientación No. 3 Cumplir al 100% con el Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal	15
Papel INMUJERES.....	16
Orientación. No. 4 Promover el desarrollo de competencias y capacidades profesionales y la certificación del personal del servicio público en funciones claves en las materias.....	17
Fundamento normativo	17
¿Qué hacer?.....	17
Papel INMUJERES.....	18
Glosario	21
Anexos.....	23
Anexo 1 NORMATIVA INTERNACIONAL.....	23
Anexo 2 NORMATIVA NACIONAL.....	26
Anexo 3 ELEMENTOS Y TEMAS A CONSIDERAR	37
Anexo 4 ESTRATEGIA PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CONSEJERAS.....	41

Presentación

La **Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos** (DCCME) del **Instituto Nacional de las Mujeres** (INMUJERES) presenta a continuación las siguientes orientaciones generales para capacitar al personal de la Administración Pública Federal (APF) en materia de igualdad de género, no discriminación y vida sin violencias contra las mujeres, y dar cumplimiento a la línea 1.2.2. del **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (PROIGUALDAD 2020-2024) que a letra reza:

“Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia”.

Las orientaciones se basan en la normatividad aplicable en materia de recursos humanos emitida por la Secretaría de la Función Pública (SFP), las disposiciones que derivan de las leyes y normas para la igualdad de género y señalan ideas orientadoras sobre las características pedagógicas de la capacitación y la función que ésta debe jugar para alcanzar los cambios institucionales y los desempeños del servicio público que, la construcción de la Política Nacional para la Igualdad requiere.

I. Sobre la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

La capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, que también se denominará en este documento como **capacitación en la materia**, es concebida en la normatividad internacional y nacional como una actividad educativa fundamental y coadyuvante de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, por su impacto en la transformación de los esquemas de percepción y el desarrollo de capacidades y competencias en quienes participan del diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las acciones y políticas en la materia.

Desde la IV Conferencia Internacional de la Mujer¹, la capacitación en género fue definida como un instrumento estratégico para el desarrollo de las Políticas para la Igualdad acuñándose en ese momento, la noción de **lentes de género**, como una metáfora que subrayaba la necesidad de utilizar esta perspectiva, como un filtro teórico y político para diagnosticar los problemas sociales y repensar las intervenciones públicas dirigidas a las mujeres o con el propósito de erradicar la discriminación estructural y casuística que limita las oportunidades de desarrollo de las personas por razones de género.

Si bien es cierto, la construcción de la práctica de la capacitación se ha alimentado por la experiencia educativa de distintos actores sociales, académicos e institucionales como las organizaciones feministas, la academia, los mecanismos de género en las dependencias públicas, las acciones implementadas desde los organismos internacionales, las definiciones normativas han sido importantes referentes de la práctica gubernamental, ya que constituyen el marco que establece los resultados que deben alcanzarse.

Así, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW)², señala que la capacitación deberá transformar los estereotipos de género como una acción estratégica para incidir en la capacidad de los agentes que elaboran programas y proyectos dirigidos a la población, propiciando que los mismos no se repitan mediante

¹ Celebrada en Beijing, China, en 1995 ONU Mujeres. (1995). Disponible en: http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

² Siglas derivadas del nombre en inglés Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women Organización de las Naciones Unidas. (1979). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

acciones ciegas a su existencia. En este mismo tenor, la *Convención Belém do Pará*³, define la capacitación como un recurso dinámico en la transformación de los patrones socioculturales que perpetúan las brechas de género, la discriminación y la violencia y por ello, establece la necesidad de dotar a las personas servidoras públicas de competencias que les permitan implementar las leyes y políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres.

De igual forma, en la normatividad nacional la capacitación se articula con un amplio espectro de resultados. Por ejemplo, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH, 2006) destaca la promoción de los derechos humanos, la educación para la no violencia, la profesionalización de quienes prestan servicios de atención a víctimas de la violencia basada en el género en el campo de la salud y la impartición de justicia. Asimismo, plantea su contribución en la habilitación de quienes participan en el diseño e implementación de programas públicos dirigidos al trabajo de las mujeres, la seguridad vial, la movilidad segura y el trabajo de cuidados.

En el caso de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV, 2007) se mandata formar a profesionales de la comunicación, a las autoridades indígenas, a promotores y promotoras de los derechos, a empleadores, empleadoras y personal policial, ministerial y judicial en el reconocimiento de las múltiples expresiones de las violencias y en enfoques de intervención que promuevan la atención basada en principios de respeto a los derechos humanos y la no revictimización⁴.

Finalmente, también conviene señalar que, en la normatividad nacional, la capacitación también se asocia a la prestación de servicios de información y formación a la ciudadanía a fin de favorecer la apropiación de sus derechos y crear las condiciones para la exigibilidad de estos.

Como se aprecia en esta breve recapitulación, se puede afirmar sintéticamente que la capacitación materias de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias s una actividad educativa estrechamente ligada a la creación de capacidades y competencias de quienes participan en la construcción de proyectos, programas y políticas

³ Es conocida de este modo por haber sido adoptada en 1994 en la ciudad de Belém, Brasil. Su nombre completo es “Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres” Organización de Estados Americanos. (1994). Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁴ En las tablas 1 y 2 que se incluyen en los Anexos de este documento se pueden revisar las especificaciones de los instrumentos normativos al respecto.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

públicas y que, su desarrollo, requiere la remoción de conocimientos, valores y esquemas de percepción basados en patrones socioculturales estereotípicos de género que limiten el cambio y la erradicación de la discriminación y las violencias que afectan a las mujeres.

Por lo anterior, la aproximación pedagógica que se desprende de los mandatos de la norma supone el desarrollo de una didáctica crítica e integral que cuestione lo aprendido sobre las relaciones de género y construya nuevas referencias valóricas, conceptuales y procedimentales sobre la igualdad sustantiva entre las personas. Por ello, desde el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) la capacitación en las materias de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias es una actividad compleja, que debe ser planeada, implementada y evaluada desde una didáctica participativa y constructivista y sobre todo, integrada a los procesos laborales, a fin de garantizar que su comprensión redunde en la incorporación de esta perspectiva a los diversos procedimientos y métodos de la administración pública tales como: los diagnósticos sociales, el desarrollo e implementación de servicios, la presupuestación, la generación de estadísticas e indicadores, la evaluación, el monitoreo, la comunicación interna y externa e incluso, la administración de los recursos humanos, el clima laboral y la contratación de servicios.

Desde este planteamiento teórico y político-institucional, las orientaciones que a continuación se presentan, responden a estas premisas y suponen que la capacitación en género para que sea efectiva y cumpla con los desafíos normativos ya revisados, debe ser un elemento consustancial y ad hoc a los temas de cada campo y sector de política pública, de tal suerte que el aprendizaje y la generación del conocimiento redunden en la innovación de los bienes y servicios que las políticas públicas deben entregar y brindar a la población, sin discriminación alguna y libres de violencias por razones de género. Por lo anterior, se aprovechan los canales de operación establecidos en el *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Función Pública*.

1.1 Definiciones iniciales

La capacitación en género puede realizarse mediante distintos dispositivos o técnicas didácticas. Una de ellas, de gran relevancia por el cambio cultural y de revisión subjetiva que la normatividad le imprime a la capacitación, es lo que se ha denominado **sensibilización en género** y que, para efectos de homogeneizar las referencias, INMUJERES la define como:

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

“aquella perspectiva educativa de carácter crítico y deconstructivo⁵ que abre la disposición de las personas educandas a observar, escuchar, sentir y reflexionar sobre las construcciones de género, así como empatizar con la discriminación que ella provoca. Dicha perspectiva puede constituirse en una acción de capacitación en sí misma o bien, ser parte de talleres, seminarios, cursos o coloquios que aborden a profundidad temas y subtemas que hagan parte de la perspectiva de género pero que requieran momentos deconstructivos y empáticos con la consciencia del cambio”.

Retomando lo planteado, la capacitación que nos ocupa tiene como dispositivo consustancial a su planeación, diseño e impartición, la sensibilización ya que su propósito principal es lograr aprendizajes holísticos que combinen la comprensión de nueva información, resignifiquen la existente, especialmente aquellas actitudes, emociones y creencias que obstaculizan el compromiso con el cambio y la innovación.

Es necesario acotar que para el INMUJERES, la capacitación referida contempla también actividades educativas de alineación a competencias, las cuales son concebidas como un tipo particular de formación de capacidades procedimentales y actitudinales, que se estructuran en función de un estándar, una competencia o una capacidad profesional según el Modelo de Certificación que se adopte: del *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)* o de la Secretaría de la Función Pública (SFP). La alineación a competencias prepara a las personas candidatas a la evaluación que realizan terceras personas para determinar si cuentan con los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias con relación a una tarea o función laboral. Este tipo de capacitación el INMUJERES la ha desarrollado alineada a estándares y competencias por lo que, dada su especificidad respecto a la evaluación, se incluirán algunas disposiciones al respecto.

Finalmente conviene señalar que las acciones de capacitación podrán revestir las modalidades siguientes:

⁵ De acuerdo a Jacques Derrida, la deconstrucción se basa en desmontar (deconstruir) las estructuras conceptuales clásicas y normativas. En una acepción contemporánea “Deconstruir el género” implica, eliminar los estereotipos de lo que entendemos como femenino y masculino; es reconocer que existe una desigualdad entre los géneros que no es natural y trae consigo la posibilidad de transformar.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

- a) Presencial: se realizan de forma presente frente a grupo.
- b) A distancia, en línea y/o virtual: se realizan a través de medios que permiten impartir contenidos, con o sin apoyo tutorial y/o en formato digital con apoyo de las tecnologías y plataformas disponibles. Estas podrían ser sincrónicas o asincrónicas. Las primeras se realizan en tiempo real y las segundas podrían ser diferidas.
- c) Mixta, la que resulta de la combinación entre la modalidad presencial y virtual.

II. Orientaciones Generales para capacitar al personal de servicio público, en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

Orientación No. 1 Incluir en los diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) criterios y variables para captar las necesidades formativas del personal en la materia

Fundamento normativo

Como lo indica el numeral 47 del Acuerdo emitido por la SFP, la capacitación que se incluya en los Programas Anuales debe realizarse basada en un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

CUADRO 1. FUENTES IMPRESCINDIBLES PARA EL DNC

FUENTES INSTITUCIONALES	FUENTES INDIVIDUALES
<ul style="list-style-type: none">• Planeación estratégica de la Institución• Resultados de la encuesta de clima organizacional• Encuestas de servicio a la ciudadanía o a población beneficiaria de programas o acciones institucionales• Retroinformación de programas de capacitación y actualización anteriores• Diagnóstico Organizacional• Cambios en los procesos• Cambios en los equipos o plataformas• Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024• Estudios prospectivos	<ul style="list-style-type: none">• Resultados de la evaluación del desempeño• Resultados de ingreso• Perfil de puesto• Acciones de desarrollo• Planes de estudio• Resultados de las acciones de capacitación

Fuente: Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera)⁶.

⁶ Numeral modificado DOF 29/08/2011, adicionado DOF 06/09/2012 y tabla modificada DOF 04/02/2016 en ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 Última reforma publicada DOF 17 de mayo de 2019.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

¿Qué hacer?

- a) Incluir como fuente de información institucional las líneas de acción establecidas en el PROIGUALDAD 2020-2024 y que correspondan a la dependencia o entidad atender. Asimismo, se sugiere revisar el *Anexo de Erogaciones para la Igualdad* y lo que el propio programa sectorial de las entidades o dependencias establezcan para alcanzar los objetivos de igualdad propuestos.
- b) En las fuentes individuales se sugiere identificar ¿cuáles son las necesidades del personal del servicio público para incorporar de la perspectiva de género en sus funciones y actuar sin discriminación y violencias basadas en el género? e identificar si existen competencias y capacidades profesionales transversales y específicas en materia de igualdad, no discriminación y violencias contra las mujeres susceptibles de certificarse.

Papel INMUJERES

A solicitud de las dependencias o entidades el INMUJERES (Unidades de Igualdad de Género o áreas de Recursos Humanos) podrá orientar el desarrollo de instrumentos dirigidos a indagar e identificar las necesidades de capacitación y formativas en relación al puesto o al campo de la política de la que se trate y que permitan transversalizar en los DNC institucionales y diseñar e instrumentar programas capacitación, certificación y profesionalización orientados al fortalecimiento de conocimientos, actitudes y capacidades técnicas y profesionales entre el personal de los sectores que participan en la Política Nacional de Igualdad y en la de Prevención, Atención y Sanción de las Violencias contra las Mujeres.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

Orientación No. 2 Las dependencias y entidades públicas deberán incluir cursos de capacitación en la materia en los Programas Anuales de Capacitación (PAC)

Fundamento normativo

El Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera de la SFP (Acuerdo), establece en su numeral 47 los Programas Anuales de Capacitación (PAC) de las dependencias y entidades deberán corresponder a un diagnóstico de detección de necesidades.

Según el Acuerdo de referencia, los PAC deberán considerar tres tipos de acciones de capacitación que son: **a) acciones de inducción; b) acciones de actualización y, c) acciones para el desarrollo.**

Las acciones de inducción distinguen entre la inducción a la APF, a la institución, al puesto; y señala que los temas “igualdad de género” y “derechos humanos” se debe considerar dentro del Programa Anual de Capacitación. En el caso de las acciones de actualización, se indica que éstas deberán mantener vigentes los conocimientos, habilidades y aptitudes que el desempeño de las funciones exige. Por su parte, las acciones para el desarrollo corresponden a incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal del servicio público con el fin de prepararle para asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad.

¿Qué hacer?

- a) Contar con enlaces institucionales para los cursos en línea del INMUJERES. Para coordinar y garantizar la participación de las personas servidoras públicas en la oferta de capacitación en línea que año con año emite el INMUJERES, es indispensable que cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (incluyendo organismos centralizados y paraestatales) cuente con una persona “enlace institucional para los cursos en línea del INMUJERES”.

Es idóneo que la persona enlace forme parte de las Unidades de Igualdad de Género, Áreas de Capacitación o Recursos Humanos y conozca las necesidades de capacitación del personal de la institución de su adscripción, en materia de igualdad de género, no discriminación y no violencia contra las mujeres.

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

Su función deberá consistir básicamente en realizar las siguientes actividades:

- Coordinarse con otras personas enlace de la entidad o dependencia, instituciones u órganos para difundir, promover y dar seguimiento a la participación del personal de su adscripción;
- Difundir entre el personal de su adscripción la oferta, convocatoria de inscripciones y emisiones de los cursos en línea del INMUJERES;
- Canalizar y/o brindar a dicho personal, toda la información relacionada con los cursos en línea antes, durante y después de su impartición;
- Dar seguimiento y en caso de ser necesario, descargar las listas de personas inscritas y recopilar las acreditaciones obtenidas derivadas de la participación del personal en los cursos impartidos durante 2022.

Para registrarse como enlace institucional desde cualquier órgano, institución o área de alguna entidad o dependencia de la Administración Pública Federal, solo deben consultar el sitio Puntogénero: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/capacitate.html>

- b) Incluir el curso en línea **Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres desarrollado y emitido** por el INMUJERES como herramienta para que las entidades y dependencias den cumplimiento a la disposición aquí referida, y garantizar la inducción al personal del servicio público en el conocimiento y comprensión de las obligaciones normativas y de política para la igualdad entre mujeres y hombres. Se sugiere que la inducción en la materia sea garantizada a toda la persona que ingrese a la institución y para quienes ya estando en la institución no cuentan esta.
- c) Garantizar una oferta que brinde continuidad y trayectoria formativa al curso **Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres** con otras actividades educativas (cursos o talleres) de la institución, a fin de hacer comprensible para su personal, las obligaciones, compromisos y acciones **de su sector en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres**. Sería deseable que como parte de estas actividades se promueva el conocimiento de la problemática de estas materias en el campo de competencia de la entidad o dependencia pública, así como los objetivos y líneas de acción derivadas del

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

PROIGUALDAD 2020-2024 y su cumplimiento en los programas o servicios que ofrece a la población.

- d) **Impartir capacitaciones en aquellas disposiciones relacionadas con el código de conducta y los temas que dispone la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.** Aunado a ello, se recomienda incluir en el PAC los cursos en línea que ofrece el INMUJERES y año con año cubrir la mayor parte del personal y cumplir las metas sexenales programadas por cada sector.
- e) Con relación a la inducción al puesto, producto de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC) que INMUJERES ha realizado, se han identificado algunas áreas y/o puestos estratégicos para el **desarrollo de una masa crítica de servidoras y servidores públicos que, por sus funciones, son clave para la transversalidad del principio de igualdad de género en distintos procesos de diseño, implementación o evaluación de políticas.** Entre estos puestos y/o áreas destacan: las áreas de planeación, de comunicación, las personas responsables de informes, estadísticas e indicadores, el personal de las áreas de recursos humanos; personal responsable de programas o que presta servicios directos a la población. El DNC que se realiza con la participación de todas las áreas, requiere incluir materias de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres. No obstante, y como un insumo para la planeación de cursos, en la Tabla 3 incluida en la sección de Anexos, se especifica una relación de saberes que personas responsables de las Unidades de Igualdad de Género, consultadas en grupos focales en 2018, señalaron ineludibles para incluir en las actividades educativas que se diseñen e implementen.

Es importante mencionar que, en el caso de mandos altos (coordinaciones sectoriales, direcciones generales, coordinaciones adjuntas, oficialías mayores u homólogas, subsecretarías y secretarías), las Unidades de Igualdad de Género en la consulta mencionada, recomendaron diseñar acciones específicas de capacitación en formatos flexibles (discusiones, seminarios especializados, coloquios, debates guiados, mesas de trabajo, reuniones con personas expertas, entre otros) centrados en temas de conocimiento normativo, seguimiento presupuestal o discusiones teórico-políticas sobre aspectos relevantes de las intersecciones de la perspectiva de género con el objeto de que los programas o servicios de su institución sean direccionados a los propósitos de la igualdad señalados en el PROIGUALDAD 2020-2024. En general, para estos puestos, deben pensarse e implementarse actividades educativas cortas, que bien pueden ser periódicas para

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

lograr la construcciones de saberes, pero a cargo de capacitadoras y capacitadores con alto nivel de especialización en la materia que permitan formar criterio para la toma de decisiones, visualizar áreas de oportunidad para la asesoría institucional o bien, la conexión interinstitucional a fin de propiciar la adopción de medidas que la lucha contra la discriminación de género y las violencias contra las mujeres requieren.

El abordaje de estas discusiones teórico-políticas también puede ser una línea de trabajo para la actualización profesional de grupos técnicos cuya labor en la institución sea la innovación de las líneas de trabajo desde enfoques y perspectivas interseccionales y/o interculturales. Se sugiere tomar como eje y contenido de esta capacitación, los debates parlamentarios, los acuerdos internacionales tomados en foros de discusión, como los recientemente planteados en el *Foro Generación Proigualdad* o bien, aspectos presentes en la agenda pública que recogen los planteamientos de la ciudadanía y específicamente del actor feminista, en su multiplicidad y complejidad⁷.

Papel INMUJERES

De acuerdo con la Ley del INMUJERES, el Instituto tiene entre sus atribuciones:

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 igualdad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran (Artículo 7, numeral XVI).

Para tal fin, la Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos (DCCME) pone a disposición las siguientes acciones:

- a) **Asesorar** en el diseño conceptual, metodológico, didáctico y operativo de los PAC y de los cursos específicos relacionados con el enfoque de Igualdad, los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito o sector responsabilidad de dependencia o entidad.

⁷ Debe tenerse presente que no hay política pública sin actor social que impulse su desarrollo mediante demandas o formulaciones críticas a los problemas sociales que les atañen directamente o cuya mirada desde la perspectiva de género podría enriquecer las soluciones públicas que se implementen.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

- b) **Orientar** en la elaboración de instrumentos de evaluación que permitan obtener información útil para tomar decisiones en las fases de planificación, diseño, implementación y seguimiento de la capacitación con la finalidad de realizar acciones de mejora continua que garanticen la calidad y pertinencia de todas las actividades de capacitación y profesionalización de la dependencia o entidad en las materias de género, no discriminación y violencias contra las mujeres.
- c) **Colaborar** en el diseño, producción y/o impartición de cursos en línea relacionados con temas de igualdad de género, no discriminación y violencias contra las mujeres.
- d) **Asistir** la migración de los cursos en línea desarrollados por el INMUJERES para su puesta en marcha desde las plataformas institucionales de las Dependencias o Entidades que lo soliciten.
- e) **Poner a disposición**, a inicio de cada año, la oferta de capacitación y certificación en su sitio de Internet (punto género) con el objetivo de difundir y brindar información útil a las dependencias y/o entidades para incluir dichas opciones como parte de su PAC.
- f) **Impulsar el fortalecimiento de redes** de áreas de capacitación, recursos humanos y Unidades de Igualdad de Género para:
- Participar en estrategias de cooperación para proyectos de capacitación conjuntos.
 - Desarrollar acciones para fortalecer la formación de formadores que aumente la capacidad de réplica de la capacitación en género de las dependencias y entidades.
 - Compartir buenas prácticas de capacitación.
 - Incentivar proyectos de normalización de funciones y la certificación de competencias laborales.

Orientación No. 3 Cumplir al 100% con el Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal

Fundamento normativo

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual⁸, determina la actuación de la Administración Pública Federal (APF) frente al hostigamiento sexual y el acoso sexual. En los numerales 19 y 20, el Protocolo establece, como obligación, que las dependencias y entidades incluyan en sus programas anuales de capacitación acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a las Personas consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control en la prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, partiendo de los contenidos determinados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Por su parte, el numeral 12 inciso c) señala la responsabilidad de las dependencias y entidades de brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la certificación de las Personas consejeras. Finalmente, en el numeral 22 designa al Instituto para definir, junto con otras instituciones, las competencias de las Personas consejeras, lo que derivó en la elaboración de la Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal⁹.

Qué hacer

- a) **Sensibilizar al personal** de la dependencia o entidad mediante acciones educativas **en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual**. Por lo que se sugiere preverlo en el PAC y establecer metas anuales concatenadas a un logro sexenales que permitan cubrir a la totalidad del personal que integra la dependencia o entidad.
- b) **Garantizar que todas las Personas consejeras de la dependencia o entidad se certifiquen o recertifiquen** en la Competencia desarrollada para ese fin. Es importante que se considere que la evaluación para la certificación tiene costo, por lo que debe incluirse en los presupuestos anuales o bien considerar formar un grupo evaluador al interior de la

⁸ Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

⁹ Disponible en <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/certificacion.html>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

dependencia o entidad que se haga cargo de esta tarea en estricto apego a los requerimientos y criterios de calidad establecidos por el INMUJERES en su calidad de Órgano certificador de la Competencia y contenidos en el documento anexo "*Estrategia para la certificación de las Personas consejeras de la Administración Pública Federal*".

- c) **Promover que quienes integran el Comité de ética, el Órgano Interno de Control y las Personas consejeras certificadas fortalezcan sus competencias** para la atención a víctimas de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en apego a los principios establecidos en el Protocolo.

Papel INMUJERES

De acuerdo con el numeral 20 del Protocolo que a la letra dice "Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto" el INMUJERES pone a disposición de las dependencias y entidades las siguientes herramientas:

1. **Curso en línea "Súmate al Protocolo"** cuyo propósito principal es la sensibilización y debe ser atendido por el 100% del personal de cada dependencia de acuerdo con el numeral 12 del Protocolo.
2. **Curso en línea "Atención a casos de acoso y hostigamiento sexual en la APF"** que tiene como objetivo que el personal de los Órganos de Control Interno, las y los integrantes del Comité de Ética y las Personas consejeras fortalezcan sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) para la atención y análisis de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, de acuerdo con el Protocolo.
3. **Guía de contenidos y recomendaciones para sensibilizar en el Protocolo de hostigamiento sexual y acoso sexual** y el **Fichero didáctico para la capacitación en primeros auxilios psicológicos aplicables a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual** que tienen como fin ser una herramienta que oriente y homologue los conceptos, contenidos y formas de replicarlos mediante acciones de capacitación acordes al contexto y requerimientos de los entes, así como del personal del servicio público con el que se trabaje. En 2022 se realizarán sesiones con responsables de las UIG y de las áreas de Recursos Humanos de la APF para capacitar en el empleo de esta herramienta.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

4. **Programa de fortalecimiento a las Personas consejeras**, que consiste en sesiones con personas expertas orientadas a acompañar a la Personas consejeras certificadas con miras a mejorar el desempeño de su función. Para ampliar la información sobre el programa se sugiere revisar el documento anexo "*Estrategia para la certificación de las Personas consejeras de la Administración Pública Federal*".

Orientación. No. 4 Promover el desarrollo de competencias y capacidades profesionales y la certificación del personal del servicio público en funciones claves en las materias

Fundamento normativo

Como lo establece el numeral 51.1 y hasta el 51.7 del Acuerdo, establece que las Instituciones desarrollarán competencias o capacidades profesionales, cuya estructura deberá contener como mínimo los criterios metodológicos que ahí se señalan.

Entendiendo las competencias como:

Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores del servidor público, necesarios para un adecuado desempeño en un contexto específico, y que pueden ser objeto de evaluación y de certificación.

Para lo que deben apegarse a la estructura y estos criterios metodológicos que se establecen en dicho instrumento normativo.

¿Qué hacer?

Cuando una dependencia y/o entidad está interesada en certificar alguna función laboral que mejore el desarrollo de alguna acción sustantiva de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres, identifica una función laboral susceptible de estandarización y requiere el apoyo metodológico de INMUJERES, se sugiere presentar una solicitud de colaboración al *Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género*, indicando:

- Nombre de la dependencia y/o entidad que presenta el proyecto;
- Datos de contacto de la persona responsable;
- Nombre de la función a estandarizar y justificación de la relevancia de esta;

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

- Datos de la población susceptible de certificar (preferentemente número y especificación de las dependencias y/o entidades donde se emplea a quienes realizan la función o potenciales empleadoras).

De ser aprobado el proyecto de estandarización, se le notificará oficialmente y la dependencia o entidad solicitante deberá comprometerse a colaborar con la DCCME del INMUJERES, en las siguientes actividades:

- Brindar los datos de contacto para gestionar la realización de trabajo en campo previo en las dependencias /o entidades, con el objetivo de comprender las características de la función a estandarizar;
- Definir el perfil de las personas expertas en la competencia y/o capacidad profesional a estandarizar (conocimientos, desempeños, actitudes, hábitos y valores);
- Proponer personas para integrar el grupo técnico de personas expertas (GTE)¹⁰ en la función laboral;
- Participar activamente en las sesiones del GTE y las pruebas piloto para el desarrollo de la competencia y/o capacidad profesional;
- Difundir entre sus redes la competencia y/o capacidad profesional, una vez que se le informe sobre su aprobación por parte de la SFP;
- Diseñar una estrategia para evaluar y certificar en esa competencia o capacidad profesional; y
- Brindar información al INMUJERES sobre el número de personas certificadas en esa competencia o capacidad profesional.

Papel INMUJERES

Para impulsar la certificación en funciones, competencias o capacidades profesionales clave para el desarrollo de alguna acción sustantiva para la

¹⁰ Un grupo técnico de expertas/os en la competencia y/o capacidad profesional es aquel conformado por personas con amplio conocimiento y experiencia en las tareas a estandarizar y que cuenta con el reconocimiento de su organización, institución o sector, como trabajadora/es con las mejores prácticas. Para su integración se requiere la participación de 6 a 12 personas con dicho perfil. Dichas personas expertas podrán ser profesionistas independientes o integrantes de instituciones de educación superior, empresas, asociaciones civiles especializadas, nacionales o internacionales, colegios de profesionistas, instituciones con las que se tenga convenio o de organismos internacionales, así como, servidores públicos en la Administración Pública Federal, de otros niveles y órdenes de gobierno.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

igualdad de género, la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres identificadas por las Dependencias o Entidades corresponde al INMUJERES:

- Revisar el proyecto y solicitar información a la dependencia o entidad si fuera necesario.
- Revisar la viabilidad del proyecto, es decir, valorar si es posible traducir la función a un estándar, competencia o capacidad profesional susceptible de ser certificada. y en caso de contar con ella presentarlo al *Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género*.

Una vez aprobado el proyecto por parte del Comité la DCCME se encargará de:

- Coordinarse con la dependencia o entidad para definir el perfil del GTE;
- Convocar al GTE;
- Colaborar o en su defecto coordinar el desarrollo de la competencia o capacidad profesional;
- Orientar a la dependencia o entidad sobre los trámites para la entrega del proyecto a la SFP o hacerlo directamente cuando la coordinación del desarrollo de la competencia o capacidad profesional haya sido su responsabilidad;
- Dar seguimiento a aprobación de la competencia o capacidad profesional por parte de la SFP;
- Orientar a la dependencia o entidad sobre los trámites ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR) o hacerlo directamente cuando la coordinación del desarrollo de la competencia o capacidad profesional haya sido su responsabilidad con la finalidad de proteger los derechos de propiedad intelectual de la herramienta de evaluación, sin perjuicio de que ésta pueda ser utilizada por otras instituciones,
- Asesorar a la dependencia o entidad para definir su estrategia operativa encaminada a la certificación del personal; y
- Brindar apoyo a la dependencia o entidad para habilitar al personal evaluador en la competencia y/o capacidad profesional desarrolladas.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

De la certificación de competencias y capacidades profesionales desarrolladas por el Sector para la Igualdad de Género:

El INMUJERES impulsa la profesionalización en funciones y tareas vinculadas a la implementación de las Política Nacional de Igualdad y de Prevención, Atención y Sanción de las Violencias contra las Mujeres mediante la certificación en los estándares y competencias desarrollados por el Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género. Para ello, pone a disposición de las Dependencias y Entidades, a inicio de cada año, la oferta de certificación en su sitio de Internet (punto género) con el objetivo de difundir y brindar información útil a las dependencias y/o entidades para incluir dichas opciones como parte de la profesionalización de su personal.

Glosario

CERTIFICACIÓN: Reconocimiento formal y temporal de las competencias y/o capacidades profesionales de una persona servidora pública, que se obtiene a través de la aprobación de las evaluaciones de las competencias y/o capacidades profesionales.

COMPETENCIA O CAPACIDAD PROFESIONAL: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores de la persona servidora pública, necesarios para un adecuado desempeño en un contexto específico, y que pueden ser objeto de evaluación y de certificación.

CURSO: Es una actividad educativa estructurada en función del logro del objetivo general y particulares de aprendizaje y del desarrollo de contenidos de diverso tipo.

COLOQUIOS: Actividad didáctica que consiste en la conversación entre dos o más personas sobre un tema específico; dicha conversación debe ser moderada por otra persona y las personas participantes deben ser seleccionadas de acuerdo con su capacidad para aportar información o conocimientos relevantes en torno al tema sobre el que converja la discusión. Al finalizar el coloquio, la persona que modera debe realizar una síntesis de los principales aportes de los y las panelistas, así como de los asuntos relevados por los y las asistentes. Los coloquios también pueden ser denominados “mesas redondas”, “conferencias”, “paneles” o “debates”.

PERSONAL EVALUADOR: Personal que se encuentra en condiciones de observar, analizar, valorar y calificar el desempeño laboral de la persona evaluada. Pueden ser la persona superior jerárquica o supervisora directa, colegas del mismo rango o una persona subordinada de la persona servidora pública evaluada.

IGUALDAD SUSTANTIVA: Es el acceso de todas las personas, en lo normativo y en lo fáctico, al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO (UIG): “Son los órganos responsables de implementar las acciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y resultados al interior de cada entidad y dependencia de la Administración Pública Federal (APF); incidir en la regulación administrativa; generar estadísticas de igualdad; y sobre todo construir políticas públicas,

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

proyectos y programas con una perspectiva integral de género”¹¹, para atender a lo que establece la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; además, comprende las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

TRANSVERSALIDAD: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

TALLER: Es una actividad educativa de carácter grupal en la que se integran la teoría y la práctica, produciéndose un producto que expresa la aplicación a una situación o problema concreto.

SEMINARIOS ESPECIALIZADOS: Es una reunión especializada de carácter técnico o académico que se realiza para abordar un tema de forma intensiva y multidisciplinaria. Usualmente los seminarios se estructuran en función de preguntas o asuntos de política pública que se desean resolver mediante el enriquecimiento de distintas perspectivas analíticas.

¹¹ INMUJERES (2014). Unidades de Igualdad de género en la Administración Pública Federal: Guía para la creación y fortalecimiento. Documento interno de trabajo.

Anexos

Anexo 1

TABLA 1. NORMATIVA INTERNACIONAL

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	DIRECTRICES PARA LA CAPACITACIÓN	TEMAS	POBLACIÓN OBJETIVO
CEDAW ¹²	<p>Artículo 2, Inciso e): “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación. Género e interculturalidad en la impartición de justicia. 	Fuerzas policiales y del servicio público
	<p>Artículo 5, Inciso a): “Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.</p> <p>Recomendación general NO 33: “el Estado deberá velar por la capacitación, de manera sistemática y obligatoria, a los jueces, los fiscales, los defensores públicos, los abogados, los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en los planos federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Derechos humanos y género Derecho Internacional Humanitario Derecho a la Igualdad y no Discriminación Igualdad de Género Prevención de la violencia sexual hacia las niñas y mujeres en situación de vulnerabilidad Operaciones contra la delincuencia organizada 	Ejército y Fuerza área mexicana
		<ul style="list-style-type: none"> Derechos humanos Derecho Internacional de los Derechos humanos 	No señala la población objetivo

¹² Recomendaciones emitidas en observancia a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. En CEDAW/C/MEX/CO/9 (25 de Julio 2018).

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

		<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de Género y no discriminación 	
		Derechos humanos y de protección a niñas y mujeres migrantes	No señala la población objetivo
		Sensibilización en materia de género y Derechos humanos	Personal Ministerial policial y pericial de las procuradurías y Fiscalías Generales de Justicia Juezas y Jueces Magistrados del Poder Judicial
BELÉM DO PARÁ	Artículo 8, inciso c): “Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer”;	No aplica	Encargados de aplicar la ley y las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres
IV CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA MUJER (BEIJING)	Objetivo estratégico I.2, Artículo 232, Inciso i): “Impartir enseñanza y capacitación sobre derechos humanos en que se tengan en cuenta los aspectos relacionados con el género a los funcionarios públicos, incluidos, entre otros, el personal policial y militar, los funcionarios penitenciarios, el personal médico y de salud y los asistentes sociales, incluidas las personas que se ocupan de las cuestiones relacionadas con la migración y los refugiados, y los maestros a todos los niveles del sistema de enseñanza, y facilitar también ese tipo de enseñanza y capacitación a los funcionarios judiciales y a los miembros del parlamento con objeto de que puedan cumplir mejor sus responsabilidades públicas”;	No aplica	Personal encargado de poner en marcha las políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>Objetivo estratégico I.3, Artículo 233, Inciso d): “Incluir información sobre los instrumentos y las normas internacionales y regionales en las actividades de información pública y de enseñanza de los derechos humanos y en los programas de educación y capacitación para adultos, particularmente para grupos tales como los militares, la policía y otro personal encargado de hacer cumplir la ley, los funcionarios del poder judicial y los miembros de las profesiones jurídica y de salud para asegurar la protección eficaz de los derechos humanos”;</p> <p>Objetivo estratégico J.2, Artículo 243, Inciso c): “Fomentar una capacitación que tenga en cuenta los aspectos relacionados con el género para los profesionales de los medios de difusión, incluidos los propietarios y los administradores, a fin de alentar la creación y la utilización de imágenes no estereotipadas, equilibradas y diferenciadas de la mujer en los medios de difusión”.</p> <p>Objetivo estratégico L.7, Artículo 283, Inciso c): Impartir capacitación en materia de género a las personas que trabajan en programas de tratamiento, rehabilitación y de asistencia de otra índole destinados a las muchachas víctimas de la violencia y promover programas de información, apoyo y capacitación para éstas”.</p>		
--	---	--	--

Anexo 2

TABLA 2. NORMATIVA NACIONAL

INSTRUMENTO NACIONAL	DIRECTRICES PARA LA CAPACITACIÓN	TEMAS	POBLACIÓN OBJETIVO
<p>LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>Título IV, Capítulo V, Artículo 40, Fracción III: “Impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de defensa de los derechos humanos de las mujeres. • No-Violencia, tolerancia y nuevas masculinidades. • Género. • Enfoque de género. • Violencia (servicios de atención). • Ocupaciones no tradicionales. • Oficios y capacitación laboral. • Capacidades administrativas y financieras. • Proyectos productivos. • Intersectorialidad. • Seguridad vial y la movilidad segura con perspectiva de género. • Políticas de igualdad de género. • Ley de migración y su reglamento. 	<p>Mujeres y mujeres indígenas</p> <p>Personal docente</p> <p>Operadoras/es telefónicos</p> <p>Promotoras/es de la no-violencia</p> <p>Autoridades indígenas</p> <p>Personal indígena</p> <p>Ministerio Público Federal peritos, técnicos, intérpretes, traductores y jueces)</p> <p>Personal de salud</p> <p>Trabajadoras domésticas</p> <p>Operadores de transporte</p> <p>Funcionarios de emigración</p>
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA</p>	<p>Sección Sexta, Artículo 46, Fracción III: “Crear programas de capacitación para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia contra las mujeres para 	<p>Personal de salud</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

<p>VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p>	<p>mujeres y se garanticen la atención a las víctimas y la aplicación de las normas oficiales mexicanas vigentes en la materia”.</p> <p>Sección novena, Artículo 47, Fracción I: Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes.</p> <p>Título III, Capítulo II, Artículo 38, Fracción III. “Educar y capacitar en materia de derechos humanos al personal encargado de la procuración de justicia, policías y demás funcionarios encargados de las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres”</p> <p>Título III, Capítulo II, Artículo 38, Fracción IV: “Educar y capacitar en materia de derechos humanos de las mujeres al personal encargado de la impartición de justicia, a fin de dotarles de instrumentos que les permita juzgar con perspectiva de género”.</p> <p>Título III, Capítulo II, Artículo 38, Fracción VI: “Fomentar y apoyar programas de educación pública y privada, destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres”.</p> <p>Título III, Capítulo II, Artículo 38, Fracción VII: “Diseñar programas de atención y capacitación a víctimas que les permita participar plenamente en todos los ámbitos de la vida”.</p> <p>Capítulo V, Fracción VIII, “los refugios desde la perspectiva de género deberán proporcionar capacitación a las víctimas de violencia para que adquieran conocimientos para el desempeño de una actividad laboral”.</p>	<p>garantizar la atención a víctimas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la NOM-046-SSA2-2005 “Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. • Criterios para la prevención y Atención”. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Derechos humanos y género. • Perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y feminicidio. • Incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales. • Eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros. • Promoción de la formación y especialización en materia de Derechos humanos de las Mujeres del personal del servicio público. 	<p>Agentes del Ministerio Público, Fuerzas judiciales, Peritos y Personal que atiende a víctimas</p>
<p>LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y</p>	<p>Título Tercero, Capítulo II, Artículo 68: “Garantizar a las víctimas de los delitos, cuando sea necesario, alojamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación que sensibilice al personal sobre 	<p>Personal de policía, justicia,</p>

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

<p>ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA DE LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS</p>	<p>adecuado, atención médica de calidad, acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo, hasta su total recuperación y resocialización”.</p> <p>Título Tercero, Capítulo II, Artículo 70: “Para mejor atender las necesidades de las víctimas de los delitos objeto de esta Ley, se proporcionará al personal de policía, justicia, salud, servicios sociales, capacitación que los sensibilice sobre dichas necesidades, así como directrices que garanticen que esta ayuda sea siempre especializada y oportuna”.</p>	<p>dichas necesidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directrices que garanticen que la ayuda sea siempre especializada y oportuna”. 	<p>salud, servicios sociales</p>	
	<p>Libro segundo, Título primero, Artículo 84: “El Gobierno Federal [...] establecerá una Comisión Intersecretarial para Prevenir, Combatir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas” dicha Comisión conforme al Artículo 89. estará integrada por 15 dependencias de la administración pública federal y mismas que a su vez tienen obligaciones. Fracción XV “El Instituto Nacional de Ciencias Penales diseñará e implementará programas de capacitación, formación y actualización en materia de prevención y sanción de la esclavitud, trata de personas o explotación, dirigidos, como mínimo, a los Agentes Federales de Investigación y a los Agentes del Ministerio Público de la Federación”.</p>	<p>El Instituto Nacional de Ciencias Penales, en coordinación con INMUJERES, deberá diseñar e implementar programas de capacitación, formación y actualización en materia de prevención y sanción de la esclavitud, trata de personas o explotación, dirigidos.</p>	<p>Agentes Federales de Investigación y a los Agentes del Ministerio Público de la Federación</p>	<p>Agentes Federales de Investigación y a los Agentes del Ministerio Público de la Federación</p>
	<p>Artículo. 92, “La Comisión diseñará el proyecto del Programa Nacional, que definirá la Política del Estado Mexicano” y en su Fracción X “Programas de Capacitación y Actualización permanente para los tres poderes y los tres órdenes de gobierno”.</p> <p>Capítulo I, Artículo 113, Fracción IV, “regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y profesionalización de los servidores públicos que participen en los procesos de prevención y sanción de los delitos y de la asistencia y protección de las</p>	<p>Atención, educación, capacitación e investigación en materia de esclavitud, trata de personas o explotación.</p>	<p>Atención, educación, capacitación e investigación en materia de esclavitud, trata de personas o explotación.</p>	<p>Servidores públicos de la Federación y las entidades federativas</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>víctimas y posibles víctimas, ofendidos y testigos de dichos delitos”. Fracción V, que se debe Promover en coordinación con los Gobiernos Federal, de las entidades federativas y del Distrito Federal cursos de capacitación a las personas que atienden a las víctimas, posibles víctimas, ofendidos y testigos de los delitos objeto de esta Ley;</p> <p>En el Título tercero, Capítulo I, Artículo 113, Fracción IV: “regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y profesionalización de los servidores públicos que participen en los procesos de prevención y sanción de los delitos y de la asistencia y protección de las víctimas y posibles víctimas, ofendidos y testigos de dichos delitos”.</p> <p>Título tercero, Capítulo II, Artículo 114: “de manera exclusiva a las autoridades de las entidades federativas tienen atribuciones” y en su Fracción III, establece que deberán “Prestar servicios de formación, actualización, capacitación y profesionalización para las y los actores institucionales que participan en los procesos de prevención y combate a los delitos y de asistencia y protección de las víctimas, de conformidad con las disposiciones generales que las autoridades federales determinen”. La Fracción IV, refiere la obligación de “Implementar, en coordinación con la Federación, programas y proyectos de atención, educación, capacitación e investigación en materia de esclavitud, trata de personas o explotación y demás delitos previstos en esta Ley”.</p> <p>Título tercero, Capítulo II, Artículo 115, Fracción II: nos habla de las acciones que le corresponden a los municipios y demarcaciones de la CDMX aplicable en la materia y las políticas y programas federales y de las entidades federativas, es decir, “apoyar la creación de programas de sensibilización y</p>		
--	---	--	--

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	capacitación para las y los servidores públicos y funcionarios que puedan estar en contacto con posibles víctimas de los delitos”.		
LEY GENERAL DE VÍCTIMAS	<p>Título V, Capítulo II, Fracción IV: “establecer programas de educación orientados a la capacitación y formación de las víctimas con orientación ocupacional, es decir, garantizar la reinserción social de las mismas”.</p> <p>Título V, Capítulo V, Artículo 74, Fracción VIII: La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad.</p> <p>Título VI, Capítulo I, Artículo 81, Fracción VI: “Fijar criterios uniformes para la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, capacitación, profesionalización, evaluación, reconocimiento, certificación y registro del personal de las instituciones de atención a víctimas”.</p> <p>Título VII, Capítulo II, Artículo 117, Fracción I: “Promover la formación y especialización de agentes de la Policía Federal Investigadora, agentes del Ministerio Público, Peritos y de todo el personal encargado de la procuración de justicia en materia de derechos humanos”.</p> <p>Título VII, Capítulo III, Artículo 118, Fracción VI: Promover, en coordinación con el Gobierno Federal, programas y proyectos de atención, educación, capacitación, investigación y cultura de los derechos humanos de las víctimas de acuerdo con el Programa.</p> <p>Título VII, Capítulo III, Artículo 119, Fracción III: “Promover, en coordinación con las entidades</p>	Derechos humanos.	Todos los sectores de la sociedad
		<ul style="list-style-type: none"> • La <i>Comisión Ejecutiva de Atención de Víctimas</i>, tiene entre sus funciones “establecer mecanismos de capacitación, formación y actualización y especialización a funcionarios públicos. • Capacitación en derechos humanos y competencias para la protección, ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación integral a las víctimas 	<p>Funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad</p> <p>Policía Federal Investigadora, agentes del Ministerio Público, Peritos y de todo el personal encargado de la procuración de justicia</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas”.</p> <p>Título IX, Capítulo III, Artículo 88, Fracción X: “establecer mecanismos de capacitación, formación y actualización y especialización a funcionarios públicos o dependientes de las instituciones.</p> <p>Título IX, Capítulo III, Artículo 88, Fracción XXXII: “Generar diagnósticos específicos sobre las necesidades de las entidades federativas y municipios en materia de capacitación, recursos humanos y materiales que se requieran para garantizar un estándar mínimo de atención digna a las víctimas cuando requieran acciones de ayuda, apoyo, asistencia o acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación integral de tal manera que sea disponible y efectiva”.</p> <p>Título IX, Artículo 158: “Los integrantes del Sistema que tengan contacto con la víctima en cumplimiento de medidas de atención, asistencia, ayuda, apoyo, reparación integral o cualquier mecanismo de acceso a la justicia, deberán incluir dentro de sus programas contenidos temáticos de capacitación sobre los principios, derechos, mecanismos y acciones en materia derechos humanos contenidos en la Constitución y tratados internacionales, protocolos específicos y demás instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos.</p> <p>Título IX, Artículo 161: “Los servicios periciales federales y de las entidades federativas deberán capacitar a sus funcionarios y empleados con el objeto de que la víctima reciba atención especializada de acuerdo al tipo de victimización sufrido, y tenga expeditos los derechos que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de derechos humanos.”</p>		
--	---	--	--

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>Título IX, Artículo 162: “Los institutos y academias que sean responsables de la capacitación, formación, actualización y especialización de los servidores públicos ministeriales, policiales y periciales, federales, estatales y municipales, deberán coordinarse entre sí con el objeto de cumplir cabalmente los Programas Rectores de Profesionalización señalados en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y los lineamientos mínimos impuestos</p>		
<p>LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Capítulo IV, Artículo 15 bis: “Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación”.</p> <p>Capítulo IV, Artículo 15 Sextus, Fracción IV: “las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias”.</p> <p>Sección Segunda, Artículo 20:</p> <p>Fracción XXXIX: “Proporcionar orientación, formación y capacitación bajo diversas modalidades”.</p> <p>Fracción XL: “Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación”.</p> <p>Fracción XLI: “Instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo (CONAPRED)”.</p> <p>Fracción XLII: “Elaborar programas de formación para las personas y organizaciones de la sociedad civil a fin de generar activos y recursos multiplicadores capaces de promover y</p>	<p>Sensibilización y capacitación con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias.</p>	<p>Integrantes del servicio público</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>defender el derecho a la igualdad y no discriminación”.</p> <p>Fracción XLIII: “Proponer a las instituciones del sistema educativo nacional, lineamientos y criterios para el diseño, elaboración o aplicación de contenidos, materiales pedagógicos y procesos de formación en materia de igualdad y no discriminación y celebrar convenios para llevar a cabo procesos de formación que fortalezcan la multiplicación y profesionalización de recursos en la materia”.</p>		
<p>LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES</p>	<p>Capítulo Décimo Primero, Artículo 59: “Sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones aplicables, las autoridades competentes llevarán a cabo las acciones necesarias para propiciar las condiciones idóneas para crear un ambiente libre de violencia en las instituciones educativas, en el que se fomente la convivencia armónica y el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes, incluyendo la creación de mecanismos de mediación permanentes donde participen quienes ejerzan la patria potestad o tutela; para tales efectos, se enuncia que las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, y las instituciones académicas se coordinarán para:”</p> <p>Capítulo Décimo Primero, Artículo 59, Fracción II: “Desarrollar actividades de capacitación para servidores públicos y para el personal administrativo y docente”.</p> <p>Sección Segunda, Artículo 120, Fracción IV: “Promover la formación, capacitación y profesionalización del personal de instituciones vinculadas con la protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes, así como para realizar y</p>	<p>Lineamientos permanentes que establezca acciones que propicien la generación en ambientes libres de no violencia en las Instituciones educativas.</p>	<p>Personal del servicio público vinculado a la protección y restitución de los derechos de las niñas y de los niños</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>apoyar estudios e investigaciones en la materia”.</p> <p>Capítulo Tercero, Sección Primera, Artículo 125, Fracción XVI: “Realizar acciones de formación y capacitación de manera sistémica y continua sobre el conocimiento y respeto de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, principalmente con aquellas personas que trabajan desde los diversos ámbitos en la garantía de sus derechos”.</p> <p>Sección Primera, Artículo 118, Fracción IV: “las autoridades locales tienen la responsabilidad de Promover, en coordinación con el Gobierno Federal, programas y proyectos de atención, educación, capacitación, investigación y cultura de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes”.</p>		
<p>PROIGUALDAD 2020-2024</p>	<p>El <i>Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</i>, el cual fue resultado de una consulta a las propuestas de mujeres de diversas entidades, regiones, sectores, ocupaciones de todo el país, y publicado en el DOF el 22 de diciembre de 2020, plantea a través de 6 objetivos y estrategias prioritarias, entre otras, las siguientes líneas de acción a seguir para la sensibilización y capacitación en la materia que nos ocupa: Objetivo prioritario 1, EP 1.2, LA 1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia; EP 1.5, LA 1.5.7 Fomentar acciones de vinculación entre mujeres que permitan el intercambio de saberes tradicionales, buenas prácticas, oportunidades de capacitación y estrategias de articulación para la producción o comercialización. Objetivo prioritario 2, EP 2.1 LA 2.1.7 Impulsar un modelo de capacitación</p>	<p>Las líneas de acción son claras en marcar los temas y ámbitos en los que se requiere en un corto y mediano plazo incidir:</p> <p>Ambientes y cultura organizacional de la APF</p> <p>En las capacidades de las mujeres en organizaciones productivas, comerciales, emprendedoras, y p promover su empoderamiento etc.</p> <p>Mujeres cuidadoras y su empleabilidad.</p> <p>Fortalecer las capacidades en el servicio público de los sectores salud, educativo, bienestar, servicios a niñas y</p>	<p>Personal del servicio público de los tres ámbitos de gobierno y poderes del Estado</p> <p>Mujeres que participan en el sector público, organizaciones sociales, ciudadanas, o emprendimientos para su desarrollo y liderazgo</p>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>y/o certificación para personas cuidadoras que permita su empleabilidad. Objetivo prioritario 3, EP 3.1 LA 3.1.5 Realizar acciones para fortalecer la capacitación de las y los servidores públicos del sector salud, educativo y bienestar, en materia de PG, con pertinencia cultural y enfoque interseccional para la prestación de servicios con calidad para niñas, adolescentes y mujeres; EP 3.7 LA 3.7.5 Impulsar acciones de difusión y sensibilización que permitan el conocimiento, sin estigma y discriminación, de la sexualidad de las mujeres en todo su ciclo de vida bajo un enfoque de derechos. Objetivo prioritario 4 EP 4.1 LA 4.3.7 Fortalecer la sensibilización y capacitación en PG y derechos humanos en las instancias responsables de la atención y protección a mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas. Objetivo prioritario 5 EP 5.1 LA 5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal; EP 5.2 LA 5.2.3 Desarrollar campañas y contenidos de sensibilización y concientización social sobre la violencia política en razón de género a fin de contribuir a su erradicación y promover la denuncia; EP 5.3 LA 5.3.7 Impulsar, en el ámbito comunitario, la capacitación de las mujeres en el conocimiento de sus derechos humanos, peg, autoestima, autonomía e independencia, a fin de promover su empoderamiento y participación, con enfoque territorial. EP 5.5 LA 5.5.5 Impulsar el aumento de la proporción del recurso etiquetado de los partidos políticos para la promoción, capacitación y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, así como la transparencia y la rendición de cuentas; LA 5.5.7 Instar a los partidos políticos para que los recursos invertidos en las mujeres producto del gasto destinado a la promoción, capacitación y desarrollo</p>	<p>adolescentes, con enfoques de género e interseccionalidad.</p> <p>En sexualidad, derechos humanos, atención, protección a víctimas de violencias y sus hijos e hijas.</p> <p>Promoción de mentorías para el liderazgo de las mujeres en diversos ámbitos de la vida pública.</p> <p>Prevención y erradicación de todas los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres en los ámbitos privado y público.</p>	
--	--	--	--

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

	<p>de liderazgo político de las mujeres se traduzca en postulaciones a candidaturas para cargos internos y de elección popular con viabilidad de triunfo. Objetivo prioritario 6 EP LA 6.1 Fortalecer los marcos normativos y difundir conocimiento relacionado con las causas y los efectos de la violencia social para mejorar la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género; LA 6.1.3 Fomentar la continua actualización del Protocolo para juzgar con peg e impulsar una estrategia de difusión y capacitación a quienes imparten justicia; EP 6.3 LA 6.3.5 Diseñar una estrategia de capacitación y educación dirigida a las mujeres usuarias de plataformas digitales para fortalecer su seguridad y libertad como mecanismo preventivo ante la trata, violencia digital u otros delitos.</p>		
--	---	--	--

Anexo 3

ELEMENTOS Y TEMAS A CONSIDERAR

Dado que el aprendizaje de los contenidos es progresivo, se recomienda que las actividades de capacitación sean continuas y permitan que los aprendizajes sean lo más significativos posible, contengan datos estadísticos, promuevan la crítica cultural y el reconocimiento de experiencias previas para cuestionar aquellos estereotipos de género y conductas discriminatorias y violentas que limitan el pleno ejercicio de los derechos humanos.

La propuesta que a continuación se presenta puede ser dosificada de acuerdo con la población a la que se dirige y el objetivo de aprendizaje:

TABLA 3. SABERES PARA LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS QUE SE DISEÑEN E IMPLEMENTEN

Población objetivo	Funciones	Objetivo de Aprendizaje	Tipo de actividad ¹³	Mapa Curricular (Módulos/Unidades)
Personal operativo de oficinas, en campo o de atención a ciudadanía	Auxilia o instrumenta los programas, políticas o acciones	Comprensión de conocimientos introductorios y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias • Talleres • Cursos de Inducción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandatos en materia de igualdad de género, no discriminación y violencias contra las mujeres. 2. Las nociones de género y las perspectivas de género, interseccionalidad y territorialidad. 3. Las desigualdades entre mujeres y hombres 4. Compromisos institucionales con la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres.
Personal operativo de oficinas, en campo o de atención a ciudadanía	Auxilia o instrumenta los programas, políticas o acciones	Comprender la violencia contra las mujeres como la forma más extrema de	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias • Talleres • Cursos de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la violencia contra las mujeres? 2. Derechos y deberes para prevención y atención de la violencia

¹³ Los tipos de actividades propuestas se deben definir y establecer a partir de la población y el objetivo de aprendizaje, pero no son limitativas. Por ejemplo: para altos mandos suelen funcionar Conferencias Magistrales o Seminarios para incidir en voluntad y decisiones, en lugar de cursos o talleres que implican destinar mayor tiempo o involucran procesos de aprendizaje a nivel de aplicación u operativos.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

		discriminación e identifique acciones para su prevención y atención inmediata	Inducción	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tipos y Modalidades de violencia contra las mujeres 4. Principios de atención a víctimas 5. ¿A dónde canalizar un caso de violencia contra las mujeres? 6. Prevención de las violencias contra las mujeres
Personal de Recursos Humanos y Unidades de Igualdad de Género	Diseña e imparte capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y violencias contra las mujeres.	Fortalecer sus capacidades para diseñar, impartir y evaluar acciones de capacitación en género	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Talleres 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La capacitación en género una estrategia para la transversalización de la perspectiva de género 2. Compromisos en materia de capacitación en género 3. ¿Cómo capacitar en temas de igualdad de género? 4. Corresponsabilidad laboral, familiar y personal <p>Diagnóstico de Necesidades de Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de acciones de capacitación - Metodologías efectivas para su impartición - Recursos didácticos disponibles
Personal operativo y de las áreas de planeación	Diseño de programas y proyectos	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de proyectos, presupuestos públicos, reglas de operación y estadísticas	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Talleres 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La metodología del marco lógico con enfoque de género 2. Presupuestos públicos con perspectiva de género 3. Definición de acciones afirmativas y sus características 4. Análisis de género en las problemáticas de desigualdad 5. Reglas de operación con perspectiva de género 6. Identificar la desigualdad en las reglas de operación. 7. Experiencias exitosas de incorporación de la PEG en las dependencias.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

				<ol style="list-style-type: none"> 8. El análisis del género en la elaboración de estadísticas. 9. Gestión Pública con perspectiva de género 10. Políticas Públicas con perspectiva de género
Personal de las áreas de comunicación	Diseñar la comunicación social de la dependencia o entidad	Fortalecer sus habilidades para detectar el sexismo en la comunicación y propiciar un cambio institucional y social	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos • Talleres • Diplomado 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Género, sexismo y comunicación 2. ¿Por qué evitar el sexismo en la comunicación? 3. ¿Cómo detectar el sexismo en la comunicación? 4. Propiciar una comunicación incluyente
Personal de mandos altos	Dirigir y coordinar las acciones institucionales	Identificar los compromisos y mecanismos existentes para operar las políticas en materia de igualdad y de erradicación de la violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias • Seminarios especializados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son los compromisos del gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres? (marco normativo en materia de Derechos Humanos, Derechos de las mujeres, No discriminación, Igualdad de género y Violencia contra las mujeres. Así como los instrumentos programáticos en los que se asientan) 2. ¿Quiénes integran y cómo funcionan los sistemas de igualdad y de violencia contra las mujeres? 3. ¿Cuál es la política y la agenda de estado en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres? 4. ¿Compromisos institucionales en relación con el PROIGUALDAD y el PIPASEVM? 5. ¿Cómo se encuentra el sector en relación con los indicadores de género? 6. ¿Qué acciones ha emprendido la institución para atender los

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

				<p>compromisos en la materia, avances y pendientes?</p> <p>7. ¿Cómo rendir cuentas a la ciudadanía en los temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres?</p>
--	--	--	--	---

Anexo 4

ESTRATEGIA PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CONSEJERAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Índice

Justificación de la estrategia42

1. Preparación para la certificación de Personas consejeras para la evaluación42

 1.1 Objetivo43

 1.2 Proceso de preparación de las Personas consejeras para su certificación 44

 1.3 Participantes 44

2. Habilitación de los grupos evaluadores de la Competencia, al interior de las dependencias y entidades45

 2.1 Objetivo.....45

 2.2 Proceso para la habilitación de los grupos evaluadores46

 2.3 Participantes47

 2.4 Compromisos de las dependencias y entidades para formar parte de la estrategia de evaluación de la Competencia.....47

 2.5 Compromisos del INMUJERES en la estrategia de habilitación del grupo evaluador48

3. Actualización de Personas consejeras ya certificadas.....49

 3.1 Objetivo.....49

 3.2 Proceso para la recertificación a Personas consejeras.....50

 3.3 Participantes50

4. Programa de fortalecimiento a las Personas consejeras50

 4.1 Objetivo51

 4.2 Proceso para el programa de fortalecimiento a Personas consejeras.....51

 4.3 Participantes 52

Justificación de la estrategia

El *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*¹⁴, determina la actuación de la Administración Pública Federal (APF) frente al hostigamiento sexual y el acoso sexual. En los numerales 19 y 20, el *Protocolo* establece, como obligación, que las dependencias y entidades deben sensibilizar y capacitar a las Personas consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control en la prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, partiendo de los contenidos determinados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Por su parte, el numeral 22 designa al Instituto para definir, junto con otras instituciones, las competencias de las Personas consejeras, lo que derivó en la elaboración de la *Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal*¹⁵. En suma, El INMUJERES proporciona recursos y lineamientos para desarrollar los saberes que se requieren en la atención de los casos y, en caso particular de las Personas consejeras, también participa en el proceso de definición y certificación de sus competencias.

En congruencia con estas responsabilidades, el Instituto propone la presente estrategia para facilitar la certificación de las Personas consejeras en la APF, a través de cuatro aspectos medulares: la preparación de la certificación de Personas consejeras, para la evaluación; la conformación de grupos evaluadores al interior de las dependencias de la APF; la actualización de Personas consejeras ya certificadas; y la realización de un programa de acompañamiento a esta figura.

1. Preparación para la certificación de Personas consejeras para la evaluación

Las Personas consejeras designadas por las dependencias y entidades de la APF requieren realizar un proceso de aprendizaje, ya que no son especialistas contratadas exprofeso para realizar la función, sino que son personas servidoras públicas con diversos tipos de puestos, que aportan su tiempo y trabajo en la construcción de espacios laborales libres de violencia.

El Protocolo y la Competencia son los recursos básicos para que la Persona consejera se forme, además, puede recurrir a diversas alternativas para aprender y/o fortalecer los saberes que se requieren como, por ejemplo, textos

¹⁴ Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

¹⁵ Disponible en <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/certificacion.html>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

y videos vinculados a la problemática y a las tareas de atención a estos casos. Una de las opciones más recomendables es la que ofrece el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del curso en línea *Atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF*, el cual contiene una Unidad final dirigida exclusivamente al proceso de certificación; dicha Unidad fue diseñada con apego a los tres Elementos referidos en la Competencia, a fin de ser una guía para desarrollar los conocimientos, actitudes, aptitudes y productos contenidos en ellos. El curso en línea es gratuito¹⁶ y para tomarlo es preciso apearse a las fechas de apertura que indica el calendario en el sitio e inscribirse según las instrucciones indicadas.

Para poder acceder al curso de atención, se requiere haber aprobado previamente el curso *¡Súmate al Protocolo!*, de manera obligatoria, que dará una base común para partir a conceptos más complejos. El curso en mención está disponible también en el sitio PuntoGénero y se encuentra sujeto al calendario de capacitación vigente al momento de la consulta.

Adicionalmente, el Instituto pone a disposición el micrositio Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual¹⁷; en él se encuentran materiales de apoyo como videos, infografías y presentaciones útiles para aprender sobre este tema.

Asimismo, pueden contratarse opciones privadas de capacitación y alineación a la certificación, libremente, según consideren las instituciones. Las personas evaluadoras avaladas por el Instituto también ofrecen estos servicios y se puede solicitar información a través de los datos de contacto referidos en el enlace <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/certificacion.html>

1.1 Objetivo

Facilitar recursos formativos y de alineación a las Personas consejeras que están próximas a certificarse en la Competencia *Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF*.

¹⁶ Se puede acceder a él en el enlace <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/capacitate.html>

¹⁷ Puede consultarse en <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

1.2 Proceso de preparación de las Personas consejeras para su certificación

Para cumplir con el objetivo propuesto se realizarán las siguientes acciones:

- 1 Puesta a disposición de los recursos gratuitos de aprendizaje (cursos y microsítio).
- 2 Información sobre probable contratación de servicios privados de capacitación y/o alineación (a consideración de las insituciones), para la preparación de las Personas consejeras.
- 3 Evaluación de las Personas consejeras.

1.3 Participantes

Personas consejeras, dependencias y entidades y personal de la Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos (DCCME).

2. Habilitación de los grupos evaluadores de la Competencia, al interior de las dependencias y entidades

En el numeral 22 del *Protocolo*, las dependencias y entidades tienen la indicación de absorber el costo de la certificación de las Personas consejeras. Ante la austeridad republicana y la gran cantidad de Personas consejeras que requieren certificarse para corresponder a la proporción de los universos de la APF establecida en el Protocolo, la presente estrategia facilitará una alternativa para que las dependencias y entidades realicen evaluaciones internas con toda la rigurosidad que ofrecen los servicios privados de evaluación actualmente disponibles.

Lo anterior, en apego al Artículo 51 del *ACUERDO por el que se modifican las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera*, publicado el 4 de febrero de 2016, que establece que el INMUJERES, como responsable del desarrollo de la Competencia, tiene la posibilidad de realizar, en términos de las disposiciones aplicables, los trámites inherentes a la obtención del registro y protección de los derechos de propiedad intelectual de la herramienta de evaluación, sin perjuicio de que ésta pueda ser utilizada por otras Instituciones. En este sentido, el Instituto tiene la facultad de ser Órgano evaluador, pero también Órgano certificador de la Competencia, lo que le permite apoyarse de órganos evaluadores externos para valorar si las Personas consejeras demuestran tener los conocimientos, actitudes y aptitudes establecidos en la descripción de la Competencia, por medio del instrumento diseñado para tal fin.

2.1 Objetivo

Habilitar equipos evaluadores de la Competencia, que realizarán los procesos al interior de las dependencias y entidades interesadas, a través de su capacitación, evaluación y seguimiento a los compromisos convenidos entre éstos y el Instituto.

2.2 Proceso para la habilitación de los grupos evaluadores

Para cumplir con el objetivo propuesto se realizarán las siguientes acciones:

- 1 Integración de los grupos a habilitar
- 2 Formalización de los acuerdos entre las dependencias y entidades y el INMUJERES
- 3 Capacitación de las personas participantes
- 4 Prácticas presenciales de evaluación
- 5 Evaluaciones de las personas participantes
- 6 Inducción al trabajo de los grupos evaluadores y planeación de los proyectos internos de evaluación

2.3 Participantes

Personas consejeras, personal de la Unidad de Igualdad de Género y personal de las áreas de Recursos Humanos aprobadas en la Competencia de las dependencias y entidades interesadas y personal de la Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos (DCCME).

2.4 Compromisos de las dependencias y entidades para formar parte de la estrategia de evaluación de la Competencia

Las dependencias y entidades se comprometerán a apegarse a los siguientes acuerdos, para habilitar sus grupos evaluadores internos:

- Proporcionar los datos de las personas aprobadas en la Competencia, que participarán en las actividades para la integración de los grupos evaluadores al interior de las dependencias y entidades, antes del plazo que se les indique en la convocatoria, a través del llenado del formato de inscripción que les será enviado por el personal del INMUJERES.
- Participar en el curso de preparación para equipos evaluadores que impartirá el INMUJERES sin costo, en el tiempo y por los medios que se les convoque.
- Aprobar la evaluación para personas evaluadoras que aplicará el INMUJERES al final del curso de capacitación para equipos evaluadores.
- Formalizar mediante oficio la designación de las personas evaluadoras aprobadas por el INMUJERES, para realizar los procesos del personal de la institución.
- Firmar un compromiso entre las dependencias y entidades con el INMUJERES que incluirá lo siguiente:
 - Las personas avaladas como evaluadoras se apegarán al procedimiento de evaluación establecido por el INMUJERES.
 - Las instituciones garantizarán que las personas avaladas dispondrán del tiempo y los medios para hacer las evaluaciones.
 - La institución garantizará que exclusivamente evaluarán en la Competencia las personas que fueron avaladas por el INMUJERES.
 - Las instituciones y personas seleccionadas deberán asegurar la confidencialidad del Instrumento de Evaluación que les será entregado.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

- Las instituciones y personas seleccionadas deberán corroborar la identidad de las y los aspirantes que se presentan a evaluación con fines de certificación.
- Las personas avaladas no evaluarán a quienes ellas mismas hayan capacitado para esta función.
- Las personas evaluadoras informarán a la DCCME, con 10 días hábiles de anticipación, la programación de las evaluaciones, para realizar tareas de verificación.
- Las personas evaluadoras entregarán a la DCCME las evidencias digitalizadas y los resultados de las personas evaluadas, dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a la fecha de evaluación.
- Cuando las personas evaluadoras reciban los certificados digitales de sus Personas consejeras aprobadas, deberán hacérselos llegar por correo electrónico, junto con los datos de la persona responsable de la certificación en el INMUJERES, en caso de que deseen recoger su documento original¹⁸.

2.5 Compromisos del INMUJERES en la estrategia de habilitación del grupo evaluador

El INMUJERES se comprometerá a los siguientes acuerdos, para posibilitar la estrategia de evaluación de la Competencia, al interior de las dependencias y entidades.

- Proporcionar a las dependencias y entidades inscritas en el programa de la capacitación para realizar las tareas de evaluación en la Competencia.
- Evaluar a las personas seleccionadas sus competencias como evaluadoras de la Competencia.
- Emitir las constancias de las personas aprobadas como evaluadoras.
- Asistir aleatoriamente a evaluaciones del grupo interno para verificar y fortalecer los procesos de evaluación, de manera que se apeguen a los criterios de calidad requeridos.
- Enviar a las personas evaluadoras los certificados digitalizados de las Personas consejeras que aprueben la Competencia, en un plazo no mayor

¹⁸ Licda. Renée Arenas Alarcón. Puede ser contactada en el correo rarenas@inmujeres.gob.mx o en el teléfono (55) 53 22 42 00 ext. 4111.

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

a 10 días hábiles posteriores a la recepción de los resultados y la carpeta de evidencias. La entrega de los certificados físicos se hará exclusivamente en las oficinas del INMUJERES¹⁹, con la persona responsable de la certificación.

3. Actualización de Personas consejeras ya certificadas

En correspondencia con los cambios del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF*, publicados el 03 de enero de 2020, el INMUJERES, con la colaboración de diversas instituciones, actualizó la Competencia que reunía los conocimientos, desempeños, actitudes y productos asignados a la Persona consejera. La nueva versión, nombrada *Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal*²⁰, armonizó las funciones de esta figura, según lo dictado en la última versión del *Protocolo*.

En el *Protocolo*, se designa al INMUJERES como la institución responsable de la certificación de las Personas consejeras, por lo que se decidió generar un plan de recertificación para aquellas que fueron aprobadas en la anterior Competencia, con la finalidad de no generar más gastos por este proceso. El programa de recertificación alinea las competencias de las Personas consejeras a las funciones y perspectivas que se asientan en el nuevo Protocolo, capacitándolas y evaluándolas, de manera gratuita y con las facilidades que proporciona la modalidad virtual.

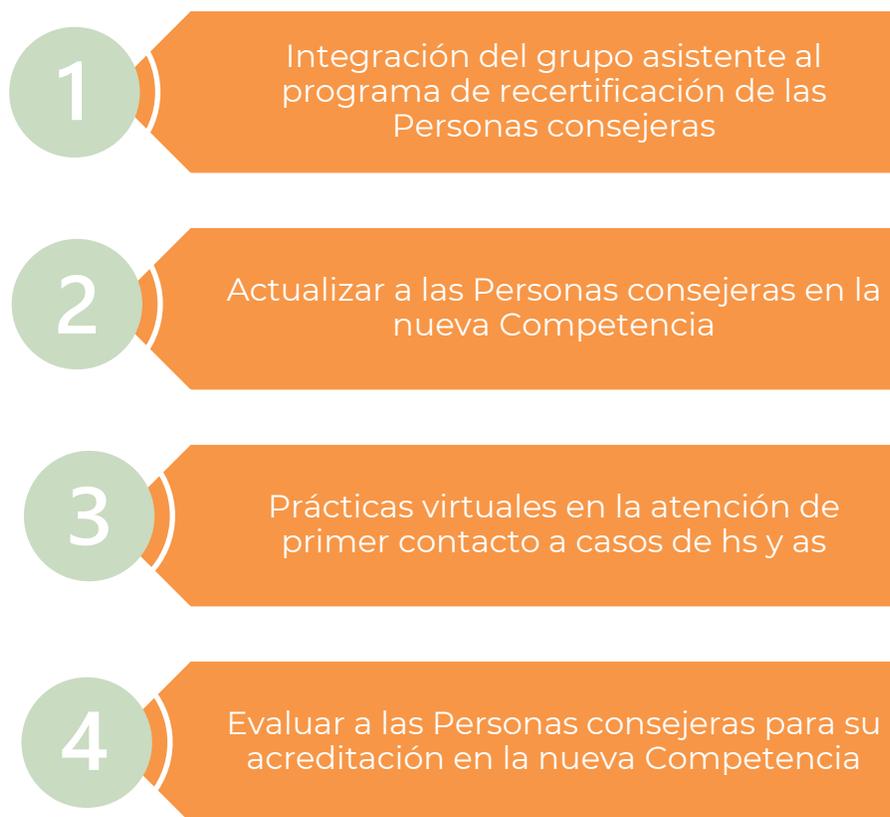
3.1 Objetivo

Recertificar los conocimientos, actitudes, desempeños y realización de productos de las Personas consejeras certificadas en el periodo 2019-2020, según las modificaciones en la Competencia *Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal*.

¹⁹ En el piso 10 del edificio ubicado en Barranca del Muerto No 209, Colonia San José Insurgentes, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México, C.P. 03900. Será preciso informar de su visita previamente a la persona responsable de la certificación.

²⁰ Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/certificacion.html>

3.2 Proceso para la recertificación a Personas consejeras



3.3 Participantes

Personas consejeras aprobadas en la *Competencia Atención presencial a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual* y personal de la Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos (DCCME).

4. Programa de fortalecimiento a las Personas consejeras

El numeral 19 del *Protocolo* determina que las dependencias y entidades tienen la obligatoriedad de sensibilizar y capacitar progresivamente a su personal, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Específicamente, las tres figuras que atienden estos casos (Personas consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control) requieren capacitación especializada para ejercer sus funciones. Ya que el INMUJERES, en conjunción con otras instituciones, definió las competencias de la Persona consejera, coadyuva con las entidades y dependencias federales para reforzar

Orientaciones para capacitar y certificar al personal del servicio público

los saberes de esta figura, a través de un programa de capacitación en aspectos relevantes y críticos de la atención.

Durante la emisión del curso Atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, realizada en el tercer trimestre del 2021, se detectaron dudas comunes en las y los participantes; también se advirtió que la información, para quienes atienden estos casos, debía ser muy precisa y lo más homogénea posible, para contribuir a que se consoliden los procedimientos de actuación en la APF.

Adicionalmente, el personal de la DCCME ha recibido consultas de Personas consejeras e integrantes del Comité de Ética, que permiten conocer áreas que requieren reforzarse sobre la atención alineada al Protocolo. En este sentido, se propone un programa de formación continua que genere materiales para consulta permanente sobre temas críticos de la atención, dirigido a Personas consejeras, pero también a disposición de las otras figuras involucradas (Comité de Ética y OIC).

4.1 Objetivo

Fortalecer las competencias de las Personas consejeras certificadas mediante un programa de acompañamiento, para la mejora del desempeño de su función.

4.2 Proceso para el programa de fortalecimiento a Personas consejeras



4.3 Participantes

Personas consejeras de las dependencias y entidades y el personal de la Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos (DCCME).