I.- Datos Generales

Código	Título
EC0779	Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desarrollan como servidores/as públicos en la Instancia Municipal de las Mujeres.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

Este EC describe la competencia que una persona debe tener al elaborar un plan de trabajo anual, los Indicadores por área de oportunidad, la agenda de gestión, el informe anual de resultados; la revisión de proyectos, así como la asesoría y difusión en materia de perspectiva de Género, para el cumplimiento de los objetivos de la Instancia Municipal de las Mujeres.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas y rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló

De la Administración Pública Municipal.

Para la Igualdad de Género.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
2 de septiembre de 2016	2 de noviembre de 2016

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:
4 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario

1121 Presidentes y directores generales en instituciones públicas

Ocupaciones asociadas

- Dirección general de institución pública.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

- Directora del Instituto Municipal de las Mujeres.
- Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres.
- Titular de la Instancia Municipal de las Mujeres.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

93 Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.

Subsector:

931 Actividades legislativas, gubernamentales y de impartición de justicia

Rama:

9312 Administración pública en general

Subrama:

93121 Administración pública en general

Clase:

931210 Administración pública en general

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Instituto Nacional de la Mujeres
- Instituto Hidalguense de las Mujeres
- Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal
- Instituto de la Mujer Texmeluquense, Puebla
- Instituto Municipal de las Mujeres de Abasolo, Guanajuato
- Instituto Municipal de la Mujer de Apan, Hidalgo
- Instituto Municipal de las Mujeres de Jocotepec, Jalisco
- Instituto Municipal de las Mujeres de Romita, Guanajuato
- Instituto Municipal de las Mujeres de Torreón, Coahuila
- Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres de Emiliano Zapata, Hidalgo
- Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres de Huejutla de Reyes, Hidalgo
- Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres de Huichapan, Hidalgo
- Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres de Tepeapulco, Hidalgo

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:	• Para demostrar la competencia en este EC, se trabajará con juegos de roles incluidos en el instrumento de evaluación.

Apoyos/Requerimientos:	• Hojas blancas, goma, lápices, bolígrafos, plumones / gises, hojas de rotafolio / pizarrón, cinta adhesiva, calculadora. • Un aula de trabajo con mesas y sillas.

Duración estimada de la evaluación

1 hora de gabinete y 2 horas en campo, totalizando 3 horas

Referencias de Información

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres
- Programa de Igualdad entre mujeres y hombres vigente
- Programa para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres vigente

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia	Elemento 1 de 2
Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal	Planear la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal.
	Elemento 2 de 2
	Gestionar la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E2444	Planear la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de trabajo anual de la Instancia Municipal de las Mujeres elaborado:

- Contiene el nombre del municipio donde se encuentra,
- Establece el periodo de gestión que abarca el plan,
- Presenta un análisis de la condición de las mujeres desde la perspectiva de género con base en el diagnóstico,
- Contiene la misión de la instancia alineada a la política de igualdad entre mujeres y hombres,
- Incluye la visión de la instancia alineada a la política de igualdad entre mujeres y hombres,
- Establece el objetivo general del plan en congruencia con la misión,
- Contiene objetivos específicos que respondan de manera directa a las áreas de oportunidad en materia de igualdad contenidas en el diagnóstico,
- Especifica metas para el cumplimiento de los indicadores contenidos en el plan anual de trabajo,
- Establece actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos específicos,
- Presenta la estimación de los recursos económicos requeridos para la realización de las actividades propuestas,
- Especifica fuentes de financiamiento para la obtención de recursos económicos destinados a la realización de las actividades propuestas, y
- Está expresado con un lenguaje incluyente y no sexista.

2. Los indicadores elaborados:

- Están incluidos en el plan de trabajo anual,
- Corresponden con los objetivos específicos/ actividades,
- Expresan los resultados esperados en cuanto al proceso, e
- Indican los resultados esperados.

3. La agenda de gestión elaborada:

- Contiene los actores estratégicos internos y externos para el logro de los objetivos,
- Describe las acciones que realizaría con cada actor estratégico para el logro del plan de trabajo anual, y
- Establece un cronograma de trabajo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Normatividad internacional y nacional en materia de igualdad de género	Conocimiento
2. Marco jurídico en el que se regula el quehacer de las Instancias Municipales de las Mujeres • Atribuciones	Conocimiento

CONOCIMIENTOS	NIVEL
• Funciones 3. Características de acciones afirmativas	Compresión

GLOSARIO

1. Actores estratégicos internos y externos:	Refiere a las dependencias y entidades de la administración pública u organizaciones privadas y de la sociedad civil organizada con las que es factible establecer alianzas para el logro de los objetivos del plan anual de trabajo.
2. Fuentes de financiamiento:	Son las instituciones, dependencia u organizaciones públicas o privadas de las que puede obtenerse recursos económicos para la realización de las actividades del plan de trabajo anual.
3. Indicadores de proceso:	Alude al uso de recursos presupuestarios para la implementación de un programa o proyecto, que dan cuenta del grado de cumplimento de las actividades planeadas. Este tipo de indicadores son definidos desde el inicio de un proyecto y durante su seguimiento.
4. Indicadores de resultado:	Refiere a los resultados logrados de acuerdo a las metas planeadas. Permiten captar las actividades realizadas, y desde una perspectiva de análisis costo-beneficio nos aproximan a las valoraciones sobre la eficacia y eficiencia del quehacer institucional.
5. Lenguaje incluyente y no sexista:	Lenguaje que supone dejar de lado expresiones que excluyen a ciertas personas, y evitar el empleo de términos que resulten reproductores de estereotipos. Propone utilizar las palabras en un sentido en el que todas las personas se encuentren visibilizadas y respetadas. Su eje fundamental es evitar el uso de términos misóginos, sexistas, racistas, homofóbicos o que promuevan cualquier tipo de discriminación y abogar por una cultura de igualdad
6. Misión:	Refiere a un enunciado o párrafo corto en el que se expresa, desde el punto de vista de la organización, la necesidad a satisfacer, la población a alcanzar, políticas públicas, programas y servicios a ofrecer. Debe ser concreta, motivadora y realizable. En este caso debe referir la razón de ser de la Instancia Municipal de las Mujeres, desarrollando acciones tendientes a disminuir / erradicar brechas de género, con la transversalidad de la perspectiva de género.
7. Transversalidad	De acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres refiere al 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.

8. Visión: Expectativa que se tiene de la Instancia Municipal de las Mujeres a largo plazo, para garantizar los derechos de las mujeres. Se redacta en un enunciado o párrafo corto y complementa la misión.

Referencia	Código	Título
2 de 2	E2445	Gestionar la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Asesora al personal de la administración pública municipal en materia de perspectiva de género:
- Proponiendo acciones a favor de las mujeres con base en la solicitud realizada, y
- Brindando argumentos acordes con la perspectiva de género.

2. Difunde información sobre temas relacionados con la perspectiva de género:
- Enunciando la bienvenida,
- Mencionando su nombre y el objetivo de la actividad de difusión,
- Dirigiendo la mirada a las personas participantes,
- Invitando a quienes participan a expresarse con un lenguaje incluyente y no sexista,
- Preguntando a las y los participantes sobre el tema tratado,
- Invitando a quienes participan a centrar sus comentarios en el tema,
- Recomendando el uso de la información en favor de los derechos humanos de las mujeres,
- Brindando sugerencias acordes al grupo para profundizar en los temas tratados,
- Utilizando casos / ejemplos acordes al grupo participante, y
- Aclarando las dudas que surgen en el grupo.

3. Valida la contratación de los proyectos presentados a la Instancia Municipal de las Mujeres:
- Verificando que contenga perspectiva de género,
- Cotejando que los tiempos propuestos son factibles para el logro del objetivo del proyecto,
- Corroborando que los productos/ entregables contenga recomendaciones para la transversalidad de la perspectiva de género,
- Cotejando que está alineado a los objetivos de la Instancia Municipal de las Mujeres, y
- Corroborando que tenga lenguaje incluyente y no sexista.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El informe anual de resultados de actividades de la Instancia Municipal de las Mujeres elaborado:
- Establece el periodo que se informa,
- Incluye los resultados de los indicadores de proceso,
- Contiene los datos de los indicadores de resultado,

- Presenta el análisis de los resultados de los indicadores,
- Contiene recomendaciones de mejora para el cumplimiento del plan de trabajo,
- Especifica el cargo de quien lo elaboró, y
- Presenta nombre y firma de quien lo elaboró.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Tolerancia:	La manera en que se abstiene de emitir juicios de valor ante las intervenciones la/s persona/s a pesar de que no sean acordes a la perspectiva de género.
2.	Responsabilidad:	La forma en que se comunican empleando un lenguaje incluyente y no sexista.

GLOSARIO

1.	Personal de la administración pública municipal:	Incluye al personal representante de la presidencia municipal, la H. Asamblea, Secretaria, direcciones de área y personal del servicio público municipal en general.
2.	Perspectiva de género:	De acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar o valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como 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.
3.	Proyecto:	Propuesta sustentada conceptual, técnica, metodológica, temporal y financieramente, orientada a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la transversalidad de la perspectiva de género en la planeación y programación de las políticas públicas locales (INMUJERES, 2016. Reglas de operación del Programa de fortalecimiento a la transversalidad de la Perspectiva de Género).