I.- Datos Generales

Código	Título
EC1739	Coordinación de acciones para la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como titulares de las Unidades Institucionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres u homólogas en la administración pública.

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 demostrar para la coordinación de acciones para la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública, a partir de la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y cultura institucional, la elaboración y presentación del plan de trabajo y la entrega del informe de resultados.

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
Administración Pública del Estado de Hidalgo

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
15 de diciembre de 2025	20 de enero de 2026
Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:	
3 años	

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

Grupo unitario
1999 Otros directores, funcionarios, gerentes, coordinadores y jefes de área, no clasificados anteriormente.

Ocupaciones asociadas
Gerente de proyectos.
Subdirector de área.
Coordinador.
Coordinador de programas.
Jefe de departamento.

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

Titular de la Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres u homóloga.

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

- Ciudad de las Mujeres del Gobierno del Estado de Hidalgo
- Colegio del Estado de Hidalgo
- Coordinación de Unidades de Género del Estado de Chiapas
- Instituto para la Atención de las y los Adultos Mayores del Estado de Hidalgo
- Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos
- Instituto Estatal de la Mujer del Estado de Tlaxcala
- Instituto Hidalguense de Competitividad Empresarial
- Instituto Hidalguense de las Mujeres
- Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Tlaxcala
- Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo
- Secretaría de Infraestructura Pública y Desarrollo Urbano Sostenible del Estado de Hidalgo
- Secretaría de las Mujeres del Estado de México
- Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

- Secretaría General de Gobierno del Estado de México

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- Para demostrar la competencia en este EC, se recomienda que se lleve a cabo de forma simulada, para lo cual es necesario que el área de evaluación cuente con los materiales, insumos, e infraestructura, para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC.

Apoyos/Requerimientos:

- Espacio con mesa y 4 sillas.
- Equipo de cómputo con acceso a internet.
- Impresora.
- Proyector.
- Hojas de papel tamaño carta.
- Lápiz y lapiceros.
- Papel bond.
- Plumones.
- Plan sectorial o institucional.
- Tres personas de apoyo para la demostración de los desempeños.

Duración estimada de la evaluación

- 4 horas en gabinete y 1 hora en campo, totalizando 5 horas.

Referencias de Información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de *Belém do Pará"*.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- García Prince, Evangelina. 2008. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), El Salvador.
- Guichard Bello, C. (2015). Manual de comunicación no sexista: hacia un lenguaje incluyente. México. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Glosario de género del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Incháustegui, Teresa. Ugalde, Yamileth (coord.). 2004. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. INMUJERES, México.
- IMCO (2024). ESTADOS #CONLUPADEGÉNERO.
- INEGI. Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (2022).
- INEGI. Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (2021).
- INEGI. Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (2019).
- INEGI. Encuesta Nacional sobre las Relaciones en los Hogares (2021).

- INMUJERES. Sistema de Indicadores de Género.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, vigente.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Plan Nacional de Desarrollo, vigente.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Coordinación de acciones para la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública

Elemento 1 de 3
Planear las acciones a coordinar

Elemento 2 de 3
Acordar las acciones a coordinar

Elemento 3 de 3
Evaluar las acciones coordinadas

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E5458	Planear las acciones a coordinar

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y cultura de la institución de acuerdo con el Plan Nacional/Plan Estatal, Plan de Igualdad Nacional/Estatal, Programas y planes institucionales elaborada:

- Contiene el nombre de la institución y la periodicidad de la información,
- Está expresada en lenguaje incluyente y no sexista,
- Incluye las fuentes de información utilizadas para elaborar la valoración,
- Indica si los objetivos están/no están alineados: con el Plan Nacional/Plan Estatal, Plan de Igualdad Nacional/Estatal, Programas y planes institucionales,
- Contiene los resultados de la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en los programas/proyectos y cultura institucional,
- Menciona las brechas de desigualdad en la población beneficiaria de las acciones institucionales,
- Describe las características y necesidades de la población beneficiaria de las acciones institucionales desagregadas por sexo, y
- Describe las brechas de desigualdad de las y los servidores públicos en materia de paridad salarial y de cargos con toma de decisiones.

2. El plan de trabajo anual conforme al Plan Nacional/Plan Estatal, Plan de Igualdad Nacional/Estatal vigentes y a la valoración de la incorporación de la perspectiva de género elaborado:

- Contiene el nombre de la institución y el periodo de implementación del plan de trabajo,
- Está expresado en lenguaje incluyente y no sexista,
- Contiene la justificación alineada al marco normativo referido en la valoración,
- Incluye el análisis de las áreas de oportunidad identificadas en los resultados de la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en los programas/proyectos y cultura institucional,
- Contiene los objetivos: general y específicos de acuerdo con los resultados de la valoración,
- Contiene las estrategias/actividades y metas cuantificadas, alineadas a los objetivos,
- Menciona actores estratégicos internos y externos con los que se trabajará de manera coordinada y la asignación de actividades de acuerdo con las estrategias/actividades y metas propuestas,
- Incluye la estimación de los recursos financieros/humanos/materiales para la realización de las estrategias/actividades y metas propuestas, y
- Contiene los indicadores de gestión/resultados, con su fórmula para la medición de los resultados esperados.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Normatividad internacional en materia de género: • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de *Belém do Pará"*. • Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.	Conocimiento
2. Normatividad nacional en materia de género: • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Conocimiento
3. Conceptos básicos de transversalización de la perspectiva de género.	Comprensión

GLOSARIO

1.	Acciones afirmativas:	De acuerdo con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2.	Brechas de desigualdad de género:	De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, son una medida estadística que da cuenta de la distancia entre mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.
3.	Cultura institucional:	De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las instituciones que integran la Administración Pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Incluye los siguientes aspectos: reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, permanencia y ascenso, corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, clima laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento, accesibilidad para personas con discapacidad, respeto a la diversidad y condiciones generales de trabajo.
4.	Criterios de transversalidad de la perspectiva de género:	Se refiere a la armonización de las leyes, políticas y programas en todos los ámbitos y niveles; al presupuesto con perspectiva de género; y a las estadísticas con datos desagregados por sexo.
5.	Actores estratégicos internos:	Refiere a las áreas de las dependencias y entidades de la administración pública, con las que se coordina para el logro de los objetivos del plan de trabajo.
6.	Actores estratégicos externos:	Refiere a la iniciativa privada y de la sociedad civil organizada con las que es factible establecer alianzas para el logro de los objetivos del plan de trabajo.

7.	Lenguaje incluyente y no sexista:	De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E5459	Acordar las acciones a coordinar

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Presenta el plan de trabajo a las autoridades para su validación:
- Realizando el encuadre de la reunión,
- Mencionando el objetivo de la reunión,
- Explicando las áreas de oportunidad identificadas en la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en los programas/proyectos y cultura de la institución,
- Explicando los objetivos, estrategias/actividades, metas e indicadores del plan de trabajo que atiende las problemáticas identificadas en la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas/programa/proyectos y cultura de la institución,
- Mencionando actores estratégicos internos y externos y los recursos financieros/humanos estimados para la implementación, y
- Respondiendo las preguntas planteadas por las autoridades de acuerdo con las políticas/ programas/proyectos y cultura de la institución.

2. Coordina la reunión con la red de enlaces de género/personas colaboradoras para la implementación del plan de trabajo:
- Mencionando el objetivo de la reunión,
- Describiendo los resultados identificados en la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y cultura de la institución,
- Respondiendo las preguntas planteadas de acuerdo con la valoración de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y cultura de la institución,
- Describiendo las actividades a realizar de acuerdo con el plan de trabajo,
- Asignando responsabilidades a las personas que realizarán cada actividad y el tiempo de cumplimiento, y
- Reafirmando los acuerdos establecidos con las personas participantes.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad:	La manera en que conduce las reuniones de presentación de coordinación del plan de trabajo utilizando lenguaje incluyente y no sexista, evitando expresiones discriminatorias.
2. Iniciativa:	La manera en que promueve la participación de todas las personas asistentes a las reuniones y recupera sus aportaciones.

GLOSARIO

1. Encuadre de la reunión:	Incluye la bienvenida, presentación y orden del día de la reunión.
2. Red de enlaces de género/personas colaboradoras:	Es un conjunto de personas integrantes de las dependencias o entidades de la administración pública que desempeñan acciones para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E5460	Evaluar las acciones coordinadas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene el siguiente:

PRODUCTO

1. El informe anual de resultados elaborado:
- Se presenta en hoja membretada de la institución,
- Indica el periodo de ejecución del plan de trabajo,
- Describe los resultados del análisis entre las estrategias/actividades/metas establecidas e implementadas,
- Contiene el nivel de cumplimiento de cada estrategia/actividades/metas establecidas de acuerdo con los indicadores del plan de trabajo,
- Presenta la evidencia documental de la implementación de cada estrategia/actividad/meta,
- Incluye las conclusiones, áreas de oportunidad y dificultades para la implementación,
- Contiene las sugerencias para la mejora de las estrategias/actividades/metas establecidas en el plan de trabajo,
- Está expresado con lenguaje incluyente y no sexista, y
- Contiene el nombre completo y la firma de quien elaboró.

GLOSARIO

1. Evidencia documental: Reporte de avances, minutas de trabajo, listas de asistencia, memoria fotográfica y memoria documental en su caso.