



COLIMA
Gobierno del Estado

Instituto Colimense
de las Mujeres

LINEAMIENTOS PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

INSTITUTO COLIMENSE DE LAS MUJERES



Contenido

1. Introducción	2
2. Marco Normativo	3
3. Naturaleza y Objeto de las Unidades para la Igualdad de Género.	4
4. Ámbito de competencia	5
5. Objetivo General	5
5.1 Objetivos Específicos de las Unidades para la igualdad de Género	5
7. Principios.	6
8. Funciones	7
8.1 Titular Enlace de la Unidad de Género	8
8.2 Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional	10
8.3 Área de Formación y Capacitación	11
8.4 Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación	11
8.5 Unidad Coordinadora	12
9. Integración, Designación, Instalación y Funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género.....	13
9.1 Integración	13
9.2 Designación	14
9.3 Perfiles.....	14
9.4 Instalación.....	16
9.5 Funcionamiento.....	17
10. Aplicación del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación 2022	18
11. Plan de trabajo	18
12. Glosario.....	18
13. Bibliografía.....	23
13. Anexo	25



1. Introducción

El Gobierno del Estado, por primera vez en Colima, es una administración que supera la cuota paritaria; además, con la segunda Gobernadora del Estado, Licda. Indira Vizcaíno Silva, vivimos un momento histórico en el que las mujeres somos el centro de la transformación de nuestro Estado, bajo el principio “ninguna se queda atrás y ninguna se queda fuera”. Con esta nueva visión, la agenda de género es una política real de la administración 2021-2027.

Desde una perspectiva de política de Estado la protección de los Derechos humanos de las mujeres es una de las prioridades del gobierno encabezado por la Mtra. Indira Vizcaíno Silva, quien asume el compromiso de impulsar el desarrollo de las mujeres y los hombres de nuestra sociedad, a través de instrumentos de política y mecanismos institucionales que favorezcan su bienestar en el corto, mediano y largo plazos.

Para ello prevé como política impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo de la normativa orientada hacia la armonización de las leyes y políticas locales con aquellas de orden nacional, guiándose a la luz de los instrumentos internacionales en materia de igualdad de género y derechos humanos adoptados en el país; con el fin de atender las demandas de las mujeres, niñas y adolescentes, en torno a la protección de sus derechos y su bienestar.

Ante ello, se plantea el reto de incorporar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública. Es decir, se propone la institucionalización de dicha perspectiva a través de la transformación de la cultura institucional que permitan la concertación de espacios en los que prive la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género.

Congruente con este propósito, el Instituto Colimense de las Mujeres (**ICM**) en cumplimiento de sus atribuciones, ha implementado un conjunto de estrategias orientadas a incorporar la perspectiva de género de forma



transversal en el quehacer de las instituciones públicas. Para que el principio de igualdad y no discriminación sea un referente en la articulación de acciones afirmativas y de políticas públicas que permitan potenciar el desarrollo humano de las mujeres y los hombres en Colima, se propone como acción estratégica de transversalización la creación por Decreto de Unidades de Género dentro de la Administración Pública Estatal.

En este sentido, con el objeto de promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género y la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres, el Instituto Colimense de las Mujeres (ICM) presenta a continuación los ***Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal*** el cual tiene como finalidad garantizar la correcta implementación, organización y funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.

2. Marco Normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece (Artículo 1º)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima, mandata a esta soberanía, la implementación de una política en materia de igualdad que genere acciones concretas, conducentes a lograr la igualdad real y sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural.



De conformidad con el artículo 5º de la Ley del Instituto Colimense de las Mujeres, el Instituto tiene como objetivo general promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del Estado. En esta tarea, su primer objetivo estratégico es “institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, en coherencia con la Planeación Nacional, por conducto de su Eje sustancial Sembrar la Paz, reconoce que para erradicar la violencia contra las mujeres es indispensable atender las causas estructurales que la perpetúan, a través de políticas públicas integrales, interculturales y con enfoque de derechos humanos.

Mediante el Decreto por el que se crean las Unidades para la Igualdad de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Colima¹, se fortalece significativamente la colaboración interinstitucional mediante la red interinstitucional, integrada por dependencias y entidades del sector público, representadas por una Enlace que permanece en comunicación y coordinación con el ICM.

Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del estado de Colima.

Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal.

Programa Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar las Violencias en contra de las Mujeres.

3. Naturaleza y Objeto de las Unidades para la Igualdad de Género.

La UIG es la unidad administrativa básica en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, cuyo objeto es generar acciones coordinadas y estratégicas para institucionalizar la perspectiva de género a través de un proceso transversal y homogéneo en la

¹ “Decreto por el que se crean las Unidades para la Igualdad de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Colima”. Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del estado “El Estado de Colima” el sábado 12 de marzo de 2022.



planeación y ejecución de programas, políticas públicas y cultura organizacional.

4. Ámbito de competencia

La UIG tendrá nivel jerárquico de Coordinación, atendiendo a lo dispuesto por la normatividad aplicable para la autorización de la estructura organizacional y plantilla de personal y estará adscrita directamente al despacho de la dependencia o entidad. En todo caso, el Plan de Acción que deberá realizar la Unidad estará bajo la responsabilidad de las personas titulares de la dependencia o entidad.

5. Objetivo General

Generar acciones coordinadas y estratégicas para institucionalizar la perspectiva de género a través de un proceso transversal y homogéneo en la planeación y ejecución de programas, políticas públicas y cultura organizacional.

5.1 Objetivos Específicos de las Unidades para la igualdad de Género

- Proponer mecanismos y estrategias para incorporar y transversalizar la perspectiva de género en el interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública.
- Incidir en la construcción de una Agenda Institucional con visión basada en la perspectiva de género.
- Realizar acciones enfocadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las dependencias y entidades.
- Elaboración de diagnósticos sobre la cultura institucional e indicadores de género en dependencias y entidades.
- Promover la formación y capacitación del personal de las dependencias y entidades en materia de igualdad y equidad de género, violencia y no discriminación de género, entre otros, que conlleven al desarrollo humano.
- Promover la revisión y armonización de normatividades administrativas y jurídicos bajo la perspectiva de género e igualdad sustantiva.
- Generar el Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Género en relación y con sustento en el Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y



Hombres del estado de Colima 2022-2027, Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027 y el Programa Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar las Violencias en contra de las Mujeres 2022-2027.

6. Líneas estratégicas

- Gestión y diseño de estrategias de transversalización con perspectiva de género e igualdad sustantiva.
- Planeación y presupuestación de género.
- Formación y capacitación en igualdad sustantiva de género.
- Monitoreo y evaluación de políticas públicas, programas, proyectos y acciones.

7. Principios.

En el ejercicio, tramitación e interpretación de los presentes lineamientos, las Unidades para la Igualdad de Igualdad de Género, deberán atender los principios siguientes:

Igualdad: La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que como seres humanos tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura.

No Discriminación: Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos como sexo, etnia, color, identidad de género, orientación sexual, religión, idioma, nacimiento, origen nacional o social o de otra índole.

Derechos Humanos: Los derechos humanos son aquellos que toda persona, sin importar su raza, sexo, etnia, lengua, nacionalidad o religión posee como derechos inherentes desde su nacimiento. Incluyen el derecho a la vida, a la libertad o a la no esclavitud ni a torturas.

Inclusión: Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad



no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Así mismo, se deberán considerar los *principios y valores rectores del Servicio Público, contemplados en el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Colima*².

8. Funciones

Las **Unidades para la Igualdad de Género** tendrán las siguientes atribuciones establecidas en el Decreto de creación:

- Monitorear la institucionalización y transversalidad de la igualdad de género;
- Promover programas y acciones con perspectiva de género, interculturalidad y de derechos humanos, que aseguren que la política pública considere las especificidades, las diferencias y las desigualdades interseccionales que existen entre mujeres y hombres;
- Elaborar el Plan de Acción Anual de la UIG, en el que se plasme la política y prioridades en materia de género de la dependencia, deberá estar alineado conforme a sus competencias, a los objetivos del programa de Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Estado de Colima; Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como el programa de Cultura Institucional para la Administración Pública vigentes.
- Promover la cultura de la igualdad entre géneros al interior de las dependencias y entidades, que favorezcan la eliminación de los estereotipos de género vigentes en el imaginario del personal al servicio público y de sus autoridades, así como que permeen los supuestos y procesos de planeación pública;
- Fomentar cambios organizacionales que garanticen una vida laboral libre de violencia, prestando especial atención a la violencia sexual, así como aquellas medidas que concilien la vida laboral y familiar de las

² "Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Colima" Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del estado "El Estado de Colima" el sábado 25 de junio de 2022. <https://periodicooficial.col.gob.mx/p/25062022/sup01/122062501.pdf>



personas servidoras públicas; y en general, se propicie la implementación de acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en tanto subsista la discriminación;

- Elaborar diagnósticos situacionales para la igualdad de género y presentar propuestas a la persona titular de la dependencia o entidad;
- Mantener coordinación con los organismos de promoción, defensa y observancia de los derechos de las personas, con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres;
- Promover la capacitación y formación de las personas servidoras públicas en coordinación con la Subsecretaría de Administración, de manera sistemática y permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres; violencia y no discriminación, con la finalidad de que cuenten con las capacidades institucionales para atender dichas desigualdades;
- Gestionar que el programa presupuestario incluya la perspectiva de género en todo el proceso de planeación, diseño, programación, aplicación, seguimiento y evaluación de los presupuestos públicos;
- Promover nuevos indicadores de género en el programa presupuestario que permita a través del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), monitorear y dar seguimiento a los recursos asignados para el cumplimiento de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Atender los requerimientos de información para el seguimiento y monitoreo de las acciones con perspectiva de género a través de indicadores de género y estadística desagregada por sexo; y
- Las demás que le atribuyan las leyes, reglamentos y disposiciones jurídicas aplicables, así como aquellas que le encomiende la persona titular de la dependencia o entidad en la materia

8.1 Titular Enlace de la Unidad de Género

- Ser el enlace oficial de la dependencia/entidad ante la Coordinación de las UIG adscrita al Instituto Colimense de las Mujeres.
- Vigilar los avances y resultados del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



- Vigilar el correcto funcionamiento de la Unidad.
- Participar en los procesos de planeación, programación y presupuestación de la dependencia/entidad, con el fin de proponer las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género.
- Asegurar la planeación de los trabajos de la Unidad.
- Promover que se incorpore la perspectiva de género en las políticas públicas internas y externas de la dependencia/entidad.
- Elaborar el Plan de Acción Anual de la UIG, en el que se plasme la política y prioridades en materia de género de la dependencia, deberá estar alineado a los objetivos del Programa de Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Estado de Colima; Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública
- Asegurar el cumplimiento de objetivos y metas para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia/entidad.
- Elaborar el informe trimestral para someterlo a consideración de la/el titular de la dependencia/entidad.
- Participar en las reuniones de trabajo convocadas por la Coordinación de las UIG, adscrita al ICM.
- Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas, que contribuyan a una estrategia estatal.
- Convocar y coordinar las reuniones de trabajo con la red de género intrainstitucional de la dependencia/entidad, a través de una agenda de trabajo que dé cumplimiento a la política de equidad de género.
- Desarrollar herramientas para el monitoreo y evaluación de avances en materia de equidad de género.
- Promover la incorporación de los lineamientos del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el programa operativo anual de la dependencia/entidad para la ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos.
- La titular de la UIG deberá tener comunicación de manera permanente con él o la titular de la dependencia/entidad así como con las áreas de



planeación, programación y presupuesto, recursos humanos entre otras.

8.2 Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional

- Promover el diseño y planeación de programas con enfoque de género en la dependencia/entidad para la creación de una nueva cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.
- Diseñar y promover líneas de acción en materia de cultura institucional, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamento interno de la dependencia/entidad se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.
- Analizar el impacto diferenciado de las políticas públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la perspectiva de igualdad sustantiva de género en los programas y proyectos de la dependencia/entidad.
- Elaborar diagnósticos situacionales para la igualdad de género y presentar propuestas a la persona titular de la dependencia o entidad.
- Brindar asesoría y orientación sobre temas prioritarios en la prestación de los servicios y el desarrollo del clima organizacional de la dependencia/entidad.
- Promover la apropiación de la perspectiva de género del personal que labora en la dependencia y entidad, para transformar las interacciones laborales, profesionales y familiares hacia el desarrollo y bienestar de todas y todos.
- Fomentar cambios organizacionales que garanticen una vida laboral libre de violencia, prestando especial atención a la violencia sexual, así como aquellas medidas que concilien la vida laboral y familiar de las personas servidoras públicas; y en general, se propicie la implementación de acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en tanto subsista la discriminación.



8.3 Área de Formación y Capacitación

- Promover y difundir la capacitación y formación de las personas servidoras públicas en coordinación con la Subsecretaría de Administración, de manera sistemática y permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres; violencia y no discriminación, con la finalidad de que cuenten con las capacidades institucionales para atender dichas desigualdades.
- Brindar la asesoría técnica que se requiera en la dependencia/entidad para la evaluación de sus actividades sobre la institucionalización de la perspectiva de género y la generación de informes e indicadores.
- Convocar al personal de la dependencia/entidad a participar en los talleres de sensibilización y capacitación en género

8.4 Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación

- Diseñar mecanismos para la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en los presupuestos y en el diseño de implementación de las políticas públicas de la dependencia/entidad.
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas, programas, proyectos y acciones en el interior de la dependencia/entidad.
- Evaluar el proceso de incorporación de la perspectiva de género así como los avances de las políticas públicas, programas, proyectos y acciones de la Administración Pública Estatal.
- Gestionar que el programa presupuestario incluya la perspectiva de género en todo el proceso de planeación, diseño, programación, aplicación, seguimiento y evaluación de los presupuestos públicos.
- Promover nuevos indicadores de género en el programa presupuestario que permita a través del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), monitorear y dar seguimiento a los recursos asignados para el cumplimiento de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.



- Atender los requerimientos de información para el seguimiento y monitoreo de las acciones con perspectiva de género a través de indicadores de género y estadística desagregada por sexo.

8.5 Unidad Coordinadora

- Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en la planeación, programación y presupuesto anual de las Dependencias y Entidades, así como, de sus sectores vinculados.
- Fomentar la formación, capacitación, profesionalización y certificación del personal de las Dependencias y Entidades, de manera permanente en materia de Género e Igualdad Sustantiva y No discriminación.
- Monitorear las estrategias de comunicación social que incluya la Perspectiva de Género y No discriminación en las Dependencias y Entidades.
- Promover y difundir información en materia de derechos humanos de las mujeres y No discriminación, de acuerdo a su ámbito de competencia.
- Emitir informes de evaluación trimestral para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por las Dependencias y Entidades en cumplimiento de la Política de Igualdad de Género.
- Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de competencia.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría de las Dependencia y Entidades, en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran.
- Ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.



- Las demás atribuciones que en el ámbito de su competencia, le sean encomendadas por la persona titular del Instituto Colimense de las
- Mujeres, así como las que le confieran las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias en la materia.

9. Integración, Designación, Instalación y Funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género.

9.1 Integración

Con base en lo dispuesto en los artículos 4º, 5º y 7º del Decreto por el que se crean las Unidades para la Igualdad de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Colima, la coordinación de las UIG estará a cargo del Instituto Colimense de las Mujeres, como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación así como de vigilancia de la correcta implementación y cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima y su reglamento y de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en atención a su normativa y ámbito de competencia.

El Instituto Colimense de las Mujeres, será el encargado de implementar el mecanismo de Unidades para la Igualdad de Género, el cual funcionará a través de una *Unidad Coordinadora y Unidades de Enlace para la Igualdad de Género*.

Las dependencias y entidades deberán crear una Unidad Administrativa denominada Unidad para la Igualdad de Género y realizar las adecuaciones necesarias a su reglamentación interna y manual de organización de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de creación.

Las Unidades para la Igualdad de Género, estarán integrada por:

- Una persona Titular Enlace de la Unidad para la Igualdad de Género
- Integrante(es) del Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional
- Integrante(es) del Área de Formación y Capacitación



- Integrante(es) del Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación

Para el caso de las Secretarías como Salud y Educación y Cultura, por la dimensión de sus funciones, independientemente de que se instale UIG en la Subsecretaría y entidades sectorizadas, deberán garantizar que haya representación de la UIG en los niveles o áreas que conforman su estructura organizacional.

Las dependencias y entidades conformarán la UIG sujetándose estrictamente a la disponibilidad presupuestaria prevista en el correspondiente Decreto del Presupuesto de Egresos del Estado de Colima.

9.2 Designación

- La persona Titular Enlace de la Unidad para la igualdad de Género, será comisionada mediante oficio por la persona titular de la respectiva dependencia o entidad, de entre alguna de las personas servidoras públicas a su cargo.
- Para cumplimiento de sus funciones, podrá apoyarse del personal técnico y administrativo necesarios, atendiendo en todo momento la disponibilidad presupuestal de la dependencia o entidad.

9.3 Perfiles

Las personas que integren la Unidad de Enlace de Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, deberán contar con los siguientes perfiles:

❖ Titular Enlace de la Unidad para la Igualdad de Género

La Titularidad de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género, deberá recaer en una persona, preferentemente mujer, con experiencia en el manejo conceptual y metodológico de la perspectiva de género con enfoque en derechos humanos, con poder de decisión, que coordinen las políticas, planes, programas, presupuestos y responsabilidades operativas para contribuir al fortalecimiento de la igualdad sustantiva.



Deberá contar con el siguiente perfil:

- Profesional.
- De preferencia con conocimiento y experiencia previa en perspectiva de género con enfoque en Derechos Humanos de las Mujeres,
- Nivel de mando de coordinación con toma de decisiones.
- Experiencia en coordinación de programas y/o proyectos.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo.
- Disposición para continuar formándose y capacitándose para la certificación de Competencias Laborales en Género

❖ **Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional**

La responsable del área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional, deberá recaer en una mujer u hombre, que deberá contar con el siguiente perfil:

- Profesional.
- De preferencia con conocimientos en Administración de Recursos (Humanos, Materiales y Financieros).
- De preferencia con conocimiento y experiencia previa en perspectiva de género y enfoque en Derechos Humanos de las Mujeres.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo.
- Disposición para continuar formándose y capacitándose para la certificación de Competencias Laborales en Género

❖ **Área de Formación y Capacitación**

La responsable del área de Formación y Capacitación, deberá recaer en una mujer u hombre, con experiencia en el manejo conceptual y metodológico de la perspectiva de género con enfoque en derechos humanos, que planean, facilitan y evalúan la capacitación básica a servidoras y servidores públicos, deberá contar con el siguiente perfil:

- Profesional.
- De preferencia con conocimientos en Administración de Recursos (Humanos, Materiales y Financieros).



- De preferencia con conocimiento y experiencia previa en perspectiva de género y enfoque en Derechos Humanos de las Mujeres.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo.
- Disposición para continuar formándose y capacitándose para la certificación de Competencias Laborales en Género

❖ **Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación**

La responsabilidad del área de Presupuestos Públicos, Estadística, Monitoreo y Evaluación, deberá recaer en una mujer u hombre, que deberá contar con el siguiente perfil:

- Profesional.
- De preferencia que estén adscritos a las áreas de planeación y cuenten con conocimientos en planeación, programación y presupuesto.
- De preferencia con conocimientos previos en Presupuestos Públicos Basado en Resultados (PBR).
- De preferencia con conocimientos y experiencia en el diseño, seguimiento y evaluación de programas y/o proyectos con perspectiva de género.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo.
- Disposición para continuar formándose y capacitándose para la certificación de Competencias Laborales en Género

9.4 Instalación.

- Con el objeto de llevar a cabo la implementación del mecanismo y de acuerdo a los procesos administrativos que permitan la institucionalización de forma eficiente, legal y formal, el Instituto Colimense de las Mujeres de manera oficial, hará del conocimiento de las y los Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, el presente lineamiento, para que procedan a la designación de las personas titulares de las Unidades para la Igualdad de Género, y de las personas integrantes de las respectivas áreas.
- Será responsabilidad de las y los Titulares de las Dependencias y Entidades, garantizar la paridad de género y materializarla mediante la



designación por oficio de la titular de la UIG así como la de mujeres y hombres que conformaran las áreas de dichas UIG.

- Será responsabilidad de las y los Titulares de las Dependencias y Entidades hacer del conocimiento mediante oficio dirigido a la titular del ICM, los datos referenciales de contacto (Nombre, Área Adscripción, teléfono, correo electrónico) de la persona designada como titular enlace y de quienes integrarán las respectivas áreas.
- Será responsabilidad de las y los Titulares de las Dependencias y Entidades, suscribir el **Acta de Instalación** de las Unidades de Enlace de Igualdad de Género, de conformidad con el formato establecido en el anexo que forma parte del presente documento.

9.5 Funcionamiento.

- La Unidad Coordinadora convocará de manera trimestral, a reuniones operativas a las personas titulares de las Unidades de Enlace para la Igualdad de Género, con la finalidad de medir los avances de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las estrategias, objetivos, y líneas de acción de sus respectivos Planes de trabajo.
- La Unidad Coordinadora, enviará junto con el oficio de convocatoria para la reunión operativa, el orden del día, y las Unidades de Enlace para la Igualdad de Género, tendrán un periodo de tiempo de tres días hábiles para realizar las propuestas o puntos a tratar.
- En el desahogo del orden del día, la Unidad Coordinadora concederá el uso de la palabra a las personas participantes; quienes harán uso de ese derecho para tratar el asunto en turno y su intervención será en el orden en que lo soliciten.
- Las titulares de las Unidades enlace para la Igualdad de Género deberán enviara a la Unidad Coordinadora, conforme a las fechas previamente acordadas en el calendario de actividades, los reportes de avances trimestrales de sus planes de trabajo.
- En el último trimestre del año se presentara por parte de la Unidad coordinadora el Informe Anual de Trabajo de las UIG ante el Sistema Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo se someterá a aprobación el calendario de actividades del siguiente año.



10. Aplicación del Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación 2022

A fin de conocer la percepción del entorno laboral sobre la cultura institucional y la igualdad de género desde las opiniones de quienes integran la administración pública estatal las UIG aplicaran anualmente el *Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación*³ apegado a los criterios establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

11. Plan de trabajo

Una vez analizados los resultados obtenidos de la aplicación de la *Encuesta de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación*, cada Unidad de Enlace para la Igualdad de Género, procederá a elaborar su plan de trabajo; dicho plan de trabajo deberá incorporar los compromisos institucionales vertidos en los Programas de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima, Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal y el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias en contra de las Mujeres que se encuentre vigente.

La Unidad Coordinadora dará acompañamiento, asesoría, monitoreo y seguimiento a todos los procesos que las Unidades de Enlaces de Igualdad de Género realicen para el debido cumplimiento de la política de Igualdad.

12. Glosario. Para efectos de lo dispuesto en los presentes Lineamientos, se entenderá por:

Acciones afirmativas. Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

³ *Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación*

<https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/herramientas-de-apoyo-5-norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>



Brechas de género: A todas aquellas estadísticas que miden la desigualdad entre mujeres hombres y su función principal es comparar cuantitativamente a mujeres y hombres en edad, ocupación, ingreso, escolaridad y participación económica, entre otros.

Cultura Organizacional. Refiere al conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas implícitas y explícitas existentes en una determinada organización dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

Decreto de Creación: Al Decreto por el que se establece la Creación de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Colima.

Dependencias: La Oficina de la Gubernatura, las Secretarías, la Consejería Jurídica y la Contraloría General del Estado integran la Administración Pública Centralizada, a las que se les denominará genéricamente como dependencias.

Entidades. Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos, componen la Administración Pública Paraestatal, a los que se les denominará genéricamente como entidades.

Derechos humanos de las mujeres: A los que abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos, y a vivir libres de todas las formas de discriminación, esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz, y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

Discriminación de Género: A todo acto de distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.



Entidades: A las Entidades que se constituyen como Organismos Descentralizados; Organismos Auxiliares; Empresas de Participación Estatal, y los Fideicomisos Públicos que se organicen de manera análoga a los organismos descentralizados.

Estereotipos de Género: Son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Género: Es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

Igualdad de oportunidades: Consiste en garantizar a cada persona el derecho a participar en diferentes ámbitos y actividades con las mismas posibilidades de acceso a servicios y beneficios tales como: programas, promociones, apoyos y becas, sin importar su género, credo, raza o capacidad.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales

Indicadores de Género: Son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región



Institucionalización de la perspectiva de Género: Es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales.

Lenguaje incluyente y no sexista: El lenguaje incluyente y no sexista 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.

Lineamientos: Al instrumento normativo para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Colima.

Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM): Son todas aquellas instancias, dispuestas desde el Estado y distribuidas a nivel nacional, regional y local, que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar la violencia contra ellas.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones

Planeación Operativa: A las reuniones de trabajo para establecer claramente el monitoreo, seguimiento y evaluación de los Planes de Trabajo.

Políticas de igualdad: Son todas aquellas acciones o programas que ponen en marcha los gobiernos en los tres ámbitos y tienen el objetivo de promover y desarrollar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.



Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género: Son una herramienta de política pública orientada a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, a través de la asignación justa y equitativa de los recursos públicos en acciones, planes y programas públicos a nivel federal, estatal y municipal. El presupuesto es un indicador clave sobre la voluntad y las acciones de un gobierno para propiciar el ejercicio de derechos y garantizar las condiciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Roles de género: Al conjunto de comportamientos, actitudes y actividades que una sociedad espera que realice una persona en función de su sexo al interactuar con el mundo que le rodea. Estos roles se distribuyen y asignan de acuerdo con los estereotipos de género.

Sensibilización: Al proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad, la cultura y que pueden ser modificables.

Transversalidad de género: 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

Unidades Administrativas. Son los elementos organizativos básicos de las estructuras orgánicas que conforman las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado. Las unidades administrativas comprenden puestos de trabajo o dotaciones de plantilla vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos y orgánicamente por un titular o responsable común. Pueden existir unidades administrativas complejas, que agrupen dos o más unidades menores.

Unidad Coordinadora: A la Coordinación de Unidades para la Igualdad de Género, dependiente del Instituto Colimense de las Mujeres.

Unidad Enlace para la Igualdad de Género: A las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal.



Violencia de género: A cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

13. Bibliografía

- Instituto Coahuilense de las Mujeres. [IM] (2012) Modelo de Creación de Unidades de Género para la Administración Pública Estatal de Coahuila de Zaragoza, Coahuila
- Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. Periódico oficial
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres] (2002). Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública. Instituto Nacional de la Mujeres, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres] (2005) Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres] (2007). EL ABC de Género en la Administración Pública. Instituto Nacional de la Mujeres, México.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100817.pdf
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.
- Ley publicada en el P.O. "El Estado de Colima", NO. 19, supl. 4, 9 de mayo de 2009.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima. Publicada en el Periódico Oficial "El estado de Colima", no. 51, 29 de noviembre del 2008
- Ley del Instituto Colimense de las Mujeres.
https://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/LeyesEstatales/insituto_colimense_mujeres_14jun2003.pdf
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Colima. Ley publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Colima", el 09 de octubre de 2021



COLIMA
Gobierno del Estado



**Instituto Colimense
de las Mujeres**

- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública del Estado de Colima. Ley Publicada en el Periódico Oficial “El Estado de Colima”, de fecha 09 de octubre de 2021.
- Glosario para la igualdad.
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- Programa de Cultura Institucional Inmujeres
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx>
- Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx>
- Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Colima.
<https://periodicooficial.col.gob.mx/p/25062022/sup01/122062501.pdf>



13. Anexo

ACTA DE INSTALACIÓN DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (UIG) DE LA_____

Siendo las ____ horas del día _ de ____ de 20____, constituidas en el domicilio_____, en la ciudad de Colima, Colima, el/la _____, en su carácter de Secretaria(o) _____ de la (Dependencia /Entidad) _____, y la **Mtra. Catalina Suárez Dávila**, en su carácter de Directora General del Instituto Colimense de las Mujeres, con fundamento en lo establecido en los artículo 1 y 4 primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 1 de Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 12, 15 y 16 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima; y los relativos y aplicables del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima; y dando cumplimiento al Decreto por el que se crean las Unidades para la Igualdad de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Colima expedido por la Licda. Indira Vizcaíno Silva, Gobernadora Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima y publicado en el Periódico Oficial el día 12 de marzo de 2022; a efecto de llevar a cabo la sesión de Instalación de la UIG de la_____

ORDEN DEL DÍA

1. Presentación de las y los asistentes.
2. Mensaje de bienvenida a cargo de (titular de la Dependencia/Entidad)
3. Lectura del Acta de Instalación de la Unidad para la Igualdad de Género (UIG) de la (Dependencia/Entidad) por parte de la_____, Titular de la Unidad para la Igualdad de Género de la (Dependencia/Entidad)
4. Toma de Protesta a Integrantes de la Unidad para la Igualdad de Género (UIG) de la (Dependencia/Entidad).
5. Firma del Acta de Instalación de la Unidad para la Igualdad de Género (UIG) de la (Dependencia/Entidad).
6. Mensaje a cargo de la Maestra Catalina Suárez Dávila, Directora General del Instituto Colimense de las Mujeres
7. Cierre de la sesión a cargo del (titular de la Dependencia/Entidad)

I. FINALIDAD DE LA INSTALACIÓN DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género a través de la transversalización de las políticas públicas de Igualdad.



II. OBJETIVO GENERAL DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Generar acciones coordinadas y estratégicas para institucionalizar la perspectiva de género a través de un proceso transversal y homogéneo en la planeación y ejecución de programas, políticas públicas y cultura organizacional.

III. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

I. Monitorear la institucionalización y transversalidad de la igualdad de género;

II. Promover programas y acciones con perspectiva de género, interculturalidad y de derechos humanos, que aseguren que la política pública considere las especificidades, las diferencias y las desigualdades interseccionales que existen entre mujeres y hombres;

III. Elaborar el Plan de Acción Anual de la UIG, en el que se plasme la política y prioridades en materia de género de la dependencia, deberá estar alineado a los objetivos del programa de Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Estado de Colima; programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como el programa de Cultura Institucional para la Administración Pública;

IV. Promover la cultura de la igualdad entre géneros al interior de las dependencias y entidades, que favorezcan la eliminación de los estereotipos de género vigentes en el imaginario del personal al servicio público y de sus autoridades, así como que permeen los supuestos y procesos de planeación pública;

V. Fomentar cambios organizacionales que garanticen una vida laboral libre de violencia, prestando especial atención a la violencia sexual, así como aquellas medidas que concilien la vida laboral y familiar de las personas servidoras públicas; y en general, se propicie la implementación de acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en tanto subsista la discriminación;

VI. Elaborar diagnósticos situacionales para la igualdad de género y presentar propuestas a la persona titular de la dependencia o entidad;

VII. Mantener coordinación con los organismos de promoción, defensa y observancia de los derechos de las personas, con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres;



VIII. Promover la capacitación y formación de las personas servidoras públicas en coordinación con la Subsecretaría de Administración, de manera sistemática y permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres; violencia y no discriminación, con la finalidad de que cuenten con las capacidades institucionales para atender dichas desigualdades;

IX. Gestionar que el programa presupuestario incluya la perspectiva de género en todo el proceso de planeación, diseño, programación, aplicación, seguimiento y evaluación de los presupuestos públicos;

X. Promover nuevos indicadores de género en el programa presupuestario que permita a través del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), monitorear y dar seguimiento a los recursos asignados para el cumplimiento de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres;

XI. Atender los requerimientos de información para el seguimiento y monitoreo de las acciones con perspectiva de género a través de indicadores de género y estadística desagregada por sexo; y

XII. Las demás que le atribuyan las leyes, reglamentos y disposiciones jurídicas aplicables, así como aquellas que le encomiende la persona titular de la dependencia o entidad en la materia.

La persona titular de la UIG, será responsable de que el personal de la misma reciba la capacitación y preparación adecuada y oportuna, para el cumplimiento de las funciones que se le encomiendan.

IV. ESTRUCTURA JERÁRQUICA.

La UIG tendrá nivel jerárquico de Coordinación, atendiendo a lo dispuesto por la normatividad aplicable para la autorización de la estructura organizacional y plantilla de personal y estará adscrita directamente al despacho de la dependencia o entidad. En todo caso, el Plan de Acción que deberá realizar la Unidad estará bajo la responsabilidad de las personas titulares de la dependencia o entidad.

V. INTEGRACIÓN DE LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

La persona titular de la UIG, será comisionada mediante oficio por la persona titular de la respectiva dependencia o entidad, de entre alguna de las personas servidoras públicas a su cargo, quien deberá tener el perfil correspondiente en la materia y disposición para continuar formándose y capacitándose para la certificación de Competencias Laborales en Género.



Para cumplimiento de sus funciones, podrá apoyarse del personal técnico y administrativo necesarios, atendiendo en todo momento la disponibilidad presupuestal de la dependencia o entidad.

Para el caso de las Secretarías, por la dimensión de sus funciones, independientemente de que se instale UIG en la Subsecretaría y entidades sectorizadas, deberán garantizar que haya representación de la UIG en los niveles o áreas que conforman su estructura organizacional.

La Unidad para la Igualdad de Género de la (Dependencia /Entidad) _____ queda integrada de la siguiente manera:

Titular de la Unidad para la Igualdad de Género	(Nombre)
Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional	(Nombre integrantes)
Área de Presupuestos Públicos, Estadísticas, Monitoreo y Evaluación	(Nombre integrantes)
Área de Formación y Capacitación	(Nombre integrantes)

VI. CIERRE DE ACTA.

Finalmente, la_____ (titular de la Dependencia/Entidad), en su carácter de (Dependencia /Entidad), y la Mtra. Catalina Suárez Dávila, en su carácter de Directora General del Instituto Colimense de las Mujeres exhortan a las personas integrantes de la Unidad para la Igualdad de Género de la (Dependencia /Entidad), a sumar esfuerzos y a comprometerse con los objetivos de la Unidad.

No habiendo otro asunto que tratar, se declara formalmente instalada la Unidad para la Igualdad de Género de la (Dependencia /Entidad), siendo las___ horas del día___ de___ de 2022, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.

Titular de la Dependencia		Mtra. Catalina Suárez Dávila Directora General del Instituto Colimense de las Mujeres.
----------------------------------	--	--



XXXX

Coordinadora de la
Unidad para la Igualdad de
Género de la ____

XXXXXXX

Integrante(s) del Área de
formación y capacitación de la
Unidad para la Igualdad de
Género

Integrante(s) del Área de Presupuestos Públicos, Estadísticas, Monitoreo y Evaluación de la Unidad para la Igualdad de Género		Integrante(s) del Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional de la Unidad para la Igualdad de Género
--	--	---

La presente hoja de firmas forma parte del Acta de instalación de la Unidad para la Igualdad de Género correspondiente a la (Dependencia/Entidad) _____