

SFP

SECRETARÍA DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA



COMITÉ DE TRANSPARENCIA

Solicitud No. 0002700011717

"Año del Centenario de la Promulgación de la  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Ciudad de México, a nueve de febrero de dos mil diecisiete.

**VISTO:** El estado que guarda el procedimiento de acceso a la información, derivado de la solicitud presentada el 12 de enero de 2017, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, a la que corresponde el número de folio 0002700011717, y

### RESULTANDO

I.- Que mediante la referida solicitud, se requirió la información siguiente:

Modalidad preferente de entrega de información

"Entrega por Internet en la PNT" (sic)

Descripción clara de la solicitud de información

"Favor de remitirse al documento anexo donde se encuentra mi solicitud de información" (sic).

Archivo

"0002700011717.pdf" (sic).

En el archivo 0002700011717.pdf, la solicitante adjuntó lo siguiente:

\*...

1. El año en el que esta dependencia inició estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones.
2. Los documentos, o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etcétera), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
4. El listado de acciones que en materia de comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
5. El listado de los programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
7. El listado de las evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016, así como copia simple de dichas evaluaciones o análisis.
8. El listado de las acciones o programas en cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016.
9. Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre del 2016" (sic)

II.- Que la Unidad de Enlace turnó por medios electrónicos dicha solicitud a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Dirección General de Programación y Presupuesto, unidades administrativas que consideró competentes para contar con la información, y en consecuencia localizaran la que es materia del presente procedimiento de acceso a la información.

III.- Que por oficio No. 510/DGRH/0245/2017 y comunicado electrónico de 24 de enero, 3 y 8 de febrero de 2017, respectivamente, la Dirección General de Recursos Humanos informó a este Comité, pone a disposición del particular lo siguiente:

1. El año en el que esta dependencia inició estrategias para la incorporación/integración de la perspectiva de género en sus acciones.

- Se tiene conocimiento de que en 2004 la Secretaría de la Función Pública obtuvo el Distintivo en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 de INMUJERES.

Asimismo, la unidad administrativa abundó que cabe destacar que en agosto de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se determinaron los criterios y directrices para el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas específicas, definiendo tres instrumentos para ello que son:

- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y
- La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En ese sentido, alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) es el instrumento que orienta la Política Nacional en la materia. A través de este se convocó a las dependencias de la Administración Pública, de los tres órdenes de gobierno y a los tres Poderes de la Unión, en vinculación con la sociedad civil, a realizar acciones que promovieran el desarrollo de las mujeres, bajo los principios democráticos de igualdad y no discriminación.

Por lo anterior, congruente con su propósito, el PROIGUALDAD contempló la creación de Unidades de Género al interior de las dependencias del Gobierno Federal. En consecuencia, en abril de 2009 la Secretaría de la Función Pública atendió este requerimiento creando los puestos de la Subdirección de Comunicación Interna y Equidad de Género y la Jefatura de Departamento de Equidad de Género adscritos a la Dirección General de Recursos Humanos. Asimismo, en noviembre del mismo año la Oficialía Mayor nombró a la persona Titular responsable de la Coordinación de Equidad de Género dentro de SFP, quien desde ese momento tendría la facultad, entre otras, de coordinar y asegurar el cumplimiento de los requisitos de equidad de género, de conformidad con el MEG: del año 2003, por lo que antes de 2009 dicha área no tenía ni la custodia de la información solicitada, ni la competencia.

2. Los documentos, o similares, en donde se especifiquen las acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de esta institución (acciones, decisiones, políticas públicas, etcétera), desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación /integración de las perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

#### Documentos sin Vigencia.

- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD)

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5105777&fecha=18/08/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5105777&fecha=18/08/2009)

- Modelo de Equidad de Género MEG:2003

<http://www.uacj.mx/EquidadGenero/Documents/EVIDENCIA%20%2013.pdf>

- Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo de un Sistema de Gestión de Equidad de Género. <http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27227/Guia-meg-2012.pdf>
- Programa de Cultura Institucional 2009. Consulta del documento [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101098.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf)
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015 [http://www.profeco.gob.mx/transparencia/PCI\\_Para\\_la\\_Igualdad.pdf](http://www.profeco.gob.mx/transparencia/PCI_Para_la_Igualdad.pdf)
- Norma Mexica NMX-R-025-SCFI-2008 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres [http://www.stps.gob.mx/anexos/norma\\_19\\_marzo\\_09.pdf](http://www.stps.gob.mx/anexos/norma_19_marzo_09.pdf)
- Norma Mexica NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres <http://normateca.inmujeres.gob.mx/Normas/NMX-R-025-SCFI-2012.pdf>

**Documentos Vigentes**

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013)
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014)
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2018. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/pcii>
- Norma Mexica NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

3. El listado de la información desagregada por sexo que esta dependencia generó desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

No obstante lo anterior, la Dirección General comunicó la información del periodo de 2009 a 2016, que género a través de aplicación de instrumentos con perspectiva de género, corresponde a lo siguiente:

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	FUENTE
2009	317	304	621	Informe de Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación 2008
2010	152	158	310	Resultados de participación en la encuesta sobre equidad de género
2011	131	99	230	Resultados de la Encuesta de Hostigamiento y Acoso Sexual 2011
2011	136	166	302	Informe ejecutivo de la evaluación a las prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres de acuerdo con la norma NMX-R-025-SCFI-2009
2012	389	441	830	Resultados del Segundo Cuestionario Institucional con Perspectiva de género 2011
2012	658	779	1437	Diagnóstico con perspectiva de género SFP 2012



2013	130	173	303	Informe ejecutivo de la evaluación a las prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres de acuerdo con la norma NMX-R-025-SCFI-2012
2014	622	741	1363	Diagnóstico con perspectiva de género SFP 2014
2014	255	217	472	Resultados de la Encuesta con Perspectiva de Género. Actos o conductas de hostigamiento o acoso sexual y el Código de Conducta de la SFP 2014
2015	664	594	1258	Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad 2014
2015	619	730	1349	Resultados de la auditoría documental del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género realizada por el INMUJERES
2016	698	674	1372	Reporte de Auditoría Interna de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
2016	671	717	1388	Reporte de Auditoría Externa de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

4. El listado de acciones que en materia de comunicación oficial se han implementado con el objetivo explícito de evitar lenguaje e imágenes sexistas, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

De 2009 al 31 de diciembre de 2016 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Derivado de la instrumentación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres los formatos de las direcciones de área de Oficialía Mayor se adecuaron con lenguaje no sexista.
- Se han elaborado artículos e infografías para comunicar y sensibilizar al personal sobre el tema y las mismas son difundidas a través de los medios internos.
- En la intranet de la SFP se mantienen en permanente consulta para el personal, documentos sobre el tema.
- Se difunde y promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista a través de eventos de capacitación.
- Desde 2011, incorporación el principio de igualdad y no discriminación en el Programa Anual de Comunicación Interna.

5. El listado de programas dependientes de la institución que han sido sujetos de incorporación de la perspectiva de género, desde el inicio de la estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

- Durante 2008 y 2009 la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados asignó a la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social de la SFP un presupuesto para la implementación de Observatorios para la transparencia y rendición de cuentas en la aplicación de los presupuestos y programas de la administración

7

pública federal en materia de transversalidad de la perspectiva de género; y a la Unidad de Vinculación para la Transparencia para la Concertación con el INMUJERES sobre los requerimientos de un sistema de indicadores para verificar el cumplimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres, así como del contenido de material para la capacitación básica a servidores/as públicos/as federales en materia de equidad de género.

- Los Observatorios para la Transparencia y Rendición de Cuentas se plantearon como órganos encargados de diseñar, construir y mantener sistemas integrados de información e indicadores sobre la aplicación de los presupuestos y ejecución de los programas de la Administración Pública Federal en materia de transversalidad de la perspectiva de género,

<http://2006-2012.funcionpublica.gob.mx/index.php/transparencia/contraloria-social/observatorios-ciudadanos>

6. El listado de los indicadores con perspectiva de género para acciones institucionales que la dependencia desarrolló (con referencia a los programas o políticas públicas de la misma dependencia) desde el inicio de estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

- Segregación salarial
- Segregación ocupacional
- Índice de hostigamiento y acoso sexual
- Participación en la capacitación en género

7. El listado de evaluaciones de impacto de género u otro instrumento de análisis de género que la institución elaboró, desde el inicio de estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

- Informe de Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación 2008
- Resultados de participación en la encuesta sobre equidad de género 2010.
- Resultados de la Encuesta sobre Hostigamiento y Acoso Sexual 2011
- Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF de 2009 a 2016.
- Diagnóstico con perspectiva de género SFP 2012, 2014.
- Resultados de la Encuesta con Perspectiva de Género. Actos o conductas de hostigamiento o acoso sexual y el Código de Conducta de la SFP 2014
- Resultados de la auditoría documental del Sistema de Gestión del Modelo de Equidad de Género realizada por el INMUJERES en 2015
- Informe ejecutivo de la evaluación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



- 6 -

- Informe ejecutivo de la evaluación conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Reporte de Auditoría Interna de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Reporte de Auditoría Externa de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-SCFI-25-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

8. El listado de las acciones o programas en cuyo presupuesto la institución incorporó la perspectiva de género, desde el inicio de estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016.

- La Coordinación de Equidad de Género SFP no ha contado con presupuesto público etiquetado para la institucionalización de la perspectiva de género, por lo tanto esta parte de la información es inexistente.

Finalmente, la Dirección General de Recursos Humanos abundó que en relación al punto 9 "*Copia del plan o programa para la igualdad de género al interior de la organización, desde el inicio de estrategia o similar para la incorporación/integración de la perspectiva de género en la institución y hasta el 31 de diciembre de 2016*" (sic), pone a disposición en archivo electrónico la información solicitada.

IV.- Que mediante oficio No. 512/DGPyP/0127/2017 de 3 de febrero de 2017, la Dirección General de Programación y Presupuesto manifestó a este Comité, que no tiene atribuciones para atender lo requerido por el particular, de conformidad con el artículo 70 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

V.- Que observando en lo conducente las disposiciones vigentes en materia de Archivos, se ha formado el expediente en que se actúa, con las constancias antes enunciadas.

VI.- Que de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Comité de Información de la Secretaría de la Función Pública, encontrándose en sesión permanente para, entre otros, resolver los procedimientos de su competencia, es de procederse al estudio y análisis de la información aludida en los resultados precedentes, y

### CONSIDERANDO

**PRIMERO.-** Este Comité de Transparencia de la Secretaría de la Función Pública es competente para conocer, dictar los acuerdos que sean necesarios y resolver el presente procedimiento de acceso a la información, de conformidad con los artículos 6o. y 8o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 64, 65, fracción II, 141, fracciones I y II y 143 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 43, 44, fracción II, 138, fracciones I y II y 139 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 6, fracción II, del Reglamento del Comité de Información de la Secretaría de la Función Pública, en relación con el Tercero Transitorio del Decreto por el que se abroga la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y se expide la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de mayo de 2016.

**SEGUNDO.-** En el folio que nos ocupa, se requiere obtener la información señalada en el Resultando I, del presente fallo, misma que se tiene por reproducida para los efectos conducentes.



- 7 -

Al respecto, la Dirección General de Recursos Humanos, comunica al particular y pone a disposición lo señalado en el Resultado III, de este fallo, lo que se hará de su conocimiento a través de la presente resolución y por internet en la PNT, esto es en la Plataforma Nacional de Transparencia, de conformidad en los artículos 132 y 136, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación con los artículos 130, y 133, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**TERCERO.-** Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos señala la inexistencia de una parte de la información solicitada en el punto 8, conforme a lo manifestado en el Resultado III, párrafo penúltimo, de esta resolución, por lo que, es necesario analizar dicha circunstancia previo a declarar formalmente su inexistencia.

Que atento a las atribuciones que se confieren a la Dirección General de Recursos Humanos en el artículo 72, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y no obstante, señala que la Coordinación de Equidad de Género SFP no ha contado con presupuesto público etiquetado para la institucionalización de la perspectiva de género, por lo tanto esta parte de la información es inexistente, de conformidad con los artículos 141 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 138 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En virtud de lo anterior, considerando que la Dirección General de Recursos Humanos, acredita los criterios de búsqueda empleados y señala las circunstancias de tiempo, modo y lugar que generaron la inexistencia en cuestión, al señalar que procedió a realizar una búsqueda en los archivos electrónicos, es que se estima fueron acreditados los supuestos previstos en el artículo 143 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación con el diverso 139 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de aplicación supletoria.

De esa guisa, y para efectos de lo dispuesto *in fine* en el artículo 143 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se advierte que el servidor público responsable de contar con la información es el Director de Eventos Institucionales y Comunicación Interna, quien a la fecha en que se realizó la búsqueda de la información, se desempeñaba en dicho cargo.

Al efecto, se debe tener presente el criterio 12/10, que sobre el particular estableció el otrora Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, mismo que se reproduce para su pronta referencia:

**Propósito de la declaración formal de inexistencia.** Atendiendo a lo dispuesto por los artículos 43, 46 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y 70 de su Reglamento, en los que se prevé el procedimiento a seguir para declarar la inexistencia de la información, el propósito de que los Comités de Información de los sujetos obligados por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental emitan una declaración que confirme, en su caso, la inexistencia de la información solicitada, es garantizar al solicitante que efectivamente se realizaron las gestiones necesarias para la ubicación de la información de su interés, y que éstas fueron las adecuadas para atender a la particularidad del caso concreto. En ese sentido, las declaraciones de inexistencia de los Comités de Información deben contener los elementos suficientes para generar en los solicitantes la certeza del carácter exhaustivo de la búsqueda de la información solicitada y de que su solicitud fue atendida debidamente; es decir, deben motivar o precisar las razones por las que se buscó la información en determinada(s) unidad (es) administrativa(s), los criterios de búsqueda utilizados, y las demás circunstancias que fueron tomadas en cuenta.

Considerando lo comunicado a este Comité de Transparencia de la Secretaría de la Función Pública, por la Dirección General de Recursos Humanos, unidad administrativa que en el ámbito de sus atribuciones pudiera contar con la misma, y que del análisis efectuado se acreditaron las circunstancias de

modo, tiempo y lugar, además de haber realizado una búsqueda exhaustiva, es que procede confirmar la inexistencia de una parte de la información solicitada en el folio que nos ocupa, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 143 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 139 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de aplicación supletoria a la Ley Federal.

Por lo expuesto y fundado, es de resolver y se

### RESUELVE

**PRIMERO.**- Se hace del conocimiento y se pone a disposición del particular la información pública proporcionada por la Dirección General de Recursos Humanos, conforme a lo señalado en el Considerando Segundo de esta resolución.

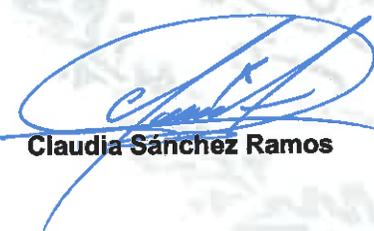
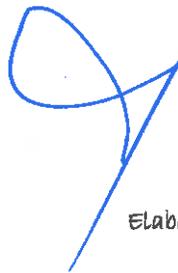
**SEGUNDO.**- Por otra parte, se confirma la inexistencia de una parte de la información solicitada, conforme a lo comunicado por la Dirección General de Recursos Humanos, en los términos de lo señalado en el Considerando Tercero de este fallo.

**TERCERO.**- El solicitante podrá interponer por sí o a través de su representante, el recurso de revisión previsto por los artículos 147 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación con el 142 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de aplicación supletoria a la Ley Federal, ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, sito en Av. Insurgentes Sur No. 3211, Col. Insurgentes Cuicuilco; Delegación Coyoacán, en esta Ciudad de México, o ante la Unidad de Transparencia de la Secretaría de la Función Pública.

Debe referirse que ese órgano garante ha puesto a disposición de los solicitantes de acceso a la información el Sistema de Gestión de Medios de Impugnación, inserto en la denominada Plataforma Nacional de Transparencia disponible en la dirección <http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>, en donde podrá presentar el señalado recurso de revisión.

**CUARTO.**- Notifíquese por conducto de la Unidad de Transparencia de esta Secretaría de la Función Pública, para los efectos conducentes, al solicitante y a las unidades administrativas señaladas en esta resolución.

Así, por mayoría de votos lo acordaron los integrantes del Comité de Transparencia de la Secretaría de la Función Pública, Claudia Sánchez Ramos, Coordinadora del Centro de Información y Documentación y Responsable del Área Coordinadora de Archivos y Roberto Carlos Corral Veale, Director General Adjunto de Control y Evaluación, como suplente del Contralor Interno y Miembro de este Comité, de acuerdo con los oficios de designación correspondientes.

  
Claudia Sánchez Ramos  
Roberto Carlos Corral Veale  
Elaboró: Edgar Israel Pérez Rodríguez.

Revisó: Lic. Liliána Olvera Cruz.