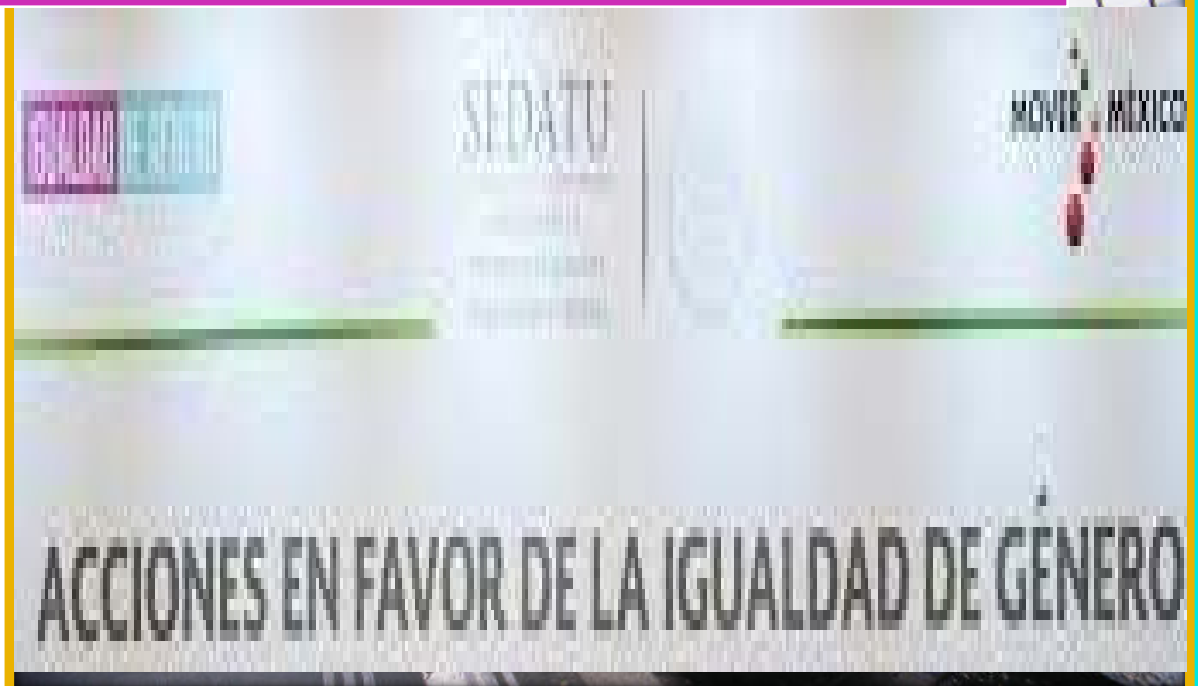


DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



¿Cómo se crea la Dirección General Adjunta para la Igualdad de Género?

La instauración y consolidación de la Dirección General Adjunta para la Igualdad de Género de la SEDATU fue bajo criterios homogéneos en relación con la estructura, atribuciones, funciones, capacidad de decisión, líneas de acción y vínculos de coordinación a establecer, de las Unidades de Género propuesta por Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y, permite avances significativos en la incorporación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género; así mismo cumplir con lo establecido en la normatividad nacional e internacional.

Algunos Mecanismos Internacionales en materia de Género



Plataforma de Acción de Beijing, 1995, en el inciso H establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer se han orientado, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.



9ª Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de México, 2004, señala el compromiso de los gobiernos para asegurar la plena incorporación de la perspectiva género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; y enfatiza la necesidad de fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer con recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia.



10 Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito, 2007. Los países se comprometieron a adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.



la CEDAW cuenta con el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, un mecanismo específico para dar seguimiento a los compromisos asumidos por los Estados partes y que posee atribuciones para elaborar sugerencias y recomendaciones de carácter general.

En el ámbito nacional:

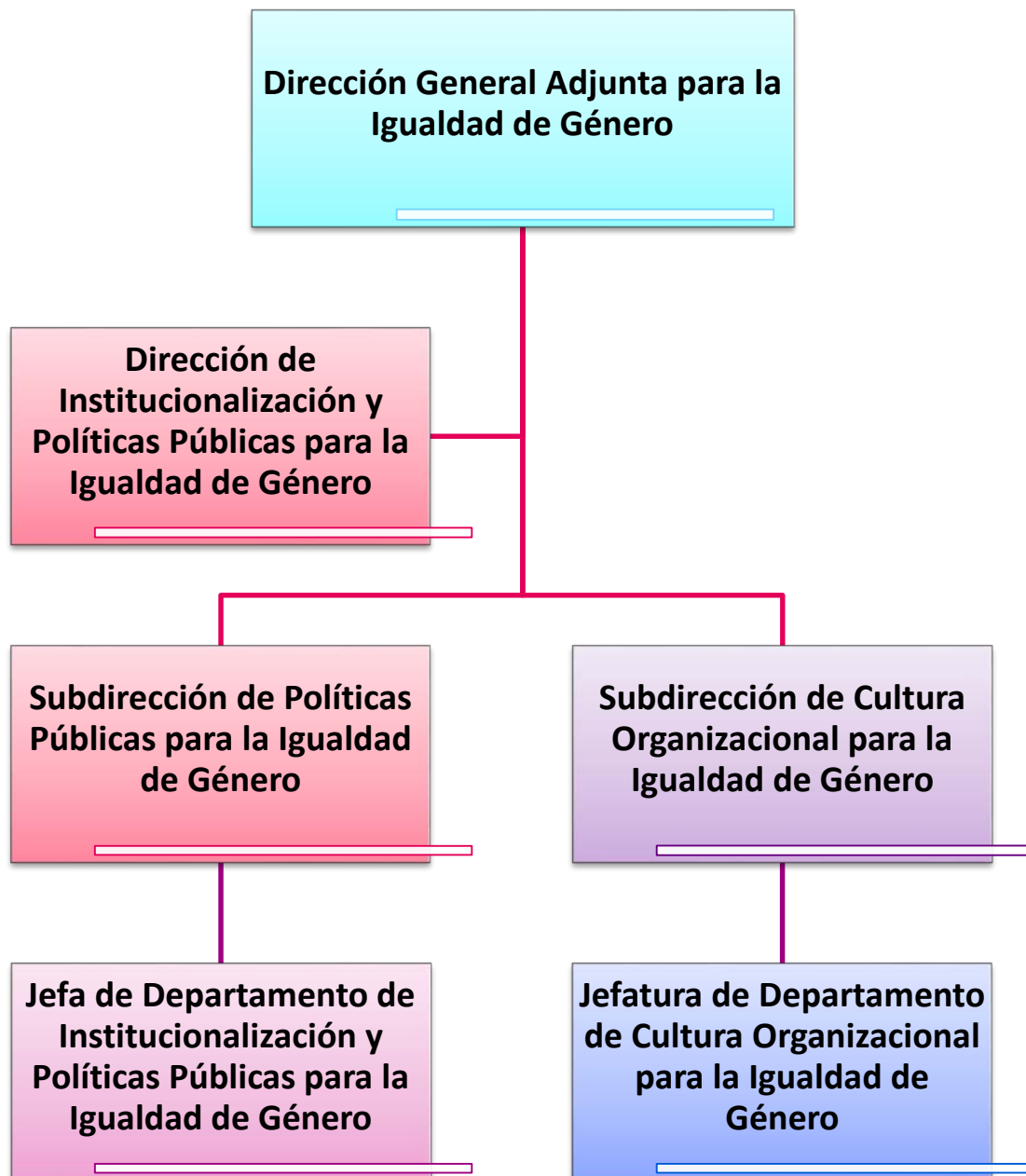
- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce los derechos humanos de todas las personas de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; garantiza la protección más amplia para ellos y obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos. Asimismo, establece la igualdad de mujeres y hombres ante la ley.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, determina las bases de organización de la APF, centralizada y paraestatal y establece en su artículo 31, fracción XXIV que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conducirá las políticas, establecerá las normas y emitirá las autorizaciones y criterios en materia de planeación y administración de recursos humanos, contratación y remuneraciones del personal, estructuras orgánicas y ocupacionales, y ejercerá el control presupuestario de los servicios personales.
- Ley de Planeación, establece como uno de sus principios básicos la perspectiva de género a efecto de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes y recursos económicos en beneficio del desarrollo.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001, vela por la promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México, y en especial de aquellos que se traducen en esfuerzos y medidas concretas hacia los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, determina los principios que rigen el servicio público, las obligaciones de las y los servidores públicos, el proceso administrativo y la emisión del Código de Ética.⁸
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; define la discriminación y describe las conductas discriminatorias que deben eliminarse en función del óptimo desarrollo de las mujeres.

- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, instruye que los anteproyectos de presupuesto consideren las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y cualquier forma de discriminación de género.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, regula y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, y propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece la coordinación entre los tres órdenes de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.
- El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, responde al mandato establecido en el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal”.
- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, define la Política Nacional en materia de Igualdad para Mujeres y Hombres, cuya rectoría compete al Instituto Nacional de las Mujeres. Se propone alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa.
- Por último, es importante mencionar que en el 2008 la Comisión Permanente del Poder Legislativo Federal aprobó un Punto de Acuerdo que exhortó a las dependencias y entidades de la APF a instaurar unidades de género en su estructura administrativa, al tiempo que solicitó al INMUJERES coadyuvar en el proceso.

¿Qué implica la creación y funcionamiento de Unidades de Igualdad de Género en la APF?

Contar con órganos responsables de promover la implementación de acciones necesarias para garantizar igualdad de oportunidades y de resultados al interior de cada dependencia; incidir en la regulación administrativa; generar estadísticas de igualdad; y, sobre todo, que las políticas públicas, proyectos y programas incluyan una perspectiva integral de género de tal forma que se cumpla con el mandato señalado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En función de lo anterior, para que sea posible la inclusión transversal del principio de igualdad y no discriminación en las dependencias y entidades de la Secretaría de Desarrollo Agrario Territorial y Urbano, SEDATU, en 2014 se crea la Unidad de Igualdad de Género y se denomina Dirección General Adjunta para la Igualdad de Género, adscrita a la Oficina de la Titular de la Secretaría.



Para dar cumplimiento al mandato de incorporar la perspectiva de género en el quehacer del Sector la Dirección General Adjunta tiene la siguiente estructura organizacional, objetivos y funciones

Dirección General Adjunta para la Igualdad de Género

Objetivo general

Coordinar la implementación de las acciones y los programas sectoriales, para transversalizar la perspectiva de género al interior de la secretaría de desarrollo agrario, territorial y urbano, entidades desconcentradas y descentralizadas; participando como enlace interinstitucional en materia de género fomentando la igualdad entre mujeres y hombres. Funciones.

Dirección de Institucionalización y Políticas Públicas para la Igualdad de Género

Objetivo General

Participar en la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, para su aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas Institucionales.

Funciones:

1. Implementar los cambios a la normatividad interna y las estructuras organizacionales, para asegurar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género reduciendo la desigualdad entre mujeres y hombres.
2. Coordinar acciones de formación, capacitación y certificación continua de personal de la SEDATU en relación con la incorporación de la perspectiva de género y transversalidad de género en la cultura organizacional.
3. Evaluar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en las políticas públicas conforme a su presupuesto, programas y proyectos de sector.
4. Proponer políticas públicas para garantizar (contribuir y mejorar) la incorporación de la perspectiva de género en los programas sectoriales y al interior de la SEDATU.
5. Proponer contenidos, mensajes y productos con la perspectiva de género y sin discriminación, para la implantación y consolidación de la cultura organizacional y la institucionalización e implementación de perspectiva intercultural y de género en la política pública, para incrementar los beneficios hacia las mujeres.
6. Aplicar estrategias para la realización de foros, conferencias y eventos que promuevan perspectiva y transversalidad de género al interior de la SEDATU y en las políticas y programas sectoriales; así como la igualdad sustantiva para la mujer Indígena, agraria y rural.
7. Evaluar (no nos corresponde) los programas y proyectos a favor de la igualdad de género en la SEDATU; así como el diseño e implementación de criterios de atención y servicio a la población con perspectiva intercultural, de género y no discriminación.
8. Implementar acciones conducentes para garantizar la prevención, atención y sanción de la violencia institucional.
9. Verificar que se lleve a cabo el seguimiento al fortalecimiento de transversalidad de género en los organismos descentralizados y desconcentrados de la SEDATU.
10. Generar estadísticas e informes periódicos sobre las acciones en materia de cultura organizacional y transversalidad de la perspectiva de género; así como la implementación y avance de las acciones realizadas de las políticas públicas y programas.

Subdirección de Políticas Públicas para la Igualdad de Género

Objetivo General

Participar en la implementación de políticas públicas, para garantizar la perspectiva de género en la planeación, programación, presupuestación y evaluación de los programas operados por la SEDATU.

Funciones:

1. Supervisar que los programas, políticas y líneas de acción en materia de igualdad sustantiva se aplique en la operación diaria de la SEDATU.
2. Aplicar los criterios de atención y servicio a la población con perspectiva de género y no discriminación.
3. Coordinar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el presupuesto de cada ejercicio fiscal informando sobre el ejercicio del gasto de los recursos etiquetados para la igualdad.
4. Supervisar el avance de los indicadores y evaluarlos periódicamente para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en perspectiva de género entre los servidores públicos, garantizando la ejecución de la política nacional de igualdad dentro de las atribuciones de la secretaria.
5. Elaborar programas y proyectos, para fomentar la igualdad de género en la SEDATU conforme a la normatividad vigente.
6. Emitir reportes que sirvan de insumo para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas para la institucionalización de la perspectiva de género.
7. Emitir reportes periódicos sobre la implementación y avance de las acciones realizadas con relación a la transversalidad de la perspectiva de género.

Jefatura de estadísticas y seguimiento a las políticas públicas para la Igualdad de Género

Objetivo General

Proporcionar información para asegurar que las políticas y programas sectoriales lleguen a la población objetivo de las unidades administrativas de la SEDATU.

Funciones:

1. Analizar la información sobre la operación de los programas, para evaluar la correcta implementación.
2. Emitir Información, para la elaboración de contenidos y productos que consoliden el proceso de Institucionalización e implementación de la perspectiva y transversalidad de género en la política pública para fomentar los beneficios a la mujer.
3. Analizar la información sobre el ejercicio de los recursos etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres en el sector coordinado.
4. Realizar el seguimiento del avance de los indicadores y evaluaciones periódicas, para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en perspectiva de género entre los servidores y servidoras públicos de la SEDATU
5. Elaborar estadísticas e informes que permitan instrumentar y evaluar los programas y proyectos que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva y transversalidad de género en la política pública, para incrementar los beneficios hacia las mujeres.
6. Participar en la implementación de políticas públicas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Subdirección de Cultura Organizacional para la Igualdad de Género

Objetivo general

Proponer acciones para la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la secretaría de desarrollo agrario, territorial y urbano.

Funciones:

1. Supervisar el análisis de la información, para definir prioridades y líneas de acción en materia de cultura organizacional.
2. Participar en el fortalecimiento institucional para la transversalidad de género en los organismos descentralizados y desconcentrados de la secretaría de desarrollo agrario, territorial y urbano.
3. Aplicar estrategias de capacitación y certificación al personal de la SEDATU, para lograr su sensibilización en materia de género e igualdad, para que contribuya a fomentar su conocimiento en la secretaría y al sector coordinado.
4. Participar en la realización de foros, reuniones de análisis y grupos de trabajo intrainstitucionales, para recabar y evaluar propuestas y recomendaciones que aporten a la cultura organizacional.
5. Elaborar propuestas de mejora a la normatividad interna y a las estructuras internas, para asegurar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género reduciendo la desigualdad entre mujeres y hombres.
6. Elaborar informes de los avances de las líneas de acción y obligaciones específicas en materia de cultura organizacional, para apoyar en la operación del programa de cultura institucional de la SEDATU
7. Generar datos estadísticos e informes periódicos sobre la implementación y avance de las acciones realizadas en materia de igualdad sustantiva y su impacto en la cultura organizacional de la SEDATU
8. Supervisar que se lleve a cabo la efectiva operación del mecanismo, para la prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual en la SEDATU

Jefatura de Cultura Organizacional para la Igualdad de Género

Objetivo General

Operar acciones conducentes para integrar la transversalidad de la perspectiva de género y derechos humanos en la cultura institucional de la SEDATU y de su sector coordinado.

Funciones:

1. Analizar la información para definir prioridades y líneas acción en materia de cultura organizacional.
2. Operar el mecanismo para la prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual en la SEDATU.
3. Coordinar los cursos de capacitación, formación y certificación a los servidores públicos de la SEDATU para la sensibilización en materia de género e igualdad contribuyendo a multiplicar el conocimiento en la secretaria y al sector coordinado.
4. Realizar el seguimiento a las líneas de acción y de las obligaciones específicas en materia de cultura organizacional para reportar oportunamente su avance.
5. Recopilar los datos e información que le permitan elaborar datos estadísticos sobre la implementación y avance en materia de cultura institucional.
6. Participar en la organización de foros, reuniones de análisis y grupos de trabajo intrainstitucionales, con finalidad de llevar la logística y bitácora correspondiente en materia de igualdad sustantiva y avance de cultura institucional.