



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



2016

Programa Institucional de Capacitación 2016-2018

INSTITUTO DE LAS MUJERES DE LA CDMX



Contenido

I. PRESENTACIÓN	3
II. CONTEXTO	5
III. Marco legal y programático.....	6
IV. JUSTIFICACIÓN.....	9
VI. OBJETIVOS DEL PROGRAMA	12
VII. METODOLOGIA	13
Modelo instruccional.....	13
Enfoque constructivista y andragógico.....	13
Enfoque de Educación Popular	14
VIII. CAPACITACIÓN POR POBLACIÓN OBJETIVO.....	15
Oferta para personas Servidoras Públicas	15
Oferta para personal del INMUJERES CDMX.....	17
Oferta para la población (mujeres).....	20
Alcances de la política de capacitación.....	21
IX. METAS E INDICADORES.....	23
Calendarización.....	28



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



Directorio Institucional:

Dra. Teresa Incháustegui Romero

Directora General del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México

Lic. Guadalupe Gisela Vite Ortega

Responsable de la Oficina de Información Pública

Mtra. Balbina Hernández Alarcón

Directora de Fomento y Concertación de Acciones

Lic. María del Carmen Saavedra Saldívar

Encargada de despacho de la Dirección de Coordinación del Sistema de Unidades del Inmujeres DF.

C.P. María Araceli Acevedo Gutiérrez

Contralora Interna

Por designar

Coordinación Administrativa



I. PRESENTACIÓN

El Programa Institucional de Capacitación 2016 - 2018, del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (PIC-INMUJERES CDMX), es el documento que orientará las acciones de capacitación estableciendo las bases en que se realizan y sustentan los procesos de formación, dirigidos a tres grupos de población objetivo:

- 1) Personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México,
- 2) Mujeres usuarias de los servicios del INMUJERES CDMX (en procesos de formación e intervención comunitaria) y,
- 3) Personal que integra el Inmujeres de la Ciudad de México.

En este sentido, los procesos de capacitación brindan herramientas teórico-metodológicas en materia de igualdad sustantiva, género y derechos humanos de las mujeres, para fortalecer conocimientos, habilidades y cambiar actitudes, con el objetivo primordial de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género y así mismo al diseño de políticas públicas que disminuyan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; en apego a los marcos normativos aplicables en la Ciudad de México, pero también los existentes en los ámbitos nacional e internacional.

El PIC-INMUJERES CDMX presenta la oferta de capacitación desarrollada en ejes temáticos de intervención, así como de objetivos y estrategias de enseñanza-aprendizaje, basada en el modelo andragógico, el enfoque constructivista y el enfoque de la educación popular, de acuerdo a las necesidades de los tres grupos de población antes mencionados.

Para el caso de las personas servidoras públicas, el Gobierno de la Ciudad de México, considera la importancia de la capacitación como un derecho para el desarrollo y formación continua, así se señala en el Eje 1 objetivo 4 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 , al expresar la necesidad de:

“Diseñar e instrumentar un programa de capacitación de carácter obligatorio en materia de derechos humanos a todas las personas servidoras públicas que brindan atención directa a la población, a fin de garantizar un trato digno y respetuoso” y “Diseñar estrategias de capacitación y sensibilización a

las personas servidoras públicas para que conozcan las normas de los programas y mejoren la atención que brindan a la población en situación de vulnerabilidad”.¹

Lo anterior, con el objeto de coadyuvar a diseñar, dirigir y aplicar las acciones del Gobierno de la CDMX con un enfoque de género, que permita transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los marcos programáticos, normativos y administrativos de los Entes que integran la Administración Pública, y así evalúen el cumplimiento de sus acciones en materia de igualdad sustantiva, al término de la presente gestión.

Por otro lado, la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal en el artículo 8 Fracción XX, se establece que es atribución del instituto “asesorar a las mujeres para potenciar sus capacidades a efecto de acceder y aprovechar los programas que las beneficien” por lo que la capacitación a población abierta además de ser de carácter informativo, se reestructura para contribuir al fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía de las y los habitantes de la Ciudad de México, a través del conocimiento de las políticas públicas en materia de igualdad sustantiva y contra la violencia, que garanticen el respeto a los derechos de las mujeres en cualquier etapa de la vida.

Finalmente, la capacitación dirigida a personal del INMUJERES CDMX, busca que los servicios que otorga el Instituto tanto a población abierta como en la coordinación interinstitucional, sean brindados con calidad y calidez para resolver las necesidades de las mujeres, teniendo un impacto favorable en la contribución de logros de los objetivos del Instituto.

¹ Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 en el Eje 1 “Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, Objetivo 4, Meta 1 y Primer Línea de Acción. P.49.



II. CONTEXTO

Desde la creación del Inmujeres de la CDMX, la capacitación ha representado una estrategia importante para la visibilización y análisis de la condición de desigualdad que enfrentan las mujeres con relación a los hombres en la Ciudad de México, y está estrechamente vinculada a los esfuerzos de transformación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de las instancias del Gobierno y con las mujeres de la comunidad.

Su implementación, ha sido derivada de la necesidad de establecer un piso mínimo, en torno a temas trascendentales sobre igualdad de género y su aplicación práctica en las tareas del Gobierno de la Ciudad de México, instruida bajo los principios que establecen los tratados, convenciones y leyes nacionales y locales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Hasta la fecha, el INMUJERES CDMX ha diseñado, promovido e impartido capacitación para servidoras/es públicas del Gobierno de la Ciudad de México y población usuaria a través de las distintas áreas que lo integran, mediante cursos, talleres, conferencias, conferencias magistrales, seminarios locales e internacionales, diplomados y pláticas, algunas temáticas han sido:

- Género
- Derechos Humanos
- Autonomía económica
- Liderazgo comunitario
- Prevención de la violencia contra las mujeres
- Ética y transparencia
- Empoderamiento económico
- Imagen de las mujeres en los medios masivos de comunicación
- Uso del lenguaje no sexista
- Temas jurídicos
- Promotoría de derechos humanos
- Salud emocional
- Prevención del embarazo adolescente
- Prevención del acoso sexual en la Administración Pública
- Prevención del cáncer de mama
- Abuso sexual en el transporte público

Lo cual ha permitido informar, sensibilizar e instalar estas temáticas al interior de las instituciones e incrementar su capacidad de respuesta ante la inclusión y promoción de los derechos fundamentales de las mujeres en sus programas de prevención y atención.



En 2015, el INMUJERES CDMX realizó a través de la Dirección de Fomento y Concertación de Acciones (DFCA), un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), con el que se detectaron las áreas de oportunidad y necesidades de actualización y formación del personal que lo integra. Derivado de ello, se implementará un Programa Integral de Mejora con el que se pretende fortalecer las habilidades, actitudes y aptitudes que impacten en la mejora del clima laboral y la atención para con las mujeres de esta Ciudad.

Es importante señalar que las acciones, estrategias y objetivos del PIC responden a una normatividad jurídica internacional, nacional y local, así como de una normatividad programática federal y local al margen de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y la igualdad sustantiva, como se menciona a continuación:

III. Marco legal y programático

Como lo señala la **Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal** (GO-GDF 28-02-02) su objeto general es promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en los ámbitos público y privado así como, diseñar, coordinar, aplicar y evaluar el Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres, hoy Programa Especial para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación (PEIOND).

La **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal** (GO GDF-15/05/07) por su parte, en el artículo 9, coloca al Instituto de las Mujeres del DF como el mecanismo institucional responsable de: concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar la igualdad de oportunidades; coordinar los instrumentos de la política en materia de igualdad entre mujeres y hombres; participar en el diseño y formulación de políticas públicas locales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; establecer vínculos de colaboración permanente, celebrar convenios y establecer programas de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus mandatos con organismo públicos, privados y de la sociedad civil; y, por último, evaluar la aplicación de la política de igualdad de todas las dependencias del gobierno.



La capacitación que brinda el INMUJERES CDMX, va enfocada a que las personas servidoras públicas incorporen la Perspectiva de Género en su quehacer institucional, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Por otro lado, la capacitación dirigida a la población, busca fortalecer los procesos de toma de decisiones de las mujeres sobre sí mismas.

Las políticas y acciones para la igualdad, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia hacia las mujeres y las niñas que el Instituto tiene a su cargo están además, enmarcadas en los siguientes Instrumentos internacionales, nacionales y locales:

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Carta Internacional de Derechos
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará)

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Local

- Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal
- Ley de Presupuesto y Gasto Público eficiente del Distrito Federal
- Ley para la Prevención y Atención del VIH/SIDA del Distrito Federal
- Ley de Salud Mental del Distrito Federal
- Ley para la Atención Integral del Cáncer de Mama del Distrito Federal

Para dar cumplimiento al marco normativo, el Gobierno de la Ciudad de México ha desarrollado Programas en los que se establecen los términos generales para aplicar políticas públicas en materia de igualdad:



Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013 - 2018
Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018
Programas Sectoriales de: <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo Social con Equidad e Inclusión Social• Salud 2013 - 2018• Educación y Cultura• Seguridad Ciudadana• Desarrollo Económico y Empleo• Integral de Movilidad
Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal
Programa para la Integración al desarrollo de las personas con discapacidad del DF
Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el DF

Este marco normativo, establece la obligatoriedad de todos los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México, a brindar capacitación a las personas servidoras públicas para que se transversalice de manera efectiva la perspectiva de género en toda la Administración Pública de la Ciudad de México.

Asimismo se establece la responsabilidad de informar a la población, a fin de que se vayan deconstruyendo los estereotipos de género que promueven la violencia y la discriminación contra las mujeres.



IV. JUSTIFICACIÓN

Según el Artículo 16, Fracción VIII de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal se deben “establecer acciones de coordinación entre los Entes Públicos del Distrito Federal para formar y capacitar en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a los servidores públicos que laboran en ellos”. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal funge como la Secretaria Técnica del Sistema de Igualdad Sustantiva por tanto le compete dicha coordinación, como lo establece el Artículo 14, párrafo II.

De acuerdo con el Artículo 24, fracción IV y VI del Reglamento Interno del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, la Dirección de Fomento y Concertación de Acciones tiene como funciones y obligaciones:

V. “Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado, en materia de equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

VI. “Elaborar y operar una propuesta metodológica y formativa para incidir en las Dependencias del Gobierno, a fin de generar, potenciar y desarrollar capacidades, habilidades, conductas y actitudes en las y los servidores responsables de diseñar, ejecutar y en su caso evaluar planes, programas, proyectos y acciones de política pública”.

En uso de sus atribuciones el INMUJERES CDMX, al igual que todas las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) a nivel nacional, desarrolló programas de capacitación en materia de género que permitieran a las personas servidoras públicas y a la población abierta obtener elementos teóricos sobre el origen de la desigualdad a partir de las características biológicas, la violencia ejercida contra las mujeres, el respeto a sus derechos humanos, entre otros.

El INMUJERES CDMX en su Programa de Trabajo 2016, ha establecido en uno de sus seis ejes prioritarios “Promover el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la gestión de la



transversalidad e impulsar acciones afirmativas en las políticas y acciones del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la CDMX 2015 – 2018”.

La capacitación como un proceso para la adquisición de competencias (conocimientos y habilidades) ha resultado ser una acción viable y pertinente como medio para sensibilizar en los temas de género a las y los servidoras/es públicas/os, así como dirigidos a las mujeres de la Ciudad de México con el objeto de promover la independencia económica, el reconocimiento de los derechos humanos, la prevención de la violencia, el ejercicio de la ciudadanía y la participación comunitaria.

En un principio esta manera de capacitar fue indispensable para desnaturalizar la violencia y entender la discriminación contra las mujeres, sin embargo, en la Administración Pública, es necesario trascender este objetivo de la capacitación y de entender los temas de género, es turno de una capacitación que impacte en el quehacer del servicio público. En este sentido, es preciso:

- a) Que abone de manera sustancial en la elaboración de políticas públicas en todas las etapas de su elaboración (diseño, planeación, implementación y evaluación) y para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales.
- b) Favorecer los procesos educativos de las mujeres que posibiliten su participación ciudadana e incidan en las políticas de género.
- c) Fortalecer y actualizar los conocimientos, herramientas e instrumentos especializados dirigidos al personal de esta institución para liderar la transversalidad de género en la Administración Pública de la CDMX.

Para lograr la transversalidad de género es importante concebirla como una estrategia que conduce a un cambio en las estructuras, en dos vertientes:

1. A nivel de política pública; buscando que la perspectiva de género permee en las etapas de la política pública y en todos los Entes Públicos de la CDMX;
2. En la cultura organizacional; con el propósito de modificar las prácticas organizacionales para fomentar la igualdad de género en el trabajo cotidiano de la Administración Pública.

Por ello, las personas servidoras públicas requieren habilidades para el análisis de las condiciones de mujeres y hombres, que les permitan introducir criterios de género en las políticas públicas ya existentes (Incháustegui y Ugalde, 2004) o plantearlos en la formulación de éstas. Asimismo, es importante que la asignación y ejercicio de los recursos considere una adecuada distribución, es decir saber qué se hace con el recurso etiquetado, a quién beneficia y si se logra incidir en la reducción de brechas de género. Además es imprescindible posibilitar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, de manera particular en acciones internas dirigidas a la prevención del acoso sexual, ya que éste representa un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Por otra parte, la capacitación a mujeres además de ser de brindar información, debe impulsar al fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía de las habitantes de la ciudad, a través del conocimiento de las políticas públicas en materia de igualdad sustantiva y contra la violencia, que garanticen el respeto a los derechos de las mujeres en cualquier etapa de la vida.

Por último, la capacitación interna del INMUJERES CDMX consiste en un proceso de apropiación paulatino de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de manera eficiente y contribuyan de manera directa al cumplimiento de los objetivos institucionales.



VI. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo general:

Articular procesos de capacitación para incluir la perspectiva de género en las políticas públicas que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y niñas, mediante lineamientos generales que permitan la planeación y desarrollo de actividades de capacitación tanto en la Administración Pública como en la formación dirigida a mujeres.

Objetivos particulares:

- Formar habilidades en las y los servidoras/es públicas/os para el diseño, planeación y presupuestación de las políticas públicas con perspectiva de género que permitan atender y solventar las desigualdades basadas en el género, a través de actividades de capacitación presencial y en línea.
- Formar habilidades para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y su participación igualitaria en los ámbitos público y privado, la prevención de la violencia, la construcción y ejercicio de la ciudadanía, así como facilitar la autonomía económica mediante procesos socioeducativos.
- Fortalecer las capacidades del personal del Inmujeres DF para promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, a través de la actualización y desarrollo de sus conocimientos y competencias y la mejora de sus actitudes.



VII. METODOLOGIA

Modelo instruccional

La capacitación otorgada por el Inmujeres DF, se considera como un proceso de educación no formal que hace uso de recursos pedagógicos, genera procesos de aprendizaje partiendo de los saberes y experiencias de las y los participantes, que logren impactar de manera positiva en la vida, actividad laboral y el entorno sociocultural.

Enfoque constructivista y andragógico

La visión de aprendizaje que orientan los procesos de capacitación es el **constructivismo**, el cual comparte el principio de la importancia de la actividad constructivista de la y el participante durante el aprendizaje. Este enfoque incorpora dos vertientes para la construcción del conocimiento:

1. Los procesos psicológicos implicados en el aprendizaje, es decir los procesos internos propios de cada persona.
2. Los mecanismos de influencia educativa susceptible de promover, guiar y orientar el aprendizaje a partir de situaciones externas.

El binomio enseñanza – aprendizaje cobra relevancia al concebirse como un proceso donde existe una responsabilidad compartida entre la o el participante y el o la instructor/a. Por lo que tanto ambos roles deben tener una participación activa en el proceso formativo. De ahí que en la capacitación, el aprendizaje se conciba como un proceso en el que las experiencias previas de las personas son fundamentales para interpretar y construir el conocimiento con la guía del capacitador/a o facilitador/a.

Asimismo, los procesos de capacitación se relacionan con la visión **andragógica** del aprendizaje, la cual considerara los aspectos para capacitar a las y los adultos/os, como tales se autoconciben en relación con las responsabilidades de tomar las decisiones de su propia vida y por tanto, se refleja en la manera en que aprenden.

La capacitación formulada en el Inmujeres DF, considera las siguientes premisas, que plantea la andragogía:



- a) Las personas adultas aprenden lo que necesitan saber
- b) No son receptivos a situaciones impuestas, ya que se consideran tomadores/as de sus propias decisiones
- c) Se deben considerar los saberes y experiencias de las y los participantes
- d) Hay que generar en el grupo la disposición por aprender
- e) Orientar el aprendizaje a resultados, soluciones de una tarea o problema para que perciban el beneficio del aprendizaje y, finalmente
- f) La capacitación debe ser motivadora, sobre todo se debe buscar la motivación interna relacionada con la satisfacción laboral, el desarrollo personal, la calidad de vida, la autoestima, etc.

Enfoque de Educación Popular

En cuanto a la capacitación dirigida a mujeres el enfoque que orienta las acciones de capacitación es la educación popular, que toma como referencia la teoría de la transformación social, en la cual se plantea el reconocimiento de los sujetos como actores sociales con capacidad de participación en acciones transformadoras para el desarrollo.

La capacitación dirigida a mujeres requiere trabajar el plano externo e interno, es decir establecer un vínculo para la comprensión entre una explicación y la experiencia, para que éstas sean enriquecidas en la colectividad, en los grupos de aprendizaje y conduzca a la transformación de las participantes.

Por ello, los procesos de capacitación se basan en la propuesta educativa de Pablo Freire, cuya metodología se basa en el diálogo entre los sectores populares, con el objeto de desarrollar su propia autonomía. Esta perspectiva retoma los elementos comunes de la acción educativa, donde el aprendizaje significa una modificación y desarrollo de las personas por la nueva información ofrecida, confrontada, estudiada, lo cual genera un clima propicio de impulso para que la persona reconozca sus posibilidades y cualidades.



VIII. CAPACITACIÓN POR POBLACIÓN OBJETIVO

Oferta para personas Servidoras Públicas

La capacitación para esta población se divide en dos módulos:

1. Curso básico de Género: Entre sus contenidos están los conceptos básicos, el marco teórico de género y de derechos humanos de las mujeres, fundamentos legales a nivel internacional, nacional y local, así como reglas para el uso del lenguaje incluyente. Dentro de este módulo también se desarrolla un curso para Replicadoras/es de los temas básicos de género en el que se incluye una sesión sobre herramientas teórico-metodológicas para la impartición de talleres.

Módulo Básico de Género			
Eje temático	Perfil de participantes	Presencial	
		Duración	
		Plática	Taller
1. Sensibilización en Género	Personas servidoras públicas que aun cuando no tenga una función directa en la elaboración de políticas públicas o en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, al formar parte de la estructura organizacional, pueda contribuir a generar un cambio cultural que sienta las bases para relaciones más igualitarias y en consecuencia un clima laboral respetuoso de los derechos humanos y proclive al trabajo con el género.	1 hr. 30 min	4 horas
2. Derechos Humanos de las Mujeres		1 hr. 30 min	4 horas
3. Por una vida libre de violencia contra las Mujeres		1 hr. 30 min	4 horas
4. Uso de lenguaje incluyente y no sexista		1 hr. 30 min	4 horas
5. Curso de Replicadoras/es de género	Personas servidoras públicas que tengan habilidades de manejo de grupo, facilidad de palabra, preferiblemente experiencia en impartición de cursos presenciales.	20 horas divididas en 5 sesiones de 4 horas cada una.	

Nota: Las personas que hayan cursado los 4 temas básicos se harán acreedoras a una constancia de participación
El taller de replicadoras también tiene constancia de participación para aquellas personas que acrediten el 80% de asistencia.



Temas Específicos			
Eje temático	Perfil de participantes	Modalidad	Duración
1. CDMX, Ciudad Amigable y Segura para las mujeres y niñas	Personal de agrupaciones de seguridad que trabajan en Transporte Público, personas servidoras públicas encargadas del transporte público	Presencial	4 hr.
2. Curso sobre el Programa de Atención Integral al Cáncer de Mama (PAICMA)	Personas servidoras públicas del sector salud, que laboran en los servicios de atención y prevención del cáncer de mama. Choferes, trabajadoras/es sociales, personal médico y de enfermería, etc.	Presencial	

2. Curso Especializado para la Transversalidad de la Perspectiva de Género: Este módulo consta de 5 cursos que van dirigidos a población específica, es decir, aquellas personas servidoras públicas que intervienen en la elaboración y ejecución de las políticas públicas, así como en la elaboración de presupuestos; esta propuesta, aunque tiene fundamentos teóricos, está planteada para trabajar con ejercicios prácticos que permitan identificar cómo se transversaliza la perspectiva de género en el ciclo de la elaboración de políticas públicas. En este bloque, se integra una capacitación para las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS) que se creen en la APCDMX



Módulo Transversalidad de la PEG			
Eje temático	Perfil de participantes	Duración	
		Presencial	En línea
		Taller	
1. Planeación con perspectiva de género	Personas servidoras públicas de mandos superiores y medios, involucradas en el proceso de planeación de los programas y proyectos institucionales.	4 horas	20 horas
2. Políticas Públicas para la Igualdad	Personas servidoras públicas de mandos superiores, medios y operativos, involucradas en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas de los Entes Públicos de la CDMX	4 horas	
3. Presupuestos con Perspectiva de Género	Personas servidoras públicas responsables de la elaboración de los presupuestos de gastos de los Entes Públicos de la CDMX	4 horas	
4. Cultura Institucional: a) Introducción a la Cultura Institucional b) Prevención del Acoso Sexual	Personas servidoras públicas de las áreas de: Recursos Humanos, Jurídico, Comunicación Social, Contraloría Interna, UIS y/o aquellas que se considere puedan tener una responsabilidad en la atención inmediata a los posibles casos de acoso al interior del ente.	4 horas	15 horas
5. Curso para las Unidades de Igualdad Sustantiva.	Integra los cuatro temas anteriores y un curso introductorio sobre la función y atribuciones de la UIS al interior del ente público.	20 horas divididas en 5 sesiones de 4 horas cada una.	No Aplica

Oferta para personal del INMUJERES CDMX

La capacitación interna al personal del Inmujeres DF tiene el propósito de fortalecer y actualizar los conocimientos, herramientas e instrumentos especializados para liderar la transversalidad de género en la Administración Pública de la CDMX.

En 2015 se realizó la detección de necesidades de capacitación, de la cual se derivó una propuesta de capacitación para el personal, misma que forma parte del programa de mejora del Instituto para responder a la necesidad de implementar procesos de formación continuos, que van desde la información hasta la especialización, donde la adquisición de los conocimientos sean de manera progresiva. Por ello, se plantean diferentes niveles de capacitación. Como se muestra a continuación:



Malla curricular

1. Nivel informativo	2. Nivel de Sensibilización	3. Nivel formativo básico	4. Nivel formativo intermedio	5. Nivel avanzado	6. Nivel de especialización
1.A Habilidades de redacción, lenguaje incluyente y redacción. 40 hrs (20 hrs. Presencial/20 hrs. a distancia)	2.A. Identificación de desigualdades 22 hrs. (20 hrs. presenciales/2hrs a distancia)	3.A Análisis de género 20 hrs. presencial	4.A Taller de elaboración de proyectos 40 hrs. (20 hrs. presencial/20 hrs a distancia)	5.A. Gestión eficiente y transversalidad de género 40 hrs. (20 hrs. presencial/20 hrs. a distancia)	6.A. Capacitación para la igualdad 40 hrs. (30 hrs. presencial/10 horas a distancia)
1.B. Instrumento de política de igualdad de la APCDMX			4.A.1 Diseño de indicadores 40 hrs (20 hrs. presencial/20 horas a distancia)		5. B Planeación, programación y presupuestación de la perspectiva de género 40 hrs (20 hrs. presencial/20 hrs. a distancia)
1.C. Taller de negociación y cabildeo 20 horas presenciales		3.B Aplicación del marco normativo del derecho a la igualdad y vida libre de violencia 25 hrs. (20hrs. presencial/5hrs a distancia)	4.B. habilidades básicas de investigación social 50 hrs. (20 hrs. presencial/30 hrs. a distancia)	6.C. Diseño de cursos en línea 20 hrs. Personal con actividades de capacitación	
Todo el personal	Personal administrativo	Personal con funciones sustantivas	Personal con funciones sustantivas	Personal con funciones sustantivas	6.D. Curso especializado en violencia contra las mujeres 6.E. Comunicación Social para la igualdad



A partir de esta propuesta, cada año se estará proyectando la capacitación al personal de acuerdo a las necesidades y niveles de aprendizajes, como ejemplo el siguiente cuadro, establece la proyección para el 2016:

CAPACITACIÓN AL PERSONAL 2016				
Nivel	Temáticas	Formato	Modalidad	No. De horas
Informativo	Curso de Inducción del INMUJERES CDMX dirigido al personal de nuevo ingreso	Curso	Presencial	4 hrs.
	Curso básico de género para personal de nuevo ingreso (impartido por el INMUJERES)	Curso	En línea	20 hrs.
	“Diplomado de Inducción a la Gestión Pública del Gobierno de la Ciudad de México” Impartido por la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México	Diplomado	En línea	
	Curso de habilidades de redacción, lenguaje incluyente y comprensión lectora (Transversalidad)	Curso		
Formativo Básico	Taller de elaboración de estadísticas y análisis de género (Transversalidad)	Taller	Presencial	20 hrs.
	En materia de transparencia y datos personales	Curso	Presencial	16 hrs.
Formativo Intermedio	Elaboración de proyectos y construcción de indicadores	Taller	Mixta	40 hrs.
Avanzado	Planeación, programación y Presupuestación con perspectiva de género	Taller	Presencial	20 hrs.
Especialidad	Creación de cursos en Moodle (UNAM)	Curso	En línea	30 hrs.
	Administración de la plataforma Moodle (UNAM)	Curso	En línea	40 hrs.
	Certificación en el estándar de competencia ECO308	Curso - Taller	Mixto	

Además de la capacitación deriva del DNC, el personal del INMUJERES CDMX recibe de manera periódica, capacitación impartida por la Oficina de Información Pública del propio instituto con el fin de abordar temas específicos sobre transparencia y manejo de datos personales pero que pretenden la eficiencia de los procedimientos de transparencia y prevenir las sanciones correspondientes a esta responsabilidad.

Para el logro del objetivo de capacitación se abordan tres grandes temas:

1. Los conceptos básicos sobre las solicitudes de información pública,



2. El conocimiento del portal de transparencia y la protección de datos personales, y
3. Las acciones implicadas frente a un recurso de revisión.

Oferta para la población (mujeres)

A continuación se describe lo relativo a las actividades de capacitación que desarrollan los proyectos formales de la Dirección de la Coordinación del Sistema de Unidades (DCSU), los cuales son:

1. Derechos Humanos y Acceso a la Justicia.
2. Ciudadanía Plena y Participación Política.
3. Programa de Empoderamiento Económico de las Mujeres

Capacitación a la Población (mujeres)			
Eje temático	Proyecto	Formato	Objetivo
1. Derechos Humanos y Acceso a la Justicia	Formación de promotoras de Derechos Humanos	Taller de 28 horas divididas en 14 sesiones	Propiciar procesos de reflexión – acción para la difusión y defensa de los derechos humanos de las mujeres para llevar a cabo acciones comunitarias ejerciendo sus derechos desde la perspectiva de género”
2. Ciudadanía Plena y participación política	“Escuela Popular de Liderazgo Cecilia Loria” (EPLCL).	Taller de 34 horas divididas en 17 sesiones	Reconocimiento e impulso de la ciudadanía de agencia mediante un proceso de educación popular feminista considerado como una formación para el liderazgo.
3. Programa de Empoderamiento Económico de las Mujeres	Capacitación en oficios no tradicionales	Talleres Varios 80 horas	Promover el Empoderamiento y Autonomía Económica de las mujeres de la Ciudad de México y favorecer su participación equitativa en la vida económica de la Ciudad, a través del Programa Integral Capacitación de Mujeres en Oficios No Tradicionales, bajo un esquema de especialización y certificación de sus habilidades, para contribuir a la erradicación de la discriminación y segregación ocupacional por razones de género y originada a su vez, por los patrones de índole histórico- cultural de subordinación de género que implican una acentuada división sexual del trabajo.



Alcances de la política de capacitación

La proyección del Programa Institucional de Capacitación, por población objetivo al 2018, será la siguiente:

La capacitación a personas servidoras públicas, como se señala más arriba, tiene como objetivo coadyuvar a la institucionalización de la perspectiva de género y a la generación de políticas públicas con enfoque de género; para ello, se ha planteado un proceso a tres años en el que se partirá de la actualización de la oferta de capacitación, el seguimiento a través del área de transversalidad y la evaluación de resultados, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

1. Servidoras y servidores públicos del Gobierno de la CDMX		
2016	2017	2018
Capacitación y Formación en Materia de Género	Transversalidad de la Perspectiva de Género	Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (INMUJERES CDMX)
Actualización Brindar herramientas teórico metodológicas que se reflejen en la construcción de planes, programas y/o proyectos de las instancias de Gobierno, con los que ejecutan acciones en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la ciudad.	Seguimiento A la par de la capacitación, fungir como órgano de consulta y vigilancia de los Entes Públicos del Gobierno de la CDMX, en la revisión de planes, programas, proyectos y/o acciones, para el impulso de políticas públicas con perspectiva de género que garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Adquisición de compromisos institucionales en la materia.	Evaluación de resultados Facilitar el proceso de rendición de cuentas que los Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México, deberán realizar al término de su gestión en 2018, en materia de igualdad sustantiva.

A fin de lograr los mejores resultados al trabajar con las dos poblaciones mencionadas con anterioridad, es necesario fortalecer los conocimientos y capacidades del propio personal del Instituto, esto forma parte del programa de mejora que tiene proyectada la nueva administración; de manera que se promueva el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la gestión de la transversalidad y coadyuvar al cumplimiento de la política que establece el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la CDMX 2015 – 2018, así como el cumplimiento de los ejes prioritarios del Programa de Trabajo 2016 del INMUJERES CDMX.



2. Personal que integra el Inmujeres de la Ciudad de México		
2016	2017	2018
Capacitación y Formación en Materia de Género	Áreas que integran el Inmujeres de la CDMX	Dirección General del INMUJERES CDMX
Actualización y Formación	Aplicación	Evaluación de resultados
A través del Programa Integral de Mejora del INMUJERES CDMX, se podrá optimizar y aumentar la calidad del desempeño laboral y de las relaciones humanas de quienes integran el Instituto, así como para mejorar los servicios que se otorgan.	Las habilidades, actitudes y aptitudes obtenidas de los procesos de actualización y formación se verán reflejados en las acciones, desempeño y las relaciones humanas de las y los trabajadores del INMUJERES CDMX, a fin de que impacte en la mejora del clima laboral y la atención para con las mujeres de esta Ciudad.	Contar con personal capacitado, habilidades, conductas y actitudes que contribuyan a la instalación de una Cultura Institucional con perspectiva de género, que sirva de referente para los Entes Públicos de la CDMX.

Al formar a las mujeres en el ejercicio de su ciudadanía, se afianza al mismo tiempo el ejercicio y reconocimiento de sus derechos, además de que se impulsan mecanismos para la autonomía económica a través de capacitación para el autoempleo. Esto ha funcionado no sólo para sí mismas, sino que se constituyen como promotoras de lo aprendido con otras mujeres con las que tengan relación directa. En este sentido, la capacitación que se dirige a las mujeres, se divide en: a) Lo que queremos que aprendan para sí mismas – el ejercicio de su ciudadanía y el empoderamiento- y b) Formarlas para que sean replicadoras de lo aprendido.

3. Mujeres usuarias de los servicios del INMUJERES CDMX	
2016 y 2017	2018
Dirección de Coordinación del Sistema de Unidades Delegacionales del INMUJERES CDMX	
Capacitación	Evaluación de resultados
<ol style="list-style-type: none"> 1) Escuela Popular de Liderazgo "Cecilia Loria" 2) Promotoras de los Derechos Humanos de las Mujeres 3) Grupos de Empoderamiento Económico 	La Dirección del Sistema de Unidades integrará el reporte de resultados obtenidos durante los procesos de sensibilización, capacitación, y formación impartidos a las mujeres usuarias de los Centros Integrales de Apoyo a las Mujeres (CIAM) con la finalidad de medir los avances obtenidos al término de la gestión en el 2018.



IX. METAS E INDICADORES

Desarrollar indicadores nos permite medir el avance y los resultados de las actividades que se desarrollan y que están directamente relacionados con el cumplimiento de las metas establecidas en la planeación. Por su tipo pueden ser:

Indicadores de Resultados: Miden la eficacia o el impacto de las actividades realizadas en la población; este tipo de indicadores señala el porcentaje de alcance de los objetivos institucionales o de las políticas públicas.

Indicadores de Procesos: Este tipo de indicadores están relacionados con las actividades que se realizan, valorando diferentes aspectos de ellas.

Indicadores de Estructura: Miden lo relacionado con la utilización de recursos.

En el caso de las actividades de capacitación, se desarrollarán indicadores de proceso en función de las metas planteadas en el programa de trabajo 2016

Capacitación a personas servidoras públicas

Actividad	Meta	Nombre indicador	Fórmula Indicador
Capacitar a personas servidoras públicas en distintos temas que les permitan transversalizar la perspectiva de género en su labor institucional y contribuir al reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres.	3,000 personas	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas durante el ejercicio 2016, desagregadas por sexo.	<p>Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas= Número de personas servidoras públicas capacitadas/Número de personas servidoras públicas programadas*100</p> <p>PPSPC= NPSPC/NPSPP * 100</p> <p>a) Porcentaje de Mujeres servidoras públicas capacitadas= Número de mujeres servidoras públicas capacitadas/Total de personas servidoras públicas capacitadas*100</p> <p>PMSPC=NMSPC/TPSPC *100</p>



			<p>b) Porcentaje de Hombres servidores públicos capacitados= Número de hombres servidores públicos capacitados/Total de personas servidoras públicas capacitadas*100</p> <p>PHSPC=NHSPC/TPSPC *100</p>
Impartir cursos para replicadores/as sobre Género, Derechos Humanos de las Mujeres, Violencia contra las Mujeres y Uso de lenguaje incluyente y no sexista.	10 Cursos	Porcentaje de cumplimiento de cursos para replicadoras impartidos en 2016	<p>Porcentaje de cumplimiento de Número de cursos para replicadores impartidos= Número de cursos para replicadoras impartidos/Número de cursos para replicadoras programados*100</p> <p>PCNCRI = NCRI/NCRP*100</p>
	300 personas	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas como replicadoras durante el ejercicio 2016.	<p>Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas como replicadoras = Número de personas servidoras públicas capacitadas como replicadoras / Número de personas servidoras públicas programadas *100</p> <p>PPSPCR= NPSPCR/NPSP*100</p>
Impartir pláticas informativas sobre los permisos de paternidad.	40 pláticas Informativas	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de pláticas sobre paternidad.	<p>Porcentaje de cumplimiento en la impartición de pláticas sobre paternidad = Número de pláticas sobre paternidad impartidas/ Número de pláticas sobre paternidad programadas*100</p> <p>PCIPP=NPPI/NPPP*100</p>
Impartir una capacitación especializada sobre el PAICMA DF a personal de la SEDESA y del Inmujeres CDMX.	1 capacitación	Una capacitación especializada sobre PAICMA impartida	Una capacitación especializada sobre PAICMA impartida
Impartir cursos de "Inducción a los lineamientos de actuación interinstitucional para la atención de víctimas de violencia sexual y otras violencias contra las mujeres cometidas en los Transportes Públicos de la Ciudad de México".	30 cursos	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos de inducción a los lineamientos de actuación para la atención de víctimas de violencia sexual	<p>Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos de inducción a los lineamientos de actuación para la atención de víctimas de violencia sexual = Número de cursos sobre lineamientos de actuación impartidos/Número de cursos sobre lineamientos de actuación programados *100</p> <p>PCICILAVVS= NCLAI/NCLAP*100</p>
	850 personas	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en el curso de inducción a los lineamientos de actuación para la atención de víctimas de violencia sexual.	<p>Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en el curso de inducción a los lineamientos de actuación para la atención de víctimas de violencia sexual = Número de personas servidoras públicas capacitadas en los lineamientos</p>



			de actuación/ Número de personas servidora públicas programadas *100 PPSPCR= NPSPCLA/NPSP*100
--	--	--	---

Capacitación a la población (mujeres)

Actividad	Meta	Nombre indicador	Fórmula Indicador
Formar mujeres defensoras en Derechos Humanos en la Escuela de Liderazgo "Cecilia Loria Saviñón".	22 grupos	Porcentaje de creación de grupos de la escuela de liderazgo en el ejercicio 2016	Porcentaje de creación de grupos de la escuela de liderazgo en el ejercicio 2016= Número de grupos de la escuela creados en 2016/ Número de grupos de la escuela programados en el período*100 PCGEL=NGEC/NGEP*100
	264 mujeres	Porcentaje de mujeres formadas en la escuela de Liderazgo durante el ejercicio 2016	Porcentaje de mujeres formadas en la escuela de Liderazgo durante el ejercicio 2016 = Número de mujeres formadas en la Escuela de Liderazgo en el 2016/ Número de mujeres programadas en el periodo *100 PMFEL= NMFE/NMPP*100
Conformar grupos de promotoras de Derechos Humanos.	21 grupos	Porcentaje de cumplimiento en la conformación de grupos de promotoras de derechos humanos en 2016	Porcentaje de cumplimiento en la conformación de grupos de promotoras de derechos humanos en 2016 = Número de grupos conformados en el período/ Número de grupos programados en el periodo*100 PCCGPDH= NGCP/NGPP*100
	315 mujeres	Porcentaje de mujeres capacitadas como promotoras de Derechos Humanos en el periodo.	Porcentaje de mujeres capacitadas como promotoras de Derechos Humanos en el período= Número de mujeres capacitadas como promotoras de Derechos Humanos/ Número de mujeres programadas*100 PMCPDHP=NMCPDH/NMP*100
Impartir talleres sobre igualdad de oportunidades.	16 talleres	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de talleres sobre igualdad de oportunidades en el 2016	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de talleres sobre igualdad de oportunidades en el 2016 = Número de talleres para la igualdad de oportunidades impartidos en el período/ Número de talleres programados*100



	240 mujeres	Porcentaje de mujeres capacitadas en los talleres para la igualdad de oportunidades durante el 2016	<p>PCITIO= NTPIOIP/NTP*100</p> <p>Porcentaje de mujeres capacitadas en los talleres para la igualdad de oportunidades durante el 2016 = Número de mujeres capacitadas en los talleres para la igualdad de oportunidades en el período/Número de mujeres programadas*100</p> <p>PMCTIO=NMCTIOP/NMP*100</p>
--	-------------	---	---

Capacitación a personal del INMUJERES CDMX

Actividad	Meta	Nombre indicador	Fórmula Indicador
Impartir cursos de inducción para personal de nuevo ingreso del INMUJERES CDMX (Programa de mejora)	2 cursos	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos de inducción en el período	<p>Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos de inducción en el período = Número de cursos de inducción realizados en el período/ Número de cursos de inducción programados *100</p> <p>PCICIP= NCIRP/NCIP*100</p>
Gestionar ante el INMUJERES la inscripción de personal de nuevo ingreso al curso básico de género en línea (Programa de Mejora)	15 personas aceptadas	Porcentaje de personas aceptadas en el curso básico de género en línea del INMUJERES en el 2016	<p>Porcentaje de personas aceptadas en el curso básico de género en línea del INMUJERES en el 2016= Número de personas aceptadas en el curso básico de género en línea en el período/ Número de personas programadas</p> <p>PPACBGL= NPACBGLP/NPP*100</p>
Gestionar ante la Escuela de Administración Pública el ingreso del personal del INMUJERES CDMX al Diplomado de Inducción a la Gestión Pública del Gobierno de la Ciudad de México” (Programa de Mejora)	30 personas inscritas	Porcentaje de personas que aprobaron el diplomado en el período	<p>Porcentaje de personas que aprobaron el diplomado = Número de personas aprobadas/ número de personas inscritas*100</p> <p>PPAD=NPA/NPI*100</p>
Capacitar al Personal del INMUJERES CDMX, para el desarrollo de habilidades en la resolución positiva de conflictos. (Meta del PFTPG)	25 personas capacitadas	Porcentaje de personas capacitadas en el desarrollo de habilidades para la resolución positiva de conflictos	<p>Porcentaje de personas capacitadas en el desarrollo de habilidades para la resolución positiva de conflictos= Número de personas capacitadas/Número de personas programadas*100</p> <p>PPCDHRPC= NPC/NPP*100</p>
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX para el desarrollo de habilidades de redacción, lenguaje incluyente y comprensión lectora (Meta del PFTPG)	60 personas capacitadas	Porcentaje de personas capacitadas en el desarrollo de habilidades de redacción, lenguaje incluyente y comprensión lectora.	<p>Porcentaje de personas capacitadas en el desarrollo de habilidades de redacción, lenguaje incluyente y comprensión lectora = Número de personas capacitadas/Número de personas programadas*100</p>



Capacitar al personal del INMUJERES CDMX en la elaboración de estadísticas y análisis de género (Meta del PFTPG)	40 personas capacitadas	Porcentaje de personas capacitadas en la elaboración de estadísticas y análisis de género	PPCDHRLICL=NPC/NPP*100 Porcentaje de personas capacitadas en la elaboración de estadísticas y análisis de género= Número de personas capacitadas/Número de personas programadas*100 PPCEAG= NPC/NPP*100
Capacitar a las personas servidoras públicas del Inmujeres CDMX, en las materias de Transparencia, Atención a Solicitudes de Información Pública, Ventanilla Única de Transparencia y Protección de Datos Personales, a fin de garantizar a la ciudadanía el Acceso a la Información Pública y la debida Protección de Datos Personales.	5 cursos	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos sobre transparencia, atención a solicitudes de información pública, ventanilla única de transparencia y protección de datos personales en el período	Porcentaje de cumplimiento en la impartición de cursos sobre transparencia, atención a solicitudes de información pública, ventanilla única de transparencia y protección de datos personales en el período= Número de cursos impartidos/ Número de cursos programados*100 PCITASIPVTPDP=NCI/NCP*100
	35 personas	Porcentaje de personas capacitadas en transparencia, atención a solicitudes de información pública, ventanilla única de transparencia y protección de datos personales en el período	Porcentaje de personas capacitadas en transparencia, atención a solicitudes de información pública, ventanilla única de transparencia y protección de datos personales en el período = Número de personas capacitadas/ Número de personas programadas*100 PPCTAIPVUTPDP=NPC/NPP*100
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX para la elaboración de proyectos y construcción de indicadores de género (Meta del PFTPG)	20 personas capacitadas	Porcentaje de personas capacitadas en elaboración de proyectos y construcción de indicadores de género	Porcentaje de personas capacitadas en elaboración de proyectos y construcción de indicadores de género = Número de personas capacitadas/ Número de personas programadas*100 PPCEPCIG=NPC/NPP*100
Certificar en la Norma ECO 263 al personal de Inmujeres CDMX que brinda acompañamiento emocional a mujeres diagnosticadas con cáncer. (Programa de Trabajo)	1 curso	1 curso de alineación a la ECO263	1 curso de alineación a la ECO263
	10 personas certificadas	Porcentaje de personas que obtuvieron la certificación en la ECO263	Porcentaje de personas que obtuvieron la certificación en la ECO263= Número de personas certificadas/número de personas capacitadas*100 PPCECO263=NPC/NPC*100
Certificar al personal responsable de impartir capacitación en la ECO308 Impartición de cursos presenciales a personas servidoras públicas. (Programa de mejora)	2 personas certificadas	Porcentaje de personas que obtuvieron la certificación en la ECO308	Porcentaje de personas que obtuvieron la certificación en la ECO308= Número de personas certificadas/número de personas capacitadas*100 PPCECO308=NPC/NPC*100



Capacitar a las titulares de Área y enlaces de planeación del Inmujeres CDMX en Planeación Basada en Resultados (PbR), en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática, desde una perspectiva de género.	1 curso	1 curso impartido	1 curso impartido
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX en materia de Planeación, programación y presupuestación de la perspectiva de género	20 personas capacitadas	Porcentaje de personas capacitadas en materia de planeación, programación y Presupuestación de la PEG	Porcentaje de personas capacitadas en materia de planeación, programación y Presupuestación de la PEG = Número de personas capacitadas/Número de personas programadas*100 PPCMPPPPEG=NPC/NPP*100
Capacitar a personal de capacitación en la creación de cursos en línea mediante plataforma Moodle (Programa de mejora)	2 personas	Porcentaje de personas capacitadas en la creación de cursos en línea mediante plataforma Moodle	Porcentaje de personas capacitadas en la creación de cursos en línea mediante plataforma Moodle = Número de personas capacitadas/Número de personas programadas*100 PPCCCLPM=NPC/NPP*100
Capacitar a personal del INMUJERES CDMX en la administración de plataforma Moodle (Programa de mejora)	2 personas	Porcentaje de personas capacitadas en la administración de plataforma Moodle	Porcentaje de personas capacitadas en la administración de plataforma Moodle PPCAPM=NPC/NPP*100

Indicadores de evaluación

Evaluación de satisfacción	Meta	Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador
Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la claridad en la exposición de los contenidos	Al menos 80% de la población beneficiada	Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la claridad en la exposición de los contenidos	Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la claridad en la exposición de los contenidos= Número de personas que respondieron satisfactoriamente/ Número de personas evaluadas*100 PPRSCEC=NPRS/NPE*100
Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la utilidad de los contenidos expuestos.	Al menos 80% de la población beneficiada	Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la utilidad de los contenidos expuestos	Porcentaje de personas a las que les resultó satisfactoria la utilidad de los contenidos expuestos = Número de personas que respondieron satisfactoriamente/ Número de personas evaluadas*100 PPRSUCE=NPRS/NPE*100
Porcentaje de personas a las que les pareció que la información le proporcionó elementos para incorporar la	Al menos 80% de la población beneficiada	Porcentaje de personas a las que les pareció que la información le proporcionó elementos para incorporar la perspectiva de género en la	Porcentaje de personas a las que les pareció que la información le proporcionó elementos para incorporar la perspectiva de género en la planeación



perspectiva de género en la planeación de tus actividades laborales cotidianas.		planeación de tus actividades laborales cotidianas	de tus actividades laborales cotidianas= Número de personas que respondieron satisfactoriamente/ Número de personas evaluadas*100 PPIEPEG=NPRS/NPE*100
---	--	--	---

Calendarización

Capacitación a personas servidoras públicas

Actividad	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Capacitar a personas servidoras públicas en distintos temas que les permitan transversalizar la perspectiva de género en su labor institucional y contribuir al reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres.	✓	✓	✓	✓
Impartir cursos para replicadores/as sobre Género, Derechos Humanos de las Mujeres, Violencia contra las Mujeres y Uso de lenguaje incluyente y no sexista.	✓	✓	✓	
Impartir pláticas informativas sobre los permisos de paternidad.		✓	✓	
Impartir una capacitación especializada sobre el PAICMA DF a personal de la SEDESA y del Inmujeres CDMX.				
Impartir cursos de "Inducción a los lineamientos de actuación interinstitucional para la atención de víctimas de violencia sexual y otras violencias contra las mujeres cometidas en los Transportes Públicos de la Ciudad de México".	✓	✓	✓	✓

Capacitación a la población (mujeres)

Actividad	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Formar mujeres defensoras en Derechos Humanos en la Escuela de Liderazgo "Cecilia Loria Saviñon".		✓	✓	✓
Conformar grupos de promotoras de Derechos Humanos.				
Impartir talleres sobre igualdad de oportunidades.				

Capacitación a personal del INMUJERES CDMX



Actividad	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic
Impartir cursos de inducción para personal de nuevo ingreso del INMUJERES CDMX (Programa de mejora)	✓			
Gestionar ante el INMUJERES la inscripción de personal de nuevo ingreso al curso básico de género en línea (Programa de Mejora)		✓		
Gestionar ante la Escuela de Administración Pública el ingreso del personal del INMUJERES CDMX al Diplomado de Inducción a la Gestión Pública del Gobierno de la Ciudad de México” (Programa de Mejora)	✓			
Capacitar al Personal del INMUJERES CDMX, para el desarrollo de habilidades en la resolución positiva de conflictos. (Meta del PFTPG)			✓	
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX para el desarrollo de habilidades de redacción, lenguaje incluyente y comprensión lectora (Meta del PFTPG)			✓	
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX en la elaboración de estadísticas y análisis de género (Meta del PFTPG)			✓	
Capacitar a las personas servidoras públicas del Inmujeres CDMX, en las materias de Transparencia, Atención a Solicitudes de Información Pública, Ventanilla Única de Transparencia y Protección de Datos Personales, a fin de garantizar a la ciudadanía el Acceso a la Información Pública y la debida Protección de Datos Personales.			✓	
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX para la elaboración de proyectos y construcción de indicadores de género (Meta del PFTPG)			✓	
Certificar en la Norma ECO 263 al personal de Inmujeres CDMX que brinda acompañamiento emocional a mujeres diagnosticadas con cáncer. (Programa de Trabajo)			✓	
Certificar al personal responsable de impartir capacitación en la ECO308 Impartición de cursos presenciales a personas servidoras públicas. (Programa de mejora)		✓	✓	✓
Capacitar a las titulares de Área y enlaces de planeación del Inmujeres CDMX en Planeación Basada en Resultados (PbR), en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática, desde una perspectiva de género.				
Capacitar al personal del INMUJERES CDMX en materia de Planeación, programación y presupuestación de la perspectiva de género			✓	
Capacitar a personal de capacitación en la creación de cursos en línea mediante plataforma Moodle			✓	
Capacitar a personal del INMUJERES CDMX en la administración de plataforma Moodle (Programa de mejora)			✓	



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



Lista de referencias:

Simple Organization: *Tipos de indicadores*. Tiposde.org portal educativo Recuperado de: <http://www.tiposde.org/ciencias-exactas/566-tipos-de-indicadores/#ixzz44LQZTFrL>

Incháustegui, T. y Ugalde, Y. (2004). Materiales y Herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C. Inmujeres D.F. México.

Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007). ABC de Género en la Administración Pública. Inmujeres – PNUD. México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. Inmujeres. México.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013 – 2018. Gobierno del Distrito Federal. México

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (2016). Programa de Trabajo.

Centro para el Desarrollo Democrático (2013). La capacitación en la modalidad presencial. Diseño, desarrollo y ejecución. ABC del Proceso de Capacitación. Instituto Federal Electoral.

Freire, P. (1969). La educación como práctica de la libertad. Siglo XXI: México.

Olivares, F. E. (2015). Programa Integral de Formación Especializada. Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto de las Mujeres del D.F. México. Documento inédito.