

PLAN ANUAL DE TRABAJO

COMISIÓN DE GÉNERO

2020-2021

Índice

I.	Proemio	2
II.	Marco jurídico internacional	3
III.	Marco jurídico nacional	9
IV.	Conformación de la Administración Pública Federal	10
V.	Conformación del INAP en cuanto a igualdad de género	12
VI.	De los fines de la Comisión	16
VII.	De las funciones de la Comisión	17
VIII.	De las obligaciones de la Comisión	18
IX.	Integrantes de la Comisión	19
X.	Calendario de Reuniones Ordinarias	22
XI.	Actividades y Propuestas	25

I. Proemio

La Comisión de Género presenta su Programa Anual de Trabajo para el primer año de actividades, como lo mandata el artículo 30 fracción I. Del Reglamento de las Comisiones de la Asamblea General del INAP, en donde se menciona el marco normativo que obliga al Estado mexicano a atender los compromisos jurídicos y políticos que, en materia de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y no discriminación hacia las mujeres, ha adquirido al suscribir dichos instrumentos internacionales y por mandato del marco jurídico nacional.

En el presente Plan de Trabajo, también se mencionan algunos datos del contexto actual que priva en la Administración Pública Federal en materia de igualdad de género, según lo da a conocer el Censo Nacional de Gobierno Federal 2019. También se muestran algunos datos de la conformación actual del INAP, en cuanto a mujeres y hombres en el ámbito laboral y asociados y asociadas. Estos datos serán un punto de partida para proponer acciones, para avanzar en materia del respeto de los derechos humanos e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del desarrollo del Instituto y de la sociedad.

Para esta introducción no dejamos de mencionar los conceptos de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Perspectiva de Género, para partir de las mismas definiciones y concepciones en el presente Plan de Trabajo.

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de las personas. Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra distinción.

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

La perspectiva de género es la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprender para actuar sobre los factores de género y crear condiciones de cambios que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Es por ello, que esta Comisión de Género en conjunto con el Instituto Nacional de Administración Pública, estamos comprometidos en impulsar prácticas que garanticen una participación igualitaria en todos los ámbitos del Instituto.

Instrumentar políticas y acciones al interior y fuera del Instituto que promuevan la perspectiva de género, para prevenir, combatir y sancionar todo tipo de discriminación y de violencias; así como, promover valores de igualdad, no discriminación, respeto, pluralidad, transparencia, tolerancia, inclusión, apertura, justicia, ética, libertad, legalidad, igualdad, eficacia y eficiencia.

II. Marco jurídico internacional

El Estado Mexicano está obligado a atender los compromisos jurídicos y políticos que, en materia de igualdad de género ha adquirido al suscribir, entre otros, los siguientes instrumentos internacionales:

Instrumentos del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

- ✧ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- ✧ Declaración sobre la Protección de la Mujer y del Niño en los Estados de Emergencia o de Conflicto Armado (1974)
- ✧ Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)
- ✧ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)
- ✧ Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo Resumen del Programa de Acción (1994)
- ✧ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- ✧ Declaración y Objetivos del Milenio (2000)
- ✧ Declaración conjunta de las Relatoras Especiales sobre derechos de la mujer (2002)
- ✧ Convención Internacional para la Supresión de la Trata de Mujeres y Menores (1921)
- ✧ Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres y Mayores de Edad (1933)
- ✧ Protocolo que Modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Menores de Edad y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres mayores de edad (1947)
- ✧ Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena (1949)
- ✧ Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953)
- ✧ Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957)

- ✧ Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios (1963)
- ✧ Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial (1965)
- ✧ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)
- ✧ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- ✧ Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (1979)
- ✧ Convención de los Derechos del Niño (1989)
- ✧ Protocolo Facultativo de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999)
- ✧ Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niñas, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000)
- ✧ Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Instrumentos del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

- ✧ Convención sobre la Nacionalidad (1933)
- ✧ Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer (1948)
- ✧ Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer (1952)
- ✧ Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- ✧ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988)
- ✧ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém Do Pará” (1994)
- ✧ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad (1999)

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- ✧ Convenio 3 Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del parto (1919)
- ✧ Convenio 45 Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de minas (1935)

- 🔗 Protocolo 89 Relativo al Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres empleadas en las Industrias (1948)
- 🔗 Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un Trabajo de igual valor (1951)
- 🔗 Convenio 102 Relativo a la Norma mínima de la Seguridad Social (1952)
- 🔗 Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad (1952)
- 🔗 Convenio 111 Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958)
- 🔗 Convenio 156 Relativo a la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (1983)
- 🔗 Convenio 183 Relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (2000)

Informes de Relatorías Especiales del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

- 🔗 Informe presentado por la Relatora Especial sobre Derechos Humanos de los Migrantes “Grupos Específicos e individuos: Trabajadores Migrantes. Derechos Humanos de los migrantes” Apartado IV.B Violencia contra las trabajadoras migratorias.
- 🔗 Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer sus causas y consecuencias “Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y a Perspectiva de Género: Violencia contra la mujer. Hacia su aplicación efectiva de las normas internacionales para poner fin a la violencia contra la mujer”.
- 🔗 Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. “Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental” “El derecho a la salud sexual y reproductiva y la prevención de la violencia”.
- 🔗 Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer sus causas y consecuencias “Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: Violencia contra la Mujer. Interrelaciones entre la violencia contra la mujer y el VIH/SIDA”.
- 🔗 Informe del Relator Especial sobre una vivienda como un elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado “Los derechos económicos, sociales y culturales” “La mujer y la vivienda adecuada”.

- 🔗 Noveno y último informe de la Relatora Especial sobre las Cuestiones concretas de Derechos Humanos Prácticas Tradicionales que afectan a la Salud de las Mujeres y las Niñas.

Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

- 🔗 Recomendación general número 1: Presentación de informes por los Estados partes.
- 🔗 Recomendación general número 2: Presentación de informes por los Estados partes.
- 🔗 Recomendación general número 3: Campañas de educación y divulgación.
- 🔗 Recomendación general número 4: Reservas.
- 🔗 Recomendación general número 5: Medidas especiales temporales.
- 🔗 Recomendación general número 6: Mecanismo nacional efectivo y publicidad.
- 🔗 Recomendación general número 7: Recursos.
- 🔗 Recomendación general número 8: La aplicación del artículo 8 de la convención.
- 🔗 Recomendación general número 9: Estadísticas relativas a la condición de la mujer.
- 🔗 Recomendación general número 10: Décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 🔗 Recomendación general número 11: Servicios de asesoramiento técnico sobre las obligaciones en materia de presentación de informes.
- 🔗 Recomendación general número 12: Violencia contra la mujer.
- 🔗 Recomendación general número 13: Igual remuneración por trabajo de igual valor.
- 🔗 Recomendación general número 14: Circuncisión femenina.
- 🔗 Recomendación general número 15: Necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el Sida.
- 🔗 Recomendación general número 16: Mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas.
- 🔗 Recomendación general número 17: Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto.
- 🔗 Recomendación general número 18: Las mujeres discapacitadas.
- 🔗 Recomendación general número 19: La violencia contra la mujer.
- 🔗 Recomendación general número 20: Reservas formuladas en relación con la Convención.

- 🔗 Recomendación general número 21: La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares.
- 🔗 Recomendación general número 22: Enmienda del artículo 20 de la Convención.
- 🔗 Recomendación general número 23: Vida política y pública.
- 🔗 Recomendación general número 24: La mujer y la salud (Art. 12).
- 🔗 Recomendación general número 25: Sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.
- 🔗 Recomendación general número 26: Sobre las trabajadoras migratorias.
- 🔗 Recomendación general número 27: Sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos.
- 🔗 Recomendación general número 28. Aclara el alcance y significado del artículo 2 de la CEDAW.

Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

- 🔗 Recomendación General número XXV. Relativa a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género.

Generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos

- 🔗 Observación General número 4. Derecho Igualdad de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos civiles y políticos.
- 🔗 Observación General número 18. No discriminación.
- 🔗 Observación General número 28. La igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Observaciones Generales adoptadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- 🔗 Observación General número 14. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud apartado a) del párrafo 2 del artículo 12. El derecho a la salud materna, infantil y reproductiva.
- 🔗 Observación General número 16. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Casos ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

- ❧ CoIDH. Caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas.
- ❧ CoIDH. Caso Inés Fernández Ortega vs. México, sentencia de 30 de agosto de 2010. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas.
- ❧ CoIDH. Caso Valentina Rosendo vs. México, sentencia de 31 de agosto de 2010. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas.
- ❧ CoIDH_-Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs México, sentencia de 28 de noviembre de 2018.

Casos ante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

- ❧ Dictamen aprobado por el Comité a tenor del artículo 7, párrafo 4, del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación núm. 75/2014. Sobre el caso Pilar Arguello Trujillo víctima de feminicidio en México.

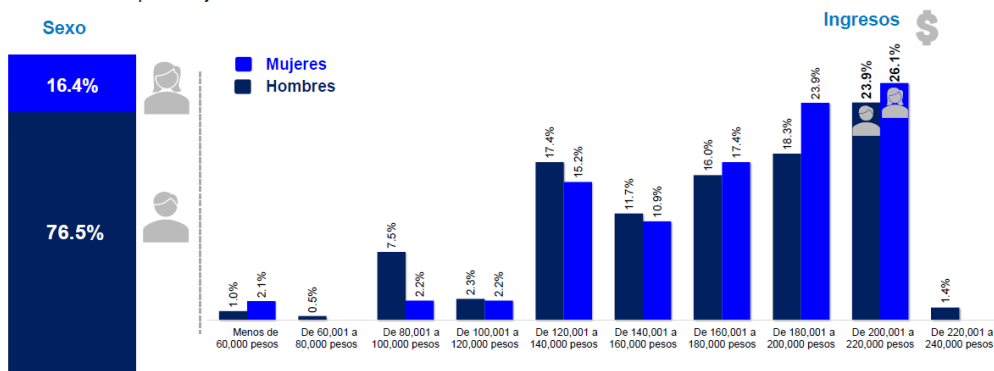
III. Marco jurídico nacional

- ❧ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❧ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ❧ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ❧ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- ❧ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ❧ Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

IV. Conformación de la Administración Pública Federal

Las presentes gráficas nos muestran la conformación de mujeres y hombres en la Administración Pública Federal, según lo dado a conocer el Censo Nacional de Gobierno Federal 2019, realizado por el INEGI.

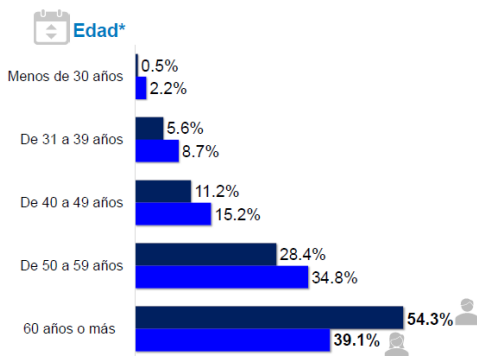
Al cierre de 2018, se reportaron **317 titulares** de las instituciones públicas federales, **16.4%** fueron **mujeres** y **76.5%** fueron **hombres**. El rango de ingresos* más frecuente se registró entre **200 mil 001 a 220 mil pesos** tanto para hombres como para mujeres.



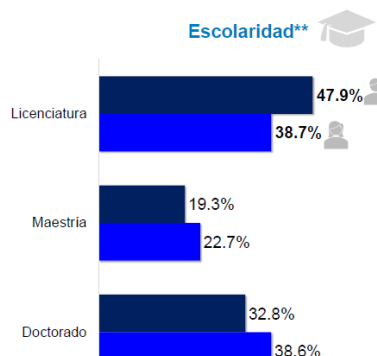
La cifra total de titulares (317) incluye al presidente de los Estados Unidos Mexicanos. La distribución porcentual se realiza sobre 281 titulares debido a que los 36 restantes se reportaron como vacantes. No se grafica la categoría "No especificado" que corresponde al 7.1%.

*Se refiere a los ingresos mensuales brutos percibidos por los titulares. Nota: para la categoría de ingresos, los cálculos se realizaron con base en 259 titulares (213 hombres y 46 mujeres), sin considerar los puestos vacantes y aquellos en los que no se especificó el sexo y/o el rango de ingresos.

En cuanto al grado de estudios, **47.9%** de los titulares del sexo masculino contó con estudios a nivel **licenciatura**, mientras que para el personal femenino la proporción fue de **38.7%**. Respecto del rango de edad, **54.3%** de los hombres contó con **60 años y más**, mientras que la proporción de mujeres fue de **39.1%**.

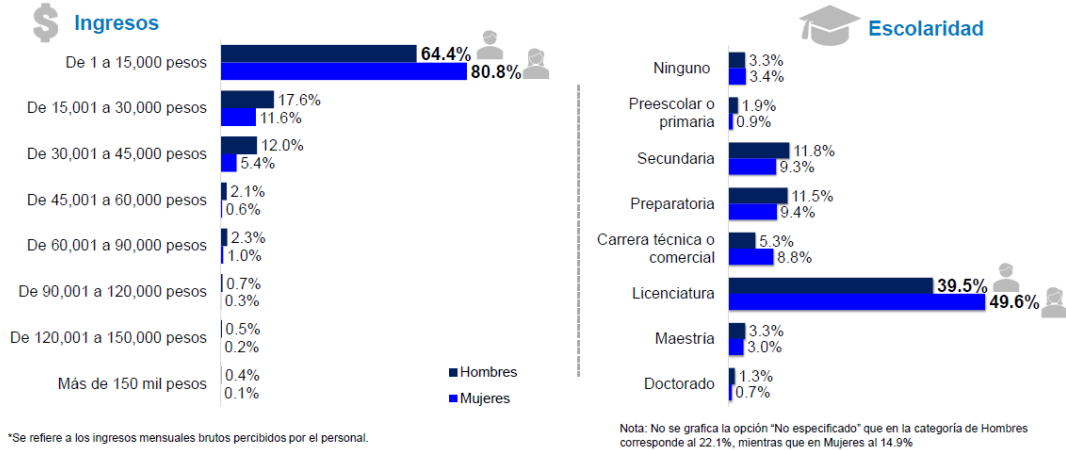


*Los cálculos se realizaron con base en 261 (215 hombres y 46 mujeres) titulares, sin considerar los puestos vacantes y aquellos en los que no se especificó el sexo y edad.

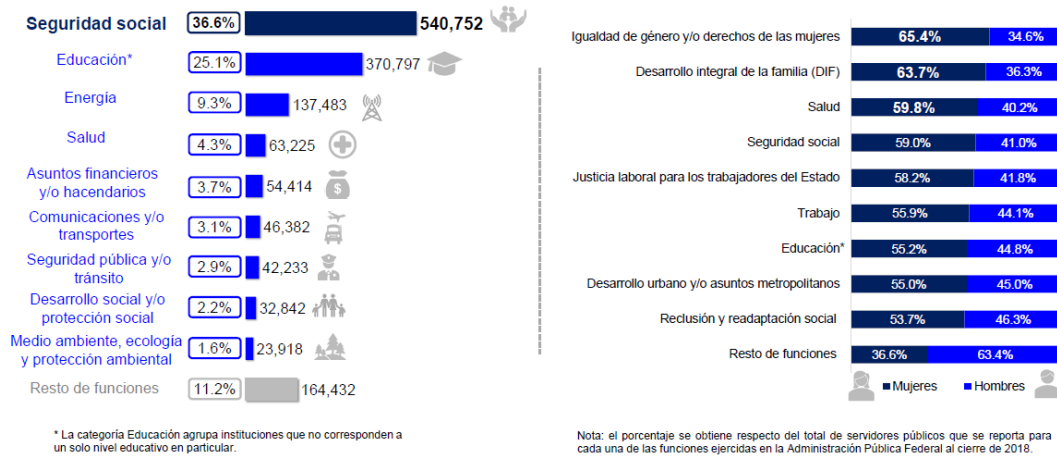


**Los cálculos se realizaron con base en 236 titulares (192 hombres y 44 mujeres), sin considerar los puestos vacantes y aquellos en los que no se especificó el sexo y escolaridad.

Al cierre de 2018, se reportaron 1 millón 476 mil 478 personas laborando en las instituciones públicas federales, 50.8% fueron mujeres y 49.2% fueron hombres. El rango de ingresos* con mayor frecuencia fue de 1 a 15 mil pesos en ambos sexos. En cuanto al grado de estudios, 39.5% de los hombres concluyó estudios a nivel licenciatura, mientras que la proporción de mujeres fue de 49.6% para el mismo nivel.



Las funciones de la Administración Pública Federal en las que laboró mayor número de personal son: Seguridad Social con 36.6%, Educación con 25.1% y Energía con 9.3%. En tanto, las funciones con mayor proporción de personal femenino fueron: Igualdad de género (65.4%), Desarrollo integral de la familia (63.7%) y Salud (59.8%).

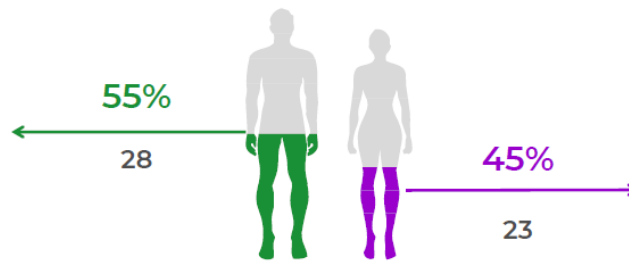


V. Conformación INAP

PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INAP

El Instituto Nacional de Administración Pública con datos de la Secretaría, a noviembre de 2020, tiene un personal conformado de la siguiente manera:

PERSONAL POR GÉNERO



Total: **51**

La conformación por rango de edad del personal, sin distinción de género, es la siguiente:

L DE
ICA, A.C.

PERSONAL POR RANGO DE EDAD



11.76%

21-30 AÑOS



21.56%

51-60 AÑOS



27.45%

31-40 AÑOS



7.84%

61 AÑOS Y MÁS



31.3%

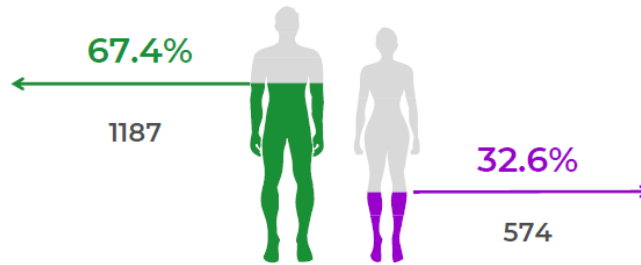
41-50 AÑOS

Menor edad: **26 años**
 Mayor edad: **82 años**

ASOCIADOS INDIVIDUALES DEL INAP

La conformación de Asociadas y Asociados Individuales es la siguiente:

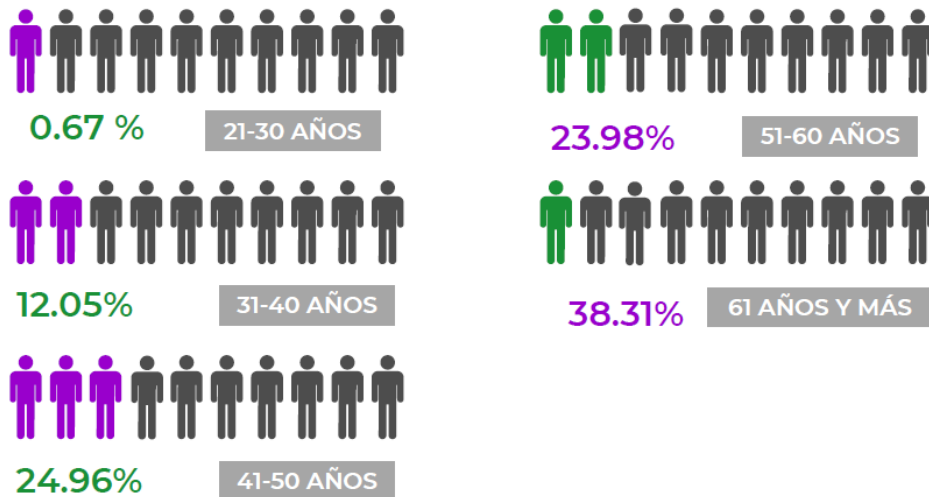
ASOCIADOS POR GÉNERO



Total: **1761**

La conformación de Asociados y Asociadas sin distinción de género, por rango de edad, es la siguiente:

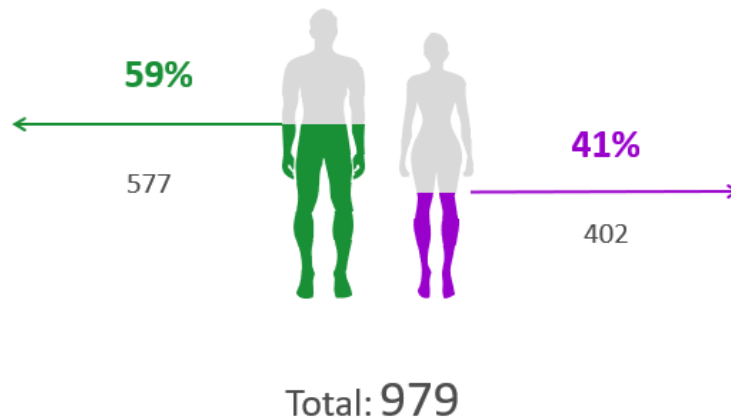
ASOCIADOS POR RANGO DE EDAD



La conformación de alumnos y alumnas del Instituto Nacional de Administración Pública es la siguiente:

ALUMNOS POR GÉNERO

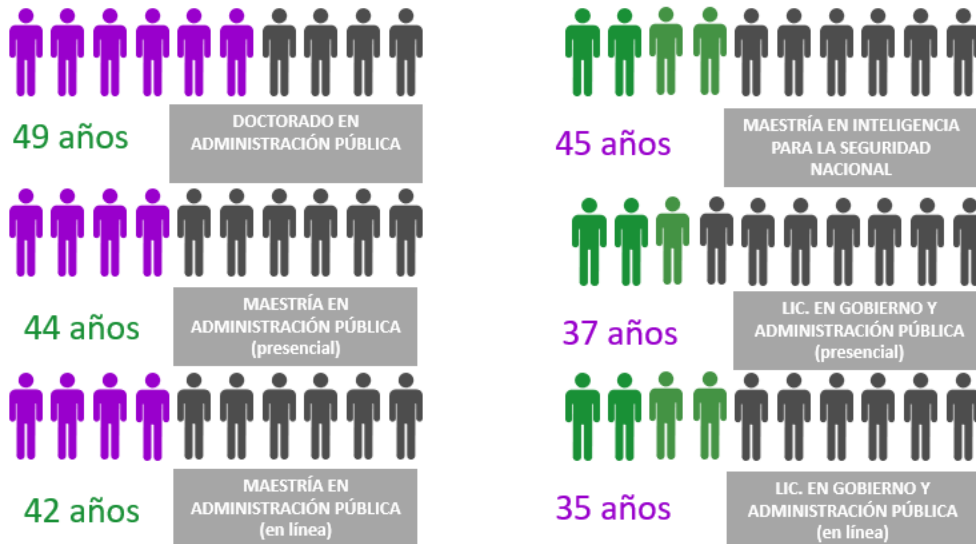
CIFRAS A DICIEMBRE DE 2020



La conformación de alumnas y alumnos sin distinción de género, por rango de edad, es la siguiente:

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, A.C.

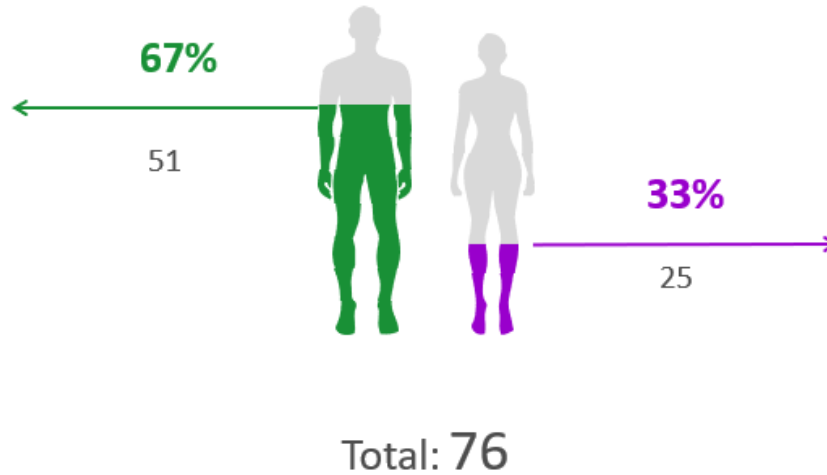
EDAD PROMEDIO ALUMNOS



La conformación de profesoras y profesores del Instituto Nacional de Administración Pública es la siguiente:

DOCENTES POR GÉNERO

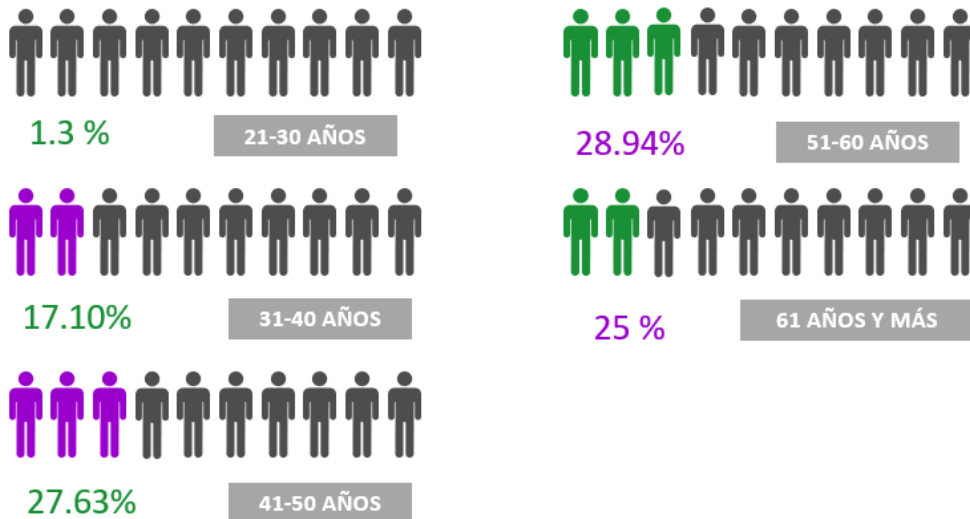
CIFRAS A DICIEMBRE DE 2020



La conformación de profesoras y profesores sin distinción de género, por rango de edad, es la siguiente:

DE
 A, A.C.

DOCENTES POR RANGO DE EDAD



VI. De los fines de la Comisión

REGLAMENTO DE LAS COMISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DEL INAP

TÍTULO QUINTO

DE LA COMISIÓN DE GÉNERO

Capítulo I

De los Fines

Artículo 28.- Promoverá en el ámbito del Instituto Nacional de Administración Pública y en el ámbito gubernamental y privado el desarrollo y aplicación en forma correcta y suficiente de los instrumentos de los que nuestra sociedad se ha dotado para lograr la transformación social necesaria que permita hacer realidad ese objetivo de igualdad y equidad de género, para ello tiene como fines:

I. Promover en los órdenes federal, estatal y municipal, a través de líneas de investigación específicas, el desarrollo de diagnósticos sobre la posición y condición de las mujeres, foros de discusión, diseño de talleres, cursos, seminarios y programas presenciales y a distancia en la materia, así como la elaboración, publicación y difusión de información, artículos, libros, actividades culturales, a través de redes sociales.

II. Diseñar acciones y políticas públicas sobre el tema que incidan directamente en beneficio de grupos o problemáticas específicas, entendiendo que el género es uno de los ejes que determinan la discriminación, como es el desarrollo de acciones afirmativas para las mujeres, incorporando información estadística a nivel municipal, nacional e internacional;

III. Definir criterios generales de diagnóstico, planeación, seguimiento y evaluación de los esfuerzos gubernamentales para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.

IV. Vincular a organizaciones del sector público y privado, identificándolas como socias estratégicas para introducir y transversalizar la perspectiva de género.

V. Analizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado mexicano en la materia y las recomendaciones hechas por sus respectivos Comités.

VI. Constituirse en promotores de la Política Nacional en materia de Igualdad de Género, plasmada en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y sus instrumentos.

VII. De las funciones de la Comisión

Capítulo II

De las funciones

Artículo 29.- La Comisión de Género deberá velar por la igualdad entre hombres y mujeres para lo cual ejercerá las siguientes funciones:

I. Impulsar la institucionalización de prácticas que garanticen una participación equitativa de las mujeres en sus Órganos de Gobierno, así como en otras áreas administrativas, particularmente en la docencia y la consultoría.

II. Instrumentar políticas y acciones al interior del Instituto que reflejen la perspectiva de género, así como la de nuevas masculinidades;

III. Prevenir, combatir y sancionar todo tipo de discriminación y la prohibición explícita de cualquier tipo de violencia;

IV. Construir procesos que vinculen las necesidades tanto de la institución como de todas las personas que participan en ella, conciliando la vida laboral con la personal y familiar.

V. Promover valores de igualdad, no discriminación, respeto, pluralidad, transparencia, tolerancia, inclusión, apertura, justicia social, ética, libertad, legalidad, equidad, eficacia y eficiencia.

VI. Incorporar en el Código de Ética del INAP lenguaje incluyente y no sexista y los valores con perspectiva de género.

VIII. De las obligaciones de la Comisión

Capítulo III

De las Obligaciones

Artículo 30: La Comisión de Género tiene las siguientes obligaciones:

- I. Formular programa anual de trabajo institucional y extrainstitucional, para el conocimiento y aprobación de la Asamblea.
- II. Informes de actividades desarrolladas durante el ciclo para conocimiento de la Asamblea.
- III. Facilitar la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas del Instituto.
- IV. Lograr la visibilización y eliminación de prácticas discriminatorias y la mejora de las condiciones laborales.
- V. Establecer y mejorar el sistema de gestión en igualdad de género.
- VI. Apoyar, coordinar y evaluar las acciones que le darán seguimiento a los procesos de acreditación y certificación de los procedimientos de esta materia.
- VII. Generar estrategias de trabajo que garanticen la permanencia de un ambiente laboral libre de hostigamiento, discriminación y violencia, con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.
- VIII. Dar respuesta efectiva a las necesidades de género que surjan, respecto al ambiente laboral y su ajuste con la vida familiar y el desarrollo profesional de las personas que laboran en el INAP.
- IX. Desarrollar y dar capacitación y formación en temas de género y derechos humanos para lograr la sensibilización y participación activa de todo el personal.
- X. Participar en la elaboración y propuesta de programas académicos y de consultoría solicitados al INAP para cumplimentar la transversalidad con visión de género, en temas de derechos humanos, gestión basada en resultados, políticas públicas, presupuestales, diversidad, entre otros.

IX. Integrantes de la Comisión



Coordinadora

Dra. Amparo Brindiz Amador

Doctora en Administración Pública, por el Instituto Nacional de Administración Pública. INAP

Maestra en Inteligencia para la Seguridad Nacional, por la Escuela de Inteligencia para la Seguridad Nacional del Centro Inteligencia para la Seguridad Nacional (CISEN ahora CNI).

Maestra en Administración Pública, por la Universidad del Valle de México.

Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública por la UNAM.

Ha cursado diversos diplomados: en “Transparencia y Rendición de Cuentas” por el CIDE; “Comunicación Política”; “Imagen Personal e Institucional”; y “Elementos y Estrategias de Reforma Política”, por la UNAM, así como cursos en Seguridad Nacional.

Cursó un Seminario en la Academia Nacional de Gobernación de China en “Construcción de Capacidades de Gobernación para Servidores Públicos”.

Es asesora de la Consejera del Poder Legislativo en el INE.

Fue Secretaria Técnica de la Comisión Bicameral de Seguridad Nacional del Congreso de la Unión.

Ha sido asesora en la Cámara de Diputados. Asesora en el Gobierno de la Ciudad de México; en la Comisión Federal de Electricidad; en la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial; en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; en la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Es profesora en la Maestría en Administración Pública y en la Maestría en Contrataciones y Enajenaciones Públicas en línea del INAP. Ha sido profesora en la UNAM y en el Centro Universitario de la Comunicación.

Es revisora de trabajos de investigación de candidatos al grado de maestría y doctorado en el INAP; e integrante del Comité Académico del mismo Instituto.

Ha tomado diversos cursos: “Prevención y mecanismos de atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género”, ONU MUJERES-PNUD-INE. “Igualdad de Género, Derechos Humanos para la Igualdad Sustantiva y Legislar con Perspectiva de Género”, Cámara de Diputados-Instituto Nacional Demócrata. “Políticas: política y políticas públicas con perspectiva de género”. INMUJERES, TEPJF, INE y CIDE. “Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género”. Fiscalía Especializada en Delitos Electorales.

Ha impartido las Conferencias: “Los desafíos de la igualdad de género en la segunda década del milenio, la deuda pendiente”. INAP-OMPRI. “Semana de la mujer en la seguridad UNIPOL”, Gobierno de la Ciudad de México-Universidad de la Policía.

Ganó el tercer lugar del Premio INAP 2020. Con la investigación: La creación del Instituto Nacional Electoral ¿Hacia un federalismo cooperativo en materia electoral?



Dra. Laura Reyna de la Garza

Doctora en Administración Pública, por el Instituto Nacional de Administración Pública. INAP. Tesis con Mención Honorífica: Registro de la Población en México.

Maestra en Administración Pública y Política Pública, por el EGTP del Tec de Monterrey. Tesis publicada en libro: Sociedad Civil Global en la Era de la Información.

Licenciada en Estudios Internacionales, por la Universidad de Monterrey.

Licenciada en Ciencia Política y Administración Pública, por la Universidad de Monterrey.

Cursó el Programa de Innovación y Liderazgo en Gobierno (ILG), por la Universidad de Georgetown.

Vocal

Actualmente cursa una Maestría en Tecnología y Política Pública en la Universidad de Cambridge Reino Unido.

Es Directora del Laboratorio de Tecnología y Política pública para América Latina, PUENTECH.

Fue Secretaria Técnica de la Coordinación de Asesores de la Secretaría de Gobernación.

Ha sido asesora Legislativa en el Senado de la República, Embajada de México en Washington, Gobierno del Estado de Tamaulipas y para empresas emergentes de tecnología en América Latina.

Es profesora en la Maestría en Administración Pública en el Senado de la República del INAP y revisora de trabajos de investigación de candidatos al grado de maestría en el INAP.

Desarrolló el curso “Innovación, Tecnología y Política Pública en América Latina” en colaboración con el N.D.I.

Ha impartido diversas conferencias como “Tecnología y Política Pública con Perspectiva de Género” en el INAP; “El Estado Actual de la Democracia y sus nuevos paradigmas” en la Cátedra Madero de la UNAM; “How is ICT helping us to fight corruption” del C-20 del G-20; “Tecnología y Diplomacia” en la Universidad de Monterrey, entre las más recientes del 2020.

Participa activamente en medios de comunicación como columnista en El Universal (eluniversal.com.mx); analista Política en Noticieros Televisa; Radio Fórmula, Analista de Asuntos Públicos; IMR-SRE, Analista de Asuntos Internacionales, Radio IMR

Es voluntaria en Global Shapers, Iniciativa del Foro Económico Mundial, donde promueve la Igualdad Salarial en la Industria de la Tecnología.

Es asociada del Consejo Mexicano de Asuntos Internacionales (consejomexicano.org); Asociada del Instituto de Estudios de Transición a la Democracia (ietd.org.mx); Líder en Climate Reality Project, una iniciativa del Premio Nobel Al Gore. (climateralityproject.org) y del Instituto Nacional de Administración Pública.



Vocal

Mtro. Alejandro Herrera Macías

Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Iberoamericana. Cuenta con un Diplomado en Administración Financiera del Estado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Tiene un Master of Arts in Politics por la University of Warwick (Reino Unido).

Posteriormente el Gobierno de los Estados Unidos de América le otorgó una estadia académica en Temple University para estudiar temas de democracia, federalismo y ética pública.

Estudió el Diplomando en Administración Estratégica de las Organizaciones Públicas por la University of Berkeley.

Participó en el Seminario “El servicio civil francés y el rol de la Escuela Nacional de Administración en el sistema francés” por la École Nationale d’Administration en la Embajada de Francia en México. Estudió en la prestigiosa escuela de negocios del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE) el Curso de Alta Dirección D-1.

Cuenta con más de 25 años de experiencia como catedrático. Fue Coordinador de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Iberoamericana, Subcoordinador del Centro de Estudios de Administración Estatal y Municipal del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), y Asistente de Investigador en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

Ha sido catedrático en instituciones de educación superior; tales como; Universidad Iberoamericana (UIA), Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) e Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM); entre otras.

Autor artículos académicos.

Ha sido servidor público en el Ejecutivo Federal por más de 20 años en puestos de Alta Dirección.

Dentro de los diversos cargos que ha ocupado, ha sido en cuatro ocasiones Director General, así como Oficial Mayor.

Por su amplia experiencia académica, así como en el ejercicio profesional le permiten tener un claro entendimiento práctico de la administración pública.

X. Calendario de reuniones ordinarias

Diciembre

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Enero

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mayo

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre

domingo	lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

XI. Actividades y Propuestas

- ❖ Proponer el cambio de nombre de la Comisión de Género por: Comisión de Igualdad de Género, y cambios pertinentes en la normatividad del Instituto.
- ❖ Proponer la impartición de cursos en materia de género para el personal que labora en el INAP.
- ❖ Proponer la impartición de cursos en materia de género para las y los docentes del Instituto.
- ❖ Proponer la impartición de cursos en materia de género para los y las alumnas del Instituto.
- ❖ Proponer la impartición de cursos en materia de género para los asociados y asociadas, individuales y colectivos.
- ❖ Generar un Micrositio de la Comisión que contenga y difunda información relevante en materia de derechos humanos, igualdad de género, leyes y normativas para combatir las violencias contra las mujeres.
- ❖ Proponer convocatorias para nuevos asociados solo para mujeres, para contribuir a cerrar la brecha de género.
- ❖ Proponer la celebración de convenios con instituciones como INMUJERES, CNDH, INE y otras instituciones, para trabajar en conjunto en acciones que posibiliten la erradicación de las violencias y la igualdad de género.
- ❖ Promover los principios de paridad, diversidad e inclusión en el INAP para lograr la inclusión de más profesoras y otras minorías en cada uno de los programas académicos del Instituto.
- ❖ Promover la consolidación de una política de paneles paritarios en los eventos institucionales y en aquellos en los que el Instituto forme parte.

- ❖ Generar una base de expertas en todos los temas del instituto.
- ❖ Promover líneas de investigación con perspectiva de género.
- ❖ Proponer la inclusión de la agenda de igualdad de género en los programas y materias del INAP.
- ❖ Proponer las reformas pertinentes a los planes de estudio de la licenciatura, maestrías y doctorado, para incorporar la perspectiva de género.
- ❖ Fomentar la paridad en las actividades institucionales.
- ❖ Llevar a cabo foros, talleres, webinar, con el propósito de visibilizar, divulgar y formar en temas de género, derechos humanos e igualdad de género a toda la comunidad INAP y la sociedad.
- ❖ Promover la difusión del trabajo de investigadoras en plataformas electrónicas (Academia.edu, Mis Citas Google Scholar, Researchgate.net).
- ❖ Generar alianzas con organizaciones académicas que promuevan la igualdad e inclusión en la Administración Pública.
- ❖ Implementar acciones transversales que propicien mejores condiciones laborales y de vida en las mujeres que trabajan y estudian en el Instituto, y para ello será necesario la emisión de documentos que tengan como objetivo promover conductas éticas que les garanticen el respeto a sus derechos.
- ❖ Establecer acciones afirmativas y de nivelación que les permitan a las mujeres ir accediendo a mejores condiciones de vida.
- ❖ Proponer la emisión de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- ❖ Proponer la emisión de un Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto
- ❖ Proponer la emisión de un Protocolo para la atención de denuncias por hostigamiento y acoso sexual, por casos de discriminación, hostigamiento laboral o por faltas al Código de Ética.

- ❖ Proponer el establecimiento de salas de lactancia para las trabajadoras y alumnas del Instituto.
- ❖ Proponer la realización de campañas de difusión sobre la equidad de género y prevención de la violencia en las mujeres (adopción del Día Naranja).
- ❖ Proponer la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación, cuyo objetivo es reconocer a los centros de trabajo públicos y privados que tienen prácticas de igualdad laboral.
- ❖ Proponer considerar la certificación “Sello de Igualdad de Género – Programa de certificación para instituciones públicas y privadas”.
- ❖ Promover la utilización de lenguajes inclusivos y no sexistas.