

TÉRMINOS DE REFERENCIA
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO 2022
MODALIDAD I

Proyecto Impulso a las acciones de autonomía económica, construcción de paz, cultura ambiental y autocuidado que fomenten la participación activa y consoliden el empoderamiento de las mujeres en el Estado de Quintana Roo.

Meta 2952.MT MT-22-3 Potenciar la participación de las mujeres mediante un proyecto dirigido al empoderamiento económico en el ámbito comunitario.

I. Antecedentes

Durante las últimas cinco décadas se generaron diversos cambios sociales entre los que destacan los procesos de urbanización, la transición demográfica, la masificación de la educación, la apertura comercial y la ampliación de la cobertura en los servicios de salud. Los efectos de dichos cambios son diversos y heterogéneos entre los favorables se pueden mencionar la reducción de la natalidad, transformaciones en la organización y composición de las familias, mayor presencia de las mujeres en los mercados laborales y mayor ingreso de mujeres al sistema educativo.

De acuerdo a los resultados que se presentan en el *Informe Especial COVID-19 N°9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*, elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹ los efectos de la pandemia afectaron la ocupación y las condiciones laborales de las mujeres, los cuales se pueden comparar con las condiciones que se tenían hace una década.

Podemos visibilizar de igual forma que la cultura del machismo ha impedido que las mujeres cuenten con el libre acceso a oportunidades laborales e incluso impedido que estas se preparen para poder desempeñar un oficio.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)², por sus siglas en inglés, es considerada desde 1979, como el Tratado Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres para garantizar la igualdad de las mujeres y para eliminar las prácticas discriminatorias contra ellas, se asientan principios y compromisos generales del gobierno de México, establece

¹Comisión Económica para América Latina y el Caribe.2021-02 <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/>

²CEDAW http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100990.pdf

los derechos de las mujeres y las normas para eliminar la discriminación en las esferas civil, política, económica, social, cultural y medioambiental e incluyendo los problemas especiales de las mujeres de zonas rurales, abordando el tema de la igualdad ante la ley.

En el marco de la capacitación, señala la obligación de "garantizar la calidad de la educación y capacitación, así como la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en lo que se refiere al acceso en éste ámbito, a fin de que las mujeres de todas las edades puedan adquirir los conocimientos, capacidades, aptitudes, destrezas y valores éticos necesarios para desarrollarse y participar plenamente, en condiciones de igualdad, en el proceso de desarrollo social, económico y político del país".

2

Ahora bien, el Comité de la CEDAW (CoCEDAW) instó a México en sus últimas recomendaciones particulares a que adopte las medidas adecuadas para mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades públicas de desarrollo de la capacidad concebidas y puestas en práctica con la participación activa de organizaciones de mujeres, y para contrarrestar la propaganda contra la igualdad de género.

El empoderamiento económico significa el derecho de las mujeres a ser independientes y autónomas económicamente, pues ello les permite tomar conciencia sobre la discriminación de género, ampliar sus capacidades de desarrollo laboral y profesional, así como tomar "decisiones estratégicas en la vida", como las de emprender negocios y pequeñas empresas, sin dejar de lado las responsabilidades como jefas de familia, teniendo como opción el practicar en igualdad oficios no tradicionales para las mujeres, de acuerdo a los roles que culturalmente nos han sido asignados por la sociedad.

En el caso de México la exclusión de la mujer en la economía ha implicado incrementar una brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres que antes de la pandemia, de acuerdo con el último informe del Banco Mundial, ya ascendía en México a un 32% al representar un 45% la fuerza laboral en comparación al 77% de los hombres.

Esta ampliación de la brecha ha impactado profundamente en la economía de las mujeres del país, ya que, de acuerdo con cifras del INEGI, constituyen un 65% del PIB nacional, cifras a las cuales se pueden añadir los diversos campos en donde sus decisiones son de vital importancia, muchas de ellas relacionadas con el hogar, las cuales en la pandemia constituyen el epicentro económico.

Las mujeres que radican en los municipios en pobreza o pobreza extrema, muchas de ellas son nativas, razón por la que conocen las fortalezas de su localidad lo que es importante habilitar no solo por lo cultural sino de igual forma para adaptar esas costumbres a cambios significativos que abonen a la igualdad entre mujeres y hombres.

Actualmente se cuenta con certificaciones donde se evalúan las competencias y habilidades y se cuantifican permitiendo responder a nuevas demandas del mercado de trabajo.

Durante 2021 se realizaron capacitaciones en diferentes oficios no tradicionales para las mujeres, donde podemos rescatar el que puedan certificarse, contribuyendo a elevar su productividad y calidad, así como adquirir un documento oficial que acredita y valida sus conocimientos, con la finalidad de ampliar alternativas laborales de actividades ajenas a las que social y culturalmente se asignan como roles y capacidades "femeninas".

3

De igual forma se cuenta con un área de oportunidad para continuar impulsando el desarrollo y conocimiento de una cultura de igualdad a cada una de las personas que radican en el Estado de Quintana Roo, a través del fortalecimiento dirigido a quienes facilitan y transmiten las capacitaciones en materia de género por lo que se busca su participación en el proceso que contempla el estándar de competencia EC0308 denominada Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.

El estándar (EC0308) sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que imparten cursos básicos de capacitación presenciales a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, el cual de acuerdo con la naturaleza de los temas que se diseñan y se imparten, se aplican en todo tipo de instituciones de la Administración Pública. Detalla en cada uno de sus elementos las evidencias que deben mostrar las y los facilitadores del sector para Igualdad de Género, para la planeación de la capacitación tal como el plan de capacitación, la guía instruccional en y desde el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, los recursos didácticos y los instrumentos de evaluación elaborados; el desarrollo de los contenidos de la capacitación presencial básica que incluye la realización del encuadre con las y los servidores públicos, facilitar el desarrollo de los temas en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres y la realización del cierre.

En lo que se refiere al e-commerce el PND 2019-2024 afirma que se buscará contribuir al fortalecimiento de la economía local e impulsar la reactivación económica y lograr que la economía vuelva a crecer a tasas aceptables. Y asegura que para ello se requiere, en primer lugar, del fortalecimiento del mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados.

Las empresas en México que ya están adoptando al comercio electrónico, tienen un cambio significativo en sus procesos de negocios, lo que conlleva a un resultado favorable para sus

proveedores y clientes. Por lo que la tecnología se ubica, no solo como una herramienta para reducir costos, sino como un rol estratégico.

La Internet que nace con orígenes bélicos, en la actualidad se ha convertido en una economía de servicios, mostrando así un impacto en las empresas que permanecen hundidas en una interacción global donde los trayectos se acortan y los tiempos se reducen en este nuevo mercado digital.

Hemos sido espectadores y participes en los últimos años del crecimiento tan espectacular protagonizado por la Internet. En principio como un simple medio de comunicación a través del cual nos comunicábamos en tiempo real con personas al otro lado del mundo, pero Internet, se ha ido abriendo camino a pasos descomunales y ha ido incluyendo mucho más, hasta poder hablar del mismo, como un canal de comunicación para la nueva forma de comercio.

Es casi incomprensible una vida sin Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) asociadas a la vida cotidiana, a la toma de decisiones y al ritmo de una actualidad globalizada.

La utilización del e-commerce además de ser una gran oportunidad para los micro o macro empresarios, es una necesidad, que, si bien la empresa carece de ella, no podría competir al ritmo de las empresas líderes.

Por lo que se considera necesario al e-commerce para crecer en el mundo de la tecnología, y adueñarnos del éxito que pueden tener nuestras empresas si aprendemos a interactuar con nuestros clientes y acercar todo lo que desean comprar.

Para consolidar las acciones que fomenten y promuevan las oportunidades de las mujeres y fortalecer su empoderamiento económico, en 2021 se realizaron capacitaciones en oficios no tradicionales para mujeres e implementación en estrategia digital /eCommerce, así como otorgamiento de insumos que impulsaron el desarrollo de sus proyectos productivos, acompañado de un proceso de certificación, dirigido a las mujeres que participaron, sobre la Cultura Emprendedora.

Fue así como se fue afianzando oficialmente el conocimiento y productividad de las mujeres emprendedoras y fomentando la participación en mejora de sistemas de producción y administración de sus negocios, de algo que ya tenían una idea con base a conocimientos empíricos.

Derivado de lo anterior y para contribuir en la disminución de algunas brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, se diseña esta meta correspondiente al Programa

de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género con la finalidad de fortalecer las capacidades de las mujeres y contribuir a su incorporación en el mercado laboral, desarrollar sus habilidades en las tecnologías e impulsar los procesos de certificación y su formación.

II. Objetivo general de la meta

Fortalecer las capacidades y habilidades de mujeres quintanarroenses mediante procesos de formación, certificación y comercialización, que contribuyan al empoderamiento económico y liderazgo en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.

5

III. Objetivos específicos de la meta

Actividad 1

A10-22 Certificación en Oficios no tradicionales para mujeres

- Fortalecer las capacidades de las mujeres en el ámbito local y contribuir a su incorporación en el mercado laboral mediante procesos formativos.
- Brindar herramientas para el trabajo a las mujeres a través de una proyección innovadora no tradicional, solucionando situaciones económicas que las benefician a ellas y sus familias.
- Realizar la certificación que fortalezca la productividad y economía de las mujeres, contando durante el desarrollo de esta con bases teóricas y prácticas que permitan la acreditación.
- Adquirir un documento que avale los conocimientos adquiridos en un oficio no tradicional para mujeres.

Actividad 2

A23-22 Certificación en competencias laborales.

- Brindar acompañamiento en el curso formación y alineación al estándar EC0308 a los participantes en la certificación que capacitan a servidores y servidoras públicas.
- Brindar las herramientas necesarias para la evaluación y certificación de las personas que capacitan presencialmente a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres en un nivel básico a través de la planeación de la capacitación presencial, el desarrollo de los contenidos y la evaluación del proceso de capacitación.
- Elaborar los medios de verificación, de acuerdo a los Criterios para el Diseño y elaboración de Productos y Medios de Verificación 2022.
- Elaboración de documento meta, de acuerdo a los Criterios para el Diseño y elaboración de Productos y Medios de Verificación 2022.

Actividad 3

A34-22 Talleres para el diseño de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce.

Fortalecer las capacidades de las Mujeres capacitándolas en el uso del comercio electrónico como herramienta dinámica de innovación para un desarrollo político, económico, social, cultural y medioambiental a través del diseño de páginas web.

Promover el diseño de las páginas web y/o aplicaciones digitales para crear y difundir contenidos en las redes sociales.

Diseñar un plan de marketing digital para difundir y comercializar de manera creativa los productos que realizan los grupos de mujeres.

6

IV. Descripción de los trabajos a realizar

Para el desarrollo de esta meta, el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) contratará a una consultoría (persona física, moral o institución educativa), la cual realizará **tres actividades** donde se fortalecerán las capacidades de las mujeres contribuyendo a la incorporación en el mercado laboral e impulsando el desarrollo de habilidades y profesionalización de las mujeres participantes.

Las actividades consistirán en lo siguiente:

Actividad	Denominación de actividad:	Número de actividades
1	Certificación en Oficios no tradicionales para mujeres.	15 (personas)
2	Certificación en competencias laborales	15 (personas)
3	Talleres para el diseño de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce.	22

Actividad 1

En las 15 **certificaciones en oficios no tradicionales para mujeres** se tienen como opciones las siguientes temáticas: electricidad, plomería, diseño y elaboración de muebles de madera, jardinería o mecánica. (La consultoría contratada podrá proponer sus sugerencias).

Para el desarrollo de la **Certificación** se proporcionará los elementos teóricos-prácticos a través del curso de alineación al estándar, que se elija, atendiendo los requerimientos que el estándar seleccionado solicite.

Posteriormente las participantes presentarán una evaluación para alcanzar la certificación.

El total de participantes para la certificación será de 15 mujeres mínimo y el máximo será valorado por la Solución de Evaluación y Certificación en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer, esto de acuerdo al proceso mismo del estándar y también tomando en cuenta las medidas sanitarias en función del fenómeno social actual, este último salvaguardando la salud y bienestar de las mujeres participantes. En caso de realizarlo virtual, se tendrá que asegurar que se cuente con la conectividad a internet en la comunidad sede.

La participación del proceso de certificación, debe llevarse a cabo mediante los criterios correspondientes, así como con el compromiso para permanecer y certificarse.

El contenido temático, nivel de conocimiento, análisis y aplicación será el mismo que delimite el propio Estándar de Competencia Laboral de acuerdo al oficio u oficios que se consideren, tomando en cuenta la división en sesiones que correspondan al proceso, para el alcance de la meta establecida. (De acuerdo a las necesidades se implementará la alineación, capacitaciones, práctica, acompañamiento, asesoría, evaluación y certificación).

Actividad 2

Las 15 certificaciones en competencias laborales se realizarán alineadas al siguiente estándar de competencia:

Certificación del Estándar de Competencia 0308. Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.

Se trata de un proceso de formativo para fortalecer y validar habilidades profesionales, comprende diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje para cubrir los requisitos del estándar. La duración de acuerdo a lo establecido es de 40 horas del curso de alineación y 6 horas con 30 minutos para el proceso de evaluación. (Ver anexo EC0308).

Para la realización de los procesos formativos, es necesario que sean impartidos por **instituciones autorizadas** por el **Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales** para llevar a cabo procesos de capacitación y formación, que al finalizar emitan un **documento con validez oficial**.

La modalidad puede ser presencial, virtual y/o mixta, de acuerdo a la modalidad autorizada por la red CONOCER, y requerida para cumplir con el objetivo del EC0308, procurando, proporcionar un espacio no solo de conocimientos sino de estrategias prácticas que generen el aprendizaje significativo en las y los participantes para resultar competentes.

Es importante tomar en cuenta que, para la elaboración de la propuesta de esta actividad la consultoría contratada deberá tomar en cuenta los lineamientos establecidos en el Estándar de competencia como lo son el nivel de conocimiento y desempeños. (Ver anexo EC0308).

8

Al concluir el proceso de evaluación se deberán gestionar y hacer llegar, de manera física y/o digital, las constancias y certificados correspondientes, así como la documentación requerida para contar con la evidencia de término del proceso, como lo son acuses de recibido. Es importante considerar un enlace que tendrá el contacto directo por el personal asignado por la IMEF con el fin de llevar el proceso de manera ordenada.

Cabe hacer mención que los puntos para la realización de la propuesta, son enunciativos, más no limitativos.

Actividad 3

Los 22 talleres para el diseño de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce estarán dirigidos a mujeres verificando las condiciones y características de conectividad a internet y espacios disponibles, así como equipo de cómputo para realizar los talleres, en modalidad virtual, presencial o mixta, y las actividades vinculadas a la implementación de estrategia digital/eCommerce.

Se pretende trabajar con un modelo teórico-participativo y práctico-participativo, bajo la siguiente propuesta temática:

Tema 1 Páginas Web

- 1.1 Historia
- 1.2 Funcionamiento de la web
- 1.3 Diseñando
- 1.4 Aplicaciones web

Tema 2 Comercio electrónico

- 2.1 Creando una Tienda virtual.
- 2.2 El Modelo de Negocio.
- 2.3 Elementos básicos de logística y distribución.
- 2.4 Las redes sociales aplicadas al comercio electrónico.
- 2.5 Elementos básicos de Mobile e-commerce, de publicidad digital y de buscadores.
- 2.6 La importancia de la marca.

2.7 El emprendimiento exitoso.

Cabe hacer mención que los puntos para la realización de la propuesta, son enunciativos, más no limitativos.

Los actores estratégicos que participarán en esta meta serán las siguientes:

Siglas		Instituciones
1	SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social.
2	INPI	Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.
3		Desarrollo Municipal
4	IMM	Instancias Municipales de las Mujeres.
5	CDM	Centros para el Desarrollo de las Mujeres.
6	OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil.
7	C	Ciudadanía.
8	AYTOS.	Ayuntamientos.

9

Se realizará la presentación de los avances en la ejecución de las actividades comprometidas en el proyecto validado, mediante la elaboración del medio de verificación, mismo que emite el Instituto Nacional de las Mujeres, por lo que es necesario que la consultoría tenga conocimiento de lo expuesto en dicho documento para llevarlos a cabo en los probatorios correspondientes a cada actividad de la meta. Cabe hacer mención que el documento le será enviado por la IMEF.

Documento meta:

Para el diseño de los documentos meta y los medios de verificación se deberá considerar lo siguiente:

- Cuando los entregables contengan textos, estadísticas u otra información extraída de otros documentos o páginas de internet se deberá citar la fuente de la cual se obtuvo dicha información, mediante el formato APA 7ª edición.
- Con el propósito de evitar la duplicidad de información, los documentos no podrán contener información referente a otros municipios y/o entidades federativas.
- La información contenida deberá estar actualizada y alineada al marco normativo vigente.
- No se deberá incluir logos referentes a las consultorías y/o asociaciones civiles.

Es importante mencionar que toda la información será presentada con lenguaje incluyente, claro y de fácil comprensión. Durante las capacitaciones las personas participantes deberán ser guiadas por un facilitador(a), (proveedor(a) o consultoría.

Se contempla la presentación de los resultados finales producto de la ejecución de la meta y corresponde al **Documento meta** comprometido en el proyecto validado, al cual se le denominará **"Informe de resultados"**. El proveedor/a deberá, integrar un documento con la sistematización de las propuestas de seguimiento y monitoreo, que se integrará en las **recomendaciones**.

10

Para la elaboración de estos últimos documentos mencionados, se deberá atender lo señalado en el documento de **"Criterios para el Diseño y Elaboración de Productos y Medios de Verificación"**, mismos que emite el Instituto Nacional de las Mujeres, por lo que es necesario que la consultoría tenga conocimiento de lo expuesto en dicho documento para llevarlos a cabo en los probatorios correspondientes a cada actividad de la meta. Cabe hacer mención que el documento le será enviado por la IMEF.

Se deberá recabar y entregar la información requerida en el **Anexo de la estructura de base de datos de personas atendidas**, mismo que se encuentra en el documento *Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación*.

En un **drive de documentos de Gmail** se irán subiendo los datos de cada actividad, con la finalidad de revisar la información de manera simultánea, junto con las listas de asistencia y evidencias fotográficas, en un espacio no mayor a 24 horas, después de concluida cada actividad. El formato será proporcionado por el enlace de operación y coordinación de la meta.

Para el desarrollo de esta meta, quedará bajo **responsabilidad del proveedor(a) la convocatoria**, misma que será compartida con el IQM y los diferentes actores estratégicos involucrados para poder puntualizar una agenda y calendarización de las actividades. Este cronograma de trabajo estará comprendido entre los **meses de junio a septiembre 2022**.

V. Metodología

Para el desarrollo de esta meta, el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) contratará a una consultoría (persona física, moral o institución educativa), la cual realizará **las 3 actividades** (desglosadas en el apartado anterior), para impulsar la especialización, capacitación y/o certificación de las mujeres.

Se priorizará la participación de las mujeres que residan en los 11 municipios del Estado de Quintana Roo: **José María Morelos, Bacalar, Felipe Carrillo Puerto, Lázaro Cárdenas,**

Othón P. Blanco, Benito Juárez, Isla Mujeres, Puerto Morelos, Cozumel, Solidaridad, Tulum.

Es importante mencionar que ante el confinamiento derivado de la pandemia por **COVID-19**, así como la implementación de medidas sanitarias para mitigar la propagación y exposición al virus; la meta podrá ejecutarse en modalidad virtual, presencial o mixta, atendiendo las disposiciones sanitarias que establezcan las autoridades de salud en el ámbito local. En el caso de las virtuales se tendrá que verificar que las comunidades cuenten con acceso al internet, ya que, en la mayoría de las comunidades de los municipios en mención, se cuenta con una baja o nula señal de conexión a internet para realizar las actividades de manera remota, para este caso necesariamente será en la modalidad presencial.

11

Para la modalidad **presencial**, la consultoría contratada, en todo momento durante la ejecución de las actividades proporcionará a la entrada y salida del salón o lugar en donde se lleve a cabo: gel antibacterial o alcohol gel, toma de temperatura con termómetro digital o pistola de temperatura, tapete con cloro, líquido sanitizante, cubrebocas KN95, tricapa o bien los avalados por la Secretaría de Salud como protectores del virus, para proporcionárselo a las personas participantes. Durante el desarrollo de las actividades, los lugares estarán distribuidos de acuerdo con los lineamientos establecidos por las autoridades sanitarias (SANA DISTANCIA 1.5 MTS). Haciendo énfasis que las sillas, mesas y cualquier lugar que se ocupe estarán en constante limpieza con sanitizante.

En este mismo sentido es de carácter obligatorio que la consultoría brinde un KIT de limpieza a cada participante que incluya: gel antibacterial, cubrebocas kn95, tricapa o bien los avalados por la Secretaría de Salud como protectores del virus.

En el caso de utilizar la modalidad **virtual** será necesario especificar la plataforma o herramienta empleada, la evidencia del desarrollo de las actividades tales como envió de ID, oficios invitación, acuses de recibido, fotografías, capturas de pantalla y listas de asistencia. (Los formatos de fotografías y listas de asistencia, se les proporcionarán con logos y de acuerdo a lo estipulado en el documento ***Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación***).

La consultoría, deberá proporcionar el reporte de **avance de acuerdo a los medios de verificación**, así como **avance cuantitativo de personas atendidas de manera trimestral en el formato establecido** por el Instituto Nacional de las Mujeres, mismo que será enviado por la IMEF.

Actividad 1

Para el desarrollo de las 15 **certificaciones en oficios no tradicionales para mujeres** se proporcionará los elementos teóricos-prácticos a través del curso de alineación al estándar, que se elija, atendiendo los requerimientos que el estándar seleccionado solicite.

Posteriormente las participantes presentarán una evaluación para alcanzar la certificación.

En caso de realizarlo virtual, se tendrá que asegurar que se cuente con la conectividad a internet en la comunidad sede.

La participación del proceso de certificación, debe llevarse a cabo mediante los criterios correspondientes, así como con el compromiso para permanecer y certificarse.

El contenido temático, nivel de conocimiento, análisis y aplicación será el mismo que delimite el propio Estándar de Competencia Laboral de acuerdo al oficio u oficios que se consideren, tomando en cuenta la división en sesiones que correspondan al proceso, para el alcance de la meta establecida. (De acuerdo a las necesidades se implementará la alineación, capacitaciones, práctica, acompañamiento, asesoría, evaluación y certificación).

La metodología será pedagógico constructivista, permitiendo la comprensión y práctica de los conceptos de la capacitación.

Se busca de igual forma implementar la estrategia del PROIGUALDAD denominada: *Fortalecer, apoyar, acompañar y difundir los procesos de certificación de centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación impulsados por el Gobierno a nivel federal.*

Actividad 2

Las 15 certificaciones en competencias laborales se realizarán alineadas al siguiente estándar de competencia:

Certificación del Estándar de Competencia 0308. Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.

Se trata de un proceso de formativo para fortalecer y validar habilidades profesionales, comprende diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje para cubrir los requisitos del estándar. La duración de acuerdo a lo establecido es de 40 horas del curso de alineación y 6 horas con 30 minutos para el proceso de evaluación. (Ver anexo EC0308).

Para la realización de los procesos formativos, es necesario que sean impartidos por **Instituciones autorizadas** por el **Consejo Nacional de Normalización y Certificación de**

Competencias Laborales para llevar a cabo procesos de capacitación y formación, que al finalizar emitan un documento con validez oficial.

La metodología será pedagógico constructivista, permitiendo la comprensión y práctica de los conceptos de la capacitación.

Se busca de igual forma implementar la estrategia del PROIGUALDAD denominada: *Fortalecer, apoyar, acompañar y difundir los procesos de certificación de centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación impulsados por el Gobierno a nivel federal.*

13

Actividad 3

Para el desarrollo de los 22 talleres para el diseño de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce se utilizará el modelo educativo denominado taller, donde el aprendizaje se construye a partir de la experiencia grupal entre todas las personas participantes. Se busca que, a través de cada uno, se dé la interacción y que el desarrollo y conocimiento se adquiera a través de las vivencias de las personas, así como la práctica para ampliar la posibilidad de empoderamiento de las mujeres, ejerciendo un incremento en su autoestima al mirar que no está imposibilitada a realizar diseños de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce. Esta herramienta le permitirá una sustentabilidad económica y conformar en sororidad una comuna libre de estereotipos de género.

Por las necesidades propias de la temática se requiere que cada mujer cuente con las condiciones y características de conectividad a internet y espacios disponibles, así como equipo de cómputo para realizar los talleres, en modalidad virtual, presencial o mixta, y las actividades vinculadas al diseño de páginas web y/o aplicaciones digitales para difundir y comercializar productos /eCommerce.

Se pretende trabajar con un modelo teórico-participativo y práctico-participativo.

El instructor o instructora deberá hacer una breve evaluación a quienes participen al iniciar el taller sobre los temas a desarrollar, esto, con el objetivo de conocer el nivel o grado de conocimiento al inicio y de igual forma al finalizar. Se propone realizar una encuesta de satisfacción evaluando a quien instruye, los materiales otorgados y espacios físicos.

VI. Periodo de ejecución

La presente meta se desarrollará entre los meses de mayo a septiembre 2022.

VII. Perfil de los participantes

La población que se atenderá será, preferentemente, Mujeres en el Estado de Quintana Roo.

VIII. Perfil del prestador de servicios

- Preparación Académica

El o la prestador(a) del servicio deberá contar con el grado de Maestría o mínimo con estudios de Licenciatura en áreas afines a las ciencias sociales, humanidades y experiencia en igualdad y perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las mujeres, empoderamiento, interculturalidad entre otros, de manera que pueda trabajar efectivamente y de forma clara y sencilla los puntos que deberán desarrollarse, facilitando la participación activa a quienes participen en cada una de las actividades. En el caso de la certificación del estándar de competencia, deberán contar con las certificaciones correspondientes que les acredite ser personas facilitadoras del curso de alineación, así como evaluadoras de dicho estándar.

14

Es importante que el prestador/a de servicios tenga habilidad y compromiso en el manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) esto para facilitar estrategias que pueda requerirse en el desarrollo de las actividades.

La información antes mencionada será comprobada mediante curriculum vitae y copia de sus certificados o constancias que respalden la información ahí contenida. La consultora contratada deberá contar con disponibilidad para acordar el horario que se considere pertinente para la realización de la actividad.

- Experiencia y conocimientos mínimos de dos años en:

- ✓ Género.
- ✓ Perspectiva de género.
- ✓ Violencia de Género.
- ✓ Igualdad de género.
- ✓ Políticas públicas
- ✓ Gestión pública
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Plataformas electrónicas
- ✓ Comercio electrónico
- ✓ Metodología de investigación.
- ✓ Certificación en competencias laborales.
 - EC0217 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal."
 - EC0301 "Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso."
 - EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico

- Habilidades requeridas:
 - ✓ Manejo de grupos de trabajo,
 - ✓ Trabajo en equipo.
 - ✓ Comunicación clara y asertiva, facilidad de expresión y diálogo.
 - ✓ Escucha activa.
 - ✓ Responsabilidad.
 - ✓ Manejo del lenguaje Incluyente.
 - ✓ Sistematización de información y capacidad de síntesis.
 - ✓ Redacción, ortografía y sintaxis.
 - ✓ Manejo de las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).

15

IX. Productos esperados y tiempos de entrega

Correspondientes a la actividad 1

No	PRODUCTO	TIEMPO DE ENTREGA	OBSERVACIONES
1.1	Carta descriptiva del curso de alineación	Dos semanas antes de iniciar la actividad.	Es el instrumento que sintetiza de manera ordenada y secuencial el desarrollo de un proceso formativo, la transmisión de información o la realización de alguna actividad. Los elementos mínimos que debe contener la carta descriptiva son: datos de identificación, objetivo, perfil de los participantes, planeación (tipo de actividad, desarrollo, materiales de apoyo, duración de la actividad), y se deberá presentar una por cada actividad programada. <i>Ver anexo 2 de los Criterios para la elaboración de documentos meta y medios de verificación.</i> Incluir cronograma de actividades
1.2	Evidencia de materiales de exposición	Una semana antes de iniciar la actividad, contemplando lo estipulado en la formatearía otorgada.	Incorporar los materiales empleados para la ejecución de cada una de las actividades, acorde a lo señalado en la carta descriptiva. Pueden considerarse materiales tales como: presentaciones en Power Point, material elaborado por las/os participantes.
1.3	Evidencia fotográfica	Compartir al término de la actividad con el fin de compartir en las redes sociales institucionales, en caso de que lo permita la normatividad. De acuerdo al avance trimestral.	Deberán ser fotografías claras, evidenciando la facilitación, actividades de las personas participantes, flyer o lona donde se observa la nomenclatura de la meta, vista en general y fotografía grupal. En el caso de las capturas de pantalla, deberán evidenciar la presentación inicial donde se observa la nomenclatura de la meta, vista en general de las personas participantes, ejercicios que se lleven a cabo, fotografía final invitando a activar cámaras.

1.4	Certificado o dictamen de competencia	Una semana posterior a dar por concluida la actividad.	1. Portada (véase los elementos que se especifican en el apartado I, de los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación). 2. Certificado emitido por instituciones o dependencias autorizadas para llevar a cabo procesos de certificación en competencias laborales que emitan documentos probatorios con validez oficial o en su caso Dictamen en el que se establezca que la/ el participante es COMPETENTE.
-----	--	--	---

16

Correspondientes a la actividad 2

NO	PRODUCTO	TIEMPO DE ENTREGA	OBSERVACIONES
2.1	Carta descriptiva del curso de alineación	Dos semanas antes de iniciar la actividad.	Es el instrumento que sintetiza de manera ordenada y secuencial el desarrollo de un proceso formativo, la transmisión de información o la realización de alguna actividad. Los elementos mínimos que debe contener la carta descriptiva son: datos de identificación, objetivo, perfil de los participantes, planeación (tipo de actividad, desarrollo, materiales de apoyo, duración de la actividad), y se deberá presentar una por cada actividad programada. <i>Ver anexo 2 de los Criterios para la elaboración de documentos meta y medios de verificación.</i>
2.2	Evidencia de materiales de exposición	Una semana antes de iniciar la actividad, contemplando lo estipulado en la formatearía otorgada.	Incorporar los materiales empleados para la ejecución de cada una de las actividades, acorde a lo señalado en la carta descriptiva. Pueden considerarse materiales tales como: presentaciones en Power Point, material elaborado por las/os participantes.
2.3	Evidencia fotográfica	Compartir al término de la actividad con el fin de compartir en las redes sociales institucionales, en caso de que lo permita la normatividad. De acuerdo al avance trimestral.	Deberán ser fotografías claras, evidenciando la facilitación, actividades de las personas participantes, flyer o lona donde se observa la nomenclatura de la meta, vista en general y fotografía grupal. En el caso de las capturas de pantalla, deberán evidenciar la presentación inicial donde se observa la nomenclatura de la meta, vista en general de las personas participantes, ejercicios que se lleven a cabo, fotografía final invitando a activar cámaras.

2.4	Certificado o dictamen de competencia	Una semana posterior a dar por concluida la actividad.	3. Portada (véase los elementos que se especifican en el apartado I, de los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación). 4. Certificado emitido por instituciones o dependencias autorizadas para llevar a cabo procesos de certificación en competencias laborales que emitan documentos probatorios con validez oficial o en su caso Dictamen en el que se establezca que la/ el participante es COMPETENTE.
-----	--	--	--

17

Correspondientes a la actividad 3

NO	PRODUCTO	TIEMPO DE ENTREGA	OBSERVACIONES
3.1	Proyecto de la consultoría para realizar la actividad 2 de la meta	Dos semanas antes de iniciar la meta	Documento redactado con los datos precisos de la actividad de la meta, conteniendo tiempos de ejecución y sedes para realizar las sesiones. Incluir cronograma de actividades
3.2	Reporte de avance del proceso de la actividad	Una semana y media después de concluida la meta la versión impresa y digital. Durante el desarrollo de la meta se pedirá avances plasmando en una plataforma virtual para ir reportando después de cada taller	Se elaborará de acuerdo a lo plasmado en los Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación. En el caso de su presentación, se les pide que una semana antes de iniciar presente su material, que utilizará, para su revisión.
3.3	Evidencia del desarrollo	Una semana y media después de concluir la meta	En el siguiente orden: Portada, índice, oficios invitación, acuses de recibido, fotografías, listas de asistencia. (Los formatos de fotografías y listas de asistencia, se les proporcionarán con logos y de acuerdo a lo estipulado en el documento <i>Criterios para</i>

			<i>el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación.</i> En el caso de utilizar la modalidad virtual, además, será necesario especificar la plataforma o herramienta empleada, capturas de pantalla de ID enviados, así como del desarrollo de la actividad.
--	--	--	---

Para el caso de la integración del **medio de verificación** se deberán tomar en cuenta:

- Portada: (véase los elementos que se especifican los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación).
- Carta descriptiva (véase los elementos que se especifican los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación): Integrarla y/o solventar observaciones en caso de haberlas tenido a la entrega previa.
- Evidencia de materiales de exposición (véase los elementos que se especifican los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación): Integrarla, solventar observaciones en caso de haberlas tenido a la entrega previa, anexar, instrumentos aplicados al grupo (evaluaciones), entre otros.
- Listas de asistencia (véase los elementos que se especifican los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación).
- Base de datos de personas atendidas (véase los elementos que se especifican los Criterios para la elaboración de documento meta y medios de verificación).

18

NOTA: En caso de requerir la integración de algún otro documento y/o archivo, se notificará a la consultoría para dar cumplimiento a lo solicitado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Correspondientes a la meta en general

NO	PRODUCTO	TIEMPO DE ENTREGA	OBSERVACIONES
4	Informe de Resultado	Una semana y media después de concluir la meta	Documento meta Deberán ser redactado con descripción amplia de los datos solicitados. El diseño llevará el orden que se menciona en los <u>Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación.</u> Deberán tener la estructura que se describe a continuación: 1. Portada (véase los elementos que se especifican en el apartado I) 2. Índice: Listado de los apartados que integran el

			Documento Meta y las páginas que ocupa cada uno. 3. Introducción: Sección inicial que tiene como propósito contextualizar el desarrollo del tema que se abordará; incluye una explicación o resumen del documento, es decir, se incorporan algunos antecedentes relevantes sobre el tema central. 4. Justificación: El objetivo es identificar situaciones, problemas, necesidades, para generar alternativas de desarrollo para la entidad federativa y municipal, que coadyuven a la solución de problemas públicos. Para ello se requiere establecer al menos: - Marco teórico o conceptual: implica una revisión y análisis de los argumentos, investigaciones, teoremas y teorías en las que se sustenta la política, programa, proyecto o acción de gobierno. En este sentido, se espera presentar la articulación entre objetivo de la acción de gobierno-medios/ procedimientos de acción-metas/resultados. Con la intención de identificar cuál de dichas etapas se pretende modificar, fortalecer o consolidar. - Metodología para el desarrollo y la implementación del tema o la acción. - Descripción de la población objetivo: deberá de especificar claramente los(as) actores(as) estratégicos(as) con los cuales se va a trabajar, es importante detallar el caso de unidades administrativas estatales el por qué y para qué trabajar con ellas y cuáles serían los alcances y principales resultados. - En caso de procesos de formación especificar la herramienta, estrategia o instrumento aplicado: se deberá de explicar claramente a qué obedece la selección de un curso, taller, seminario, diplomado, foro y/o certificación, con la finalidad de dar coherencia metodológica a los procesos formativos. 5. Desarrollo: Descripción narrativa detallada de los resultados que se obtuvieron de las diferentes actividades y la sistematización del proceso formativo. 6. Recomendaciones: Presentación de propuestas viables y pertinentes para llevar a cabo una estrategia de capacitación y formación continua. 7. Bibliografía: Este apartado deberá compilar el
--	--	--	---

			listado de libros, artículos, investigaciones, documentos, páginas web, entre otros, que se hayan consultado para el desarrollo del documento. Anexos.
5	Anexo de la estructura de base de datos de personas atendidas	Una semana y media después de concluir la meta	El formato se encuentra en los <u>Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación.</u> Entregar en formato de excell, pdf e impreso
6	Llenado de drive de documentos gmail	Actualizar la plataforma virtual durante las 24 horas siguientes de cada actividad	En una plataforma virtual se irán subiendo los datos de cada actividad, sus evidencias fotográficas, listas de asistencia (escaneadas y capturadas), con la finalidad de revisar la información de manera simultánea. El formato será proporcionado por el enlace de operación y coordinación de la meta.

20

NOTA: En caso de requerir la integración de algún otro documento y/o archivo, se notificará a la consultoría para dar cumplimiento a lo solicitado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Todos los documentos correspondientes al reporte de avance de cada actividad se enviarán en formato pdf y editable al correo transversalidad.groo@gmail.com con la finalidad de revisar la información de manera simultánea.

Todos los documentos finales se entregarán mediante oficio, de manera digital (USB, en formato pdf y editable) e impresa, en sobre manila, en el orden que se solicitan en las tablas antes expuestas, deberán contener, portadas con logotipos y los datos del programa, así como separadores por cada producto. Los logotipos y datos del programa les serán previamente proporcionados por quien coordine cada meta.

Es importante señalar que los productos entregados se encontrarán en revisión por el IQM y el INMUJERES, por lo que si alguna de estas instancias tiene observaciones el prestador/a de servicios estará obligado a solventarlas.

X. Honorarios

El instituto llevará a cabo el pago en un total de 3 ministraciones por cada partida, conforme al calendario de pagos siguientes:

Desglose de pago de la Meta 2952.MT

Forma de pago	Primer pago 20%	Segundo pago 40%	Tercer pago 40%
Total sin IVA importe	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx
IVA 16%	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx
Total con IVA	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx
ISR 10%	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx
Total neto	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx	\$xxxxx.xx

21

Primer pago: correspondiente al 20% del monto total, contra entrega de los productos:
Actividad 1: producto 1.1 y 1.2 (versión preliminar) mencionados en el apartado IX
Actividad 2: producto 2.1 y 2.2 (versión preliminar) mencionados en el apartado IX
Actividad 3: producto 3.1 y 3.2 (presentación) mencionados en el apartado IX

Segundo pago: correspondiente al 40% del monto total, contra entrega de los productos:
Actividad 1: Avance de los productos 1.2 y 1.3 mencionados en el apartado IX
Actividad 2: Avance de los productos 2.2 y 2.3 mencionados en el apartado IX
Actividad 3: Avance de los productos 3.2 y 3.3 mencionados en el apartado IX
Avance del producto 5 y 6

Tercer pago: Correspondiente al 40% del monto total, contra entrega de los productos:
Actividad 1: productos 1.2 y 1.3, mencionados en el apartado IX
Actividad 2: productos 2.2 y 2.3 mencionados en el apartado IX
Actividad 3: productos 3.2 y 3.3 mencionados en el apartado IX
En general: productos 4, 5 y 6 mencionados en el apartado IX

Los productos corresponden a los establecidos en el apartado IX "PRODUCTOS ESPERADOS Y TIEMPOS DE ENTREGA" de los términos de referencia de cada una de las metas, que formará parte integral del contrato; así como la entrega de la factura correspondiente.

Los gastos de pasajes, hospedaje, alimentación, sede del evento (local, salón, etc.), box lunch individuales (el cual deberá consistir en snacks, yogurth, pan dulce o galletas, bebidas selladas e individuales) y en el caso de cursos de 6 horas en adelante, además de lo anterior, contemplar la comida para el número de asistentes y por los días de la capacitación), artículos de protección sanitaria, papelería y lo que se requiera para el

desarrollo de las actividades, serán cubiertos por la consultoría contratada para realizar la meta.

Así como las condiciones para realizar los pagos son:

1. Que "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" haya desarrollado adecuadamente sus servicios, de acuerdo a los requerimientos planteados en los términos de referencia de cada una de las metas.
2. Que "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" haya entregado a "EL INSTITUTO" los productos respectivos y éstos hayan sido aprobados.
3. La recepción del Comprobante Fiscal Digital (CFDI) y (XML), se realizará después de la revisión de los productos por parte de "EL INSTITUTO" y previa solventación de las observaciones presentadas en su caso.
4. La Dirección de Administración tendrá 20 días contados a partir de la recepción del Comprobante Fiscal Digital (CFDI) y (XML), para poder cubrir el pago.
5. La fianza de cumplimiento por el 10% del monto del contrato y entregada en un plazo no mayor de 10 días naturales posteriores a la firma del contrato correspondiente.
6. El Comprobante Fiscal Digital (CFDI) deberá ser expedida con los siguientes datos:

Instituto Quintanarroense de la Mujer

Av. Benito Juárez #49 entre Av. Othón P. Blanco y Av. Álvaro Obregón

C.P. 77000

RFC. IQM 980515 MV7

Chetumal, Quintana Roo

Municipio Othón P. Blanco

Las partes acuerdan que una vez validadas las facturas y/o la documentación anexa, se procederá al pago, dentro de los periodos calendarizados para ejercer el presupuesto asignado en el presente ejercicio fiscal, considerando que no existan aclaraciones a los importes o a las especificaciones del servicio facturado. Sin embargo, dicho pago no podrá exceder de veinte (20) días naturales, de conformidad al artículo 51 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y posteriores a la presentación de la factura correspondiente, previa entrega de los productos o prestación de los servicios en términos del Contrato.

XI. Ámbito de relaciones

La coordinación de la elaboración de este trabajo, estará a cargo de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género (IPEG), quien realizará la revisión respectiva, generando las observaciones pertinentes, cuando sea necesario.

El prestador/a de servicios siempre se deberá dirigir a la directora de IPEG con quien coordinará los trabajos, o en su caso, con quien se designe. El prestador/a de servicios tiene la responsabilidad de que los servicios brindados se desarrollen de conformidad con las normas de calidad y eficiencia.

Para cualquier aclaración o corrección el IQM podrá convocar al prestador/a de servicios todas las veces que crea pertinente, el cual deberá de responder en las fechas que se le proponga. Los documentos como propuesta técnica y económica, firma de contrato, entrega de fianza de cumplimiento correspondiente al 10% sobre la propuesta económica, los documentos administrativos y comprobantes fiscales digitales (CFDI) y XML, serán entregados a la Dirección Administrativa.

I.- Datos Generales

Código	Título
EC0308	Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que capacitan presencialmente a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres en un nivel básico a través de la planeación de la capacitación presencial, el desarrollo de los contenidos y la evaluación del proceso de capacitación.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en EC.

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

Este estándar sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que imparten cursos básicos de capacitación presenciales a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, el cual de acuerdo con la naturaleza de los temas que se diseñan y se imparten, se aplican en todo tipo de instituciones de la Administración Pública.

Detalla en cada uno de sus elementos las evidencias que deben mostrar las y los facilitadores del sector para Igualdad de Género, para la planeación de la capacitación tal como el plan de capacitación, la guía instruccional en y desde el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, los recursos didácticos y los instrumentos de evaluación elaborados; el desarrollo de los contenidos de la capacitación presencial básica que incluye la realización del encuadre con las y los servidores públicos, facilitar el desarrollo de los temas en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres y la realización del cierre. Finalmente la evaluación del proceso de capacitación en la que se considera el informe de evaluación del proceso de capacitación presencial.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:
Para la Igualdad de Género

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

3 de octubre de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:

3 años

Fecha de publicación en el D.O.F:
26 de noviembre de 2012

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones

Módulo/Grupo ocupacional

Coordinadores y jefes de área en centros de enseñanza y capacitación
Instructores y capacitadores en oficios y para el trabajo

Ocupaciones asociadas

Coordinador de servicios escolares.
Coordinador de pedagogía.
Jefe de capacitación
Otros instructores y capacitadores para el trabajo

Ocupaciones no contenidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Capacitadoras/es y formadoras/res en Género en Estados y Municipios
Capacitadoras/es y formadoras/res en Género en la Administración Pública Federal
Jefa/e de capacitación para la promoción de la Perspectiva de Género en Estados y Municipios
Capacitadoras/es independientes para la implementación de la Perspectiva de Género en Políticas Públicas
Capacitadoras/es de la sociedad civil que prestan servicios a la administración pública en los tres niveles de gobierno

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

61 Servicios Educativos

Subsector:

611 Servicios Educativos

Rama:

6116 Otros Servicios Educativos

Subrama:

61169 Otros Servicios Educativos

Clase:

611698 Otros servicios educativos proporcionados por el sector privado MEX

611699 Otros servicios educativos proporcionados por el sector público MEX



El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- Instituto Nacional de las Mujeres
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
- Instituto Jalisciense de las Mujeres
- Instituto Colimense de las Mujeres
- Gener@ndo Equidad y Libertad en Colectivo A.C. del Estado de Guerrero
- Coordinación General de Atención Social del Gobierno del Estado de Oaxaca

Relación con otros estándares de competencia**Estándares relacionados**

- EC0048 Impartición de cursos de capacitación presenciales
- EC0049 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico

Aspectos relevantes de la evaluación**Detalles de la práctica:**

- La evaluación con fines de certificación se llevará a cabo en situaciones reales de trabajo con un grupo mínimo de 8 y un máximo de 20 personas.

Apoyos/Requerimientos:

- Un aula para brindar la capacitación
- Sillas para cada uno de las y los servidores públicos y para la/el capacitador
- Equipo portátil de cómputo
- Proyector de imágenes

Duración estimada de la evaluación

- 2 horas 30 min en gabinete y 4 horas en campo, totalizando 6 horas 30 min.

Referencias de Información

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en Inglés)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención Belem Do Para"
- Ley General para Igualdad entre mujeres y hombres
- Diez recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista
- Lenguaje ciudadano: un manual para quien escribe en la Administración Pública Federal
- ABC de Género. Publicado por Instituto Nacional de las Mujeres

**II.- Perfil del Estándar de Competencia****Estándar de Competencia**

Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico

Elemento 1 de 3

Planear la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

Elemento 2 de 3

Desarrollar los contenidos de la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

Elemento 3 de 3

Evaluar el proceso de capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E1048	Planear la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El Plan de Capacitación en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres elaborado:
 - Incluye la justificación alineada al cumplimiento de objetivos/estrategias institucionales,
 - Contiene el perfil de las y los servidores públicos participantes,
 - Especifica el objetivo general vinculado al ejercicio de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres,
 - Describe los objetivos particulares alineados al objetivo general,
 - Describe los contenidos y la manera en que serán abordados durante la capacitación, y
 - Describe la estrategia de evaluación del aprendizaje y de satisfacción sobre el curso de capacitación.
2. La Guía Instruccional en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres elaborada:
 - Muestra el objetivo general de acuerdo con lo establecido en el Plan de Capacitación,
 - Muestra correspondencia entre los objetivos particulares, las actividades de enseñanza-aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales,
 - Señala el tiempo parcial/total para dar cumplimiento al objetivo señalado en el Plan de Capacitación, e
 - Indica los recursos didácticos para la realización de las actividades de capacitación con base en las actividades de enseñanza-aprendizaje y las técnicas instruccionales y grupales.
3. Los recursos didácticos elaborados:
 - Describen las técnicas instruccionales y grupales señaladas en la guía instruccional,
 - Incluyen imágenes no sexistas de acuerdo con las "10 recomendaciones del uso no sexista del lenguaje" publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres, y
 - Reflejan el uso del lenguaje no sexista tomando como referente las "10 recomendaciones del uso no sexista del lenguaje" publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de las Mujeres.
4. Los instrumentos de evaluación elaborados:
 - Contienen preguntas que indagan sobre la aplicación del tema/s revisado/s en la capacitación en el servicio público,
 - Muestran correspondencia con el objetivo general y los particulares definidos en el Plan de Capacitación, y
 - Corresponden con la estrategia de evaluación, señalada en el Plan de Capacitación.



La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

1. Cómo se construyen las identidades de género:

Comprensión

- Diferencia entre sexo y género
- Estereotipos y socialización del género
- Distinción entre los conceptos de identidad sexogenérica y diversidad sexual
- División sexual del trabajo y ámbito público, privado y doméstico
- Articulación del género con otros ejes que generan desigualdad
- El género como perspectiva

2. Desigualdad y relaciones de poder entre hombres y mujeres:

Comprensión

- Brechas de desigualdad sociales-políticas-económicas y sus consecuencias
- Dificultades en el acceso, manejo y control de recursos
- Discriminación directa e indirecta

3. La transformación de las desigualdades de género:

Comprensión

- El dilema de la diferencia y la equivalencia de derechos
- Igualdad, acciones afirmativas y paridad
- Empoderamiento de las mujeres y el cambio en las masculinidades

4. El papel del Estado en el logro de Igualdad

Comprensión

- Institucionalización y transversalidad
- La Política Nacional para Igualdad en México



5. Elaboración de Instrumentos de Evaluación:

- Tipos de evaluación de aprendizaje
- Elaboración de reactivos

Conocimiento

6. Diseño de capacitación presencial

- Usos y niveles de conocimiento de acuerdo a la Taxonomía de Bloom
- Principios para la elaboración de objetivos de aprendizaje
- Fundamentos de la teoría constructivista del aprendizaje y sus ventajas en la capacitación en género

Conocimiento

GLOSARIO

1. Enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres: Refiere a la visión teórica y política que busca orientar el diseño, implementación y evaluación de las acciones públicas de acuerdo al principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres, para garantizar el reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Utiliza la Perspectiva de Género como herramienta analítica y metodológica para evidenciar las desigualdades e inequidades en las relaciones de poder, así como las estrategias para su erradicación
2. Evaluación de Satisfacción: Refiere a la información proporcionada por las y los servidores públicos sobre el manejo de temas, pertinencia de los temas para el trabajo, pertinencia de las actividades para el aprendizaje y aspectos logísticos
3. Lenguaje no sexista: Refiere a las expresiones de la comunicación humana que valoran, reconocen y respetan a las mujeres sin estigmatizarlas con estereotipos de género que limitan su desarrollo como seres integrales.
4. Perfil de las y los servidores públicos: Refiere a las características sociodemográficas y culturales de las personas participantes, al menos debe incluir número de participantes desagregados por sexo, el nivel de escolaridad, institución de procedencia, antecedentes de formación en género académica/laboral.
5. Plan de Capacitación: Refiere al documento que describe la visión global del proceso de capacitación y la estrategia para su implementación con las y los servidores públicos.
6. Recursos Didácticos: Refiere a todos los materiales que utiliza quien facilita para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación presencial.





Referencia	Código	Título
2 de 3	E1049	Desarrollar los contenidos de la capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre con las y los servidores públicos:
 - Al inicio de la capacitación,
 - Presentándose ante ellas/os,
 - Facilitando la presentación de las y los servidores públicos a través de una técnica grupal,
 - Preguntando las expectativas que se tienen sobre la capacitación,
 - Mencionando el programa de trabajo de la capacitación, y
 - Ajustando las expectativas de las y los servidores públicos de acuerdo a los objetivos general y particulares contenidos en el Plan de Capacitación.
2. Menciona a las y los servidores públicos las reglas grupales para el desarrollo de la capacitación:
 - Invitándoles a emplear un lenguaje no sexista al momento de participar,
 - Recomendándoles que se hable en primera persona, e
 - Invitándoles a participar en un ambiente de respeto a los aportes/opiniones de las y los servidores públicos.
3. Facilita el desarrollo de los temas en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres:
 - Explicando los temas relacionados con el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, a través de ejemplos/datos estadísticos/información cualitativa que ilustren lo expuesto,
 - Identificando los prejuicios/resistencias personales y grupales de las y los servidores públicos respecto al tema abordado a través de técnicas instruccionales/grupales,
 - Promoviendo la reflexión crítica de las y los servidores públicos sobre la importancia del cambio personal/social de las construcciones sociales de género mediante el manejo de técnicas instruccionales/grupales,
 - Mencionando la responsabilidad que tienen las instituciones públicas de garantizar el derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres, y
 - Preguntando cómo se vinculan los aprendizajes con su trabajo como servidores y servidoras públicas.



4. Realiza el cierre de la capacitación:
 - Reforzando los aprendizajes individuales/grupales a través de técnicas instruccionales/grupales, y
 - Evaluando el cumplimiento de las expectativas de las y los servidores públicos.
5. Emplea una metodología participativa con enfoque de igualdad entre mujeres y hombres:
 - Durante toda la capacitación,
 - Utilizando lenguaje no sexista,
 - Dirigiendo la mirada a las/los servidores públicos mientras explica,
 - Manteniendo una posición dinámica dentro del aula y frente al personal del servicio público,
 - Mostrando un lenguaje corporal sin denotar rechazo/inconformidad hacia opiniones/comentarios/aportes de cada servidor/a pública,
 - Utilizando modulaciones y un tono de voz audible,
 - Resolviendo las dudas expresadas por las/los servidores públicos, y
 - Moderando las participaciones para centrarlas en el tema y en el logro de los objetivos del aprendizaje.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

1. Dinámica de Grupos:

- Roles grupales
- Manejo y resolución de conflictos
- Manejo de la subjetividad y las emociones en el grupo

Comprensión

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Responsabilidad

La manera en que comprende el sentir/ las necesidades de las y los servidores públicos sin emitir juicios de valor verbales/no verbales.

GLOSARIO

1. Construcciones sociales de género:

Refiere al entramado de significados, prácticas, normas, tradiciones y creencias que, basados en las representaciones de la diferencia sexual y la división sexual del trabajo, permean las instituciones del Estado, el funcionamiento del mercado así como los arreglos familiares, emocionales y simbólicos de las relaciones entre mujeres y hombres creando desigualdades sociales que se articulan con otros factores determinantes de la diferenciación como la clase social, la pertenencia étnica, la edad y la preferencia sexual.

2. Prejuicios:

Refiere al conjunto de juicios y opiniones, generalmente desfavorables, que se forman de manera previa y sin tener

conocimiento veraz y fundado con respecto a la valoración social que se tiene sobre lo masculino y lo femenino.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E1050	Evaluar el proceso de capacitación presencial básica a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Informe de evaluación del proceso de capacitación presencial en formato impreso/electrónico elaborado:
 - Incluye el perfil de las/los servidores públicos asistentes a la capacitación,
 - Especifica los resultados globales de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación realizadas por las y los servidores públicos,
 - Describe el análisis de los resultados de evaluación del aprendizaje de las y los servidores públicos y su relación con el cumplimiento del objetivo general y los particulares,
 - Contiene el análisis de la contribución de la capacitación al cumplimiento de los objetivos institucionales para el logro de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres, y
 - Establece recomendaciones para el seguimiento formativo de las y los servidores públicos.

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Orden

La manera en que evidencia la congruencia entre los diferentes apartados que integra el informe de la capacitación y cumple con las reglas de redacción establecidas en el texto "Lenguaje ciudadano: un manual para quien escribe en la administración pública federal" publicado por la Secretaría de la Función Pública.

