

PREMIOS UIM A LAS BUENAS PRÁCTICAS LOCALES CON ENFOQUE DE GÉNERO DATOS GENERALES DE LA EXPERIENCIA

1. Título de la experiencia Plataforma de capacitación en línea Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad		
2. Municipio/Ciudad Ciudad de México	Teléfono y correo electrónico institucional: inmujeresdigital@cdmx.gob.mx 55 12 28 36 ext. 127	País México
3. Entidad o área responsable de la experiencia: Instituto de las Mujeres-DF		
4. Resumen de la experiencia/Descripción: <p>Para el Inmujeres-DF la capacitación ha representado una estrategia importante para visibilizar y analizar la desigualdad entre hombres y mujeres, vinculada a los esfuerzos de transformación para el logro de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las mujeres; de manera que en el uso de sus atribuciones el Instituto ha desarrollado programas y procesos de capacitación que permitieran a las personas servidoras públicas obtener información para sensibilizarse en el tema.</p> <p>Durante 2016, el Inmujeres-DF incursionó en alternativas de capacitación en línea, mediante el financiamiento federal se diseñaron y produjeron tres cursos en línea autoadministrables, que fortaleció su labor en capacitar sobre temas básicos de género, prevención del acoso sexual y transversalidad de la perspectiva de género dirigido al servicio público.</p> <p>En el 2017, se implementó la plataforma de capacitación en línea “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad”¹, mediante la cual se impartieron dos curso en línea autoadministrables, en cuatro emisiones se logró capacitar 1,455 personas servidoras públicas (1,021 mujeres y 434 hombres) en sus distintos niveles (operativo, mando medio y superior).</p> <p>Con la implementación de la modalidad en línea se comprobaron varios beneficios: se eliminan costos de traslado en la capacitación, llega a mayor número de personas servidoras públicas, favorece la igualdad de oportunidades formativas a través de la flexibilización de los horarios entre la formación y el trabajo, desarrolla competencias para aprender y comunicarse con apoyo de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC’s, facilita las acciones formativas para la transversalidad la perspectiva de género, con apoyo de herramientas tecnológicas y materiales especializados; así como permite mediante la capacitación a las Entidades de la Administración Pública dar cumplimiento con las obligaciones que enmarcan las leyes, los distintos acuerdos y convenciones internacionales en materia de derechos de las mujeres.</p>		
5. Objetivos Facilitar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, en la tarea de diseñar y operar políticas públicas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, mediante un entorno digital de aprendizaje autodirigido.		
6. Fecha Inicio de la Experiencia: 20/09/2016	7. Fecha de conclusión de la Experiencia: a la fecha	

¹ <https://inmujeresdigital.cdmx.gob.mx/login/index.php>

8. Datos de la persona contacto		
Nombre y apellidos: Irma Fabiola Samaniego Cruz	Cargo: Responsable de Capacitación en línea	Correo electrónico: fabiola.samaniego@gmail.com
9. Materias (menú desplegable)		

DETALLE DE LA EXPERIENCIA

1. Describa brevemente el escenario en el que se plantea y desarrolla la actuación.

Situación previa; coyuntura social, política, ambiental, económica existente en el ámbito de desarrollo de la actuación; problemas existentes que la actuación trata de solucionar

La Ciudad de México cuenta con un marco jurídico y programático que señala las atribuciones y obligaciones en materia igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, una de las vías ha sido la capacitación como estrategia que vincule los esfuerzos de transformación al interior de los entes de la Administración Pública. En el artículo 15 y 16 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, se establece la obligatoriedad de la capacitación y especialización, de las personas de las Dependencias y de los dieciséis Órganos Políticos Administrativos, en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres; en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, señala que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las privadas que presten servicio de atención en materia de violencia contra las mujeres deberán contar con personal profesional y especializado, quienes deberán recibir continuamente capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres. Asimismo, en el artículo 8 fracciones XII y XVIII de la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal; artículos 4, 24 y 53 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal artículos 1, 3 fracción VIII; 5, 15, 27 y 54 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

En términos programáticos, el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015 a 2018, en los objetivos 1, 3 y 5, de manera específica en el 5.1 Promoción de programas integrales para eliminar desigualdades de género, en su política pública 5.1.18 Promover la formación continua a funcionariado público en derechos humanos, violencia contra las mujeres, lenguaje incluyente, perspectiva de género y no discriminación; 5.1.19 Implementar capacitación para que las y los servidores públicos cuenten con herramientas para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia.

El Inmujeres-DF, desde su creación en el 2002, ha enfatizado en procesos educativos en modalidad presencial con el propósito de hacer visible la naturalización de la violencia, la discriminación y desigualdad de género como primer escalón en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Sin embargo resultaba una tarea compleja capacitar a los 95 Entes públicos que conforman la Administración Pública de la Ciudad de México, con aproximadamente 284, 962 personas servidoras públicas, en diseñar e implementar políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades.

De acuerdo a las necesidades de capacitación e institucionales se implementó una capacitación apoyada en un sistema de administración del aprendizaje, conocido como LMS (por sus siglas en inglés), cuya potencialidad permite desarrollar un entorno virtual de aprendizaje basado en cursos autoadministrables. En este sentido, se habilita la plataforma “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad”, cuyas ventajas es favorecer el autoestudio mediado por contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y materiales multimedia hechos a la medida. La plataforma hace posible conectar aproximadamente a 500 personas simultáneamente, distribuidos en grupos de estudio, durante varias emisiones al año.

2. Descripción de la población beneficiaria de la Experiencia:

Personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, prioritariamente, pero no exclusivo, para aquellas que diseñan y operan políticas públicas o brindan servicios a la ciudadanía.

3. Descripción del Proyecto

En este apartado será preciso que exponga:

Objetivo general; Objetivos específicos; Fases del proyecto ; Acciones desarrolladas

Resultados esperados; Resultados e impactos que se han obtenido tanto en el diseño como en la aplicación y en los resultados

Objetivo general:

Facilitar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México, en la tarea de diseñar y operar políticas públicas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, mediante un entorno digital de aprendizaje autodirigido.

Fases del proyecto:

En el primer año (2016) se enfocó a la detección de necesidades y soluciones para implementar la capacitación en línea, se consideró los siguientes aspectos:

1. Definición de alcances, se detectaron las necesidades institucionales y pedagógicas, es decir el número de entes públicos y personas a capacitar por mes y año, los conocimientos y las habilidades en las que se requería capacitar, con base en lo estipulado en el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la CDMX, y en el Programa Operativo Anual.

Así como se analizaron las funcionales o soluciones requeridas, esto es la valoración de infraestructura tecnológica (servidor, ancho de banda, hosting) con la que contaba el Instituto; así como los perfiles del personal que ejecutaría el proyecto.

2. Modelo de implementación, con base en el análisis de necesidades, los recursos humanos, financieros y tecnológicos, se elaboró un proceso que integró las etapas de instalación de la Plataforma, diseño y producción de los cursos en línea, pruebas de efectividad e impartición.



3. Elaboración de metas y solicitud de recurso mediante dos programas (local y federal) Programa de trabajo Fortalecimiento Institucional de la Transversalidad de Género, ejercicio fiscal 2016; y el Proyecto 2016 " Ciudad de México, construyendo la Igualdad Sustantiva".

Se realizaron Términos de Referencia donde se justificó y especificó objetivos, descripción de los trabajos, metodología, cronograma de trabajo y productos a entregar, con los cuales se solicitó el financiamiento necesario para iniciar el proyecto de la capacitación en línea, que consideró la instalación y personalización de la Plataforma "Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad" y el diseño y producción de tres cursos en línea: "Género y Derechos Humanos", "Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública", "Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública".

4. Convenio de colaboración con la Escuela de Administración Pública, Ciudad de México, donde se estableció el trabajo coordinado para validar los contenidos desarrollados, coadyuvar en la convocatoria y difusión de las emisiones a los Entes públicos, así como avalaría el documento académico de las personas que concluyen satisfactoriamente los cursos.

En cuanto al modelo de implementación sirvió como base para describir puntualmente las metas de diseño y producción de los cursos en línea; así como proyectar el tiempo de ejecución del proyecto y la inversión requerida.

En el segundo año (2017) se realizó la impartición de los cursos, bajo el siguiente esquema:

1. Pilotaje. Los cursos fueron monitoreados en su fase de prueba con grupos de control para valorar la pertinencia de los contenidos, actividades y evaluaciones, así como la funcionalidad y experiencia de navegación de la plataforma. Se hicieron los ajustes necesarios para convocar a las emisiones a toda la Administración Pública.
2. Impartición. Se trata de un proceso de gestión que implica registro, inscripción, seguimiento de participantes y evaluación, para lograr las metas de capacitación establecidas en el Programa Operativo Anual. Se llevaron a cabo cuatro emisiones con duración de un mes cada una, donde se impartieron dos pilotajes y ocho cursos de 20 hrs.
Este proceso requiere del trabajo coordinado de varias áreas del Instituto (Difusión en redes sociales y web, Informática, Diseño gráfico) y de la Escuela de Administración, Ciudad de México.
3. Informes. Al concluir cada emisión se realizaron reportes e informes sobre el nivel de aprovechamiento, nivel de satisfacción, indicadores de metas programadas mensuales y anuales.

Al tercer año de ejecución del proyecto (2018) se ha ampliado la oferta de capacitación y aumentado la proyección del número de personas capacitadas y Entes públicos. Este año se concluye el diseño y producción de dos cursos más "Protocolo de actuación en materia de prevención de la violencia en el transporte público" y "Programa CDMX. Ciudad Segura y Amigable para mujeres y niñas"; con los cuales

se considera capacitar a 1,200 personas.

Al inicio de año (enero 2018) se realizó el pilotaje del curso Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública (TPGAP), se convocó a personas que había concluido los dos cursos previos y a personal del Inmujeres-DF por contar con conocimientos en materia de igualdad sustantiva más sólidos y por la experiencia de navegación e interacción que tuvieron con la Plataforma; así que podían otorgar una valoración más crítica y formativa del curso.

Resultados:

En este sentido los resultados obtenidos de la impartición, en 2017, fueron muy satisfactorios, se inscribieron 2,196 personas servidoras públicas, de las cuales concluyeron 1,455 (1,021 mujeres y 334 hombres). Participaron 82 Entes públicos de la Ciudad de México y 12 Entes Federales.

Se obtuvo una eficiencia terminal del 81% en el curso de Género y Derechos Humanos y del 70% en el curso de Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública. Lo cual representó un cumplimiento de las metas anuales del Programa Operativo Institucional del 150%.

En cuanto a la valoración de los cursos en línea, el 90% de las personas participantes respondieron una encuesta de satisfacción al finalizar cada curso. Dicha valoración consideró aspectos: contenidos (comprensión o dificultad), actividades de aprendizaje, recursos multimedia, navegación del curso y la plataforma, así como los beneficios y dificultades enfrentado al estudiar mediante esta modalidad. Se sistematizaron las encuestas de los dos pilotajes y ocho cursos, obteniendo los siguiente resultados:

		Género y Derechos Humanos	Prevención y Atención del Acoso Sexual
Contenidos	Respondieron a las expectativas	78.5%	79%
	Grado de dificultad	Adecuados	64%
		Fáciles	17.8%
Actividades	Respondieron a las expectativas	80%	80%
Beneficios	Flexibilidad de horario	75.6%	77.6%
Dificultades	Problemas técnicos del dispositivo o PC	35.1%	32.5%
	Falta de tiempo	31%	26.3%
Satisfacción del curso	Muy satisfactorio	54%	42%
	Satisfactorio	45.5%	58%

Fuente: Elaboración propia, con la información generada de la encuesta de satisfacción de los cursos en línea (2017), publicados en la plataforma Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad (2017) <https://inmujeresdigital.cdmx.gob.mx/login/index.php>

Los resultados obtenidos del pilotaje del curso Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública (TPGAP), se inscribieron 25 personas de las cuales concluyeron satisfactoriamente 17 (15 mujeres y 2 hombres) de 14 Entes públicos de la Ciudad de México. El promedio de aprovechamiento fue del 9.1, con una eficiencia terminal de 82%.

En relación con la valoración de la satisfacción, las personas participantes consideran que los contenidos respondieron a las expectativas en un 63%, mientras el 26% señala que superaron sus expectativas; las actividades responden a sus expectativas en un 68% y el 21% fueron superadas sus expectativas. El

principal beneficio es la flexibilidad de horario en un 94%, así como la principal dificultad se presentó en un 37% con los problemas técnicos del dispositivo. El curso es calificado muy satisfactorio con un 42% y satisfactorio con un 58%.

Con la información obtenida en la encuesta de satisfacción y las observaciones puntuales realizadas después de tomar el curso se hicieron los ajustes pertinentes y así ofertar este curso en la capacitación que ofrece el Instituto.

4. Indique las estrategias de género aplicadas en el proyecto, y detalle por qué:

- a) Empoderamiento femenino
- b) Transversalidad de género
- c) Igualdad de género
- d) Democracia de género
- e) Acción afirmativa/Discriminación positiva
- f) Otros

Consideramos que la plataforma “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad” es una estrategia para la transversalidad de género, porque provee de elementos conceptuales para realizar cambios en la percepción de las desigualdades producidas por el género y para emprender acciones concretas en la normatividad institucional, la planeación administrativa de recursos dentro de la cultura institucional; asimismo, concretar el diseño y la operación de servicios y programas sociales. En términos de políticas de igualdad aporta en el fortalecimiento de capacidades para la instalación de las Unidades de Igualdad y continuar con la acciones de prevención y atención de la violencia.

En términos de los contenidos de los cursos, se utilizó el lenguaje incluyente y no sexista, a manera de ejemplo y en correspondencia con los acuerdos del Gobierno de la CDMX; se consideró que deberían de tener muy buena aceptación con los hombres que participaran, por lo cual se utilizaron ejemplos, elementos de apoyo como videos, notas, imágenes y actividades de aprendizaje que los interpelara. Un elemento clave tanto en la elección de las temáticas y el tratamiento didáctico fue lograr la congruencia con el replanteamiento de actitudes y reafirmar el compromiso como persona servidoras públicas en el respeto, promoción, ejercicio y garantía de la igualdad sustantiva.

5. Criterios o factores que se considere dan especial valor a la experiencia

La implementación de la plataforma “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad” y los cursos en línea sentó un precedente en la Administración Pública de la Ciudad de México e incluso en otros Estados de la República, ya que representa una alternativa de capacitación en materia de género que permite flexibilizar tiempos de estudio y traslado, así como facilita procesos de aprendizaje autodirigido. Si bien se contaba con la plataforma de la Escuela de Administración, Ciudad de México, cuya oferta se centra en la profesionalización de la gestión pública, pero no de manera específica a la temáticas de género, transversalidad de la perspectiva de género, prevención de la violencia como los cursos que ofrece el Inmujeres-DF.

El formato autoadministrable de los cursos, cuenta con una estructura tecnopedagógica con contenidos especializados, actividades de aprendizaje y materiales multimedia hechos a la medida que se adaptan al estilo y método de aprendizaje de cada participante, lo cual favorece el autoestudio y no se requiere de asesoría. Sin embargo un elemento clave para la buena aceptación y eficiencia terminal es el seguimiento puntual que realiza el equipo de trabajo de Inmujeresdigital, el cual se basa en el monitoreo

semanal del avance en el estudio de las unidades, actividades y evaluaciones, así como mensajes motivadores a las personas participantes.

Otro aspecto relevante es la gestión de la capacitación, ya que se trascendió al uso de los medios digitales para la difusión y el registro, con el apoyo de las redes sociales se realiza la difusión de la convocatoria por cada emisión lo que permite que la información llegue a un mayor número de personas servidoras públicas en menor tiempo. Se estableció un sistema de registro electrónico que facilita recabar los datos y medir el número lugares por curso.

6. Dificultades planteadas

Breve descripción de las situaciones o problemas que se han planteado en la ejecución de la experiencia

Dado que se trataba de una experiencia novedosa no se contaba con los recursos técnicos, financieros y humanos, lo que implicó mayor tiempo en su implementación de una proyección de seis meses a un año seis meses para el diseño y producción de los cursos.

7. Medidas que se han empleado para solventar estas dificultades, en su caso

El Instituto de las Mujeres- DF solicitó financiamiento al Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres para el diseño y producción de los cursos.

También estableció un convenio de colaboración con la Escuela de Administración Pública, Ciudad de México para fortalecer las estrategias en la materia, en cuanto a las sugerencias pedagógicas, experiencias relacionadas con la capacitación al servicio público; así como realizar la promoción y difusión de los cursos en conjunto. En virtud de este convenio ambos organismos expiden una constancia como documento académico que avala la capacitación de las personas servidoras públicas.

En cuanto a la gestión se designó un par de personas al área de capacitación en línea, las cuales fueron capacitadas *in situ* en materia de educación a distancia y administración de la Plataforma por la responsable del proyecto.

8. Equipo técnico del proyecto

Recursos humanos con que se ha contado, destacando los perfiles y las funciones

Puesto	Funciones del puesto	Perfil
Responsable de la capacitación en línea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar el desarrollo, implementación y ejecución de procesos de capacitación en línea en materia de igualdad sustantiva para el personal de los Entes Públicos de la Ciudad de México. ▪ Desarrollar estrategias de implementación y difusión de la capacitación en línea con otras dependencias y entidades del gobierno de la Ciudad de México. ▪ Desarrollar e implementar acciones para disminuir la brecha digital de género. 	<p><u>Escolaridad:</u> Maestría en Ciencias de la Educación</p> <p><u>Conocimientos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En docencia, diseño pedagógico y gestión de la educación a distancia. ▪ En materia de género; prevención y atención de la violencia; programación y presupuestación con perspectiva de género. ▪ Manejo de paquetería Microsoft office para sistema Windows y Mac OSX. ▪ Creación de cursos en Moodle y administración de plataformas LMS (Blackboard, Moodle) ▪ Manejo de herramientas Web 2.0

Analista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión y administración de bases de datos. ▪ Crear y presentar reportes de las personas capacitadas a través de la plataforma. ▪ Apoyo en la atención a las personas usuarias de los cursos. 	<u>Escolaridad:</u> Licenciatura en Trabajo Social <u>Conocimientos:</u> En operación de programas sociales y capacitación Paquetería para automatización de oficinas Office y Mac OSX.
Administrador de la plataforma Informática	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable de brindar asistencia técnica y de funcionamiento del servidor y la plataforma. ▪ Matricular a las personas participantes. ▪ Dar de alta/ baja los cursos y las personas usuarias personas usuarias. 	<u>Escolaridad:</u> Ingeniería en computación <u>Conocimientos:</u>

9. Coste total aproximado y fuentes de financiación del proyecto.

Origen de los Recursos	%	Monto (incluye IVA)
Recurso local: Programa de Trabajo 2016. Fortalecimiento Institucional de la Transversalidad de Género (Partida 3391 Servicios profesionales, científicos, técnicos integrales y otros).	70%	\$ 693,000.00
Recurso federal: Programa de Fortalecimiento a la Recurso federal: Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016. (Partida 3391 Servicios profesionales, científicos, técnicos integrales y otros).	30%	\$ 296,960.00
Recurso federal: Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (Partida 5151 "Equipo de cómputo y Tecnologías de la Información)	100%	\$106,725.00
Monto total de la inversión		\$1,096,685.00

El monto de la inversión incluye la adquisición de un servidor, la instalación del LMS (Moodle) que se personalizó como Plataforma Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad, el diseño y producción de tres cursos en línea.

10. Actores implicados en el proyecto

Participantes, otras instancias colaboradoras o financiadoras del proyecto.

En el desarrollo e implementación de la capacitación en línea se involucraron distintos actores, entre los que se encuentran:

Por parte de la Administración Pública, personal del Instituto de las Mujeres- DF que coordina, implementa y ejecuta; la Escuela de Administración Pública, Ciudad de México que coadyuva en la difusión y convocatoria de las emisiones.

De la Administración Pública Federal, con el Instituto Nacional de las Mujeres quien otorgó una parte del financiamiento.

Consultoras especializadas en educación en línea quienes diseñaron y produjeron los cursos en línea.

11. Precedentes conocidos

Experiencias anteriores y conocimientos generados por las mismas, que se han tomado como base o han sido aplicados a la actuación

Un antecedente relevante para en la capacitación al funcionariado de la Administración Pública en materia de género fue la plataforma “Punto Genero” del Instituto Nacional de las Mujeres pionera en el uso de la capacitación a distancia mediada por facilitación de tutoras especializadas. No obstante, el modelo de tutorías no podía ser replicado por el Instituto por el alto costo que implicaba su operación.

Otra experiencia que apoyo a la implementación de “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad” es la plataforma de la Escuela de Administración Pública que cuenta con cursos autoadministrables con temáticas de gestión pública; sin embargo, no cuentan con actividades de aprendizaje que permitan la reflexión y retroalimentación ni con recursos didácticos y multimedia hechos a la medida, a diferencia de los cursos que se produjeron para Inmujeresdigital.

12. Observaciones

AUTOVALORACION DE LA EXPERIENCIA

Según cada uno de los criterios de evaluación que a continuación les presentamos, haga su valoración marcando el puntaje que considere que mejor represente el cumplimiento de este criterio por parte de la experiencia que ha desarrollado, luego explique detalladamente el porqué de esta valoración.

13. Pertinencia de la actuación

Adecuación de los objetivos y resultados a la situación, contexto y estrategia existente en el ámbito nacional, regional o local donde la actuación se desarrolla

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

Frente a la situación local se incursionó con la modalidad de capacitación en línea, mediante cursos autoadministrables porque facilitan el desarrollo de habilidades y conocimientos a más número personas en congruencia con los objetivos de las políticas de igualdad de la actual administración.

Cabe destacar que la iniciativa es pertinente porque coincidió con que la plataforma de capacitación en línea del Instituto Nacional de las Mujeres redujó su oferta a la función pública. Por ello, se ha brindado atención a los Entes federales de manera inmediata, durante estos meses de operación se han atendido a 12 Entes federales. A nivel nacional se han atendido a tres instancias de nivel municipal de otros Estados de la República, así como dos instituciones académicas. La demanda ha ido en aumento que incluso organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía han solicitado participar en los cursos.

14. Eficiencia

Medida del logro de los resultados en relación con los recursos empleados para lograrlos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

En términos de los contenidos que se desarrollaron en los cursos, las actividades y la propuesta para evaluar el conocimiento, así como la dosificación de la información se considera que se obtiene un nivel intermedio de aprendizaje. Incluso a partir de la diversidad de perfiles de las personas servidoras públicas, se obtiene la homologación de un “piso básico” conceptual en materia de igualdad sustantiva.

En cuanto a la eficiencia del proyecto tenemos que en el primer año se capacitaron a 1,455 personas con una inversión de \$1,096,685.00 pesos (m/n), lo cual significa un costo por persona capacitada de \$687.00 pesos (m/n). En el segundo año (2018) de implementación del proyecto se tiene la proyección de 3000 personas capacitadas como meta, obteniendo como total 4, 500 personas capacitadas, cuyo costo de inversión será de \$ 222.00 pesos (m/n).

15. Sostenibilidad IMPACTO

Manifestada en cambios duraderos en parámetros cuantificables y tangibles, tales como marcos legislativos, prácticas, cambios en la gestión pública, en políticas locales, etc.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

A partir de las cuatro emisiones de 2017, consideramos que existe apertura para incidir en documentos normativos como los códigos de ética de las instituciones, reglamentos o en el diseño de acciones para la igualdad de género en el marco de la cultura institucional, por ejemplo. Pero dado que la iniciativa tiene poco tiempo de existir, solamente podríamos referir que se logró participar con modificaciones a los “Lineamientos para la elaboración de las reglas de operación de los programas sociales para el ejercicio 2018” (publicado en Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 31 de octubre de 2017) para integrar elementos de la transversalidad de la perspectiva de género. Dicho documento es utilizado por los entes públicos que desarrollan programas sociales.

De manera cualitativa podemos referir que personas de la administración pública local que manifiestan lograr una transformación en la percepción de las responsabilidades que desarrollan y en términos de la relevancia que tiene el hecho de realizar sus actividades visualizando a las mujeres como sujetos de derechos.

16. Viabilidad SOSTENIBILIDAD

Grado en que los efectos positivos derivados del proyecto continúan una vez finalizado éste

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

La plataforma “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad”, también es considerada como un componente fundamental de la instauración de las Unidades de Igualdad Sustantiva, ya que de esta manera se puede resolver una capacidad institucional al obtener los elementos fundamentas teóricos y metodológicos en transversalidad de la perspectiva de género. Esta combinación trasciende al cambio de gobierno porque tendrá continuidad en la colaboración interinstitucional de las

dependencias del Gobierno de la Ciudad de México y el Inmujeres-DF.

Por otro lado, las convocatorias a los cursos de la plataforma “Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad”, han integrado a personal de instancias de gobierno federal que consideran útiles los cursos y que no cuentan con las condiciones para capacitar a su personal en los temas que abordamos. Esto es un efecto positivo porque la recepción de los cursos cuenta con el reconocimiento del Instituto como especialista en los contenidos para la transversalidad de la perspectiva de género y la puesta en la modalidad virtual genera ventajas considerables en cuanto a uso del tiempo, costos y calidad de los contenidos.

17. Potencial de réplica y de transferencia a otras entidades

Capacidad que la experiencia, en su conjunto o en parte, tiene para ser aplicable en situaciones análogas o similares y puede beneficiar a otras entidades. En este punto será preciso describir qué condiciones se tienen que producir para que sean transferibles.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

Se considera que las condiciones mínimas para que el proyecto sea replicables son:

- Voluntad política para reforzar las políticas de igualdad sustantiva.
- Identificar la alineación con los programas sectoriales en materia de acceso y uso TIC's y para el desarrollo de habilidades digitales que potencialicen otras formas de aprender, trabajar y comunicarse.
- Elaborar diagnósticos precisos acerca de habilidades y conocimientos en las dos vertientes: en materia de igualdad sustantiva y en el uso de las TIC's.
- Definir el planteamiento del proyecto en sus dimensiones: pedagógica, técnica y de gestión. A fin de lograr la instalación de capacidades institucionales.

Ciudad de México, México, a 27 de marzo de 2018

SR. FEDERICO AMADOR CASTILLO BLANCO
SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN IBEROAMERICANA DE MUNICIPALISTAS
PRESENTE

Muy apreciable Sr. Federico Castillo

Por este conducto, y bajo protesta de decir la verdad, manifiesto que el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México que represento ha desarrollado dos experiencias significativas para su participación en los Premios de la Unión Iberoamericana de Municipalistas a las Buenas Prácticas Locales con Enfoque de Género.

A partir del 2015 y hasta la fecha, se ha desarrollado una estrategia integral para posicionar en la agenda de igualdad sustantiva el derecho de las niñas y adolescentes a una vida libre de violencia y a la participación como herramientas para la eliminación de las condiciones de desigualdad en la Ciudad de México.

A través de esta experiencia se han visibilizado las formas de discriminación que se ejerce contra las niñas y las adolescentes, abriendo espacios de consulta y dialogo con y entre ellas para recuperar sus percepciones y opiniones sobre la ciudad y su vida; fortaleciendo así su autoestima y empoderamiento. Paralelamente, se han identificado líneas de política pública que contribuyan al pleno goce de sus derechos humanos, particularmente, el derecho a una vida libre de violencias por cuestiones de género.

Por otra parte, durante el 2016 el Instituto incursionó en alternativas de capacitación en línea. De manera puntual, en 2017 se implementó la plataforma "Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad" mediante la cual se han impartido cursos en línea autoadministrables. En cuatro emisiones se ha logrado capacitar a 1,455 personas servidoras públicas de distintos niveles de toma de decisión de la administración pública de la Ciudad de México.

Con la implementación de esta plataforma se facilitan acciones formativas tendientes a la consecución de la transversalidad de la perspectiva de género, desde y con el alcance que otorgan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

En virtud de lo anterior, doy testimonio fehaciente de que estás experiencias y la documentación que sobre ellas se presenta, es fiel a la realidad y autorizo a difundir el material presentado.

ATENTAMENTE


DRA. TERESA DEL CARMEN INCHÁUSTEGUI ROMERO
DIRECTORA GENERAL

