

[Ver resultados](#)

Encuestado

19

Anónimo

49:45

Tiempo para completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante:

México



2

Institución Pública Postulante:

Secretaría de la Función Pública

Más opciones para Responder

3

Nombre de la Experiencia Innovadora:

"Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias."

4

Fecha de inicio de la implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implementación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así como el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable.

24 de diciembre de 2019.

5

Categoría a la que postula:

- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante:

7

Dirección:

8

Teléfono:

9

Página Web:

10

Correo Electrónico:

11

Nivel Administrativo de la Entidad:

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local
- Otras

12

Naturaleza Administrativa:

- Poder del Estado
- Ministerio, Secretaría
- Órgano Autónomo
- Agencia Especializada
- Empresa Pública
- Otras

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo: En esta sección se pide exponer brevemente la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y resalte elementos que estime importantes de la iniciativa **(300 palabras como máximo):**

La Secretaría de la Función Pública es consciente de la importancia e impacto que genera la discriminación de personas en razón de género, en particular a las mujeres, por lo que, en observancia al respeto a los derechos humanos a favor de la mujer y con la finalidad de obtener un estado de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, fue necesario el establecimiento del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en sede Administrativa en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, a efecto de que funcione como un mecanismo que propicie investigaciones en la Administración Pública Federal con perspectiva de género, cuya finalidad es combatir la discriminación, coadyuvar en la igualdad entre mujeres y hombres, y con ello favorecer el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, al pleno ejercicio de sus derechos humanos.

El protocolo se constituye como un instrumento para guiar y fortalecer la actuación con perspectiva de género de las autoridades investigadoras y substanciadoras en los correspondientes procedimientos administrativos, así como en la adopción de medidas de protección pertinentes, con la finalidad de garantizar la no discriminación por motivos de género y un debido acceso a la justicia en sede administrativa.

14

Antecedentes: Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora **(300 palabras como máximo):**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho de las personas de gozar los derechos humanos que le son inherentes, y la consecuente obligación de las autoridades de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos con apego a dicha normatividad y los tratados internacionales en materia de derechos humanos que el Estado mexicano haya ratificado, como la Carta de las Naciones Unidas, de 1946, o la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), de 1969, en los que se observa los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

La diversa normatividad en materia de protección a las mujeres, constituye el marco de actuación para alcanzar la igualdad de género y la no discriminación de las mujeres y hombres, señalando como forma de violencia la discriminación, cuando se trata como una causal, el sexo de las personas, surgiendo la necesidad de modificar patrones socio culturales que excluyen a las personas, en particular a las mujeres.

La discriminación es considerada como ofensa a la dignidad humana, una violación de derechos humanos que limita total o parcialmente el reconocimiento goce y ejercicio de sus derechos, por lo que se buscó regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Finalmente, con la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en julio de 2017, se estableció en sus artículos 90 y 111, que en el curso de toda investigación y de los procedimientos de responsabilidad administrativa, se deberá observar entre otros principios el de legalidad, y respeto a los derechos humanos.

15

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa **(300 palabras como máximo):**

La Innovación en la Inclusión Social se refiere al conjunto de iniciativas y/o estrategias de las administraciones públicas que promueven el acceso a derechos, la eliminación de barreras, y la disminución de las desigualdades de las personas en situación de vulnerabilidad, de forma incluyente y equitativa con el objetivo de promover la igualdad y equidad en razón de género. En ese sentido, el protocolo tiene como objeto el establecimiento de directrices con perspectiva de género que deberán observar los Órganos Internos de Control en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, las Unidades de Responsabilidades de las empresas productivas del Estado, y las Direcciones Generales en la investigación de denuncias y en los respectivos procedimientos de responsabilidad administrativa, siendo de observancia entre otros principios, el respeto a los derechos humanos, además de que se deben incorporar las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que observen las mejores prácticas internacionales. Antes de la publicación del Protocolo, no se tiene antecedente en la Administración Pública Federal de un documento con las consideraciones de perspectiva de género para que sean aplicadas en los procedimientos administrativos, motivo por el cual, se considera innovador.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

A. SINGULARIDAD. Se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Precise la siguiente información **(300 palabras como máximo para cada respuesta):**

16

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc.

Para la Secretaría de la Función Pública es de suma importancia el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas, lo cual se concatena con lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que señala como principio fundamental, que las investigaciones de actos u omisiones que la ley en la materia señala como faltas administrativas, así como la substanciación de las mismas, se deben regir ineludiblemente por el principio del respeto a los derechos humanos, mismo que prevén la igualdad y la no discriminación. Así, el Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en Sede Administrativa en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, surge de la necesidad de propiciar procedimientos administrativos en la Administración Pública Federal que vinculen una perspectiva de género, con la finalidad de combatir la discriminación, coadyuvar en la igualdad entre mujeres y hombres, y con ello favorecer el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, al pleno ejercicio de sus derechos humanos, por lo cual, en fecha 23 de diciembre de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo de Actuación en cuestión.

17

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, provee un marco obligatorio de actuación para alcanzar la igualdad de género y la no discriminación de las mujeres; hace el señalamiento de que la violencia se constituye en una forma de discriminación al entender como causal al sexo y la necesidad de modificar patrones socio culturales que excluyen a las personas, en particular a las mujeres.

En ese sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará, establece que se condenará toda forma de violencia contra la mujer y conviene en incluir en su legislación interna, normas y medidas administrativas que sean necesarias para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, así como la obligación de actuar con la debida diligencia.

Sin embargo, a nivel nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, la misma Ley General de Responsabilidades Administrativas establece que en el curso de toda investigación y de los procedimientos de responsabilidad administrativa, se deberá observar los principios de legalidad, exhaustividad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material, presunción de inocencia y respeto a los derechos humanos.

18

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?:

El Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en Sede Administrativa en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, señala como objeto en su artículo primero establecer directrices con perspectiva de género que serán de observancia de los Órganos Internos de Control y Unidades de Responsabilidades, en la investigación y substanciación en los respectivos procedimientos de responsabilidad administrativa, tomando como referencia diversos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos; así como en la observancia y aplicación de diversas normas de carácter administrativo aplicables en la materia, siendo que los Órganos Internos de Control y las Unidades de Responsabilidades, deberán cumplir con los principios previsto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, además de incorporar las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que observen las mejores prácticas internacionales, siempre velando por que no se genere una situación de vulnerabilidad o desigualdad patente en perjuicio de las presuntas víctimas o personas denunciantes, o bien que se traduzcan en un estado de indefensión que les ponga en riesgo o peligro, así como preservar la confidencialidad de la identidad y demás datos personales de las presuntas víctimas o denunciantes, a efecto de evitar que se agrave su condición o se les exponga a sufrir un nuevo daño.

De igual forma se busca la eficacia al momento de substanciar y resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa con una perspectiva de género y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de discriminación, a efecto de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o personas denunciantes.

Lo que vuelve inédita a esta experiencia innovadora es su aplicabilidad en todos los Órganos Internos de Control y las Unidades de Responsabilidades de las instituciones de Administración Pública Federal.

B. VALOR Y BENEFICIO PÚBLICO. Implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un **mayor beneficio a la ciudadanía** (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

19

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias:

El número de mujeres beneficiadas depende del número de denunciante, presuntas víctimas, denunciadas o presuntas responsables, involucradas durante la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias en sede Administrativa.

Al 31 de diciembre de 2019, de 1,380,247 de personas servidoras que laboran o laboraban en la Administración Pública Federal, 702,749 son mujeres lo que equivale a un 51% que eventualmente pudieran ser parte en una investigación en sede administrativa verse y beneficiadas del Protocolo. Al 30 de junio de 2022, laboran o laboraban en la Administración Pública Federal 1,498,665 de personas servidoras que, en términos de porcentajes, igualmente el 51% corresponde a 760,302 mujeres.

En ese sentido, del total de población en México, en datos del Censo de Población y Vivienda 2020 que llevó a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de 126,014,024 habitantes, 64,540,634 son mujeres, 51 % del total de la población que pudieran ubicarse en el supuesto de aplicación de la práctica innovadora.

20

Metas/Indicadores de Cobertura

Al ser un instrumento para guiar y fortalecer la actuación con perspectiva de género de los Órganos Internos de Control, Unidades de Responsabilidades y demás unidades conducentes de la Secretaría de la Función Pública, que deberán observar en la investigación de quejas, denuncias y procedimientos de responsabilidad administrativa, así como en la adopción de medidas de protección pertinentes, la meta es la totalidad de las investigaciones en las que se encuentren involucradas mujeres, con la finalidad de garantizar la no discriminación por motivos de género y un debido acceso a la justicia en sede administrativa.

21

Metas/Indicadores de Resultados: Aquí brindar datos cuantitativos y cualitativos de la situación anterior a la implementación y los resultados obtenidos al implementar la experiencia innovadora

Antes de la entrada en vigor del Protocolo no se tiene antecedente de un documento normativo en el que se tomara en consideración la perspectiva de género para ser implementado en los procedimientos administrativos de investigación y substanciación.

En ese sentido, sentó un precedente para que el 3 de enero de 2020 se publicara en el Diario Oficial de la Federación el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual".

Como resultado de la implementación del Protocolo, se ha implementado en 645 expedientes de investigación, de los cuales se turnaron a la autoridad substanciadora 50 asuntos, dando como resultado 45 sanciones a diversas personas.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

La meta específica es la implementación del mencionado Protocolo en todos los asuntos de investigación y substanciación adoptando las medidas de protección pertinentes, con la finalidad de garantizar la no discriminación por motivos de género y un debido acceso a la justicia en sede administrativa.

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

La coordinación interna con la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública es fundamental para obtener la estadística de asuntos en los que se implementa el "Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias", así como los asuntos que fueron turnados a las diversas autoridades substanciadoras y la cantidad de sanciones que se impusieron en los asuntos en los que se implementó dicho protocolo.

C. REPLICABILIDAD. Se refiere a las **condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas**. Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización:

No se detectó complejidad alguna

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización:

Hasta el momento no se ha detectado un grado de sensibilidad política y necesidad de obtener apoyo de autoridad política.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización:

No aplica

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización:

No aplica

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

No aplica

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización:

No fue necesaria la erogación adicional para esta acción, toda vez que la estrategia se implementa con las personas servidoras públicas que laboran en los Órganos Internos de Control, Unidades de Responsabilidades de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás unidades conducentes de la Secretaría de la Función Pública.

D. EFICIENCIA. Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal):

No representó costos adicionales para el Gobierno de México, toda vez que no hubo un requerimiento adicional de presupuesto para su implementación.

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos e indirectos):

\$0 USD para 645 expedientes de investigación, de los cuales se turnaron a la autoridad substanciadora 50 asuntos en los que se aplicó el Protocolo.

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas si es posible):

No es posible realizar la evaluación comparativa, toda vez que es la primera vez que se emite en la Administración Pública Federal un Protocolo de actuación de esa naturaleza y no implica costos adicionales a los destinados para los Órganos Internos de Control, Unidades de Responsabilidades de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás unidades conducentes de la Secretaría de la Función Pública.

E. SUSTENTABILIDAD. Implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

33

Tiempo de vigencia legal:

Permanente.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:
(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional).

Protocolo a nivel federal en México.

35

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política (nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados):

Entró en vigor el 24 de diciembre de 2019 y continúa vigente.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados):

Entró en vigor el 24 de diciembre de 2019 y continúa vigente.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible):

No aplica.

38

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible):

No aplica.

39

Número de donantes/cooperantes (en últimos 2-3 años fiscales):

No aplica.

F. PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

40

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo:

El Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias toma como punto de partida el reconocimiento de los Derechos Humanos por parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mencionando que son inherentes, y la consecuente obligación de las autoridades del Estado de promoverlos, respetarlos y protegerlos, así como los principios establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas como la legalidad, igualdad y respeto a los derechos humanos; además de incorporar las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que incorporen las mejores prácticas internacionales, de igual forma se consideró lo previsto por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En ese sentido, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tienen por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y establece como principios rectores para el acceso a una vida libre de violencia: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

41

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?:

No.

42

En caso se haya mantenido algún tipo de coordinación con la entidad o su equivalente anteriormente mencionada, ¿en qué consistió esa coordinación y qué resultados o compromisos se obtuvieron?

No.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros. Señale cifras por favor:

Las Autoridades Investigadoras deberán llevar a cabo las indagatorias correspondientes y en su caso de realizar la calificación respectiva y el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa con perspectiva de género, actuando con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o denuncia formulada, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o persona denunciante.

Durante la indagación de los hechos, evitarán en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la queja o denuncia. Prescindirán de estereotipos y de realizar juicios de valor de sus conductas o comportamientos, además de abstenerse de realizar actos o diligencias que conlleven a la revictimización de la persona denunciante.

Asimismo, deberán substanciar y resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa con perspectiva de género y con la debida diligencia, sin estereotipos, así como libre de discriminación; lo anterior, a efecto de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o personas denunciante.

La exhaustividad en la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, supone ofrecer y desahogar una diversidad de pruebas y de ser conducente, ordenar y realizar diligencias que permitan contrastar o reforzar las pruebas que en su caso hayan aportado las partes involucradas para conocer la verdad de los hechos, valorar los hechos sin estereotipos de género y de acuerdo al contexto de desigualdad verificado; aplicar la norma más protectora ante una situación asimétrica de poder o de desigualdad; reconocer y evidenciar en los argumentos resolutorios los sesgos de género encontrados; y eliminar la posibilidad de revictimizar a las personas denunciante.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?. De ser el caso, ¿cuál ha sido la relación con la experiencia presentada?

La Secretaría de la Función Pública (SFP) actualizó la Declaratoria de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría de la Función Pública, en octubre de 2021, con la finalidad de señalar a todo el personal que conforma la institución, el compromiso de respetar los derechos humanos de todas las personas, sobre todo de aquellas que pertenecen a grupos de atención prioritaria; contribuye a la igualdad de género el sistema del Servicio Profesional de Carrera al garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público.

Además, la SFP cuenta con constancias de no denuncias por discriminación (noviembre de 2021, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Secretaría del Trabajo y Previsión Social). Asimismo, la Unidad de Administración y Finanzas de la SFP consolida un marco institucional y de cultura laboral garante de los derechos humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la erradicación del acoso y hostigamiento sexuales, entre las personas servidoras públicas que les permita realizar sus funciones con eficacia y probidad, para contribuir al logro de objetivos y metas, por medio de la Dirección de Igualdad de Género, Planeación, Control Interno y Mejora de la Gestión, que es el punto focal en la SFP para los asuntos.

Por su parte, la SFP ha realizado talleres de inducción a la igualdad de género y erradicación de las violencias contra las mujeres y desarrollado cursos virtuales para todas las personas en la Administración Pública Federal adicionales a la oferta de capacitación en materia de diversidad y derechos humanos que la Dirección General de Recursos Humanos de la SFP facilita al personal, a favor de la construcción de una cultura laboral igualitaria, incluyente, no sexista y libre de violencia, que motiva las acciones de la institución.

G. INCIDENCIA CIUDADANA. Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de **involucramiento de la ciudadanía** en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

De ser el caso, explique como la experiencia presentada toma en cuenta los siguientes elementos: **(300 palabras para cada respuesta)**

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares):

El Protocolo de Actuación con perspectiva de Género en sede Administrativa en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2010, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares):

El protocolo, ha tomado en cuenta que la violencia contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, una violación de derechos humanos que limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos, siendo un comportamiento de observancia a lo largo de la historia de nuestro país, por lo cual el protocolo, ocupa como aportaciones diversa normatividad nacional e internacional, con la finalidad de erradicar la discriminación contra la mujer, haciendo un trato equitativo ante las Autoridades Investigadoras y/o Substanciadoras, sin que se vulnere algún derecho humano.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares):

No.

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega "al final de la línea" ("last mile delivery") de la práctica innovadora:

No.

ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5582633&fecha=23/12/2019#gsc.tab=0

50

Anexo II. Agregar link del documento:

51

Anexo III. Agregar link del documento:

DECLARACIÓN DE PARTICIPANTES



La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

52

Nombre de la/del Representante Legal:

ROBERTO SALCEDO AQUINO

53

Cargo:

SECRETARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

54

Teléfono:

+52 55 2000 3000 ext. 2054; 1012 y 1060

55

Correo Electrónico:

dgpic@funcionpublica.gob.mx

56

Nombre de la persona de contacto:

Gabriel Ortiz Capetillo

57

Cargo:

Director General de Denuncias e Investigaciones

58

Correo electrónico:

a.camacho@funcionpublica.gob.mx; gabriel.ortiz@funcionpublica.gob.mx

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2022:

- Sí
- NO