

PUBLICADOS EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 29 DE AGOSTO DE 2017

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y OCUPACIÓN DE LOS PUESTOS QUE INTEGRAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, Base III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Transitorios Primero y Segundo del Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la Reforma Política de la Ciudad de México; 8º fracción II, 12 fracciones I y IV, 67 fracción II, 87 y 90 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 5º y 7º de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 14 y 15 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; y

CONSIDERANDO

Que la igualdad sustantiva es el acceso de mujeres y hombres al mismo trato, oportunidades y resultados, para el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales.

Que al Gobierno de la Ciudad de México, a sus instituciones y a las personas servidoras públicas que laboran en ellas, les corresponde comprender la relación indisoluble entre el Estado de Derecho y el derecho a la igualdad y no discriminación, así como atender las implicaciones vinculantes dentro del funcionamiento de la Administración Pública para cumplir sus obligaciones constitucionales y normativas de respetar, promover, proteger y garantizar efectivamente los derechos humanos, la igualdad sustantiva, la igualdad de género y la no discriminación.

Que estos derechos, principios y obligaciones igualmente se encuentran reconocidos en diversos tratados y convenciones de los que el país forma parte, como son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), entre otras, así como en nuestro sistema jurídico, tanto en el ámbito federal como en el local.

Que los derechos humanos antes señalados quedaron reconocidos a nivel programático tanto en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 como en el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018, que entre sus metas plantea la de establecer las bases institucionales de la política de igualdad sustantiva y diseñar y aplicar los mecanismos necesarios para crear e institucionalizar Unidades de Igualdad Sustantiva en los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Que los retos que representan el respeto, protección, garantía y promoción del derecho a la igualdad sustantiva y no discriminación contra las mujeres para el Gobierno de la Ciudad de México, demandan de acciones contundentes y avances reales y medibles para lograr la igualdad sustantiva, por lo que, entre otros aspectos, le corresponde al Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, establecer lineamientos mínimos que contribuyan al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como acciones afirmativas con el fin de erradicar la violencia y la discriminación por razón de sexo o género.

Que en el marco de ese Sistema se aprobó el acuerdo 06/ISO/2016 en su Primera Sesión Ordinaria de fecha cuatro de noviembre de dos mil dieciséis para la implementación de las Unidades de Igualdad Sustantiva, se publicaron en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México del nueve de noviembre de dos mil dieciséis, los Lineamientos para la Implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su Vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México, en donde se reitera la obligación de los Órganos de la Administración Pública para implementarlas.

Que las necesidades de las Unidades de Igualdad Sustantiva demandan de un diseño específico en cuanto a sus características, funciones, perfiles de puesto y competencias profesionales que garantice el cumplimiento de objetivos, criterios de evaluación y ocupación de puestos, entre otros aspectos, y que como área transversal le permitan dar cumplimiento a las disposiciones normativas y a las políticas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en el contexto de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Que el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de las Personas Servidoras Públicas 2013-2018 considera las estrategias de los enfoques transversales, destacando entre ellos los que abordan: Derechos Humanos, Igualdad de Género y Transparencia, entre otros, así como una profesionalización basada en competencias profesionales para las personas servidoras públicas.

Que las competencias técnicas de las Unidades de Igualdad Sustantiva son específicas y requieren de especialistas en procesos de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género, así como en los referentes a la Administración Pública de la CDMX, y de una evaluación de competencias profesionales identificadas, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE DAN A CONOCER LOS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y OCUPACIÓN DE LOS PUESTOS QUE INTEGRAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÚNICO.- Se dan a conocer los Criterios para la Evaluación de las Competencias Profesionales y Ocupación de los Puestos que integran las Unidades de Igualdad Sustantiva en los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. - El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. El oficio mediante el cual las personas titulares de los Órganos de la Administración Pública postularán a las personas idóneas a ocupar los puestos de la Unidad de Igualdad Sustantiva, referidos en el Numeral Vigésimo Cuarto de los Criterios, deberá remitirse dentro de los tres días hábiles contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo. Cumplido este plazo y habida cuenta que se trata de competencias nuevas, el Grupo Técnico contará con 15 días hábiles para valorar las competencias profesionales de las personas postuladas y emitir resultados relativos a la formación de dichas competencias.

CUARTO. - La primera reunión de trabajo para la instalación del Grupo Técnico previsto en los Criterios deberá llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la publicación del presente Acuerdo, y será convocada por la titular del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

QUINTO. El Anexo Único al que hace referencia los Numerales Décimo Cuarto y Vigésimo Primero estará disponible para su consulta y descarga en el siguiente vínculo: <http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/unidades-de-igualdad-sustantiva>

Dado en la Residencia Oficial del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, a los veinticinco días del mes de agosto del año dos mil diecisiete.- **EL JEFE DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, MIGUEL ÁNGEL MANCERA ESPINOSA.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE GOBIERNO, DORA PATRICIA MERCADO CASTRO.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA, FELIPE DE JESÚS GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SALOMÓN CHERTORIVSKI WOLDENBERG.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE, TANYA MÜLLER GARCÍA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE OBRAS Y SERVICIOS, EDGAR OSWALDO TUNGÜI RODRÍGUEZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL, JOSÉ RAMÓN AMIEVA GÁLVEZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE MOVILIDAD, HÉCTOR SERRANO CORTES.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE TURISMO, ARMANDO LÓPEZ CÁRDENAS.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE CULTURA, EDUARDO VÁZQUEZ MARTÍN.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA, HIRAM ALMEIDA ESTRADA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE PROTECCIÓN CIVIL, FAUSTO LUGO GARCÍA.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN, MAURICIO RODRÍGUEZ ALONSO.- FIRMA.- LA SECRETARIA DE DESARROLLO RURAL Y EQUIDAD PARA LAS COMUNIDADES, ROSA ÍCELA RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE FINANZAS, ÉDGAR ABRAHAM AMADOR ZAMORA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE SALUD, JOSÉ ARMANDO AHUED ORTEGA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, RENÉ RAÚL DRUCKER COLÍN.- FIRMA.**

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y OCUPACIÓN DE LOS PUESTOS QUE INTEGRAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPÍTULO PRIMERO ASPECTOS GENERALES

PRIMERO.- El objeto del presente documento es proporcionar a los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México los criterios para la evaluación de competencias y para la ocupación de los puestos que integran las Unidades de Igualdad Sustantiva, los cuales hayan sido dictaminados por la Oficialía Mayor en cumplimiento al acuerdo 06/ISO/2016 del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México y a los Lineamientos para la Implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su Vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- Los Criterios son de observancia obligatoria para los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México, para las personas aspirantes a ocupar los puestos de las Unidades de Igualdad Sustantiva que correspondan y para el Grupo Técnico.

TERCERO.- Para los efectos de los Criterios se entenderá por:

I. Acuerdo: Al Acuerdo mediante el cual se dan a conocer los Criterios para la Evaluación de las Competencias Profesionales y Ocupación de los Puestos que Integran las Unidades de Igualdad Sustantiva en los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

II. Competencias profesionales. Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que se observan a través de comportamientos y que correctamente combinados en situaciones y contextos diversos, permiten un adecuado desempeño de una o varias funciones.

III. Grupo Técnico: Al Grupo Técnico conformado por la Coordinación General de Modernización Administrativa, la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, encargado de la implementación de las fases del proceso de evaluación de las competencias profesionales de las Unidades de Igualdad Sustantiva en los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México.

IV. Dictamen de Estructura Orgánica: Instrumento jurídico-administrativo emitido por la Oficialía Mayor donde se establece la estructura orgánica de los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México y su entrada en vigor.

V. Estructura Orgánica: Relación jerarquizada de puestos, de subordinación y de niveles de responsabilidad dentro de cada Órgano de la Administración Pública de la Ciudad de México.

VI. Función: Conjunto de acciones o actividades que realiza la persona que ocupa un puesto de estructura orgánica y que deriva del marco normativo que le es aplicable.

VII. Lineamientos: Los Lineamientos para la Implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su Vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México.

VIII. Órganos de la Administración Pública: Las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Entidades y, en su caso, Órganos Político-Administrativos, de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como los Órganos de Apoyo Administrativo.

IX. Perfil de puesto: Instrumento de referencia que describe la información general de los puestos de estructura orgánica, las competencias profesionales y aspectos requeridos y deseables que deben cumplir las personas aspirantes y en funciones para la ocupación y desempeño de un puesto.

X. Puesto de estructura: Es la unidad impersonal de trabajo, por medio del cual se identifica la denominación, jerarquía, nivel salarial y de responsabilidad, atribuciones y/o funciones para cada puesto que se ubica dentro de una estructura orgánica.

XI. Sistema: Sistema de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

XII. Unidades: Las Unidades de Igualdad Sustantiva.

CAPÍTULO SEGUNDO

DEL MODELO DE UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA

CUARTO.- Las Unidades de Igualdad Sustantiva son unidades administrativas de apoyo técnico-operativo y de carácter estratégico al interior de los Órganos de la Administración Pública, que tienen como objetivo contribuir a la consolidación del proceso de institucionalización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en la organización y funcionamiento de cada Órgano de la Administración Pública, así como en todo el ciclo y las fases de la gestión pública (planeación, programación, presupuestación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas), y que llevarán a cabo acciones conjuntas con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal para el fortalecimiento institucional en la materia.

QUINTO.- El modelo que define las Unidades es el aprobado por el Sistema de Igualdad Sustantiva de la Ciudad de México mediante acuerdo 06/ISO/2016 tomado en la Primera Sesión Ordinaria de fecha cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, cuyas funciones, procesos sustantivos, perfiles de puesto alineados a competencias profesionales, criterios de evaluación de competencias profesionales y criterios de ocupación de puestos, entre otros aspectos, son los que se describen en el presente documento.

Cualquier modificación al modelo de las Unidades estará a cargo del Sistema de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

SEXTO.- Las Unidades tendrán las siguientes atribuciones:

I. Dirigir, dar seguimiento y establecer acciones intra e interinstitucionales encaminadas al cumplimiento de las obligaciones jurídicas, las políticas y los programas aplicables al Órgano de la Administración Pública y su sector en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

II. Elaborar e implementar las estrategias y acciones para la institucionalización de manera transversal de la perspectiva de igualdad de género, en la organización y funcionamiento de cada Órgano de la Administración Pública y su sector, así como en todo el ciclo y las fases de la gestión pública (planeación, programación, presupuestación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas).

III. Asesorar, dirigir y coordinar el proceso de transversalidad de la perspectiva de igualdad de género en el sistema de gestión pública del Órgano de la Administración Pública y sector que le corresponda.

IV. Diseñar, implementar y, en su caso, coordinar las estrategias y acciones necesarias para el diagnóstico, capacitación y fortalecimiento institucional en materia de derechos humanos, no discriminación, igualdad sustantiva y cultura institucional y organizacional, apegándose, en su caso, a los programas existentes en las materias y en coordinación con los Órganos de la Administración Pública y demás unidades administrativas competentes.

V. Coordinarse con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal para el diseño y seguimiento de las políticas y acciones para la igualdad sustantiva correspondientes a las funciones y competencias del Órgano de la Administración Pública correspondiente para el cumplimiento del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.

VI. Proveer al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal de la información necesaria para el seguimiento de la política de igualdad.

VII. Participar con otras Unidades y con las unidades administrativas competentes para diseñar y ejecutar las acciones conjuntas que se requieran en el ejercicio de sus funciones.

VIII. Colaborar y promover los procesos de armonización normativa y administrativa; proponer la celebración de convenios de colaboración y otros instrumentos jurídicos con los sectores público, social y privado; y, opinar sobre modificaciones normativas, administrativas, así como sobre la celebración de convenios de colaboración y otros instrumentos jurídicos que impacten o involucren la materia de su competencia.

IX. Participar en la elaboración y definición del Programa Operativo Anual y del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos de los Órganos de la Administración Pública, a fin de incorporar la perspectiva de la igualdad género.

X. Elaborar y aplicar herramientas metodológicas y procedimientos para el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en la materia de su competencia, con la participación de las unidades administrativas del Órgano de la Administración Pública y, en su caso, del sector al que pertenezcan.

XI. Las demás que en el ámbito de su competencia le confieran otras disposiciones aplicables.

SÉPTIMO.- Los tipos de puestos posibles para las Unidades son los aprobados por el Sistema mediante acuerdo 06/ISO/2016 tomado en la Primera Sesión Ordinaria de fecha cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, y los puestos disponibles para su ocupación serán aquellos que se encuentren vigentes a través del Dictamen de Estructura Orgánica correspondiente que al efecto haya emitido la Oficialía Mayor para cada Órgano de la Administración Pública, los cuales pueden ser:

- a) Dirección de la Unidad de Igualdad Sustantiva (titular);
- b) Líder Coordinador de Proyecto de la Unidad de Igualdad Sustantiva (titular);
- c) Subdirección de Cultura Institucional y Organizacional;
- d) Subdirección de Transversalidad;
- e) Líder Coordinador de Proyecto de Seguimiento y Control; y

Los demás aprobados y dictaminados por las unidades administrativas competentes en función de las condiciones organizacionales y presupuestales del Órgano de la Administración Pública de que se trate.

El número, distribución y ubicación de los puestos disponibles dependerá de la dictaminación vigente de la estructura orgánica con la que cuente cada Órgano de la Administración Pública.

OCTAVO.- La existencia de otros tipos de puestos que integren las Unidades estará sujeta al análisis de la Oficialía Mayor, a través de la Coordinación General de Modernización Administrativa en conjunto con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en términos de lo establecido en el acuerdo 06/ISO/2016 o, en su caso, a su aprobación en el Sistema, lo cual determinará su consecuente dictaminación en la estructura de los Órganos de la Administración Pública, la elaboración de los perfiles de puesto que correspondan, los procesos de asesoría que brinde el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal a las Unidades, y los procesos de capacitación, formación y profesionalización que coordine la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y demás autoridades competentes.

CAPÍTULO TERCERO

DE LAS FUNCIONES, PROCESOS INSTITUCIONALES Y PERFILES DE PUESTO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA

NOVENO.- Cada puesto que integra las Unidades contará con funciones específicas que se encuentran establecidas en las descripciones y perfiles de puesto registrados ante la Coordinación General de Modernización Administrativa de la Oficialía Mayor.

DÉCIMO.- Las Unidades, como área transversal, tendrán el siguiente propósito y funciones:

Funciones del área transversal		
Propósito principal	Funciones principales	Funciones básicas
Dirigir las acciones intra e interinstitucional de transversalidad de la perspectiva de género en el sistema de gestión pública para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.	Función principal 1: Transversalizar la perspectiva de género en el Órgano de la Administración Pública o cabeza de sector correspondiente.	1.1 Identificar las obligaciones, responsabilidades y necesidades del sistema de gestión pública del Órgano de la Administración Pública en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. 1.2 Analizar el avance y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el sistema de gestión pública del Órgano de la Administración Pública. 1.3 Proponer mecanismos para el cumplimiento de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Órgano de la Administración Pública.
	Función principal 2: Coordinar el proceso de transversalidad de la perspectiva de género en el sistema de gestión pública del Órgano de la Administración Pública o cabeza de sector correspondiente.	2.1 Instrumentar acciones en el marco de las atribuciones del Órgano de la Administración Pública para el cumplimiento de la política de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco del Plan de Trabajo. 2.2 Monitorear el cumplimiento de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de conformidad con el Plan de Trabajo. 2.3 Elaborar informes sobre el avance y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

DÉCIMO PRIMERO.- Los procesos institucionales de los cuales se encargará toda Unidad, en el ámbito de sus atribuciones, sector y materia de actuación, serán:

1. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de la igualdad de género. La información y evidencias recopiladas o generadas deben ser utilizadas para identificar los avances y retos en materia de igualdad sustantiva, así como para diseñar y planificar las estrategias y acciones necesarias, orientadas a que las reglas, redes y recursos del Órgano de la Administración Pública y su sector, eliminen de su actuación interna y externa las desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género, con el fin de contribuir a la protección, respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de igualdad y no discriminación.
2. Coordinación del proceso de transversalidad de la perspectiva de la igualdad de género. Los programas, proyectos, estrategias y acciones para la igualdad sustantiva deben ser implementadas, monitoreadas y evaluadas en el Órgano de la Administración Pública y su sector, para obtener resultados e impactos medibles sobre los cuales rendir cuentas y retroalimentar los procesos en la materia.

DÉCIMO SEGUNDO.- Los procesos institucionales de las Unidades deberán ser registrados en los manuales administrativos de los Órganos de la Administración Pública que cuenten con ellas en su estructura orgánica. Cualquier modificación, actualización o elaboración de nuevos procesos y procedimientos será propuesta por el Grupo Técnico, y la proporcionará a la Coordinación General de Modernización Administrativa para asegurarse de que los Órganos de la Administración Pública los incorporen a los procesos de registro correspondientes.

DÉCIMO TERCERO.- Por cada tipo de puesto que integre las Unidades existirá un perfil de puesto, transversal a todos los de su tipo, que describa la información relativa a su denominación, adscripción y puestos que le estén asignados, en concordancia con el Dictamen de Estructura Orgánica vigente, así como las competencias profesionales de tipo organizacional, directivo y técnico, que contengan los conocimientos, habilidades y aspectos requeridos y deseables aplicables a cada puesto.

DÉCIMO CUARTO.- Los perfiles de puesto que integran las Unidades vigentes al momento de la publicación del Acuerdo, se encuentran en el Anexo Único. Cualquier actualización, modificación o elaboración de nuevos perfiles será propuesta por el Grupo Técnico para su posterior registro ante la Coordinación General de Modernización Administrativa. Dichos perfiles serán los que se utilicen para el proceso de evaluación de competencias profesionales de las Unidades; además, serán éstos los que se den a conocer a los Órganos de la Administración Pública y a las personas que ocupen los puestos de las Unidades para su observancia.

CAPÍTULO CUARTO DEL GRUPO TÉCNICO

DÉCIMO QUINTO.- El Grupo Técnico será responsable de elaborar los perfiles y las herramientas para la evaluación; así como de aplicar las evaluaciones y realizar las entrevistas, de ser necesario, que sirvan para comprobar las competencias profesionales de las personas aspirantes a ocupar los puestos que integran a las Unidades, y comunicar los resultados, los cuales pueden estar acompañados de opiniones, recomendaciones o propuestas que permitan iniciar los procesos de selección con los Titulares de los Órganos de la Administración correspondientes; así como el proceso de ingreso del personal para dichas Unidades, con la finalidad de garantizar un servicio público eficaz y eficiente en la materia de su competencia.

DÉCIMO SEXTO.- En el Grupo Técnico participarán de manera permanente las personas titulares de los siguientes Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México:

- I.** La Escuela de Administración Pública del Distrito Federal.
- II.** El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
- III.** La Oficialía Mayor, a través de la Coordinación General de Modernización Administrativa.

Podrán designar suplentes de cuando menos el nivel de Dirección de Área u homólogo.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Para el mejor desarrollo de sus tareas, el Grupo Técnico se apoyará de los grupos de trabajo que estime convenientes, para lo cual determinará sus participantes, así como las tareas, estudios y proyectos específicos a realizar.

Cualquier integrante del Grupo Técnico podrá invitar a personas servidoras públicas o expertas en la materia o en los temas a tratar en las reuniones de trabajo, a efecto de conocer su opinión respecto de los mismos.

DÉCIMO OCTAVO.- El Grupo Técnico tendrá las tareas de:

- I.** Diseñar y llevar a cabo el proceso de registro de aspirantes.
- II.** Diseñar y aplicar el proceso por el que se realizará la evaluación de las competencias profesionales de las Unidades, incluyendo: los formatos e instrumentos de evaluación, las etapas, fechas y modalidades de aplicación de evaluaciones y entrevista, los formatos y medios para emitir y dar a conocer los resultados de la evaluación, así como modificar o actualizar los presentes criterios de evaluación.
- III.** Organizar los procesos de evaluación de las competencias profesionales de las Unidades y, en su caso, diseñar mecanismos para la participación de cualquier persona interesada que satisfaga los requisitos y cubra el perfil de puesto correspondiente.

IV. Emitir opiniones, recomendaciones o propuestas que estime pertinentes para la ocupación de los puestos de las Unidades, con base en los resultados de las evaluaciones de competencias, así como remitirlas por escrito a las personas titulares de los Órganos de la Administración Pública y notificarlas por correo electrónico a las personas postulantes que corresponda.

V. Elaborar las propuestas de modificación o actualización de las competencias profesionales o cualquier otro elemento que integren los perfiles de puesto de las Unidades, así como elaborar los perfiles que se requieran, y remitirlos a la Coordinación General de Modernización Administrativa para que sean proporcionados a los Órganos de la Administración Pública y los incorporen a los procesos de registro correspondientes.

VI. Elaborar las propuestas de procesos institucionales o procedimientos de las Unidades, así como su modificación o actualización, y proporcionarlos a la Coordinación General de Modernización Administrativa para incorporarlos a los procesos de registro de los manuales administrativos de los Órganos de la Administración Pública que cuenten con Unidades en su estructura orgánica.

VII. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de su objetivo.

DÉCIMO NOVENO.- Las personas titulares de las áreas que participan en el Grupo Técnico realizarán las reuniones de trabajo que consideren necesarias para cumplir sus tareas.

Las reuniones podrán desarrollarse por medios electrónicos en caso de que existan las condiciones para ello, de lo cual se deberá dejar la constancia correspondiente.

VIGÉSIMO.- El Grupo Técnico integrará los resultados de cada etapa de evaluación y emitirá opiniones, recomendaciones o propuestas para la ocupación de los puestos, las cuales enviará por escrito a las personas titulares de los Órganos de la Administración Pública.

CAPÍTULO QUINTO

DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU PROCESO DE EVALUACIÓN

VIGÉSIMO PRIMERO.- Las competencias profesionales técnicas de las Unidades serán las que la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y la Coordinación General de Modernización Administrativa de la Oficialía Mayor, hayan determinado como resultado de la colaboración en el ámbito de sus competencias, y las cuales se encuentran señaladas en los perfiles de puesto anexos a los Criterios.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- El proceso de evaluación de las competencias profesionales para la ocupación de los puestos que integran las Unidades será aplicable de forma permanente.

VIGÉSIMO TERCERO.- El proceso de evaluación de las competencias profesionales tendrá como único objetivo y alcance la comprobación de las competencias profesionales necesarias en las personas postulantes a los puestos de las Unidades y que, por tanto, cubren el perfil de puesto correspondiente. Este proceso es complemento de los requisitos establecidos para el ingreso o permanencia en la Administración Pública de la Ciudad de México, por lo que su acreditación no exime el cumplimiento de tales requisitos.

Las etapas, fechas y modalidades del proceso de evaluación de competencias profesionales serán las que el Grupo Técnico determine y comunique a las personas postulantes.

VIGÉSIMO CUARTO.- Para la postulación al proceso de evaluación de competencias profesionales, se realizará lo siguiente:

a. Las personas titulares de los Órganos de la Administración Pública que cuenten con la Unidad de Igualdad Sustantiva en su estructura orgánica dictaminada vigente a la fecha de publicación del Acuerdo, podrán postular mediante oficio dirigido al Instituto de las Mujeres de Distrito Federal, a las personas aspirantes a ocupar los puestos de la Unidad correspondiente.

b. Para las Unidades creadas con posterioridad a la publicación del Acuerdo o ante la movilidad en los puestos, el Grupo Técnico organizará los procesos de evaluación necesarios.

VIGÉSIMO QUINTO.- Para el registro al proceso de evaluación de competencias profesionales, se realizará lo siguiente:

a. Registro. Las personas postulantes para ocupar alguno de los puestos de las Unidades de Igualdad Sustantiva y que cumplan con los requisitos, se registrarán en los términos que establezca y comunique el Grupo Técnico.

b. Asignación de folios. Una vez que se haya realizado el registro, se proporcionará un folio de inscripción que será único, confidencial, personal e intransferible, el cual servirá para identificar a cada aspirante e informar de los resultados del proceso.

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal recopilará la información de las personas postulantes y las integrará en expedientes para ser revisados en las reuniones de trabajo del Grupo Técnico, y con ello iniciar el proceso de evaluación de competencias profesionales.

VIGÉSIMO SEXTO.- El proceso de evaluación comprenderá las fases siguientes:

a. Acreditación documental de los aspectos señalados en el perfil de puesto.

b. Examen de conocimientos y de aplicación práctica.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- El Grupo Técnico notificará a las personas que acreditaron la fase de revisión documental, por correo electrónico, del inicio del proceso de evaluación, indicando como mínimo lo siguiente:

a. Lugar, hora y duración de la aplicación del examen de conocimientos y de aplicación práctica.

b. Materiales de apoyo que requerirá revisar previamente para resolver las evaluaciones.

c. La obligación de identificarse para acceder al lugar de la aplicación de las evaluaciones y al desarrollo de cada una de sus fases.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Los criterios de la evaluación de competencias profesionales serán:

1. Formación profesional y trayectoria académica. Se evaluará el grado máximo de estudios, los cursos de actualización y/o especialización y su relación con el cargo al que aspira, así como los méritos académicos.

2. Experiencia profesional y laboral. Se evaluarán los puestos desempeñados, la relevancia de las funciones o actividades desempeñadas y su relación con el puesto al que aspira; la experiencia en puestos inmediatos o superiores al puesto a ocupar; la experiencia en el sector público, privado o social, según sea el caso.

3. Competencias profesionales. Se evaluará el resultado obtenido del examen de conocimientos y de la solución de un caso práctico.

La ponderación general de los criterios de la evaluación de competencias profesionales será:

Criterio	Puntos criterio	por
1. Formación profesional y trayectoria académica	10	
2. Experiencia laboral y profesional	20	
3. Competencias profesionales	70	
Puntaje total para cubrir el perfil de puesto	100	
Puntaje mínimo para cubrir el perfil de puesto	75	

VIGÉSIMO NOVENO.- Una vez concluido el proceso de evaluación de competencias profesionales, el Grupo Técnico emitirá los resultados obtenidos por las personas evaluadas.

TRIGÉSIMO.- El resultado del proceso de evaluación de competencias profesionales de las Unidades de Igualdad Sustantiva será inapelable, y bajo ninguna circunstancia se dará lugar a la revisión o a la reposición de las evaluaciones.

CAPÍTULO SEXTO

DE LA OCUPACIÓN DE LOS PUESTOS

TRIGÉSIMO PRIMERO.- El proceso de selección que realicen los Órganos de la Administración Pública, considerará los resultados de la evaluación de competencia profesionales y la opinión, recomendación o propuesta que en su caso emita el Grupo Técnico de las personas participantes.

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- La ocupación de los puestos concluirá con el cumplimiento de los requisitos y formalidades de ingreso que establezcan las unidades administrativas competentes de conformidad con la normatividad aplicable, con motivo de la selección y designación que haya hecho la persona titular del Órgano de la Administración Pública que cuente con la Unidad de Igualdad Sustantiva.