



SECRETARÍA
DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

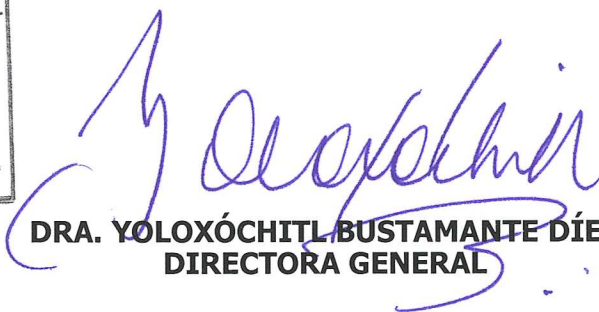
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

**ACTA DE EXPEDICIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN
DE LA UNIDAD POLITÉCNICA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**

A los catorce días del mes de junio de dos mil trece, en las oficinas que ocupa la Dirección General del Instituto Politécnico Nacional, sita en la Unidad Profesional "Adolfo López Mateos", Zacatenco, C.P. 07738, México, Distrito Federal, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 8, fracción I, de la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional, en ejercicio de las facultades y obligaciones que me confieren los artículos 14, fracción III, de la Ley citada, 141, del Reglamento Interno de esta Casa de Estudios y 6, fracción VI, de su Reglamento Orgánico, he tenido a bien expedir el **Manual de Organización** de la **Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género**, como un soporte a la gestión institucional, con el propósito de contribuir a mejorar la distribución de competencias de carácter orgánico-administrativo, delimitar la autoridad y la responsabilidad, reflejar la división armónica del trabajo e integrar en forma coordinada las actividades institucionales, para el mejor cumplimiento de las funciones sustantivas de esta Casa de Estudios.

"LA TÉCNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA"



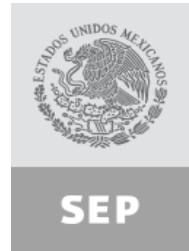

DRA. YOLOXÓCHITL BUSTAMANTE DÍEZ
DIRECTORA GENERAL



DIRECCION GENERAL
INSTITUTO POLITÉCNICO
NACIONAL



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL**



Clave:

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
DE LA UNIDAD POLITÉCNICA
DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



Secretaría de Gestión Estratégica
Dirección de Planeación
junio de 2013

CONTENIDO		Página
INTRODUCCIÓN		1
I. ANTECEDENTES		3
II. MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO		9
III. ATRIBUCIONES		19
IV. ORGANIGRAMA		21
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA		22
VI. OBJETIVO		23
VII. FUNCIONES		24
- DIRECCIÓN		24
COORDINACION DE ENLACE Y GESTIÓN TÉCNICA		25
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS		27
SUBDIRECCIÓN DE TRANSVERSALIZACIÓN INSTITUCIONAL		29
DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS ESTRATEGICOS		30
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		31
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN		32
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN		33
DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN		34

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN
14 JUN. 2013
REGISTRADO

INTRODUCCIÓN

La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional, presenta el Manual de Organización, el cual está integrado en el marco de mejora y modernización de los procesos de gestión técnica de este Instituto, por lo que representa un instrumento que tiene la finalidad de normar y precisar las funciones sustantivas del personal que forma parte de la estructura organizativa y administrativa de esta Unidad, generando una cobertura en sus responsabilidades para lograr una adecuada y eficiente coordinación entre puestos y estructura funcional vigente.

Para lograr lo anterior, el presente Manual de Organización define la estructura orgánica-funcional de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, a partir del reconocimiento de sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y responsabilidades, que en su conjunto son indispensables para su funcionamiento.

El Manual de Organización, describe los siguientes rubros:

- **Introducción.** Se caracteriza por definir de manera genérica los propósitos por los cuales ha sido elaborado.
- **Antecedentes.** Se describen los datos históricos que sustentan el origen, la evolución orgánica y administrativa de la Unidad, sobre todo, se precisan aquellas fechas, actividades y situaciones coyunturales que han favorecido la adopción de los procesos de incorporación y promoción de una cultura de equidad de género en el Instituto Politécnico Nacional.
- **Marco jurídico-administrativo.** En esta sección se enuncian los principales instrumentos jurídico-administrativos vigentes, que sustentan, regulan y fundamenta la operación de la Unidad.
- **Atribuciones.** Se describe el marco de las competencias de la Unidad, a partir de lo establecido en el Reglamento Orgánico, Artículo 13.
- **Organigrama.** Se presenta de manera gráfica y jerarquizada las áreas que integran la organización que fue autorizada para esta Unidad por parte de la Dirección General del IPN.
- **Objetivo.** Se establece el quehacer específico de la Dirección, de acuerdo a los propósitos a alcanzar por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.
- **Estructura orgánica.** Se realiza una descripción ordenada por jerarquía de las áreas que conforman la Unidad: Dirección, Coordinación de Enlace y Gestión Técnica,



Departamento de Servicios Administrativos, dos Subdirecciones y cuatro Jefaturas de Departamento.

- Funciones. Se describen el conjunto de actividades afines y coordinadas necesarias para alcanzar los objetivos de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.

El contenido del Manual consolida la integración y comunicación del personal, además de servir como instrumento de consulta para las demás Unidades Académicas y Administrativas del Instituto, y del público en general interesado en conocer la organización y el funcionamiento de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.



I. ANTECEDENTES

El Instituto Politécnico Nacional fue creado en 1936 para la formación de técnicos especializados que respondieran a las necesidades que demandaba el país, y en donde la participación de estudiantes mujeres en aulas politécnicas era prácticamente inconcebible. Actualmente el IPN se reviste de experiencias que han marcado su importancia en el desarrollo histórico de México y en donde la inserción de mujeres ha contribuido a enriquecer su participación en el país.

Actualmente, casi el 40 por ciento de la población estudiantil lo conforman mujeres e, inclusive, predomina su matrícula para algunas carreras. Más aún, la presencia de sus mujeres ya no sólo se reduce a las aulas, sino que se ve reflejada en la excelencia y comprobada capacidad de sus egresadas, investigadoras, funcionarias y todas sus profesionistas en los diversos campos del conocimiento.

Este panorama es tan sólo un claro ejemplo de que, desde hace poco más de medio siglo, las mujeres han accedido a los mismos niveles de formación académica que los hombres y se han incorporado de manera masiva al mercado laboral y al trabajo remunerado, participando activamente en el desarrollo de la sociedad y, en el caso de las instituciones educativas, en la construcción del conocimiento científico.

Sin embargo, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un tema y un ejercicio tan latente como lamentable, ya que a lo largo de la historia se ha observado que producto de la construcción social de espacios, roles y estereotipos, han permitido manifestaciones de violencia, maltrato, sometimiento y segregación para la mayoría de las mujeres.

En las últimas décadas del siglo XX, el tema de la equidad de género en el IPN fue abordado desde diversas ópticas y a través de acciones aisladas, las cuales fueron producto de iniciativas personales, así como por cumplimiento a las disposiciones oficiales, tal es el caso del Programa Nacional de la Mujer 1995–2000 que propuso en su momento para que fueran desarrolladas en las instituciones públicas.

Llama la atención que los intentos de formación académica y organización de actividades en fechas históricas como, por ejemplo, el Día Internacional de la Mujer o el Día de las Madres, se limitaban a una mera celebración o agradecimiento a la condición del ser mujer, distando del auténtico sentido de conmemoración y reflexión en torno a una realidad de constantes cambios sociales, políticos y económicos que viven las mujeres y los hombres, y en donde la desigualdad en términos de poder o de participación en la toma de decisiones es una de las causas estructurales en el progreso del país.

Ejemplo de esta situación, lo expresó la Dra. Yoloxóchitl Bustamante Díez, durante la conferencia magistral Las Mujeres... ¿Otra vez? dictada en marzo de 2007, como

parte de su gestión como Secretaria Académica, quien reconoció que cada año se convocaba a la comunidad politécnica a una celebración para referirse a estadísticas sobre escolaridad, docencia, investigación, puestos de decisión, salud y trabajo tanto a nivel institucional como internacional; se socializaban problemáticas y necesidades de las mujeres respecto a la violencia, el acoso y hostigamiento, los derechos sexuales y reproductivos; así como algunas acciones realizadas en el Instituto, -periódicos murales, proyectos de investigación, conferencias, convivencias, actividades deportivas y culturales, entre otras.

Lo anterior, permite establecer que por décadas el Instituto no contaba con un efecto que permitiera observar o medir los resultados de dichas actividades, por lo que ante la falta de ello, se propuso la existencia de un programa institucional que, a través de procesos y políticas de gestión, abordaran las temáticas de género para difundir, promover y mantener una cultura de igualdad, flexibilidad y aceptación sin discriminación, así como una formación integral de la comunidad politécnica.

Esto último, es resultado de que el Estado Mexicano ha suscrito diversos acuerdos internacionales, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –aprobada en 1979 y ratificada por México en 1981,¹ así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará” – aprobada en 1994 y ratificada en 1998², que en términos generales, reconocen expresamente los derechos humanos de todas las mujeres y establece las recomendaciones que deben cumplir los países para garantizar una verdadera igualdad entre los sexos.

Asimismo, dichos principios de equidad e igualdad fueron plasmados en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 1° y 4°, los cuales establecen por un lado, la prohibición de toda discriminación por género y por el otro, se reconoce que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley. Producto de lo anterior, se cuenta con una estructura normativa que aborda directamente la equidad de género; en ella destacan la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;³ la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;⁴ y por último, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁵

En el plano programático, la anterior administración del gobierno federal (2006-2012), con base en lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012, estableció como un objetivo del eje 3, denominado “Igualdad de Oportunidades, “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y

¹ *Diario Oficial de la Federación*, tomo CCCLXIV, núm. 6, México, 9 de enero de 1981, pp. 2-3.

² *Diario Oficial de la Federación*, tomo DXLIV, núm. 12, México, 19 de enero de 1999, pp. 2-6.

³ *Diario Oficial de la Federación*, tomo DXCVII, núm. 8, México, 11 de junio de 2003, pp. 8-20.

⁴ *Diario Oficial de la Federación*, tomo DCXXXV, núm. 2, México, 2 de agosto de 2006, pp. 2-9.

⁵ *Diario Oficial de la Federación*, tomo DCXLI, núm. 1, México, 1 de febrero de 2007, pp. 2-18.

ejerzan sus derechos por igual”, lo cual se cumplirá a través de nueve estrategias, siendo la principal construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en la Administración Pública Federal.

En este contexto, el IPN a través de la Línea Estratégica 5 “Consolidación y Modernización de la Gestión Institucional” del Programa Institucional de Mediano Plazo (PIMP) 2007–2009, propuso la acción relativa a la “Promoción y protección de los miembros de la comunidad politécnica e institucionalización de la perspectiva de género”, por lo que definió entre sus metas, por primera vez, el “*asegurar la formación integral de nuevos profesionistas que participen activamente en el fortalecimiento de la equidad de género, que comprenda la complejidad de las relaciones entre las mujeres y hombres*”.

Del mismo modo, en el Programa de Desarrollo Institucional (PDI) 2007-2012, se estableció un objetivo que consistió en promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros por medio del ejemplo.⁶ Producto de lo anterior, se contaba con el respaldo normativo y programático para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en el IPN, no obstante, esto no hubiese sido posible sin el apoyo y compromiso por parte de las autoridades del Instituto.

Fue así como que en el 2007, se logró la creación del PIGPG con el apoyo y compromiso de las autoridades del IPN; sin embargo, fue hasta el año de 2008, que el programa es insertado en la estructura orgánica del Instituto como parte de la organización funcional de la Secretaría Académica.⁷

La primera acción emprendida por el PIGPG, fue la realización de un extenso análisis introspectivo sobre las diversas estrategias a través de las cuales se pudiera insertar la perspectiva de género y que respondieran a la naturaleza jurídica y educativa del Instituto, su tamaño, conformación e historia, así como el análisis de estas experiencias en otras instituciones educativas tanto a nivel nacional como en otros países.

Con base en lo anterior, se diseñó un cuestionario diagnóstico aplicado a todas las unidades académicas, centros, unidades de apoyo y dependencias del Instituto para identificar si en los procesos de gestión se contaban con datos, recursos, proyectos y/o experiencia en perspectiva de género. Los resultados obtenidos fueron el sustento en el diseño de un Modelo de Institucionalización de la Perspectiva de Género basado en cinco ejes rectores, y a cada cual le corresponde el desarrollo de una serie de líneas estratégicas que permiten la obtención de resultados.⁸

⁶José Enrique Villa Rivera, *Informe Anual de Actividades 2007, Instituto Politécnico Nacional, 2007*, pp. 41-42.

⁷ Acuerdo de creación se publica en la *Gaceta Politécnica Número Extraordinario 681 del 30 de abril de 2008*.

⁸ Tronco Rosas, Martha Alicia (et.al) (2009). “La institucionalización de la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional”. En Márum Espinosa, Elia (coord.) *Liderazgo y Equidad. Una*



Entre los mencionados, destaca los vínculos de cooperación interna y apoyo de instancias externas especializadas en el tema de la perspectiva de género. Ejemplo de ello, fue la firma del Convenio General de Colaboración que celebró el IPN y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el año 2007, con el propósito de llevar a cabo la organización y el desarrollo de actividades conjuntas en eventos académicos y acciones de formación, actualización y capacitación.

Del mismo modo, se estructuró y presentó el Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en Perspectiva de Género, que tiene por objetivo el sensibilizar a toda la comunidad laboral y estudiantil, así como capacitar y formar cuadros de especialistas en la temática de género y su inclusión en las áreas, programas y proyectos prioritarios que coordinan las dependencias y, por ende, garantizar su institucionalización.

Como programa se realizaron cinco investigaciones fundamentales: Acoso y Hostigamiento (2009), Dinámica en las Relaciones de Pareja (2009), Diagnóstico de estudiantes politécnicos en riesgo de abandono escolar por el ejercicio de la maternidad y paternidad (2010) y, consecuencia de ésta última, Propuesta de estrategias institucionales para la retención escolar de estudiantes en ejercicio de su maternidad y paternidad (2011).

Resultado de lo anterior, se diseñaron diversos materiales con el objetivo de contribuir en el logro de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, así como la no violencia: tales como el *Plan de Acción para romper el ciclo de la violencia*, *Plumón Ciclo de la Violencia*, *Planificador YO Mujer*, *Reflexiones nuestras de cada día*, *Semáforo de la Violencia* y el *Violentómetro*, este último ha tenido gran aceptación no sólo al interior del Instituto, sino también fuera del mismo, ya que ha sido solicitado por un centenar de instituciones educativas, instancias gubernamentales, asociaciones civiles y otros sectores de la población para su reproducción; asimismo ha sido traducido a los idiomas inglés y chino, y a tres lenguas indígenas: náhuatl, tlapaneco y mixteco.⁹

Otra de las acciones emprendidas por el PIGPG en septiembre de 2008, y con el apoyo del INMUJERES, fue la puesta en marcha de la campaña: Prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar en el IPN, con el objetivo de concientizar a la comunidad politécnica sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar estas problemáticas de violencia y discriminación.

Perspectiva de Género. México: Cátedra UNESCO, Universidad de Guadalajara, Instituto Jalisciense de las Mujeres, págs. 245-265.

⁹ Yoloxóchitl Bustamante Díez, Informe anual de actividades 2010, Instituto Politécnico Nacional, p. 107.



Por otra parte, en el año 2009 la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión autorizó el presupuesto para el programa “Diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género”, ante ello, el PIGPG presentó una propuesta denominada “Comunidad politécnica: Zona Libre de Violencia” y a través de cursos-talleres capacitó y sensibilizó a la comunidad politécnica en la materia; asimismo, se proporcionaron espacios de expresión artística por medio de la organización de concursos donde se han interpretado, elaborado y difundido obras musicales, teatrales, literarias y de arte urbano, todas originales e inéditas.

A lo largo de cinco años de operación, el PIGPG ha implementado políticas institucionales como la creación del Observatorio Zona Libre de Violencia en Instituciones de Educación Superior (OZLV) en septiembre de 2010 que, bajo el lema “*Observar para informarse, informarse para actuar y actuar para vivir sin violencia*” se define como un espacio colegiado, autónomo, crítico y de participación plural donde convergen las principales instituciones educativas e instancias asesoras, todas ellas comprometidas con la erradicación de cualquier manifestación de violencia social y de género en los espacios académicos.¹⁰

Del mismo modo, el IPN fue la primera institución educativa que ha instituido la figura de Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción en el 2010, con el propósito de desarrollar una paternidad responsable, participativa, igualitaria, amorosa, de disfrute y acompañamiento con los hijos e hijas.¹¹

Por otro lado, en mayo de 2011 se lanzó la Campaña YO Mujer, dirigida a todas las mujeres que forman parte del Instituto, entre estudiantes, docentes, personal directivo y personal de apoyo a la educación. Se creó un sitio web que brinda contenidos, materiales didácticos y de apoyo, noticias, eventos, ligas de interés, frases de reflexión y diversos materiales de referencia general y especializada relacionadas con la temática de equidad de género.

Debido al impacto estructural, organizativo y funcional que tuvo el PIGPG, el Instituto continuó con el compromiso de formar una cultura institucional de igualdad y trato no discriminatorio entre todos sus profesionistas. Para ello, el 27 de abril de 2012 se firmó el acuerdo que convierte al PIGPG en la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) dependiente de Dirección General,¹² lo cual representa contar con una estructura orgánica, administrativa y sobre todo, con voz y voto en el Consejo General Consultivo.

¹⁰ Yoloxóchitl Bustamante Díez, Informe anual de actividades, 2011, Instituto Politécnico Nacional, p. 178.

¹¹ *Ibidem*, p. 106; “ipn otorga licencia por paternidad a sus trabajadores”, *El Universal*, 25 de junio de 2010, <http://www.eluniversal.com.mx/notas/690304.html>, 1 de marzo de 2013; Secretaría de Administración, Dirección de Gestión de Capital Humano, Guía de prestaciones y servicios para el personal Académico del Instituto Politécnico Nacional 2009-2011, México, Instituto Politécnico Nacional, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, sección 10, 2010, pp. 68-69.

¹² Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, *Gaceta Politécnica*, año XLVIII, vol. 14, número extraordinario 932 bis, 30 de abril de 2012, pp. 17-20.

En este sentido, la UPGPG ha dado continuidad a las líneas de trabajo que en su momento estableció el PIGPG, por lo que durante el 2012 se concluyeron dos investigaciones más, la primera denominada “Ejercicio del liderazgo en las mujeres politécnicas”, y la segunda, “La licencia por paternidad en el IPN: Un avance en la construcción de equidad entre mujeres y hombres de la comunidad politécnica, esta última ha permitido establecer una propuesta de actualización y modificación de la prestación; mientras que en abril de 2013, se presentaron los resultados obtenidos de la investigación realizada con el apoyo y financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) titulada *Hostigamiento y Acoso en los ámbitos laboral y escolar. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional* y con número de registro 107658.

Lo anterior, ratifica el compromiso de desarrollar una cultura de equidad en el IPN, promover y fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como de erradicar cualquier manifestación de violencia, y de manera particular la que sufren las mujeres, con el propósito de contribuir en una formación integral de su comunidad.

Es por ello, que las funciones correspondientes de esta Unidad quedaron enmarcadas en el artículo 13 del Reglamento Orgánico del instituto, con quince atribuciones para normar su labor.¹³ Así mismo, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género estará a cargo de la persona que designe el titular de la Dirección General.

A continuación se describe el marco orgánico funcional de la UPGPG, que integra el presente Manual de Organización.



¹³ Reglamento Orgánico, Gaceta Politécnica, año XLIX, vol. 15, número extraordinario 953, 31 de agosto de 2012, p. 15; véase el organigrama p. 4.

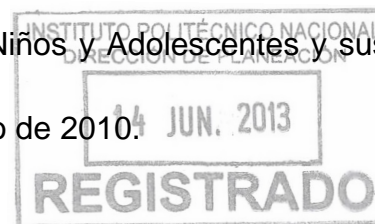
II. MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO

Disposiciones Constitucionales

- Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, y sus reformas.
D. O. F 5 de febrero de 1917, última reforma 26 de febrero de 2013.

Leyes

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y sus Reformas.
D.O.F. 28 de diciembre de 1963, última reforma 3 de mayo de 2006.
- Ley Federal del Trabajo y sus reformas.
D.O.F. 1 de abril de 1970, última reforma 30 de noviembre de 2012.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y sus reformas.
D.O.F. 29 de diciembre de 1976, última reforma 2 de abril de 2013.
- Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional.
D.O.F. 29 de diciembre de 1981.
- Ley de Planeación y sus reformas.
D.O.F. 5 de enero de 1983, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley del Servicio de la Tesorería de la Federación y sus reformas.
D.O.F. 31 de diciembre de 1985, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley General de Educación y sus reformas.
D.O.F. 13 de julio de 1993, última reforma 9 de abril de 2012
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo y sus reformas.
D.O.F. 4 de agosto de 1994, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y sus reformas.
D.O.F. 4 de enero de 2000, última reforma 16 de enero de 2012.
- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y sus reformas y sus reformas.
D.O.F. 29 de mayo de 2000, última reforma 19 de agosto de 2010.



- Ley del Instituto Nacional de las mujeres y sus reformas.
D.O.F. 12 de enero de 2001, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y sus reformas.
D.O.F. 11 de junio de 2002, última reforma 8 de junio de 2012.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y sus reformas.
D.O.F. 10 abril de 2003, última reforma 9 de enero de 2006.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y sus reformas.
D.O.F. 11 de junio de 2003, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley General de Bienes Nacionales.
D.O.F. 20 de mayo de 2004, última reforma 16 de enero de 2012.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
D.O.F. 30 de marzo de 2006, última reforma 9 de abril de 2012.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y sus Reformas.
D.O.F. 2 de agosto de 2006, última reforma 6 de marzo de 2012.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus reformas.
D.O.F. 1 de febrero de 2007, última reforma 15 de enero de 2013.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus reformas.
D.O.F. 31 de marzo de 2007, última reforma 28 de mayo de 2012.
- Ley General para el Control del Tabaco y sus reformas.
D.O.F. 30 de mayo de 2008, última reforma 6 de enero de 2010.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental y sus reformas.
D.O.F. 31 de diciembre de 2008, última reforma 12 de noviembre de 2012.
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.
D.O.F. 29 de mayo de 2009, última reforma 18 de junio 2010.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
D.O.F. 30 de mayo de 2011.



- Ley Federal de Archivos
D.O.F. 23 de enero de 2012.
- Ley General de Protección Civil.
D.O.F. 6 de junio de 2012.
- Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.
D.O.F. 11 de junio de 2012.
- Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013.
D.O.F. 17 de diciembre de 2012.
- Ley General de Víctimas.
D.O.F. 9 de enero de 2013.

Reglamentos

Publicados en el Diario Oficial de la Federación

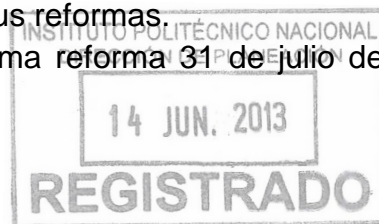
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la SEP.
D.O.F. 29 de enero de 1946.
- Reglamento de la Ley del Servicio de Tesorería de la Federación.
D.O.F. 15 de marzo de 1999. Reformas y adiciones 07 de mayo de 2004.
- Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
D.O.F. 11 de junio de 2003.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y sus reformas.
D.O.F. 21 de enero de 2005, última reforma 24 de enero de 2012.
- Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
D.O.F. 28 de junio de 2006, última reforma 5 de noviembre de 2012.
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
D.O.F. 6 de septiembre de 2007.



- Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
D.O.F. 11 de marzo de 2008.
- Reglamento de la Ley General para el Control de Tabaco.
D.O.F. 31 de mayo de 2009.
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
D.O.F. 28 de julio de 2010.
- Reglamento Interior del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos.
D.O.F. 29 de octubre de 2012.

Publicados en la Gaceta Politécnica

- Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del personal académico del Instituto Politécnico Nacional y sus reformas.
Gaceta Politécnica, 12 de julio de 1978, última modificación 12 de noviembre de 1980.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal no docente del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica, 1 de marzo de 1988, revisión 1 de febrero de 1989.
- Reglamento de Planeación del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica, edición especial 301, enero de 1990.
- Reglamento de prácticas y visitas escolares del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica, edición especial 301, enero de 1990.
- Reglamento de Evaluación del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica edición especial, octubre de 1991.
- Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional y sus reformas.
Gaceta Politécnica 599, 30 de noviembre de 1998, última reforma 31 de julio de 2004.



- Reglamento del Consejo General Consultivo del Instituto Politécnico Nacional. Gaceta Politécnica número extraordinario 642, 31 de octubre de 2006.
- Reglamento General de Estudios del Instituto Politécnico Nacional. Gaceta Politécnica, número extraordinario 866, 13 de junio de 2011.
- Reglamento Orgánico del Instituto Politécnico Nacional. Gaceta Politécnica, número extraordinario 953, 31 de agosto de 2012.

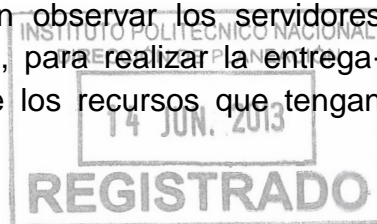
Decretos

- Decreto del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. D.O.F. 24 de diciembre de 2002.
- Decreto para realizar la entrega-recepción del informe de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión. D.O.F. 14 de septiembre de 2005.
- Decreto por el que se reforma el artículo segundo del Decreto por el que se establece el Calendario Oficial. D.O.F. 27 de enero de 2006.
- Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal. D.O.F. 10 de diciembre de 2012.
- Decreto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal 2013. D.O.F. 27 de diciembre de 2012.

Acuerdos

Publicados en el Diario Oficial de la Federación

- Acuerdo que establece las disposiciones que deberán observar los servidores públicos al separarse de su empleo, cargo o comisión, para realizar la entrega-recepción del informe de los asuntos a su cargo y de los recursos que tengan asignados. D.O.F. 13 de octubre de 2005.



- Acuerdo por el que se Aclaran Atribuciones del Instituto Politécnico Nacional.
D.O.F. 10 de marzo de 2006.
- Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales del Sistema de Evaluación del Desempeño.
D.O.F. 31 de marzo de 2008.
- Acuerdo que determina como obligatoria la presentación de las declaraciones de situación patrimonial de los servidores públicos federales, por medios de comunicación electrónica, utilizando para tal efecto, firma electrónica avanzada.
D.O.F. 25 de marzo de 2009.
- Acuerdo por el que se expide el Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal y sus modificaciones.
D.O.F. 10 de junio de 2010, última modificación 27 de diciembre de 2011.
- Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización de Auditorías, Revisiones y Visitas de Inspección y sus modificaciones.
D.O.F. 12 de julio de 2010, última modificación 16 de junio de 2011.
- Acuerdo por el que se emite el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Transparencia.
D.O.F. 12 de julio de 2010.
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.
D.O.F. 12 de julio de 2010, última reforma 11 de julio de 2011.
- Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
D.O.F. 13 de julio de 2010, última reforma 22 de agosto de 2012.
- Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Financieros y sus reformas.
D.O.F. 15 de julio de 2010, última reforma 15 de julio de 2011.
- Acuerdo por el que se establecen las disposiciones en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales y sus reformas.
D.O.F. 16 de julio de 2010, última reforma 3 de octubre de 2012.



- Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y sus reformas.
D.O.F. 9 de agosto de 2010, última reforma 21 de noviembre de 2012.
- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.
D.O.F. 12 de julio de 2010, última reforma 29 de agosto de 2011.
- Acuerdo por el que se instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como a la Procuraduría General de la República a abstenerse de emitir regulación en las materias que se indican y sus reformas.
D.O.F. 10 de agosto de 2010, última modificación 21 de agosto de 2012.
- Acuerdo por el que se establece el Esquema de Interoperabilidad y de Datos Abiertos de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 6 de septiembre de 2011.
- Acuerdo por el que se expide el Manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 31 de mayo de 2012.
- Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
D.O.F. 30 de julio de 2012.
- Acuerdo que establece las funciones del Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública, para coordinar las actividades de los titulares de los órganos internos de control en los órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública y en las entidades paraestatales que integran el Sector Educación Pública y Cultura.
D.O.F. 11 de marzo de 2013.

Publicados en la Gaceta Politécnica

- Acuerdo por el que se expide la Declaración de los Derechos Politécnicos y se establece la Defensoría de los Derechos Politécnicos del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica número extraordinario 622, 31 de enero de 2006.



- Acuerdo por el que se establece el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica número extraordinario 681, 30 de abril de 2008.
- Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.
Gaceta Politécnica, número extraordinario 932 bis, 30 de abril de 2012.
- Acuerdo por el que se aprueba el Calendario Académico para el Ciclo Escolar 2012-2013.
Gaceta Politécnica número extraordinario 947, 29 de junio de 2012.
- Acuerdo por el que se adiciona la Estructura Orgánica Básica del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica, número extraordinario 953, 31 de agosto de 2012.
- Acuerdo por el que se dispone la integración de las Comisiones del Consejo General Consultivo 2012-2013.
Gaceta Politécnica, número extraordinario 966 bis, 29 de octubre de 2012.

Disposiciones diversas

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
D.O.F. 12 de mayo de 1981.
- Conferencia mundial de Derechos Humanos, Viena.
Naciones Unidas, 12 de julio de 1993.
- Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo.
Naciones Unidas, 5 al 13 de septiembre de 1994
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer “Declaración y Plataforma de Acción Beijing.
Naciones Unidas, 4 al 15 de septiembre de 1995.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. “Pacto de San José”.
D.O.F. 08 de diciembre de 1998.



- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará.
D.O.F. 19 de enero de 1999
- Norma que regula las jornadas y horarios de labores en la Administración Pública Federal Centralizada.
D.O.F. 15 de marzo de 1999.
- Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas “Objetivos de Desarrollo Milenio”.
Naciones Unidas 08 de septiembre de 2000.
- Oficio-Circular por el que se da a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 31 de julio de 2002.
- Lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal y sus modificaciones.
D.O.F. 30 de marzo de 2007, última modificación 9 de octubre de 2007.
- Manual de Organización General de la Secretaría de Educación Pública.
D.O.F. 16 de junio de 2008.
- Lineamientos que regulan la programación, captación, ejercicio, registro y control de los recursos autogenerados que ingresan al presupuesto federal y al Fondo de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico del Instituto Politécnico Nacional.
Emitidos el 26 de agosto de 2008.
- Manual de Organización General del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica número extraordinario 763, 30 de noviembre de 2009.
- Lineamientos para la Operación y Funcionamiento de los Centros de Desarrollo Infantil del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica número extraordinario 771, 31 de enero de 2010.
- Aviso por el que se da a conocer la Relación única de las normas administrativas internas que continuarán vigentes en la Secretaría de Educación Pública y sus órganos administrativos desconcentrados, aplicables en las materias que se indican.
D.O.F. 10 de septiembre de 2010.
- Lineamientos para la Operación del Sistema de Profesionalización del Personal de Mando de la Administración Central del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica 850, 1 de abril de 2011.



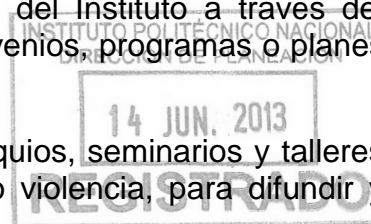
- Criterios de actuación de los servicios jurídicos de los Abogados Delegados en las Dependencias Politécnicas.
Emitidos el 21 de junio de 2011.
- Lineamientos para la elaboración e integración de Libros Blancos y de Memorias Documentales.
D.O.F. 10 de octubre de 2011.
- Lineamientos generales para el acceso a información gubernamental en la modalidad de consulta directa.
D.O.F. 28 de febrero de 2012.
- Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.
D.O.F. 6 de marzo de 2012.
- Código de Conducta para los servidores públicos del Instituto Politécnico Nacional.
Gaceta Politécnica número extraordinario 954, 1 de septiembre de 2012.
- Calendarios de Presupuesto Autorizados para el ejercicio fiscal 2013.
D.O.F. 11 de enero de 2013.
- Lineamientos para la aplicación y seguimiento de las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 30 de enero de 2013.



III. ATRIBUCIONES

Reglamento Orgánico, Artículo 13. Al Titular de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género le corresponde:

- I. Asumir la representación administrativa de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, así como dirigir, coordinar y evaluar las actividades que se requieran para el logro de los fines planteados;
- II. Establecer normas, técnicas y procedimientos que regulen sus actividades y supervisar su cumplimiento;
- III. Determinar el diseño de políticas institucionales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre géneros;
- IV. Presentar al titular de la Dirección General el programa de trabajo que habrá de cumplir durante el siguiente ejercicio;
- V. Rendir a la Dirección General el informe anual de actividades;
- VI. Promover la celebración de convenios con instituciones educativas, productivas y culturales de los sectores público, social y privado, nacionales y extranjeras, para el cumplimiento de sus funciones;
- VII. Establecer, de manera transversal, la perspectiva de género en todos los procesos de gestión que desarrolla el Instituto, en los de investigación, desarrollo tecnológico y divulgación, así como en los planes y programas de estudio de los diferentes niveles educativos y áreas del conocimiento;
- VIII. Impulsar, apoyar y difundir los proyectos para la implementación de la perspectiva de género en todas las áreas del Instituto;
- IX. Coordinar, orientar y apoyar actividades que propicien la equidad de género;
- X. Impulsar acciones tendentes a la no discriminación;
- XI. Fomentar medidas para erradicar la violencia de género, así como participar en el cumplimiento de los diferentes convenios, programas o planes en materia de perspectiva de género;
- XII. Promover la cooperación académica dentro y fuera del Instituto a través del establecimiento y cumplimiento de los diferentes convenios, programas o planes en materia de perspectiva de género;
- XIII. Organizar y apoyar la realización de congresos, coloquios, seminarios y talleres sobre temas de equidad e igualdad de género y no violencia, para difundir y



propiciar la participación de la comunidad politécnica y la sociedad en general en las acciones que se realicen en dichos temas;

- XIV. Diseñar, dirigir, dar seguimiento y evaluar proyectos que promuevan la equidad e igualdad y no discriminación entre géneros;
- XV. Sensibilizar, formar y capacitar a través de cursos, seminarios, coloquios, congresos, diplomados y talleres con la finalidad de que se obtenga una formación integral en materia de perspectiva de género, así como divulgar entre la comunidad politécnica y sociedad en general el conocimiento de la perspectiva de género, para lograr una mayor conciencia de respeto y protección a las personas sin importar el sexo;
- XVI. Las demás atribuciones que sean necesarias para el cumplimiento de las anteriores.



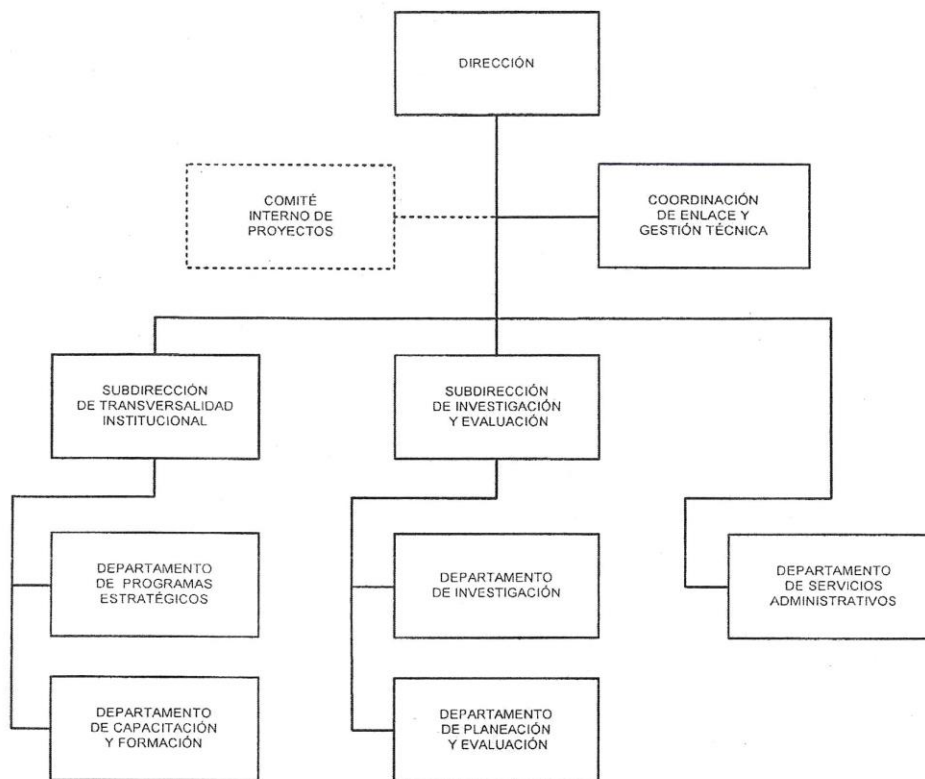
IV. ORGANIGRAMA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

UNIDAD POLITÉCNICA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2012



AUTORIZA
DIRECTORA GENERAL

[Signature]
DRA. YOLOXÓCHIL BUSTAMANTE DÍEZ

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

J20000	DIRECCIÓN
J60002	COORDINACION DE ENLACE Y GESTIÓN TÉCNICA
J60003	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
J60100	SUBDIRECCIÓN DE TRANSVERSALIDAD INSTITUCIONAL
J60101	DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS ESTRATÉGICOS
J60102	DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
J60200	SUBDIRECCIÓN DE INVESTIACCIÓN Y EVALUACIÓN
J60201	DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
J60202	DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN



VI. OBJETIVO

Desarrollar y promover una cultura de equidad en el Instituto Politécnico Nacional que suscite y fomente la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como la erradicación de cualquier manifestación de violencia, y de manera particular la que sufren las mujeres, con el propósito de contribuir en una formación integral de su comunidad.



VII. FUNCIONES

DIRECCIÓN

- Formular a la persona Titular de la Dirección General acciones que impulsen, difundan y promuevan la implementación de políticas de gestión con perspectiva de género en el Instituto, con la finalidad de contribuir en la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación en el mismo, con el compromiso social de hacer de ésta una institución pública educativa de vanguardia.
- Coordinar actividades para elevar el nivel académico de los trabajos que se desarrollan en el Instituto desde la perspectiva de género e impulsar la incorporación de esta perspectiva en la labor académica y administrativa.
- Coordinar los estudios de género a través de la realización de investigaciones específicas que, desde un enfoque multidisciplinario, adopte como supuesto básico las problemáticas de género.
- Establecer relaciones de cooperación con otras dependencias e instituciones para el diseño de políticas y programas públicos, así como propuestas de alternativas que promuevan y difundan la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
- Organizar actividades con diferentes sectores de la población, orientadas a propiciar la reflexión y el análisis de diversos temas desde la perspectiva de género.
- Propiciar la perspectiva de género en todas las dependencias politécnicas favoreciendo la consolidación de núcleos de trabajo y seguimiento en las mismas.
- Organizar acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género que impacten en la vida laboral y escolar de la comunidad politécnica.
- Dirigir la formulación del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo de la Unidad, así como del Programa Operativo Anual y el anteproyecto de Programa Presupuesto; con el objeto de presentarlos ante las instancias correspondientes.
- Informar a la Dirección General acerca de los resultados de sus funciones, observando el cumplimiento de las políticas institucionales relacionadas con la cultura de la legalidad, del respeto a los derechos humanos, la equidad de género y la sustentabilidad.
- Consolidar, en el ámbito de su competencia, la información de la Unidad para el Sistema Institucional de Información y la estadística que de ella se derive, así como la solicitada por la unidad de enlace del Instituto, en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.

COORDINACION DE ENLACE Y GESTIÓN TÉCNICA

- Establecer y aplicar los indicadores técnico-administrativos para dar seguimiento a los acuerdos de la persona titular de la Unidad con el Director General, así como con los funcionarios de la Unidad y de otras dependencias del Instituto.
- Organizar y controlar la recepción, registro, clasificación, distribución y seguimiento de los documentos y la correspondencia de la Unidad de acuerdo con el sistema de gestión establecida.
- Supervisar el cumplimiento de los lineamientos y criterios para el control de gestión interna y externa de la Unidad.
- Representar al secretario en las reuniones del Comité Interno de Proyecto, así como elaborar las minutas correspondientes.
- Coordinar y organizar la agenda de actividades, el control de llamadas y visitas de la Dirección a fin de coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones.
- Ejercer las comisiones que le asigne la persona titular de la Unidad para contribuir al logro de las funciones de la Unidad.
- Coordinar los procesos operativos de la oficina de la Unidad y hacer eficiente, ágil y oportuno el trámite de los asuntos que le competen.
- Coordinar el apoyo logístico para las reuniones de trabajo que se realicen en el área de la Unidad.
- Organizar la información generada por la gestión interna de la Unidad y presentarla a la persona titular de la Unidad para la toma de decisiones.
- Acordar con la persona titular de la Unidad, la resolución de los asuntos que así lo requieran e informarle acerca de la situación actual de resultados de sus funciones.
- Mantener actualizados los manuales de organización y de procedimientos de la Unidad.
- Coordinar la elaboración de los programas Operativo Anual y Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo de la Unidad, supervisar su implementación y diagnosticar los resultados.
- Registrar y sistematizar la información que corresponde al ámbito de sus funciones.
- Mantener comunicación y coordinación, en el ámbito de su competencia, con las demás áreas de la Unidad, así como de otras unidades administrativas y académicas.



- Participar en las comisiones y proyectos que le sean designados por las instancias jerárquicas superiores.
- Administrar los recursos humanos y materiales asignados para el desarrollo de sus funciones.
- Las demás funciones que sean necesarias para cumplir con las anteriores y las que le confieran las disposiciones aplicables y las instancias jerárquicas superiores.



DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

- Programar y dar cumplimiento a las normas, políticas y procedimientos establecidos para el registro y control de los recursos humanos, financieros y materiales, así como los servicios generales que la Unidad necesita para el desarrollo de sus funciones.
- Tramitar y controlar ante la Dirección de Capital Humano los movimientos y las incidencias del personal de la Unidad, así como entregar los comprobantes de percepciones del personal adscrito, recabar las firmas en las nóminas correspondientes y facilitar la gestión del personal en activo.
- Integrar, controlar y mantener actualizados los expedientes de los funcionarios, personal docente y apoyo y asistencia a la educación.
- Elaborar y proponer el programa de capacitación para el personal directivo, docente, así como de apoyo y asistencia a la educación de la Unidad.
- Programar, organizar y controlar los trabajos de mantenimiento y conservación de los bienes muebles de la Unidad.
- Adquirir, almacenar y suministrar en el tiempo requerido los materiales, mobiliario, equipo, refacciones y artículos en general, necesarios para el funcionamiento de la Unidad.
- Administrar y controlar el ejercicio del presupuesto autorizado para la Unidad, conforme a las disposiciones vigentes.
- Efectuar la elaboración de los informes financieros y presupuestales de la Unidad, de acuerdo con las normas, los procedimientos y las disposiciones de la Dirección de Recursos Financieros.
- Organizar y controlar el registro y actualización del activo fijo asignado a la Unidad, así como realizar los trámites de altas, bajas, donaciones, transferencias y enajenaciones de los bienes ante la Dirección de Recursos Materiales y Servicios del Instituto.
- Realizar los trámites necesarios para sufragar los gastos de alimentación del personal operativo que realiza trabajos de campo, así como los viáticos nacionales e internacionales que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- Participar en la elaboración de los programas Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Operativo Anual, y reportes para el Sistema Institucional de Información, en el ámbito de su competencia.



- Elaborar el Anteproyecto de Programa Presupuesto de la Unidad, con la participación de las áreas competentes, y realizar su seguimiento y evaluación en el ámbito de su competencia.
- Consolidar y proporcionar, en el ámbito de su competencia, la información de la Unidad para los Sistemas Institucionales y las estadísticas que se deriven, así como la solicitada por la Unidad de Enlace del Instituto, en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Elaborar e integrar los informes que se requieran, en el ámbito de su competencia.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



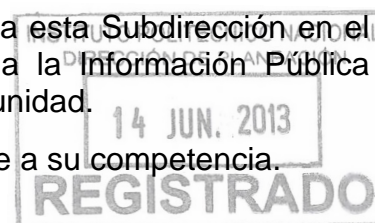
SUBDIRECCIÓN DE TRANSVERSALIDAD INSTITUCIONAL

- Establecer y presentar estrategias funcionales que impulsen, difundan y consoliden la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto.
- Presentar estrategias de trabajo que favorezcan el desarrollo de actividades dirigidas a transversalizar la perspectiva de género en la labor académica y administrativa del Instituto.
- Proponer acciones que detecten y promuevan en los espacios académicos del IPN, el desarrollo de investigaciones multidisciplinarias bajo la perspectiva de género.
- Asegurar las relaciones de colaboración y cooperación con otras dependencias e instituciones mediante la promoción de programas específicos de sensibilización, capacitación y formación a favor de la promoción de equidad e igualdad de género.
- Coordinar y supervisar actividades con diferentes sectores de la población con el propósito de promover la reflexión y el análisis de diversos temas desde la perspectiva de género, mediante la implementación de programas específicos de sensibilización, capacitación y formación.
- Instrumentar en diferentes sectores de la población la utilización de materiales didácticos elaborados por la Unidad que propicien la reflexión y el análisis de diversos temas desde la perspectiva de género.
- Coordinar la incorporación de la perspectiva de género en todas las dependencias politécnicas mediante la integración y supervisión de grupos de trabajo.
- Promover, supervisar y reportar el desarrollo de las acciones formativas implementadas desde la perspectiva de género que impacten en la vida laboral y escolar de la comunidad politécnica.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



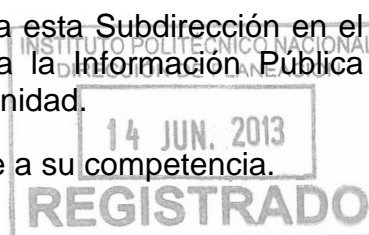
DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS ESTRATÉGICOS

- Elaborar y difundir aquellas acciones orientadas a generar la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto; así como presentar informes sobre sus resultados.
- Desarrollar y difundir estrategias de trabajo que permitan el desarrollo de actividades dirigidas a transversalizar la perspectiva de género en la labor académica y administrativa del Instituto.
- Difundir y dar seguimiento a las acciones realizadas en los espacios académicos del IPN, que tiene como propósito el desarrollo de investigaciones multidisciplinarias bajo el enfoque de género.
- Identificar, contactar y atender aquellas dependencias e instituciones con quienes se establezcan relaciones de colaboración y/o cooperación que promuevan y difundan la equidad e igualdad de género.
- Identificar, contactar y atender aquellos sectores de la población con quienes se implementaran los programas específicos de sensibilización, capacitación y formación que propicien la reflexión y el análisis sobre la transversalización de la perspectiva de género.
- Administrar el uso, disponibilidad y difusión de los materiales didácticos elaborados por la Unidad, que propicien la reflexión y el análisis de diversos temas desde la perspectiva de género.
- Establecer y administrar las herramientas empleadas por la Unidad para la promoción, difusión y comunicación establecida con los grupos de trabajo consolidados en el IPN.
- Definir y presentar las acciones formativas que pueden impactar en la vida laboral y escolar de la comunidad politécnica, a través de la incorporación de la perspectiva de género.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



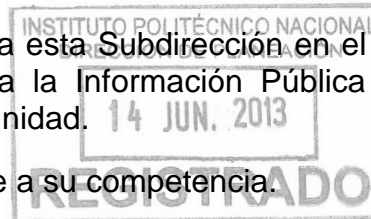
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

- Integrar, definir y desarrollar acciones orientadas a generar la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto.
- Elaborar la planeación y el sustento académico de las acciones y estrategias de trabajo a favor de la transversalización la perspectiva de género en la labor académica y administrativa del Instituto.
- Desarrollar y coordinar acciones que permitan identificar y concentrar aquellos espacios académicos apropiados para el desarrollo de investigaciones multidisciplinarias bajo el enfoque de género.
- Desarrollar programas específicos de sensibilización, capacitación y formación que respondan a necesidades e intereses de las dependencias e instituciones con quienes se establezcan relaciones de colaboración y/o cooperación a favor de la promoción de equidad e igualdad de género.
- Elaborar y presentar programas específicos de sensibilización, capacitación y formación que propicien la reflexión y el análisis sobre la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en el IPN.
- Elaborar el sustento teórico, didáctico, comunicativo y pedagógico de los materiales de apoyo elaborados por la Unidad, que propicien la reflexión y el análisis de diversos temas desde la perspectiva de género.
- Integrar y organizar los grupos de trabajo encargados de impulsar acciones que favorezcan la perspectiva de género.
- Elaborar la planeación y el sustento académico de aquellas acciones formativas establecidas por la Unidad, que impacten en la vida laboral y escolar de la comunidad politécnica.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



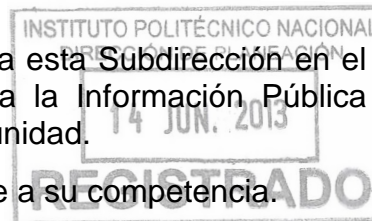
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

- Establecer y presentar estrategias de trabajo a partir del desarrollo de investigaciones y evaluación de políticas institucionales desde una perspectiva de género para promover, divulgar y fomentar una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación en el IPN.
- Organizar actividades que permitan elevar el nivel de los trabajos académicos tanto de nivel medio superior, superior y posgrado que se desarrollan al interior del Instituto.
- Proponer y propiciar líneas de investigación específicas y estrategias metodológicas, que permitan analizar y abordar la incorporación de la perspectiva de género desde un enfoque multidisciplinario.
- Impulsar convenios de colaboración y/o cooperación con otras dependencias e instituciones para promover y difundir la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
- Coordinar y supervisar la realización de eventos académicos, mesas de trabajo, coloquios, congresos, entre otros, que propicien la reflexión y el análisis sobre diversos temas desde la perspectiva de género.
- Presentar y promover la difusión de aquellas investigaciones que aborden las problemáticas de género realizadas por esta Unidad y de otras dependencias politécnicas.
- Promover e impulsar en las dependencias politécnicas la consolidación de grupos de trabajo especializados que consoliden la incorporación de la perspectiva de género.
- Orientar y participar en la elaboración de las acciones formativas que impulsen la incorporación de la perspectiva de género en la comunidad politécnica.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Identificar y desarrollar líneas de investigación que aborden problemáticas desde la perspectiva de género en el Instituto; así mismo, presentar los resultados de estas investigaciones para que favorezcan la promoción de políticas institucionales a favor de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación en el IPN.
- Identificar y asesorar a estudiantes, personal académico, investigadoras/es y grupos de trabajo que realicen estudios con perspectiva de género para propiciar la reflexión sobre problemáticas particulares del IPN, así como dar seguimiento y divulgación de los resultados obtenidos en los mismos.
- Identificar problemáticas al interior del IPN que permitan promover y desarrollar líneas de investigación desde la perspectiva de género y un enfoque multidisciplinario.
- Proponer y desarrollar investigaciones, alternativas de trabajo y difusión de las mismas, a favor de consolidar una cultura de equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
- Identificar investigadores/as en el IPN que trabajen bajo la línea de perspectiva de género, así como definir y proponer temas para el desarrollo de eventos académicos, mesas de trabajo, coloquios, congresos, entre otros, que contribuyan a la reflexión y análisis de diversos temas desde esta perspectiva.
- Integrar, recopilar y actualizar el acervo bibliográfico, hemerográfico y documental al interior de la Unidad, que favorezcan la reflexión y el análisis sobre la perspectiva de género.
- Identificar, asesorar y dar seguimiento a núcleos de trabajo especializados en temáticas de género en el IPN.
- Identificar las temáticas de género que favorezcan el desarrollo de las acciones formativas y asesorar en la elaboración de las mismas.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.



DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

- Diseñar y aplicar instrumentos de evaluación necesarios para el desarrollo de investigaciones con perspectiva de género y presentar los resultados obtenidos como sustento de la promoción de políticas de equidad e igualdad de género en el IPN.
- Orientar y proponer instrumentos de análisis a estudiantes, personal académico, investigadoras/es y grupos de trabajo, para facilitar el abordaje de las problemáticas particulares, desde la perspectiva de género.
- Diseñar, implementar y evaluar instrumentos de análisis y recopilación de información que favorezcan el desarrollo de investigaciones con perspectiva de género a partir de un enfoque multidisciplinario.
- Elaborar diagnósticos y evaluaciones que permitan impulsar el diseño, instrumentación e implementación de políticas y/o programas a favor de la equidad e igualdad entre géneros en otras dependencias o Instituciones.
- Planificar, organizar y gestionar ante las autoridades correspondientes del IPN, la promoción de espacios para la realización de eventos académicos, mesas de trabajos, coloquios, congresos, entre otros, que propicien la reflexión y el análisis sobre diversos temas desde la perspectiva de género.
- Diseñar e implementar procedimientos que favorezcan la recopilación y actualización del acervo bibliográfico, hemerográfico y documental de la Unidad.
- Planificar, organizar y gestionar ante las autoridades correspondientes del IPN, la promoción de grupos de trabajo especializados en temáticas de género para consolidar la incorporación de esta perspectiva en el Instituto.
- Evaluar el proceso de elaboración y desarrollo de acciones formativas que impulsen la perspectiva de género en la comunidad politécnica.
- Participar en la elaboración del Programa Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo, Programa Operativo Anual, así como los seguimientos respectivos, en su ámbito de competencia.
- Elaborar y presentar resultados de las funciones que competen a esta Subdirección en cumplimiento a las políticas institucionales y sobre todo, las relacionadas con la cultura de la equidad de género.
- Atender, elaborar e integrar los informes que le requiera a esta Subdirección en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, supervisar su suficiencia, calidad y oportunidad.
- Atender las demás funciones que se le confieran conforme a su competencia.

