

**APROXIMACIÓN A LA METODOLOGÍA,  
RESULTADOS Y RETOS DEL PROCESO  
DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES**



**“APROXIMACIÓN A LA METODOLOGÍA,  
RESULTADOS Y RETOS DEL PROCESO DE  
INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL  
ESTADO DE AGUASCALIENTES”**

**Directora General del Instituto Aguascalentense de las  
Mujeres**

C. María Guadalupe Díaz Martínez

**Coordinadora del Programa Institucionalización de la  
Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal**

Lic. Lucía Mendoza Hernández

**Responsable del Proyecto**

Lic. Ma. Del Socorro Carmona Pinedo

2010 Primera Edición

© D.R. IAM

Instituto Aguascalentense de las Mujeres

Plaza de la República No. 105 Altos

Zona Centro, CP 20000

iam@aguascalientes.gob.mx

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra  
por cualquier medio o procedimiento sin la previa autorización  
por escrito del IAM.

## **ÍNDICE**

Presentación  
Introducción  
Marco Jurídico

### **CAPÍTULO 1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

- 1.1 El Principio de Igualdad
- 1.2 Igualdad formal y Sustantiva
- 1.3 Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género
- 1.4 Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Quehacer Gubernamental y en las Políticas Públicas
- 1.5 Presupuestos con Equidad de Género

### **CAPÍTULO 2. EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL (APE)**

- 2.1 Elementos de la Institucionalización de la Perspectiva de Género
- 2.2 Modelo de Excellentia
- 2.3 Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APE
- 2.4 Metodología

### **CAPÍTULO 3. ALCANCES Y RETOS EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

## **ANEXOS**

- I. Avances Alcanzados al Año 2010, por Dependencia Participante en el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género
- II. Plan de Adopción con Resultados de 2010, Generados por el SISTRA
- III. Plan de Acción con Resultados de 2010, Generados por el SISTRA
- IV. Formatos Utilizados para Realizar las Acciones de Transversalización
- V. Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal
- VI. Metodología del Diagnóstico situacional de la cultura institucional 2009
- VII. Anexo Estadístico

## **Glosario de Términos y Acrónimos**

## **Bibliografía**

## Presentación

El Gobierno del Estado de Aguascalientes, encabezado por el Ing. Luis Armando Reynoso Femat, a través del Instituto Aguascalentense de las Mujeres ha reafirmado su compromiso con la sociedad aguascalentense para promover la emersión de estrategias orientadas al reconocimiento del principio de igualdad en el quehacer institucional. Por ende, durante su gestión se instrumentaron mecanismos de innovación gubernamental tales como el Modelo de Excellentia, sistema de gestión que impulso la institución de principios sociales como avances tecnológicos, que derivarán la reconstrucción y resignificación del actuar de quienes participan en la administración pública.

Bajo este contexto y en respuesta de un marco normativo vigente y aplicable en materia de igualdad, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM), instancia rectora de la *Política de equidad de justicia para todos*, en coordinación con la Secretaría de Gestión e Innovación (SEGI) promovió el Programa Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, con el propósito de incorporar el enfoque de equidad de género como eje conductor de planes, programas y políticas públicas con la finalidad de coadyuvar en la disminución de las brechas de desigualdad en los ámbitos económico, político, social y cultural en el Estado, con la convicción de que la transversalización de la perspectiva de género posibilitará la transformación de prácticas socioculturales e institucionales, por tanto, la modificación de la racionalidad de la cotidianidad en el trabajo gubernamental y las formas de abordar los problemas sociales que les corresponde atender.

El presente documento, permite aproximarnos al trabajo interinstitucional realizado por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, en el marco del Programa en comento, así como, conocer el impacto y áreas de oportunidad identificadas durante las fases desarrolladas. Por ello, se ofrece como

una guía de actuación e insumo de consulta que consolide y de continuidad al proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la entidad, a partir de reconocer la trascendencia de incorporar dicho enfoque durante el proceso de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas para derivar condiciones y estructuras que garanticen la igualdad formal y sustantiva de las mujeres y hombres aguascalentenses.

**C. MARÍA GUADALUPE DÍAZ MARTÍNEZ**  
**DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES**

## INTRODUCCIÓN

El documento de “Aproximación a la Metodología, Resultados y Retos del Proceso de Institucionalización de la Perspectiva de Género, en el Estado de Aguascalientes” remite hacer una reflexión para incorporar la perspectiva de género, en el actuar de las instituciones sociales como estrategia que proporciona las directrices necesarias, para la construcción de instituciones más igualitarias y respetuosas de las personas que las constituyen, para lograr una transformación social y laboral.

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres, dispuesto a dar respuesta al compromiso del Gobierno del Estado de construir una gestión pública, basada en la responsabilidad social, se ha dado a la tarea de elaborar la metodología y herramientas para incorporar el enfoque de género, en la estructura gubernamental del Estado con el “Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género, en la Administración Pública Estatal”, con el fin de incidir en la transformación de la cultura institucional, considerando como estrategia el Modelo de Gestión de Excelentia, con ello, se cumple con la disposición contenida en el principio de equidad de género, que consiste en impulsar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, lo cual es central en el desarrollo social.

De esta manera, la institucionalización de la perspectiva de género es el proceso político, mediante el cual se legitima la necesidad de establecer acciones dirigidas a superar las desigualdades entre los géneros.

La transversalización de la perspectiva de género resulta ser la herramienta metodológica que adquiere importancia, ya que representa la oportunidad de atender y monitorear, permanentemente, el actuar institucional, transforma el discurso institucional en la implementación de una cultura institucional y en lo

consiguiente, influye en la interacción directa ante la población, a través de la implementación de Políticas Públicas de Igualdad de Género.

Con el fin de dar sustento al objetivo del presente documento, en el Capítulo 1, denominado “La Perspectiva de Género y el Principio de Igualdad”, se considera el concepto de igualdad y su relación con la incorporación de la perspectiva de género, así como los compromisos que, en la materia, se han establecido en el ámbito internacional, nacional, estatal y municipal.

Ante la necesidad de dar continuidad a los esfuerzos por modificar las estructuras hacia una cultura institucional más equitativa, en el Capítulo 2, titulado “El Proceso de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal”, se presenta la metodología que ha desarrollado el Instituto Aguascalentense de las Mujeres y su relación con el modelo de Excellentia, para realizar acciones en cuya práctica cotidiana, se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se incorpore esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de tal manera que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

En el Capítulo 3, “Alcances y Retos en Materia de Transversalidad, en el Estado de Aguascalientes” se presentan los resultados obtenidos, mediante diagnósticos que se han llevado a cabo en el periodo, así como los avances que se han alcanzado en la materia, derivados de la metodología planteada y la participación de dependencias/entidades del Gobierno Estatal.

Al final, se hace una propuesta de líneas de acción que permitan asegurar la continuidad del programa y constituirse como la estrategia que posibilite el desarrollo social y económico en el estado, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Los avances presentados, en este documento, son el resultado de un intenso trabajo, cuyo principal propósito es impulsar, en el Gobierno del Estado de Aguascalientes, como se lo ha propuesto, una gestión pública efectiva que coadyuve a cumplir con los anhelos y aspiraciones de la ciudadanía, en igualdad de condiciones.

## MARCO JURÍDICO

Las Políticas Públicas de Igualdad entre los Géneros, en México, están sustentadas en el marco legal internacional que protege los derechos humanos de las mujeres y de los hombres, así el Estado Mexicano ha ratificado: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), lo que ha permitido contar con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Asimismo, ante la recomendación número 21, emitida a México por el Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de la CEDAW, de su sexto informe, que especifica debe: “Aplicar una estrategia eficaz para incorporar la perspectiva de género en todos los planes nacionales”. Puesto que durante el 36° periodo de sesiones del Comité de Expertas, se observó con preocupación que no existe una armonización sistemática de la legislación y de otras normas federales, estatales y municipales con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), lo que trae como consecuencia la persistencia de leyes discriminatorias, en varias localidades del país. El Gobierno Mexicano adoptó una serie de disposiciones institucionales y de orden normativo, para dar cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de igualdad de género, en el marco de las leyes generales y el avance en los procesos de armonización y homologación, que perfilan un escenario propicio para el gran paso hacia un sistema con perspectiva de género en nuestro país.

Así, queda establecido que la Constitución, las leyes que emanan del Congreso de la Unión y todos los Tratados Internacionales, celebrados por el Presidente de la República son Ley Suprema y los Estados deberán apegarse a ellas.

En este contexto, el marco jurídico a nivel nacional sustenta el marco de la institucionalización de la perspectiva de género que se consagra en los Artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW); en el Artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; en los Artículos 1, 9 fracción II, 10, 11, 12, 15 fracción III y 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Artículos 4 y 6 fracciones I, II y III, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; Eje 3 Igualdad de Oportunidades, numeral 3.5 Igualdad entre Mujeres y Hombres; Objetivo 16, del Plan Nacional de Desarrollo; y en el Artículo 25 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2009.

En el Estado de Aguascalientes, el marco jurídico ha llevado a cabo un proceso de armonización normativa que se ha venido impulsado desde el año 2007, promulgado diversas reformas legislativas, que consagran como premisa fundamental de la actuación gubernamental, la institucionalización de la perspectiva de género que al margen de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado en sus Artículos 1º y 4º; así como en la Ley que crea el Instituto Aguascalentense de las Mujeres en los numerales 2º, 4º, 5º, 6º y 7º; en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, en sus Artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º y 7º; en el Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010: Directriz I, Aguascalientes, Mejor Calidad de Vida; Directriz II, Aguascalientes, Mayor Seguridad Social, Directriz III, Aguascalientes, Bienestar Económico; consolidan y vinculan irrenunciablemente a la administración pública del estado para instrumentar acciones que contribuyan a la disminución de las brechas igualdad entre mujeres y hombres.

Derivado de lo anterior y con el fin de consolidar el Marco Jurídico Local, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes por virtud de la reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado en el Tomo LXXI, de fecha 29 de diciembre de 2008, delega diversas obligaciones para las distintas dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal con el objeto de otorgar cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad internacional y nacional vigente, y aplicable. De esta manera, las disposiciones normativas que mandatan la institucionalización de la perspectiva de género son:

ARTÍCULO 2º bis.- El Gobernador del Estado, a través de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, centralizada y paraestatal, promoverá y cuidará se cumplan los siguientes principios estratégicos:

- I. Legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia que deben observarse en el desempeño de los empleos, cargos o comisiones del servicio público y en la administración o planeación de los recursos económicos de que disponga el Gobierno del Estado.
- II. Simplificación, agilidad, accesibilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia e imparcialidad, en los procedimientos y actos administrativos, en general.
- III. Cobertura amplia, oportuna, ágil y especializada de los servicios de seguridad pública y procuración de justicia, para la protección de las personas, sus familias y sus bienes, sin distinción de género alguna.
- IV. Observancia, respeto y atención de recomendaciones por las autoridades y en general, por los servidores públicos que ejerzan autoridad local en el Estado, respecto de los derechos humanos y de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que establece el orden jurídico mexicano.

- V.** La no discriminación, la autodeterminación y libertad de las mujeres, el respeto a la dignidad de las mujeres, el pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres, y la perspectiva de género que permite incorporar a la mujer como sujeto social.
  
- VI.** La conjugación de acciones de desarrollo con políticas y normas de seguridad y de protección a los elementos del medio ambiente social.
  
- VII.** La juridicidad de los actos de gobierno, la revisión y adecuación de la organización de la administración, la programación de su gasto y el control de su ejercicio con la perspectiva de género que sea procedente.

ARTÍCULO 11 bis.- Corresponde al titular del Poder Ejecutivo Estatal, la armonización normativa de los diversos ordenamientos internacionales que México, ha suscrito y ratificado, en materia de discriminación y violencia de género, así como de atención a víctimas del delito y que de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, forma parte del derecho interno del Estado Mexicano. Para los efectos del presente Artículo, se entiende por armonización normativa, el proceso, mediante el cual, las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales, son materializadas en reglamentos, acuerdos, circulares y demás normas que expida el Ejecutivo en uso de sus facultades reglamentarias.

ARTÍCULO 20.- Los titulares de las Dependencias del Poder Ejecutivo, formularán anteproyectos de leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de las materias que correspondan a sus competencias, con base en la igualdad sustantiva, y los remitirán al Gobernador del Estado, a través de la Secretaría General de Gobierno. Siendo corresponsables de la armonización normativa de carácter ejecutiva, prevista en el Artículo 11 bis, de la presente Ley.

ARTÍCULO 24. Al Secretario General de Gobierno corresponde, además de las atribuciones que expresamente le confiere la Constitución Política del Estado, el despacho de los siguientes asuntos:

XIX. Presidir la Coordinación Jurídica Gubernamental, integrada por los responsables de las unidades de asuntos jurídicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, la que tendrá por objeto la coordinación, en materia jurídica, entre las mismas y el impulso a la armonización normativa, que se señala en la presente Ley.

XX. Coordinar a las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo en la revisión, actualización y simplificación del orden normativo jurídico, evaluando la aplicación de ésta en particular, en materia de igualdad sustantiva.

XLVIII. Diseñar la política integral con perspectiva de género, de manera transversal, incorporando las acciones que sean necesarias.

LIII. Rendir en el informe anual de Gobierno, sobre los avances de los programas locales, en materia de igualdad de género, ante el Congreso del Estado.

LVI. Garantizar la evaluación anual, en materia de igualdad y género, de los servicios y servidores públicos del Estado.

ARTÍCULO 47 bis.- Los titulares de cada Dependencia y Entidades de la Administración Pública del Estado, designarán de entre los servidores públicos, a su cargo, un representante ante el Instituto Aguascalentense de las

Mujeres, quien de manera honoraria y sin ningún impacto presupuestal, será el encargado de la vinculación institucional, en materia de género.

Al ser la Igualdad y, concretamente, la Institucionalización de la Perspectiva de Género puntos impostergables, en la agenda pública del Gobierno del Estado, se configura un mandato legal irrenunciable al que se deben constreñir todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, bajo la coordinación y supervisión de la Secretaría General de Gobierno, en conjunción, con el Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM).

Por tal motivo, el incumplimiento de las obligaciones conferidas, por ministerio de ley a las autoridades de los distintos niveles de gobierno, genera una responsabilidad política, institucional y jurídica que puede ser objeto de rendición de cuentas ante organismos nacionales, como en el caso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, instancia encargada de evaluar, anualmente en el país, los avances en materia de igualdad y, ante agencias internacionales, como los mecanismos insertos en el sistema universal de Naciones Unidas. Por ello, a partir de los avances en el ámbito internacional, la instrumentación de acciones para la eliminación de las brechas de género entre mujeres y hombres constituye, hoy día, una obligación inexorable para todos los actores políticos, institucionales y sociales.

Este marco jurídico sustenta el desarrollo del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género que está llevando a cabo el Gobierno del Estado de acuerdo con la normatividad internacional y nacional, a través del Instituto Aguascalentense de las Mujeres como instancia rectora de la equidad en Aguascalientes, para alcanzar una transformación de nuestra sociedad con equidad, igualdad y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

## **CAPÍTULO 1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

## 1.1. El Principio de Igualdad

Aún en pleno siglo XXI, las mujeres viven en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación, debido a concepciones culturales históricas y a prácticas sociales en las que ellas no tienen las mismas posibilidades, los mismos recursos ni las mismas oportunidades reales de que gozan los hombres y cuyo arraigo ha impedido su plena integración al desarrollo.

Generando profundas desigualdades entre hombres y mujeres, producto de la distribución de las relaciones de poder y de la división sexual del trabajo, que las ubican en una jerarquización de género. Por estos motivos, lograr la igualdad es un aspecto preponderante.

Tomando en cuenta que la igualdad es el principio básico de los derechos humanos, como se establece en el Marco Jurídico Internacional y es garantía individual en el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere a que la igualdad, entre los sexos, implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Es importante mencionar, que todos los pactos y convenciones internacionales que apuntan a proteger los derechos humanos, posteriores a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, reafirman el principio de igualdad, considerando, por una parte, la universalización de dichos derechos, pero sobre todo, de un consenso internacional en torno a la prioridad de la igualdad entre mujeres y hombres. Progresivamente, dan origen al establecimiento de marcos normativos regionales y nacionales que incorporan en mayor proporción la protección de los derechos humanos y avanzan en un visión integral de los

mismos,” inspirada en la idea que no hay libertad sin igualdad y tampoco igualdad sin libertad”.<sup>1</sup>

De esta forma, el principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos para el desarrollo y las políticas públicas, posiciona a las mujeres como grupo potenciador en igualdad de oportunidades que los hombres, pero el principio de igualdad, combinado con el de no discriminación, tal como ha quedado plasmado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no es descriptivo de la realidad, sino precisamente se presenta como un principio normativo, no en términos de ser, sino de deber ser, es decir, que la igualdad no es un hecho sino un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad.

Un factor preponderante ha sido la división sexual del trabajo, como la causa de las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres; por costumbre, reproducimos actitudes, funciones y creencias, tradicionalmente atribuidas a un sexo, hasta el punto que, en demasiadas ocasiones, resulta difícil discernir lo que es propio de la persona, cualquiera que sea su sexo, toda vez que a lo largo de nuestras vidas “aprendemos a ser, pensar, sentir y comportarnos como ‘hombre’ o ‘mujer’ con base en un determinado modo de organización social y patrones culturales, definidos por el androcentrismo; de esta forma, hemos asumido los roles y distribución de funciones y ámbitos de actuación, según nuestra condición.”<sup>2</sup> Por consiguiente, el principio de la igualdad de la mujer y del hombre debe formar parte integrante del proceso de socialización, ya que vivimos con relaciones sociales donde el abuso de poder y la violencia son estructurales, y donde hablar de sus variantes, dimensiones y consecuencias no siempre asegura avances en el compromiso de los hombres por renunciar a su violencia contra las mujeres.

---

<sup>1</sup> Advocaci. Directos sexuais e directos reproductivos na perspectiva dos directos humanos. Síntesis para gestores, legisladores e operadores do direito. Rio de Janeiro. Brasil: Edições Advocaci, 2003, pág. 21.

<sup>2</sup> Castro García, Carmen. Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre. pág. 22.

Por lo que la desigualdad es uno de los principales problemas de nuestra región y del país, no sólo en los temas económicos, sino socioculturales y políticos. No hemos podido derribar las barreras de la exclusión y pobreza ni de los derechos sociales, políticos, económicos y humanos; prueba de ello es la feminización de la pobreza y la exclusión de las mujeres.

Bajo este contexto y de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres,<sup>3</sup> la igualdad comprende los siguientes principios:

1. El principio de igualdad le da legitimidad al fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas. No hay personas más o menos humanas que otras, o mejores o peores.
2. El principio de igualdad es complementario al de no discriminación.
3. El principio de igualdad admite la existencia de diferencias entre las personas, conforme a las características que las sociedades valoran jerárquicamente como significativas o no.
4. La igualdad de derechos es la base principal del principio de igualdad y es punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta; la igualdad debe concretarse en los hechos, para ser igualdad real, no sólo nominal.
5. La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las

---

<sup>3</sup> *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. INMUJERES, 2009, pág.13.

desigualdades creadas socialmente, a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

La igualdad no se circunscribe solamente a lograrla entre los sexos, sino que es una “igualdad que sólo podrá alcanzarse eliminando otras desigualdades sociales, por lo que se deben buscar las causas y promover los cambios de las estructuras sociales y económicas que hagan posible la plena igualdad de la mujer y su libre acceso a todas las formas de desarrollo como agente activa y beneficiaria, sin discriminación de ningún tipo.”<sup>4</sup> Por lo que el Estado está obligado a garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las mujeres. “No basta la simple prohibición de la discriminación, sino que se hacen necesarias acciones afirmativas, mediante las cuales se adopten medidas y mecanismos concretos tendentes a establecer la igualdad.”<sup>5</sup>

La igualdad de trato es la característica básica del principio de igualdad,<sup>6</sup> que requiere compensar las desigualdades entre mujeres y hombres con objeto de lograr la igualdad de oportunidades entre ambos.

Por lo que el establecimiento de acciones afirmativas permite introducir la igualdad de trato y oportunidades que nivelen las desigualdades históricas entre mujeres y hombres. Empezando por la estructura gubernamental Federal, Estatal y Municipal, que permita incorporar este principio en la planeación estratégica, de tal manera que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice el beneficio de las mujeres.

---

<sup>4</sup> Estrategias de Nairobi, ONU, 2000. p. 53.

<sup>5</sup> Serrano Cesar. *Discriminación y Acción Afirmativa*. Gaceta Judicial del 15 de marzo 2005, pág. 40.

<sup>6</sup> *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. INMUJERES, 2009, pág. 13.

## 1.2. Igualdad Sustantiva y Formal

En México, se cuenta con la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres para garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado. Sus principios rectores son la igualdad, la no discriminación y la equidad. Estos tres ejes, de manera articulada, permiten la definición y puesta en práctica de medidas concretas para avanzar en la construcción de sociedades más igualitarias. La equidad es un aspecto fundamental porque permite y, de hecho, estimula el trato diferenciado de quienes, por distintas razones sociales, culturales, históricas o políticas están en desventaja, con el fin de acelerar el proceso de igualdad.<sup>7</sup>

El Artículo 17 de la Ley General para la Igualdad, que se refiere a la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, establece que el objetivo es desarrollar acciones para lograr una igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Para ello, es necesario cumplir los siguientes aspectos: asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada; promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales; fomentar la igualdad en la vida civil y promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material, que se complementa con la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades, a través de medidas estructurales, legales o de política pública.

Desde el marco internacional la CEDAW, se establece que la conjunción de la igualdad formal, con el principio de la no discriminación y el principio de la

---

<sup>7</sup> *Segundo informe especial sobre el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, 2008, CDNH, pág.. 14.*

intervención pública, proponen la igualdad sustantiva, la cual persigue tanto la igualdad de oportunidades, como corregir las desigualdades en las relaciones de poder. Buscando no sólo garantizar la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, sino la igualdad sustantiva para que se materialice la igualdad de oportunidades en los ámbitos privado y público. Su objetivo es la transformación social, generar un cambio social que va más allá del cambio legislativo, aunque lo incluye.

Por lo que podemos comprender que la igualdad formal basada en el goce y el ejercicio de los derechos humanos, se concibe sólo como un medio para lograr la realización práctica del principio de igualdad que es la igualdad sustantiva.

Para lograr esa igualdad sustantiva, en todas las esferas, la CEDAW propone dos tipos de acciones por parte del Estado: acciones para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y acciones para corregir las desigualdades de poder entre hombres y mujeres. La primera acción exige que todas las mujeres sin importar su raza, etnia, etc. tengan el derecho a la igualdad de oportunidades con los hombres para acceder a los recursos de un país o comunidad. La segunda con acciones que garanticen por medio de leyes y políticas con sus respectivos mecanismos e instituciones, que aseguren que así sea, para corregir las desigualdades. El reto es hacer visibles y medibles las condiciones específicas en que mujeres y hombres enfrentan su cotidianidad, para modificarlas.<sup>8</sup>

Otro elemento fundamental para el principio de igualdad, se constituye por medidas de carácter temporal o acciones afirmativas para eliminar obstáculos y dar oportunidades en igualdad de condiciones a sectores desfavorecidos. Éstas surgen cuando hay una igualdad formal en la que, en apariencia, hay espacios para ambos sexos, pero uno de los dos sólo de manera representativa, es decir, no logra estar ahí en igualdad. La igualdad requiere volverse real o práctica, o

---

<sup>8</sup> *Las Mujeres, el desarrollo y la paz para el siglo XXI, CEDAW. SRE, pág..55.*

como se le ha llamado igualdad sustantiva y no sólo quedar plasmada de manera teórica. Una igualdad práctica es aquella que se refleja en la igualdad de acceso y participación y en estadísticas que reflejen los beneficios, en ambos géneros, y en condiciones reales, no siendo afectada por la discriminación.

Bajo este contexto, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres, como entidad rectora de la política de equidad en el Estado, asume el compromiso que tiene el Estado de construir una gestión pública, basada en la responsabilidad social, llevando a cabo acciones para la eliminación de la discriminación, que garanticen la igualdad sustantiva y que las mujeres puedan acceder al desarrollo. Por lo que ha implementado el Programa de Institucionalización de la perspectiva de género que tiene como objetivo Incorporar el enfoque de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo, en la Administración Pública Estatal y Municipal, a través de herramientas permanentes que permitan modificar la cultura institucional de la estructura gubernamental, para generar el cambio y que no sigan reproduciendo los roles y estereotipos que tanto afectan a la convivencia social, perpetuando la discriminación y la desigualdad.

### 1.3 Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género

Desde la década de los '90s, se ha enfatizado en la “institucionalización de los aspectos de género en la planificación y las políticas de desarrollo. Este cambio de énfasis proviene del reconocimiento que las instituciones no son neutrales al género, de manera que reproducen y producen desigualdades y estructuras jerárquicas de privilegio masculino.”<sup>9</sup> Así, se reconoce que sin el cambio institucional que refleje y represente los intereses de las mujeres, no será posible alcanzar la meta de la equidad y la igualdad de género. Es decir, los cambios en las relaciones de género requieren transformaciones profundas de las estructuras existentes y para ello, se propone incorporar el género.

---

<sup>9</sup> UNFPA, *Fondo de Población de las Naciones Unidas*, pág. 155.

Para fines de este apartado, es importante abordar la categoría de género que resulta adecuada para analizar y comprender la desigualdad social, tomando en cuenta que el género es una categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada a todas las áreas del desarrollo.

Cabe señalar que el concepto de género analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales, en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

De manera importante, surge como una herramienta conceptual la perspectiva de género, que permite analizar las diferencias entre los géneros. Contribuye a la construcción epistemológica de la transformación de la realidad. Desde esta perspectiva se analizan las instituciones y son de gran importancia los mecanismos que éstas ejercen, a través de la coerción social, para sancionar a quienes incumplen con las normas, los deberes y los límites de género.

Esta perspectiva ayuda a comprender, más profundamente, tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. La importancia de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, a través de una redistribución equitativa de actividades, una justa valoración de los distintos trabajos y la modificación de las estructuras sociales para el fortalecimiento del poder de gestión.

Para lograr la institucionalización de la perspectiva de género, en el actuar gubernamental, es importante conocer que desde la sociología, institucionalización significa dar carácter de permanencia a algo que presuntamente debiera ser transitorio, pasajero y también se refiere a configurar una conducta duradera, compleja, integrada y organizada mediante la que se ejerce control y por medio de

la cual se satisfacen determinados deseos y necesidades.<sup>10</sup> Es decir, es un proceso constante de integración de políticas y valores, en las prácticas y normas del quehacer de las instituciones.<sup>11</sup>

Por lo tanto, la institucionalización de la perspectiva de género “es un mecanismo de cohesión social que impide que las instituciones sociales sigan reproduciendo los roles y estereotipos que, históricamente, han subordinado y discriminado a las mujeres obstaculizando su desarrollo.<sup>12</sup> Haciendo referencia, principalmente, a los cambios que se buscan implementar en las estructuras y dinámicas de diversos órdenes como la familia, las instituciones, la educación y el Estado. Ello explica el porqué dicho término se emplea con frecuencia como sinónimo de “transversalidad del género” aunque, en sentido estricto, ambos conceptos refieren a procesos diferentes, siendo la transversalidad un medio para lograr la institucionalización, es decir, resulta ser la herramienta metodológica que permite allegar los conocimientos teóricos y prácticos a los miembros de las instituciones.

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como Gender Mainstreaming. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer, celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal ha sido incorporar la perspectiva de género, en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Cardaci, Dora. *Salud, género y programas de estudios de la mujer en México*. UNAM, 2004, pág. 39

<sup>11</sup> Levy, C., *Institucionalización del género en las políticas y la planificación*. 1996, pág. 33.

<sup>12</sup> UNFPA, *Fondo de Población de las Naciones Unidas*, pág.117.

<sup>13</sup> UNFPA: *Fondo de Población de las Naciones Unidas*, pág.118.

Así, el objetivo de la “transversalidad es transformar la manera en que operan las dependencias públicas y sobre todo, los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.”<sup>14</sup>

Para lograr la institucionalización de la perspectiva de género, en la Administración Pública Estatal, se requiere de la evaluación del proceso de transversalización y del aseguramiento de los aprendizajes y los logros alcanzados, de tal manera que se conviertan en procesos cotidianos del quehacer gubernamental. Tomando en cuenta que, “la evaluación es el proceso de análisis que permite reflexionar sobre lo que se hará, sobre lo que se está haciendo o se ha hecho, con el propósito de informar, tomar mejores decisiones o aumentar la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos en el futuro. Si del proceso emergen aprendizajes claros, si los procedimientos institucionales cambian y si éstos son cambios favorables en las formas de trabajo y de convivencia de las personas, resulta imprescindible institucionalizarlos.”<sup>15</sup>

La transversalización del Género significa incorporarlo al interior de los diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras e instituciones existentes, requiriendo de la transformación de las instituciones y el cambio organizacional, a través de lo que se llaman acciones afirmativas, que buscan mejorar de las mujeres, su condición y posición.

---

<sup>14</sup> IAM. *Glosario de género*. 2da. Edición, 2008, pág. 125.

<sup>15</sup> *Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género*. INMUJERES-DF. Gobierno del Distrito Federal, 2004, pág. 67.

#### 1.4. Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Quehacer Gubernamental y en las Políticas Públicas

En los últimos años, la Institucionalización de la perspectiva de género ha sido un tema ha considerar en el quehacer de la estructura gubernamental, a nivel Nacional, Estatal y Municipal, buscando generar un cambio en la tendencia global de las políticas públicas y programas de desarrollo, que enfatizen las necesidades de las mujeres, hacia un enfoque que haga hincapié en un desarrollo desde la perspectiva de género.

De esta manera, la transversalidad del género busca incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas para asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género.

Actualmente, a nivel nacional El PROIGUALDAD 2008-2012 constituye la Política Nacional de la Igualdad entre mujeres y hombres que debe trascender como una Política de Estado, para consolidar un país con equidad de género e igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos económicos, a la educación, a la salud, al empleo, a la participación política, a la toma de decisiones, a la impartición de justicia y de una vida libre de violencia. Contiene las directrices nacionales dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, resultado de un mandato constitucional que se establece en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y por supuesto, constituye la esencia de uno de los importantes ejes rectores contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo.<sup>16</sup>

Bajo este contexto, las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real que conlleva similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en los ámbitos social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexuales limiten sus posibilidades.

---

<sup>16</sup> PROIGUALDAD, 2008-2012, INMUJERES.

A nivel estatal, en el caso del Estado de Aguascalientes, dando respuesta a los compromisos asumidos, en los tratados y convenciones internacionales que México ha firmado y ratificado sobre los derechos humanos de las mujeres y su potenciación, como ya se especificó en el apartado del Marco Jurídico de este documento, el Gobierno del Estado ha firmado y se ha comprometido en los acuerdos nacionales, por lo que actualmente, se cuenta con la Ley de acceso a una vida libre de violencia en contra de las mujeres para el estado y el avance en cuanto armonización normativa de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, entre otras, así como la firma a la Adhesión del Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, suscrito por el Ejecutivo del Estado y por conducto de la LIX Legislatura al Pacto Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ambos constituyen un mecanismo para lograr avances en el reconocimiento y respeto de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer y por supuesto, el derecho a una vida libre de violencia, que se concretizan en el trabajo Interinstitucional.

Para dar sentido a estos compromisos, en el Plan de desarrollo del Estado de Aguascalientes 2004-2010, se incorpora la Política Pública de Equidad y Justicia para Todos, que dice: El Gobierno privilegiará la igualdad de oportunidades para todos los habitantes del Estado, sin distinción de género y condición social, procurando un trato igual y justo para todos. En especial, se atenderá a las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y económica en la entidad.

Así, a través del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, como instancia rectora de la equidad en el Estado, ha iniciado el “Programa de Institucionalización de la Perspectiva de género” que tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género al quehacer institucional de la Administración Pública Estatal y con ello, lograr una transformación de la cultura institucional que propicie el reconocimiento de los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros para la disminución de las brechas de desigualdad de género.

El Gobierno del Estado comprometido con la ciudadanía impulsa que las acciones que se generen sean congruentes con la política nacional de igualdad y contribuyan a la política de equidad y de igualdad en el Estado.

### 1.5 Presupuesto con equidad de género

A los presupuestos públicos con perspectiva de género también se les denomina sensibles al género, con enfoque de género y de equidad de género.<sup>17</sup> Estos presupuestos no son especialmente formulados para las mujeres o para los hombres, sino que se refieren a que su análisis y diseño sea con una perspectiva que tome en cuenta las diferencias entre los sexos en los ingresos y gastos que tiene el gobierno. También se consideran como una herramienta para el progreso de los derechos de las mujeres, ya que miden la asignación de los recursos hacia este grupo social y evalúan los resultados de estas acciones, los cuales deben cumplir con compromisos gubernamentales.<sup>18</sup>

El Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) es el instrumento de política económica más importante del gobierno, ya que refleja sus prioridades en materia social y económica, y cristaliza las decisiones y compromisos gubernamentales en términos monetarios. El presupuesto influye sobre toda la población, en particular sobre los grupos sociales en desventaja, los cuales dependen en mayor medida de los servicios sociales prestados por el gobierno. Las mujeres constituyen uno de los grupos que ha vivido en situaciones de desventaja.

Las desigualdades de género, que aún existe en nuestra sociedad, ha disminuido la oportunidad de que incidan políticamente en la elaboración del presupuesto

---

<sup>17</sup> INMUJERES. *Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*, 2005, pág. 11.

<sup>18</sup> INMUJERES. *Guía conceptual 2007, para elaborar presupuestos institucionales con perspectiva de género*, pág. 20.

público, por lo que es importante crear un mecanismo para asegurar que sus necesidades sean tomadas en cuenta.

Los presupuestos deben tomar en cuenta dos factores, por un lado, que en ocasiones son recursos insuficientes y por otro, que son asignados para cubrir las necesidades de manera general de la población sin distinguir si son mujeres u hombres, es decir, carecen de perspectiva de género. Sin embargo, desde el año 2000, los gobiernos de varios países han comenzado a considerar el análisis de género en los presupuesto como una condición para transversalizar el género en las políticas y programas.

En nuestro país, los presupuestos públicos aún no tienen menciones particulares a mujeres ni a hombres, es decir, todavía distan de ser asignados con perspectiva de género. Ante esta situación, a partir del año 2008, el decreto del PEF incluyó, en su Artículo 25, la obligación del Ejecutivo Federal para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración y aplicación de los programas de la Administración Pública Federal, mediante el rubro de Gasto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), apoyo que baja a las entidades estatales y municipales, a través de las diferentes dependencias del Gobierno Federal.<sup>19</sup> De ahí, la necesidad de contar con datos estadísticos por sexo y analizarlos con perspectiva de género, para poder designar o etiquetar los presupuestos dirigidos a mujeres y a hombres.

Para el caso que nos ocupa, la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, se ha realizado, a través de los recursos que se han proporcionado del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, que lleva a cabo el INMUJERES y que se constituyó desde el año 2008, que tiene como fin proporcionar recursos financieros anuales para favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la

---

<sup>19</sup> *Reporte de seguimiento al ejercicio del gasto etiquetado para mujeres y la igualdad de género, 2009, pág.3.*

disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida, en los ámbitos estatales. En el siguiente cuadro, se puede apreciar, que el Instituto Aguascalentense de las Mujeres ha considerado la transversalización, de manera sistemática, para la incorporación de la perspectiva de género; en sus objetivos, se refleja los ámbitos donde se quiere trascender, dándole congruencia al programa y permitiendo constituir acciones interrelacionadas que permitan la continuidad del mismo.

CUADRO 1 PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROYECTO/AÑO	2008	2009	2010
<b>Nombre del proyecto</b>	Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal, en el Estado de Aguascalientes	Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal, en el Estado de Aguascalientes	Integralidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal
<b>Objetivo general</b>	Emprender acciones para transversalizar y fortalecer la aplicación de la perspectiva de género, en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes y sus municipios, a través de la difusión, de la elaboración de metodologías con perspectiva de género, capacitaciones y del impulso de investigaciones, enfatizando la colaboración interinstitucional en este proceso	Promover e impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal así como con el Poder Legislativo y Judicial, como premisa fundamental de la gestión gubernamental a través de la generación e instrumentación de mecanismos interinstitucionales que se orienten a la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el estado de Aguascalientes.	Contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas e institucionales de la Administración Estatal y Municipal, mediante la instrumentación de acciones coordinadas en materia de igualdad para erradicar la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres.

**CAPÍTULO 2. EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ESTATAL**

## 2.1 Elementos de la Institucionalización de la Perspectiva de Género

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad, que se encuentra alineada al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en la estrategia 3.5 del Eje Rector “Igualdad de Oportunidades” manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género.

De igual manera, el Plan de Desarrollo del Estado de Aguascalientes 2004-2010, que es congruente con estos lineamientos nacionales, se propone “trabajar en dos vertientes, por un lado, en realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional, en cuya práctica cotidiana, se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de tal manera que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres”<sup>20</sup>.

Para lo cual, se han establecido mecanismos e instrumentos, que se requieren para desarrollar la incorporación de este enfoque fortaleciendo la vinculación interinstitucional. De manera específica, las dependencias y entidades, deberán considerar lo siguientes:

- ❖ Crear un comité encargado de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.
  
- ❖ Establecer el nombramiento de una servidora o servidor público que fungirá como responsable y de enlace con funciones y atribuciones claras, para dar seguimiento e instrumentar la incorporación de la perspectiva de género.

---

<sup>20</sup> Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008- 2012 (PROIGUALDAD), pág.11.

- ❖ Revisión y análisis de reglamentos y manuales con criterios de igualdad entre mujeres y hombres, que rigen el actuar institucional para legitimar la transformación de la cultura institucional.

Es importante mencionar que las acciones que realiza el INMUJERES en la Administración Pública Federal (APF), sobre el proceso para transformar la cultura institucional, establecen la base para la transversalidad de la perspectiva de género. Esta propuesta varía conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades en las entidades federativas. Éstas son:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género.
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género.
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles al género.
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- g) Las acciones afirmativas.
- h) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.
- i) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.
- j) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género.<sup>21</sup>

Por lo que el Instituto Aguascalentense de las Mujeres, con base a lo determinado en el nivel nacional, ha elaborado la metodología, las herramientas y los mecanismos, para institucionalizar la perspectiva de género. De tal manera que ha logrado que ésta confluya de manera práctica, en los elementos que se ha propuesto impulsar el gobierno del estado, como es el Modelo de Excelentia, que es la estrategia para realizar la incorporación de este enfoque.

---

<sup>21</sup> *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal.* INMUJERES, 2009, pág. 23.

## 2.2 Modelo de Excellentia

El Gobierno del Estado, durante su gestión, adoptó e implementó el “Modelo de Excellentia” como una normatividad, éste fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el 19 de noviembre de 2007, como una herramienta que permite a las instituciones perfeccionar su actuación. A continuación, se presenta un breve resumen sobre el mismo, con el objetivo de que se conozca y se vea el porqué ha resultado ser la estrategia operativa adecuada, para la incorporación de la perspectiva de género.

Excellentia es un modelo, cuyo principal propósito es impulsar en el Gobierno del Estado de Aguascalientes una gestión pública efectiva, de clase mundial, que sea sostenible y sustentable, que ofrezca servicios con excelencia, con innovación y calidez, que coadyuven a cumplir con los anhelos, aspiraciones de la ciudadanía.<sup>22</sup>

Tiene los objetivos siguientes:

- \* Fortalecer la confianza ciudadana
- \* Gobierno confiable
- \* Perfeccionar los servicios
- \* Optimizar los recursos
- \* Desarrollar el capital humano
- \* Reconocer los logros
- \* Perfeccionar la gestión pública

Los elementos de Excellentia se fundamentan en los siguientes principios interrelacionados y definidos por el Gobierno del Estado, que deben llevarse a la práctica con un enfoque orientado al impacto que permita la acción y la retroinformación:

---

<sup>22</sup> Gobierno del Estado de Aguascalientes. EXCELLENTIA, 2007, pág. 7.

- A. Buen Gobierno
- B. Compromiso
- C. Equidad
- D. Sinergia
- E. Honestidad

En el siguiente esquema, se puede apreciar de manera gráfica como estos principios son la base que sostiene al modelo y por ende, la importancia que tienen los mismos.

Esquema 1



El Modelo *Excellentia* se constituye por nueve elementos interrelacionados e interdependientes, con una perspectiva sistémica que sustenta la actuación de los socios de gestión del Gobierno del Estado.

**CUADRO 2 ELEMENTOS Y SUBELEMENTOS DEL MODELO DE EXCELLENTIA<sup>23</sup>**

<b>ELEMENTO</b>	<b>SUBELEMENTO</b>
<b>1 IMPACTO</b>	1.1 Logros relacionados con el ciudadano
	1.2 Logros relacionados con el capital humano
	1.3 Logros relacionados con la sociedad
	1.4 Logros relacionados con el socio de gestión
<b>2 GESTIÓN SOCIAL</b>	2.1 Responsabilidad Pública
	2.2 Compromiso con la comunidad
<b>3 GESTIÓN DE CONOCIMIENTO</b>	3.1 Medición, análisis y valoración del rendimiento del socio de gestión
	3.2 Disponibilidad de la información
	3.3 Gestión del conocimiento
	3.4 Gestión de la documentación
<b>4 GESTIÓN DE PROCESOS</b>	4.1 Diseño, medición y valoración de los procesos
	4.2 Procesos orientados a los Proveedores
	4.3 Perfección e innovación de los procesos
<b>5 GESTIÓN DE LOS RECURSOS</b>	5.1 Gestión de los recursos económicos y financieros
	5.2 Gestión de la infraestructura
	5.3 Gestión de la tecnología
	5.4 Gestión de las redes institucionales
<b>6 GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>	6.1 Planificación y gestión del capital humano
	6.2 Gestión del capital intelectual
	6.3 Gestión del capital emocional
	6.4 Participación del capital humano en el socio de gestión
	6.5 Comunicación efectiva entre el capital humano y el socio de gestión
	6.6 Valoración y reconocimiento al capital humano
<b>7 GESTIÓN DEL CIUDADANO</b>	7.1 Conocimiento y relación con los ciudadanos
	7.2 Enfoque al ciudadano
<b>8 GESTIÓN DE LA PLANEACIÓN</b>	8.1 Planeación estratégica
	8.2 Planeación de la acción
<b>9 GESTIÓN DEL IMPULSO</b>	9.1 Impulso hacia el socio de gestión
	9.2 Impulso hacia el ciudadano

Los formatos de control que utilizan y que se encuentran especificados en el Manual de Excellentia, son varios, sin embargo, es importante destacar el Plan de Adopción y el Plan de acción en materia de género, que permiten establecer las

<sup>23</sup> Gobierno del Estado de Aguascalientes EXCELLENTIA, 2007, pág. 17.

acciones y actividades calendarizadas para llevar a cabo los puntos del modelo.  
(Ver anexo IV)

La evaluación del Modelo se da, a través de la constatación del Informe Documental, correspondiente a cada socio de gestión.

En este documento técnico, concreto y específico, se describe el sistema de gestión gubernamental, adoptado por el socio de gestión, la forma en que se desarrolló y adoptó, el estado que guardan los sistemas, procesos y métodos en referencia a Excellentia. Este informe debe representar las acciones reales del socio de gestión y su vinculación con los ciudadanos usuarios de sus servicios.

El mismo pasará por un proceso de constatación que es el análisis sistemático e independiente, aplicable a las actividades requeridas por el Modelo y sus logros, para la obtención de evidencias que permitan determinar su nivel de cumplimiento y el rendimiento del socio de gestión.

El siguiente paso es realizar la Constatación Ciudadana, misma que es ejecutada por el Grupo de Certificación Ciudadana que proporciona la certificación o registró de conformidad con los requisitos contenidos en el Modelo, para poder obtener el Premio Excellentia que es el máximo reconocimiento que se entrega, anualmente, a los socios de gestión del Gobierno del Estado de Aguascalientes, que desde el año 2009 ha ido integrando las acciones de género en su evaluación.

### 2.3 Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APE

El Gobierno Estatal y el Instituto Aguascalentense de las Mujeres han asumido el compromiso de impulsar y promover la incorporación del principio de igualdad en el actuar de la Administración Pública desde el año 2008, a través del modelo de Excellentia como una estrategia que ha permitido impulsar la transversalización de la perspectiva de género, en las dependencias públicas, con el interés de mejorar

la participación de las y los funcionarios para alcanzar la institucionalización. De manera, que la transversalización de la perspectiva de género incida en la cultura institucional. Con el objetivo de modificar la cotidianidad en el trabajo gubernamental y con ello, la forma en que se abordan los problemas sociales que le corresponde solventar.

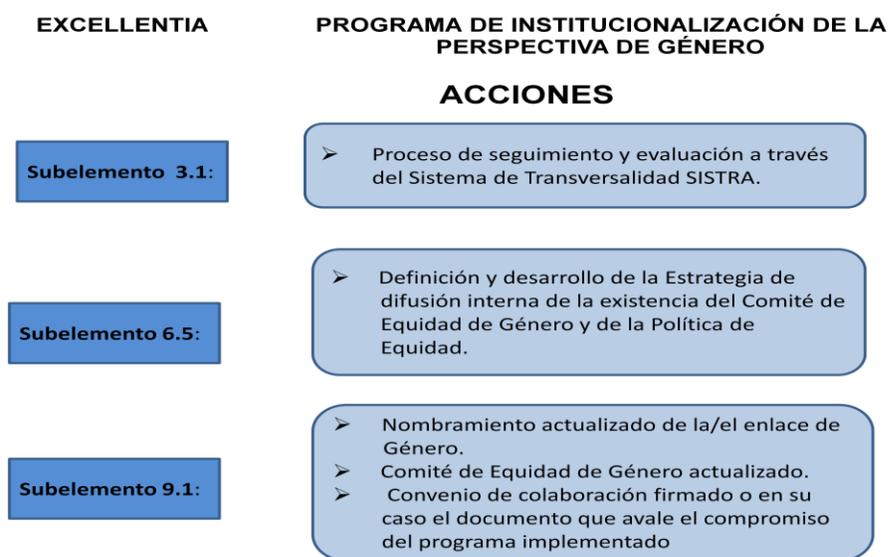
En este tenor, se ha convertido en la estrategia para operar el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género que el Instituto Aguascalentense de las Mujeres ha diseñado, encontrando los elementos de coincidencias con el modelo de Excellentia, lo que le da legitimidad al programa, ya que sus acciones son reconocidas y avaladas por el ejecutivo y lo asumen como parte de sus funciones, las y los funcionarios de nivel superior de la estructura gubernamental para generar un cambio en su actuar, a través de incidir en la cultura institucional.

Así como dar respuesta a la normatividad internacional, nacional, estatal y municipal, especialmente a la recomendación del Comité de Expertas de la CEDAW a México sobre su Sexto Informe periódico, que en su recomendación número 21 especifica:

- ❖ Aplicar una estrategia eficaz para incorporar la perspectiva de género, en todos los planes nacionales.
- ❖ Estrechar los vínculos entre los planes nacionales para el desarrollo y la erradicación de la pobreza y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación contra la Mujer, con el fin de asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones de la Convención.

Los elementos que se relacionan con las acciones del Programa de Institucionalización de la perspectiva de género con el modelo de Excellentia son:

1. Un principio fundamental que permite impulsar la transversalización de la perspectiva de género, a través del Modelo de Excellentia es el principio de Equidad, que se define como, la disposición de proporcionar igualdad de oportunidades, en el entendido de que cada persona tiene un conjunto único de talentos, un patrón único de comportamiento, pasiones y anhelos y debe ser tratada como una excepción; y así facilitar su participación equitativa en el quehacer cotidiano de los socios de gestión, constituyendo la forma más efectiva de convertir el talento de una persona en el rendimiento que conduzca al Gobierno del Estado, a un nivel de clase mundial.<sup>24</sup>
  
2. De los nueve elementos del modelo de EXCELLENTIA, el programa de institucionalización se vincula con los elementos: 3. Gestión del Conocimiento, 6. Gestión de Recursos humanos y 9. Gestión del impulso, de manera específica, se presentan en el siguiente esquema:



<sup>24</sup> Cabe mencionar que para fines del modelo de Excellentia, “Socio de Gestión” se refiere a las dependencias o entidades que participan en el mismo.

3. El plan de adopción y el plan de acción en materia de género, se constituye por elementos operativos que también permiten la relación integral con el Programa, ya que en ellos se plasman las acciones con meta, indicador y calendario.
4. El informe documental de Excellentia, tanto de 2009 como de 2010, es un documento técnico, concreto y específico que contiene las acciones reales del socio de gestión y su vinculación con los ciudadanos, en él, se encuentran las especificaciones con relación a la perspectiva de género.

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres, atendiendo las recomendaciones de los marcos normativos en los diferentes niveles y del propio INMUJERES así como lo establecido por el Modelo de Excellentia, elaboró y acondicionó la metodología y las herramientas que permitieran incorporar la perspectiva de género, a través de un mecanismo permanente que asegure propiciar el cambio mediante un proceso de participación y responsabilidad. Siendo el Instituto el responsable de promover, implementar, dar seguimiento y evaluar el Programa de Institucionalización de la perspectiva de género como un mecanismo estatal que permita ir transformando la cultura institucional de la estructura gubernamental.

Bajo este contexto, el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género tiene como objetivo: Incorporar el enfoque de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la Administración Pública Estatal y Municipal. Tiene como compromiso proporcionar metodologías, herramientas y mecanismos para la incorporación del enfoque de género en el quehacer público. Mediante procedimientos permanentes y transversales, en la Administración Pública Estatal y Municipal para consolidar el compromiso político que posibilite el avance y desarrollo de las mujeres.

La metodología se diseñó de acuerdo con lo establecido en el Modelo de Excellentia, de manera precisa, tomando en cuenta los elementos de coincidencia, que se vieron anteriormente, así como los instrumentos utilizados con el fin de

que se posibilitará la mejora del ambiente laboral y, de la condición y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos que interactúan y que impactan en la construcción de una sociedad equitativa.

Derivado de estos resultados, se consolidó el mecanismo para la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, insertándose en el Modelo de Excellentia como la estrategia operativa para su aplicación. Esto se logró después de varias reuniones con el personal de la Secretaría de Gestión e Innovación que es líder del mismo, para poder llevarlo a cabo, durante el año 2009.

La metodología del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal consta de tres fases:

Año	Fases	Actividades
2008	Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Diagnóstico Institucional sobre la equidad de género en el Gobierno de Aguascalientes, 2008</li> <li>◆ Resultados del Diagnóstico, 2008</li> <li>◆ Capacitación a las y los funcionarios de la APE</li> <li>◆ Se desarrolló el “Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA)”</li> </ul>
2009	Consolidación	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Diagnóstico Situacional de la Cultura Institucional en dependencias</li> <li>◆ Resultados del Diagnóstico</li> <li>◆ Plan de adopción del Modelo de Excellentia</li> <li>◆ Informe del Plan de acción en materia de género autorizado</li> </ul>
2010	Fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Plan de adopción del Modelo de Excellentia</li> <li>◆ Seguimiento y evaluación del Plan de Acción en materia de género</li> <li>◆ Guía de Seguimiento y ejecución del Programa de Institucionalización de las Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal</li> <li>◆ Adopción del mecanismo de Sensibilización de la Perspectiva de Género</li> <li>◆ Adopción del mecanismo de discriminación, hostigamientos y acoso sexual</li> </ul>

## FASE DE ANTECEDENTES 2008

La incorporación del programa de institucionalización de la perspectiva de género se inició en el 2008, con la realización del Diagnóstico institucional sobre la equidad de género en Aguascalientes, que tuvo como objetivo visibilizar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Estatal, así como medir la capacidad institucional de responder, de manera diferenciada, a las necesidades de sus empleados y empleadas, mediante políticas, acciones o prestación de servicios para identificar áreas de oportunidad y a partir de ello, desprender líneas de acción para promover el proceso de transversalidad de la perspectiva de género en las dependencias y organismos gubernamentales del Estado de Aguascalientes. Se aplicó en 42 dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, el informante adecuado fue una persona del área administrativa, jurídica o de planeación de cada dependencia.

El desarrollo del diagnóstico se basó en las tres áreas de intervención en las instituciones del Estado:<sup>25</sup>

1. El espacio declarativo, en el que se identifica el conocimiento de las leyes, políticas públicas, reglamentos y acuerdos que permiten la transformación de prácticas y procesos con equidad de género al interior de cada Institución.
2. La cultura institucional, que surge de las creencias compartidas, la visión colectiva respecto a la equidad de género y las actitudes y comportamientos que facilitan o impiden la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Las prácticas y procesos institucionales, que muestran si la perspectiva de género es parte del trabajo cotidiano, de los servicios

---

<sup>25</sup> Instituto Aguascalentense de las Mujeres. *Diagnóstico Institucional sobre Equidad de Género en el Gobierno de Aguascalientes, 2008*, pág. 11.

que presta la institución y de las relaciones laborales al interior de cada dependencia.

Se diseñó una guía-cuestionario para conocer la situación de cada institución respecto a las condiciones de equidad de género, principalmente, en el espacio declarativo, que es la base para generar nuevos acuerdos y lineamientos que permitan una transformación en la cultura y las prácticas institucionales. Así mismo, a través de este instrumento se planteó detectar la existencia de perspectiva de género tanto en las políticas institucionales como en los presupuestos, programas y servicios que presta la institución a la sociedad.

También, se llevó a cabo la sensibilización en género, con el objetivo de analizar el marco histórico conceptual del movimiento feminista, para entender la magnitud del esfuerzo y las repercusiones sociales en materia de equidad entre mujeres y hombres. Se impartieron talleres con funcionarias/os de las instituciones de la Administración Pública Estatal. La metodología utilizada contempló un proceso de enseñanza- aprendizaje, a través de la reflexión y el análisis alrededor de vivencias y experiencias personales, y la sensibilización constante sobre situaciones de género, al tiempo de brindar información y generar un proceso de asimilación y aplicación de lo aprendido.

En esta fase, se desarrolló el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA), con la finalidad de constituir una herramienta de apoyo que posibilitará la sistematización del trabajo interinstitucional, realizado en pro del reconocimiento de la igualdad, el cual promueve la transparencia, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elementos fundamentales de la gestión gubernamental.

## FASE DE CONSOLIDACIÓN, 2009

La planeación estratégica de la Fase de Consolidación, 2009 del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género, se constituyó con cinco etapas que son las siguientes:

1	<b>Consolidación y fortalecimiento de estructura</b>
2	<b>Diagnóstico situacional de la cultura institucional</b>
3	<b>Planificación estratégica</b>
4	<b>Verificación de criterios</b>
5	<b>Evaluación, seguimiento y mejora</b>

Las actividades por realizar en estas etapas se describen a continuación.<sup>26</sup>

1. **Consolidación y fortalecimiento de la estructura.** Los socios de gestión deberán de constituir y/o fortalecer la estructura organizacional responsable de impulsar las acciones para la institucionalización de la perspectiva de género.
2. **Diagnóstico situacional de la cultura institucional.** Permite visualizar las áreas de oportunidad y los avances de los Socios de Gestión en materia de género, así como, la elaboración de una propuesta de acciones de mejora que incorporen la perspectiva de género.
3. **Planificación estratégica.** Se determina, a través del Plan de Adopción y del Plan de Acción. Este último se determina, mediante la identificación de áreas de oportunidad derivadas de un diagnóstico

---

<sup>26</sup> IAM. Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2009. Las cinco etapas se presentan como se encuentran en el manual, pág. 25

previo. En él, se establecen y calendarizan las áreas de oportunidad que deberá atender el socio de gestión.

4. **Constatación de criterios.** Refiere a la revisión y verificación de criterios establecidos en el Modelo de Excellentia, a través de los elementos: 3. Gestión del conocimiento, 6. Gestión del capital humano y 9. Gestión del Impulso.
5. **Evaluación, seguimiento y mejora.** Remite a la etapa de monitoreo de las acciones autorizadas por la/el titular y especificadas en el plan de acción en materia de género, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las metas e indicadores, establecidos en el mismo. Así como el establecimiento de un sistema informático.

Los resultados esperados en cada etapa se especifican en el cuadro que a continuación se especifican:

ETAPAS
<b>1. Consolidación y fortalecimiento de estructura</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Constituir un Comité de Equidad de Género</b> que es el grupo de personas (hombres y mujeres) cuya función es proponer y generar cambios en las estructuras institucionales que se reflejen en los objetivos, agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación, el seguimiento y evaluación de planes y proyectos tendientes a generar normas con perspectiva de género.</li><li>➤ <b>Designación de una persona como enlace de género dentro de la institución.</b> El enlace de género es la persona encargada de desarrollar y guiar los trabajos para la institucionalización de la perspectiva de género.</li><li>➤ <b>Firma de Convenio de Colaboración</b> del socio de gestión con el IAM con el fin de establecer un compromiso de carácter oficial.</li><li>➤ <b>Elaboración y difusión de la Política de equidad de género y del Comité</b> en toda la dependencia o entidad.</li></ul>
<b>2. Diagnóstico situacional de la cultura institucional</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Realizar Diagnóstico situacional de la cultura institucional</b> con el objetivo de visibilizar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres al interior de la institución, así como medir la capacidad de la misma para responder de manera diferenciada a las necesidades de sus</li></ul>

---

empleados y empleadas, mediante políticas, acciones o prestación de servicios.

- Derivado de los resultados del diagnóstico de la cultura institucional, se **identifican áreas de oportunidad** generales y específicas.

### 3. Planificación estratégica

- Realizar el **Plan de Acción** que considere las áreas de oportunidad derivadas del diagnóstico.
- Constituir **un equipo de asesoras o asesores** que permita establecer las condiciones de conocimiento teórico y práctico para que todos los involucrados de las instituciones lleven a cabo, en tiempo y forma, los compromisos que hayan definido y pueda cumplir sus etapas en las fechas establecidas.
- Elaborar un **Manual** de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APE.

### 4. Verificación de siete elementos para la institucionalización

Revisar con el objeto de verificar la implementación o la existencia de procedimientos y acciones que fomenten y reconozcan la igualdad de oportunidades del capital humano con base al “Manual de lineamientos generales de la Secretaría de Gestión e Innovación (SEGI)”.

- Reclutamiento y selección de personal
- Promociones y ascensos
- Descripción de perfiles y puestos
- Evaluación del desempeño
- Contratación de personal
- Ambiente laboral y familiar
- Hostigamiento sexual y discriminación
- 

### 5. Evaluación, seguimiento y mejora

- Mejorar y fortalecer el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, (**SISTRA**) en el cual se registró el trabajo realizado.

---

Este requerimiento remite a la necesidad de revisar y analizar seis criterios establecidos en el Plan de adopción de género **RO6-MLIP-DEFP**, con el objeto de verificar la implementación o la existencia de procedimientos y acciones que fomenten y reconozcan la igualdad de oportunidades del capital humano. Para realizar dicha actividad, el/la Enlace de género deberá trabajar, de manera

conjunta, con el/la impulsor/a de Capital Humano y responder las preguntas que constituyen al formato **RO4-MLIP-DEFP**.<sup>27</sup>

Es importante comentar que para cada etapa, se desarrollaron herramientas de apoyo, que a continuación se presentan y que constituyeron la base para la implementación y fortalecimiento de las acciones así como para asegurar la continuidad de las mismas, tales como:

- ❖ Se establecieron **formatos de control** con un número de identificación asociado al modelo de Excellentia que permite ser la guía y a la vez la evidencia del trabajo realizado (ver anexo IV):
  - \* Bitácora de asesoría (RO1-MLIP-EDFD).
  - \* Nombramiento de enlace de género (RO2-MLIP-DEFP).
  - \* Acta constitutiva del comité de Equidad de Género (RO3-MLIP-DEFP).
  - \* Evaluación de criterios de verificación (RO4-MLIP- DEFP).
  - \* Lista de asistencia ME (RO5-MLIP- DEFP).
  - \* Plan Adopción de Género (RO6-MLIP- DEFP).
  - \* Plan Acción (RO7-MLIP- DEFP).
  
- ❖ Se constituyó un equipo de asesoras o asesores profesionistas y expertas en la materia, para lo cual se contrataron los servicios de una consultora, para proporcionar los elementos teóricos y práctico necesarios, que deberán llevar a cabo todos los involucrados de las instituciones, en tiempo y forma, y que se encuentran plasmados en el Plan de Adopción y Plan de Acción. La asesoría se brindó para llevar a cabo cada una de las cinco etapas, por lo que fue la responsable del acercamiento con las dependencias/entidades y de fortalecer las relaciones interinstitucionales.
  
- ❖ El “Diagnóstico situacional de la cultura institucional, 2009” realizado por el Instituto Aguascalentense de las Mujeres tuvo por objeto conocer la percepción del personal de la Administración Pública Estatal sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, con ello se promueva una

---

<sup>27</sup> IAM. Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2009, pág. 31.

mejora en la cultura institucional que contemple el reconocimiento de los derechos, la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos fueron:

- \* Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres.
- \* Conocer las acciones impulsadas por la Administración Municipal, encaminadas a fomentar una vida sin violencia, ni discriminación y una cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- \* Identificar las áreas de oportunidad de la Administración Estatal en materia de género, con la finalidad de generar acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Se solicitó al INMUJERES la autorización de poder utilizar su cédula de entrevista electrónica con las temáticas siguientes:

- \* Reclutamiento y selección de personal
- \* Promociones y ascensos
- \* Descripción y perfiles de puestos
- \* Contratación de personal
- \* Ambiente laboral
- \* Evaluación del desempeño
- \* Capacitación y profesionalización
- \* Igualdad de oportunidades
- \* Hostigamiento sexual laboral

La aplicación del cuestionario se realizó, a través de una muestra representativa en cada dependencia, la información fue recabada de manera electrónica,

mediante el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, (SISTRA).

Este diagnóstico dio pauta para la identificación de **áreas de oportunidad** para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, para lo cual, se estableció una metodología que permitiera, de manera científica, identificar estas áreas (ver anexo VI). Los resultados del diagnóstico presentaron la situación en la que se encontraban las instituciones gubernamentales en el estado. Lo que permitió iniciar un proceso que pudiera dar cuenta desde la planeación cuales serían los resultados y el nivel de avance en la materia del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Se realizó, mediante una muestra representativa en cada dependencia. La información fue recabada de manera electrónica, es decir, el cuestionario se integró en el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA). A cada socio de gestión, se le asignó una clave de acceso y una fecha de levantamiento.

Los resultados fueron generados por el mismo y validados por cada Socio de Gestión, para atender las áreas de oportunidad identificadas y registrarlas en el formato de plan de acción, mismas que se realizaron en 2009.

- ❖ El Instituto Aguascalentense de las Mujeres, a través de la Dirección de Educación y Fomento Productivo, elaboró el Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género de la Administración Pública Estatal, 2009,<sup>28</sup> con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la estructura gubernamental y con ello, promover una mejora en la cultura institucional, mediante el cumplimiento de los elementos del Modelo de Excelencia. Este

---

<sup>28</sup> Ver página WEB, <http://www.aguascalientes.gob.mx/IAM/>, *Manual de Institucionalización de la Perspectiva de género de la Administración Pública Estatal, 2009*, pág. 4.

manual contiene, paso a paso, las actividades que se deben realizar en cada una de las etapas establecidas. Pretende ser el instrumento que permita dar continuidad al programa y ser la base para mejorar las acciones, mismo que fue entregado a las y los funcionarios de cada dependencia o entidad. Los puntos que lo integran son los siguientes:

1. Introducción
2. Objetivo
3. Alcance
4. Marco jurídico
5. Definiciones y acrónimos
6. Metodología para la institucionalización de la perspectiva de género
  1. Consolidación y fortalecimiento de estructura
  2. Diagnóstico situacional de la cultura institucional
  3. Planificación estratégica
  4. Verificación de criterios
  5. Evaluación, seguimiento y mejora
7. Anexos

❖ El proceso de Verificación de los siete elementos para la institucionalización son de carácter administrativo y de la cultura institucional. El establecimiento de éstos, depende en gran medida, de una normatividad general interna que se establece en el “Manual de lineamientos generales de la Secretaría de Gestión e Innovación (SEGI)”. Con la finalidad de que este manual incorpore, en sus lineamientos, la perspectiva de género, se revisó, se modificó y se presentó una propuesta ante la SEGI. La expectativa es que una vez que se haya aprobado, los siete elementos de verificación, se podrán adoptar de manera inmediata por los socios de gestión.

Los siete elementos que se deben considerar y que son donde se ubican las áreas de oportunidad tienen como objetivo, lo siguiente:

ÁREA DE OPORTUNIDAD	OBJETIVO
Reclutamiento y Selección de Personal	Garantizar una selección del personal, basado en habilidades y aptitudes sin discriminación de ningún tipo, a partir de la definición de lineamientos y prácticas institucionales que procuren la participación de las mujeres.
Promociones y Ascensos	Implementar lineamientos objetivos y transparentes que promuevan y permitan la participación equitativa del personal, durante las convocatorias emitidas.
Descripción de Perfiles y Puestos	Instituir descripciones y perfiles de puestos transparentes y equitativos que no contengan ningún supuesto de discriminación por género.
Evaluación del Desempeño	Asegurar, durante la evaluación del desempeño profesional, la integración de un lenguaje tendiente a visualizar la participación, las habilidades y conocimientos del personal sin ningún supuesto de discriminación por género.
Contratación de Personal	Garantizar en el proceso de contratación del personal, la integración de un lenguaje, tendiente a reconocer los conocimientos capacidades y habilidades de la o el profesionista.
Ambiente laboral y Familiar	Instituir acciones encaminadas a mejorar el clima laboral, a partir de promover y reconocer la igualdad de oportunidades y de trato de personal sin distinción de género.
Hostigamiento Sexual y Discriminación	Garantizar, mediante la identificación de lineamientos y mecanismos institucionales, la ejecución de acciones que contribuyan a erradicar los tipos de discriminación y encaminen a procurar las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

Se elaboró un documento de “Instrucciones para el uso del Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA) 2009” con la finalidad de brindar los elementos a las y los usuarios de este sistema. Mismo que puntualiza las instrucciones que deberá seguir para el correcto uso del sistema, contiene el desarrollo de la metodología utilizada y funge como herramienta tecnológica que posibilitará a las Dependencias de la Administración Pública Estatal registrar las acciones en materia de género y, actualizar y reportar los avances de las actividades comprometidas, mismos que serán visualizados, a través de informes trimestrales que deberán emitirse al Socio de Gestión.

- ❖ Asimismo, se llevó a cabo la Certificación en la Norma Técnica de Competencia Laboral, en la Impartición de Cursos Presenciales, con el objetivo de fortalecer las capacidades de las dependencias federales e institutos estatales y municipales de la mujer para la formación de las y los capacitadoras/es en la impartición de cursos presenciales, para la multiplicación de la sensibilización en género. Dicha capacitación es certificada a nivel nacional y brinda las herramientas pedagógicas y prácticas para que las dependencias cuenten con personal capacitado y profesional para la impartición de cursos pláticas y talleres con enfoque de género, como parte de lo que se requiere para seguir impulsando el proyecto de Institucionalización de la perspectiva de género.

Como se puede apreciar, la metodología para esta Fase de Consolidación fue sistemática, organizada y muy extensa, ya que se generó una amplia variedad de herramientas y se realizaron acciones bastante representativas que sentaron las bases para dar continuidad y mejorarlas, durante 2010.

## **FASE DE FORTALECIMIENTO, 2010**

En esta fase, se llevaron a cabo acciones integrales que han permitido mejorar la planeación y ejecución de la incorporación de la perspectiva de género, en el Plan de Adopción, 2010 se consideró los elementos que por medio del Modelo de Excellentia se iban a documentar y a pasar por el proceso de verificación ciudadana:

1. Fortalecimiento de la Estructura.
2. Difusión de la Estructura y del Compromiso de la Institución en Materia de Género.
3. Proceso de Seguimiento y Evaluación.

Con el fin de ir avanzando y sentando los compromisos para permear la perspectiva de género, también se incorporaron otras acciones igual de relevantes como son:

4. Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción en Materia de Género.
5. Guía de Seguimiento y Ejecución del Programa de Institucionalización de las Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal.
6. Capacitación en Sensibilización, en Género.
7. Presentación del Mecanismo para la Prevención y Atención de la discriminación y Hostigamiento Sexual en la APE.

Las acciones establecidas se llevaron a cabo con una metodología que se había implementado, desde 2009, la cual se pudo precisar y mejorar, para el año 2010.

La asesoría especializada, personalizada y continua ha sido la estrategia que ha permitido que, de manera más sencilla, las dependencias puedan adoptar las acciones y se generen avances que contribuyan alcanzar la igualdad.

Se insertaron tres elementos nuevos, para seguir fortaleciendo el Programa de institucionalización, con el objetivo y metodología siguiente:

- ❖ Para el seguimiento, evaluación y mejora de la transversalización de la perspectiva de género, se desarrolló la “Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, 2010”, (ver anexo V) que contiene el “Nivel de cumplimiento de las actividades comprometidas en el Plan de acción”,

que contiene, por áreas de oportunidad, las actividades que se deberán realizar y la manera de evaluarlas, para lo cual se han establecido los criterios siguientes:

- \* 50% valor que se dará si se han iniciado las tareas del área de oportunidad.
- \* 75% valor que se asignará siempre y cuando sólo falte alguna autorización o procedimiento para llevar a cabo la actividad.
- \* 100% valor que se asignará una vez que el área de oportunidad pase a convertirse en una fortaleza, es decir, se haya concluido toda la actividad propuesta.

Asimismo, para poder evaluar la totalidad de avance del plan de acción, éste cuantificará el número total de acciones que la dependencia o entidad se comprometió, de cada valor porcentual, el resultado se dividirá entre el total de acciones para obtener el avance total del plan de acción.

- ❖ Para la implementación del “Mecanismo para la prevención y atención de la discriminación y hostigamiento sexual en la Administración Pública Estatal”, tiene el objetivo de instrumentar acciones interinstitucionales que coadyuven en la erradicación de actos de discriminación y hostigamiento sexual al interior de las dependencias y entidades. Constituye un medio administrativo y eficaz para actuar desde el ámbito administrativo en contra de los casos de discriminación y hostigamiento sexual que se presenten al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, sin que ello implique la invasión de competencias o la vulneración del marco jurídico. Como herramienta de apoyo y consulta se elaboró un manual y se programaron talleres con los miembros del Comité de Equidad

de Género, con el fin de que se adopte y forme parte de la normatividad institucional.

- ❖ El Instituto Aguascalentense de las Mujeres, a través de la Dirección de Educación y Fomento Productivo, desarrolló la “Guía para la sensibilización en género en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes”, que tiene como objetivo Desarrollar, fomentar e impulsar el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas, mediante la sensibilización de la perspectiva de género y, con ello, promover una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental estatal. Tiene la finalidad de quienes serán multiplicadoras/es de la Perspectiva de Género en cada dependencia o entidad cuenten con un manual que facilite la sensibilización de todas y todos los funcionarios de la misma. Por lo que también se realizaron talleres de capacitación para que se aplique debidamente.
- ❖ Se mejoró y fortaleció el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal 2010 (SISTRA), para registrar los avances que se hayan alcanzado, derivados de lo planteado en el Plan de Adopción y en el Plan de Acción (ver anexos II y III), los resultados de los diagnósticos realizados y la evaluación de los avances emanados de la “Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal”.

El SISTRA se constituye como una herramienta que permite registrar y monitorear las acciones realizadas de cada dependencia/entidad. Cuenta con su manual operativo del “Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, 2010 (SISTRA) Módulo Usuario”, que puntualiza las instrucciones que se deberá seguir para el correcto uso del mismo. Este sistema permitirá emitir informes trimestrales sobre los avances obtenidos.

Derivados de la aplicación de esta metodología, para introducir el enfoque de género, se alcanzaron importantes resultados que ubican al estado en los primeros lugares a nivel nacional, en el capítulo siguiente, se presentan de manera detallada.

**CAPÍTULO 3. ALCANCES Y RETOS EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD, EN  
EL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres se ha propuesto como objetivo, desde 2008, involucrar a las dependencias estatales y municipales, para lograr incorporar el enfoque de género. Para ello, ha constituido el Programa de la Institucionalización de la perspectiva de género, que pretende de manera inicial modificar la cultura institucional con el diseño de diversas acciones las cuales han tenido avances favorables para el desarrollo de las Mujeres Aguascalentenses.

Los alcances y retos que en este capítulo se presentan se dividen en las tres fases que constituyen la metodología, que son: fase de antecedentes, consolidación y fortalecimiento.

## **FASE DE ANTECEDENTES, 2008**

Con la finalidad de contar con información que permitiera tomar decisiones adecuadas, para poder iniciar con el programa de la institucionalización, se decidió realizar diagnósticos que pudieran fundamentar el quehacer del Instituto y que las acciones a realizar fueran las que se requieren para generar un cambio de la cultura institucional de la administración estatal. A continuación, se detallan sus resultados.

El Diagnóstico Institucional sobre Equidad de Género 2008,<sup>29</sup> que se realizó en la etapa de inicio, tuvo como objetivo visibilizar las condiciones de equidad entre los géneros y al interior de las instituciones la capacidad institucional de responder, de manera diferenciada, a sus necesidades con políticas, acciones o prestación de servicios. Se diseñó una guía-cuestionario electrónica, la cual fue respondida por 42 instituciones, en donde el informante adecuado fue alguna funcionaria o funcionario de nivel directivo de las áreas de administración, jurídica o de planeación. La información fue capturada y procesada, a través del Sistema para

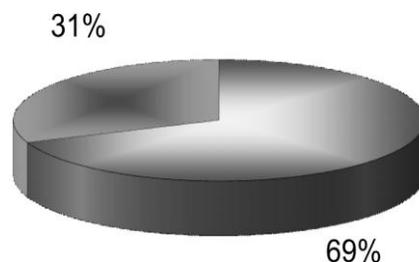
---

<sup>29</sup> Instituto Aguascalentense de las Mujeres. Memoria de los trabajos realizados en el marco del fondo de transversalización de género, 2008, pp. 7-10.

la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA).

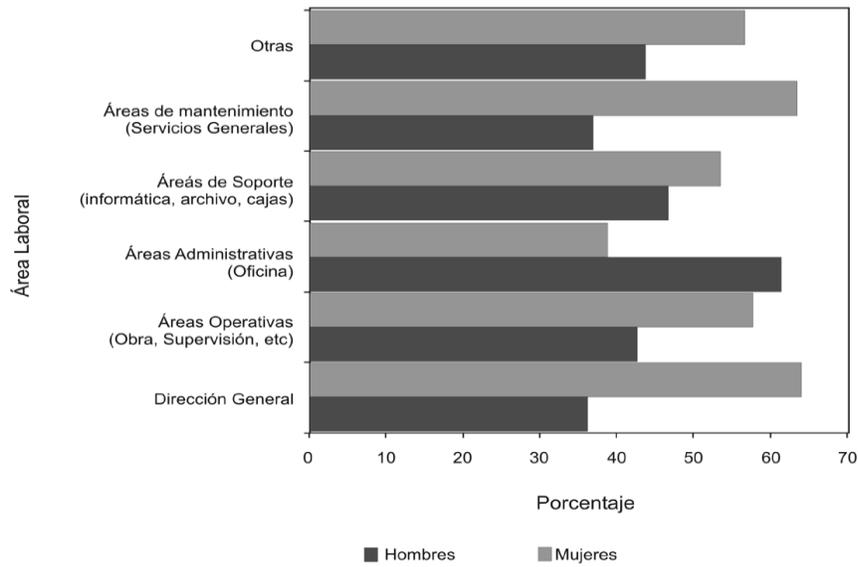
De los resultados que se obtuvieron, en 2008, se presentan los más relevantes, que fueron:

- ◆ Uno de los problemas más significativos resultó ser la falta de conocimiento que tienen las instituciones del marco jurídico federal y estatal que hace alusión a la igualdad entre mujeres y hombres, así como al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- ◆ Aunado a lo anterior, el porcentaje de instituciones que han aplicado normas o mecanismos que impulsen la perspectiva de género al interior de las mismas es reducido, al igual que las instituciones que han aplicado alguna normatividad en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género, sólo el 31%.

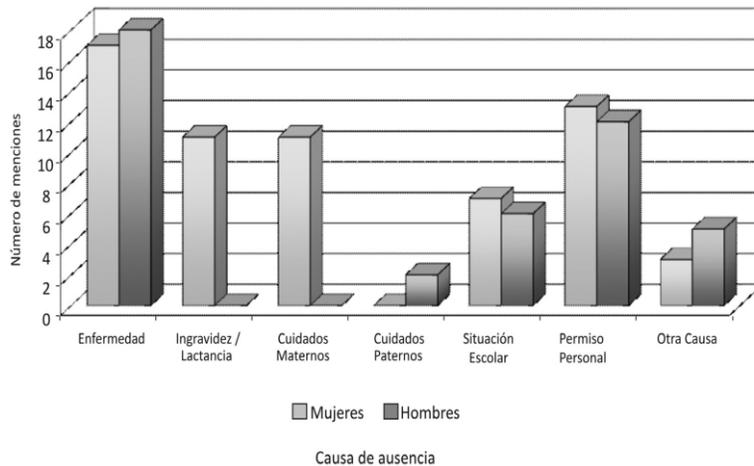


Se destacó como un dato importante que tan sólo el 40% de las dependencias consultadas (17 de 42) cuentan con estadísticas y/o registros diferenciados por sexo, lo que es un paso importante para evaluar y medir los avances que se obtienen en materia de equidad de género y de eliminación de prácticas discriminatorias hacia las mujeres dentro de la vida institucional, así como para poder diseñar estrategias adecuadas para su atención. Lo que sin duda es ya un obstáculo para el proceso de transversalización.

También se observó que la distribución desequilibrada de mujeres y hombres, por niveles de responsabilidad y funciones específicas es una de las brechas de desigualdad a la cual hay que poner especial atención.



La situación dentro de las instituciones y sus políticas dan cuenta también de los roles estereotipados que la sociedad ha impuesto tanto a las mujeres como a los hombres, lo que se refleja en una ausencia mayor en el trabajo o en el número de permisos personales por cuidados maternos, asuntos escolares, gravidez y/o lactancia, a diferencia de los hombres que se ven al margen de estas tareas.



Se observa, de manera significativa, la participación de los hombres en puestos de dirección en una proporción de 2 a 1 en relación con las mujeres.

Otros aspectos que destacaron como parte de la visión institucional, en el ámbito de la perspectiva de género son:

- \* La falta de procedimientos en la mayoría de las instituciones para la presentación de quejas o denuncias, en materia de discriminación, acoso o abuso sexual, abuso laboral y/o violencia de género.
- \* La ausencia de la perspectiva de género en los programas de capacitación y sensibilización.
- \* La necesidad de desarrollar materiales de capacitación o difusión relacionados con la perspectiva de género.

De manera importante, este diagnóstico 2008 reflejó que el tema de la equidad de género no ha sido, hasta este momento, un asunto prioritario en la agenda de gobierno.

Los resultados obtenidos se constituyeron en la herramienta base que permitió desarrollar el programa de institucionalización de la perspectiva de género, que se ha traducido en acciones que permitan que el tema de equidad de género se incorpore en la gestión de las instituciones públicas, dando respuesta a la Política de Igualdad.

- ❖ Durante esta fase, se llevaron 29 talleres de Sensibilización en Género en donde participaron 485 personas, de las cuales 280 fueron mujeres y 205 hombres. Esta composición refleja la creencia equivocada que existe de que la perspectiva de género es un tema que compete sólo a las mujeres “cosa de mujeres”.
- ❖ Se generaron tres publicaciones que dan cuenta de los trabajos realizados durante esta fase, como son:

- ◆ Diagnóstico Institucional sobre Equidad de Género, 2008.
- ◆ Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excellentia.
- ◆ Memoria de los Trabajos Realizados, en el Marco del Fondo de Transversalización de Género.

## **FASE DE CONSOLIDACIÓN**

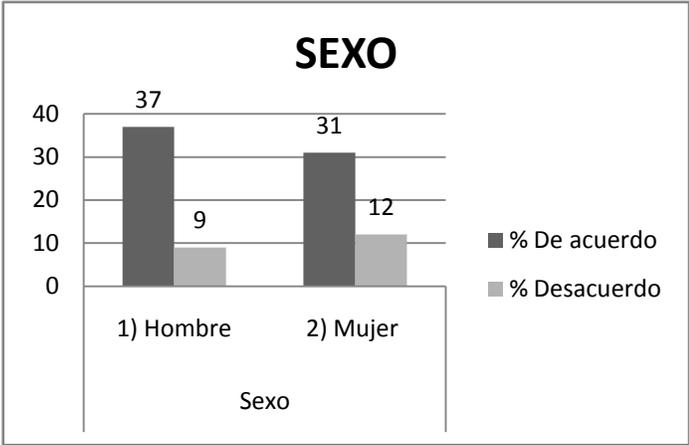
Para el año 2009, se realizó el “Diagnóstico situacional de la cultura institucional” en donde participaron 3,685 funcionarias y funcionarios de nivel directivo y técnico del Gobierno Estatal, de los cuales el 52% fueron hombres y el 48% mujeres. Lo que permitió dimensionar la inclusión del enfoque de género y servir de base para que, por medio de los datos arrojados, se sensibilizaran las y los funcionarios de mando superior y adoptar la perspectiva de género como un tema relevante de su actuar. Derivado de este diagnóstico, los titulares de las dependencias tuvieron al alcance las áreas de oportunidad que se tienen y que reflejan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, se presentan algunos resultado derivados del diagnóstico antes mencionado, que registró la percepción de las y los funcionarios, con la finalidad de identificar acciones para lograr la igualdad sustantiva y que permitan transformar la forma simbólica y subjetiva de percibir los roles y estereotipos de lo que debe ser una mujer y un hombre. Un desglose más amplio de la información se presenta en el anexo VII de este documento, por sexo, edad, estado conyugal, escolaridad y puesto que ocupan en la estructura organizacional, lo que permite apreciar la riqueza de esta información para el establecimiento de acciones.

Los resultados que se presentan son generados, a través del SISTRA, y pueden ser consultados en la página WEB del IAM: [www.aguascalientes.gob.mx/iam](http://www.aguascalientes.gob.mx/iam).

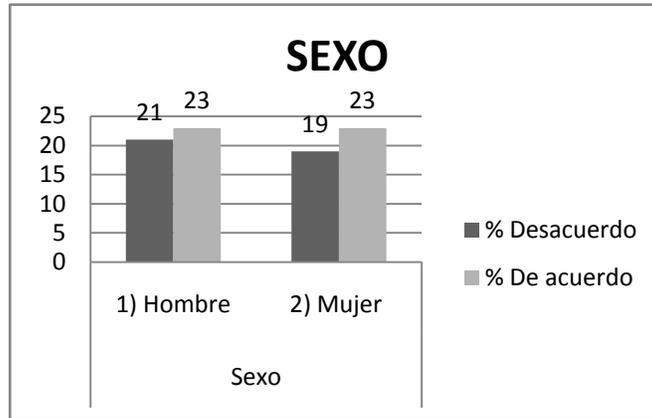
### Reclutamiento y Selección de Personal

En relación a que si en las instituciones se realiza el reclutamiento de personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo, el 67% resulta estar de acuerdo con esta afirmación de los cuales el 37% son hombres y el 31% son mujeres, de los que están en desacuerdo, se invierte ya que el 12% son mujeres y el 9% hombres, lo que puede estar indicando que las mujeres cada vez están más consientes de que las oportunidades las deben tener ambos sexos.



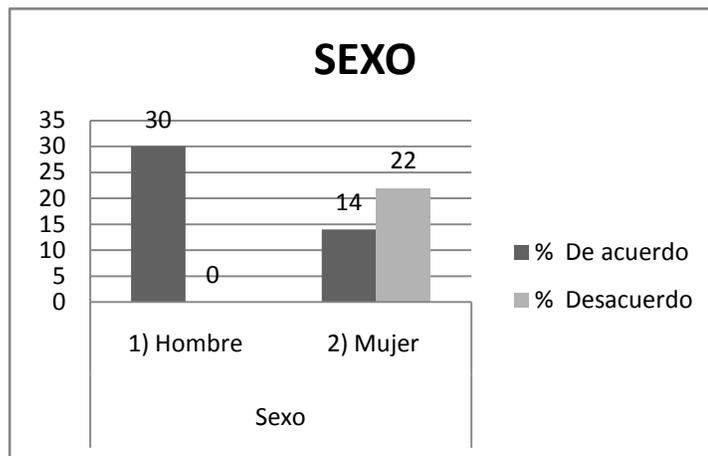
### Promociones y ascensos

En relación a que si en “su institución se anuncia oportunamente las plazas disponibles”, resalta que tanto hombres como mujeres, en la misma proporción resultan estar en desacuerdo y están de acuerdo más hombres que mujeres.



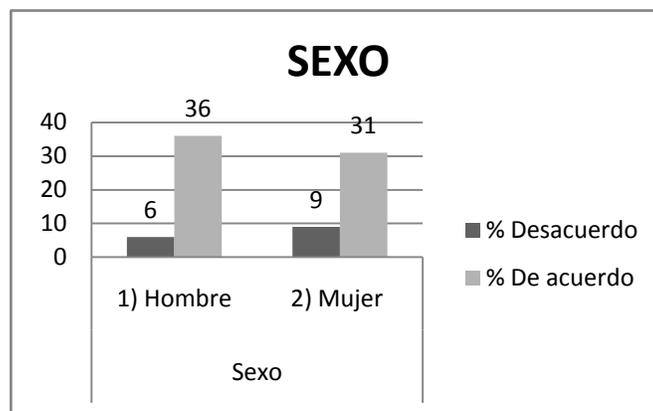
### Descripción y Perfiles de Puestos

El 52% considera estar de acuerdo, que en su institución existe procedimiento que regula el acceso equitativo de las mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, de los cuales el 30% son hombres y el 22% son mujeres, hay que tomar en cuenta que en general, los más beneficiados son los hombres en cuestión de ascensos. Mientras que el 14% de mujeres son las que menos creen en la existencia de estos procedimientos, se empiezan a percibir un cambio en la forma de participar en el mercado de trabajo de las mujeres.



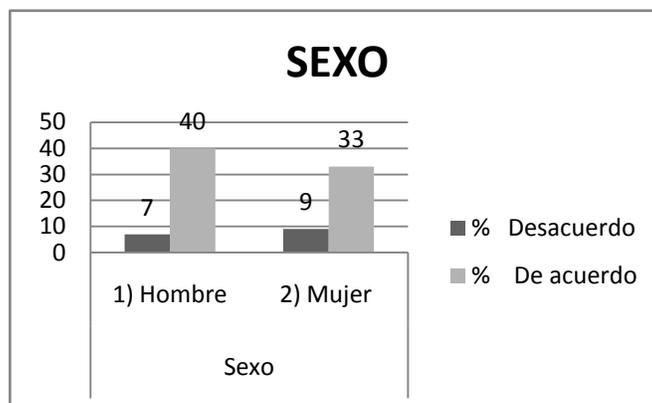
## Contratación de personal

En relación a que si “En los documentos oficiales que se emiten en mi institución, se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres”. Un porcentaje alto de participantes respondieron estar de acuerdo, de los cuales el 36% son hombres y 31% de mujeres también concuerdan con la información. Los que dijeron estar en desacuerdo representan a más mujeres que hombres.



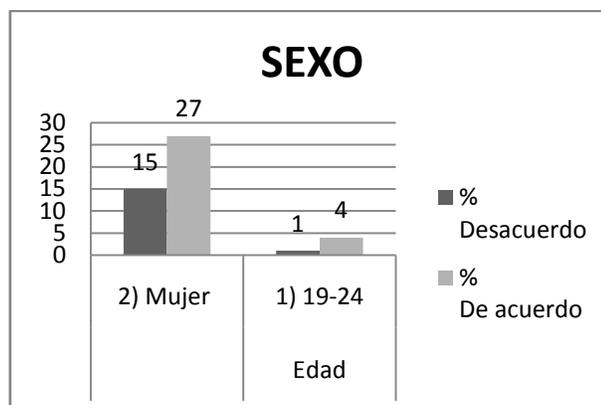
## Ambiente laboral

Respecto a que si “En su institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.” Un 40% de la población encuestada, trata de hombres que están de acuerdo con la afirmación y el 33% de las mujeres, este resultado permite observar la invisibilización de la participación que tienen las mujeres, dentro de la concepción que tienen los hombres, reafirmando el papel que juegan.



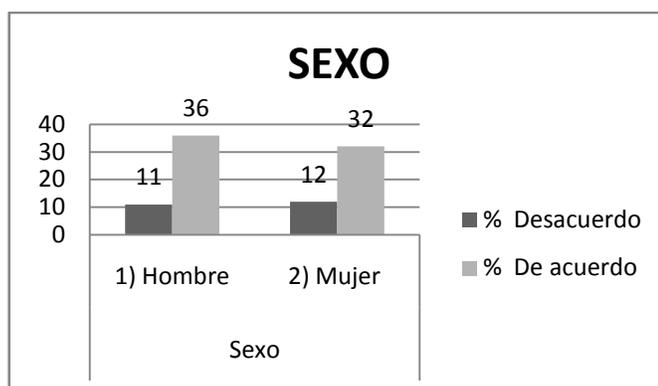
### Evaluación del Desempeño

Derivado de la pregunta: “En su institución son claros los criterios de evaluación del desempeño” El 33% de las personas que están de acuerdo son hombres y el 27% son mujeres, sin embargo, de las personas que están en desacuerdo son más mujeres que hombres.



### Capacitación y Profesionalización

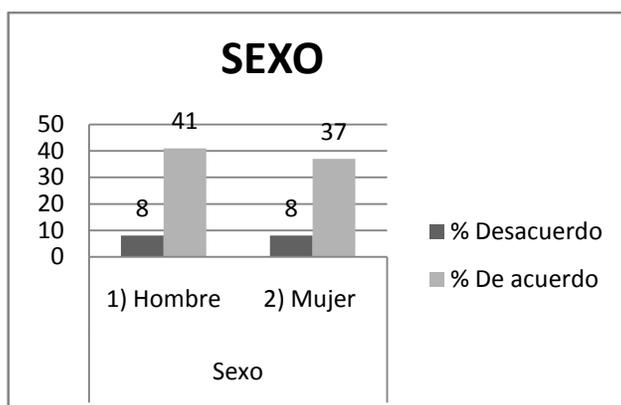
En relación a la capacitación, el 36% de los hombres dicen estar de acuerdo con que en sus instituciones se dan a conocer las oportunidades de capacitación y formación profesional, asimismo el 32% de mujeres, la brecha de desigualdad sigue persistiendo aunque en menor proporción para las mujeres.



### Vida familiar y laboral

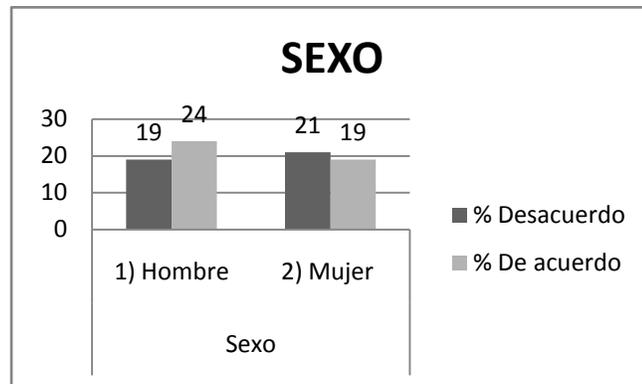
Referente a la pregunta: "El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres."

En relación con esta afirmación, el 78% respondió estar de acuerdo, de los cuales el 41% son hombres y el 37% son mujeres.



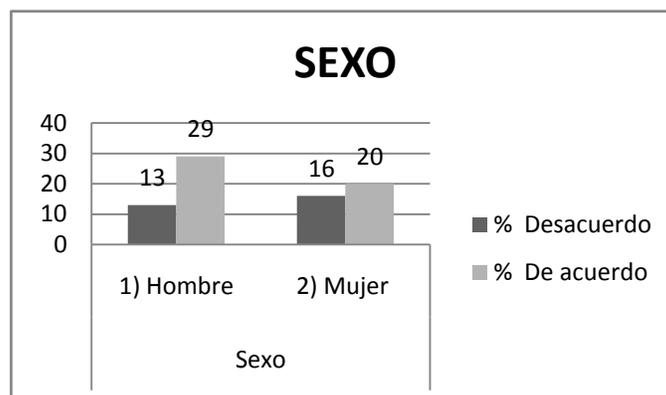
Ante la pregunta: "En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado". Quienes están de acuerdo en mayor proporción son los hombres con 43% y el 24% son mujeres, los que declararon estar en desacuerdo con la afirmación resultan ser más mujeres que hombres. Lo que permite observar que si están conscientes los

hombres de alguna manera de las desventajas que existentes en relación a las mujeres.



### Hostigamiento sexual laboral

Al realizar la pregunta: "En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato". El 49% de las personas resultaron ser hombres y estar de acuerdo con esta afirmación y tan sólo, el 20% de las mujeres. Resultan estar en desacuerdo más mujeres que hombres. Lo que se puede percibir es que se sigue invisibilizando los actos de acoso sexual y laboral.



Otras correlaciones realizadas permiten apreciar:

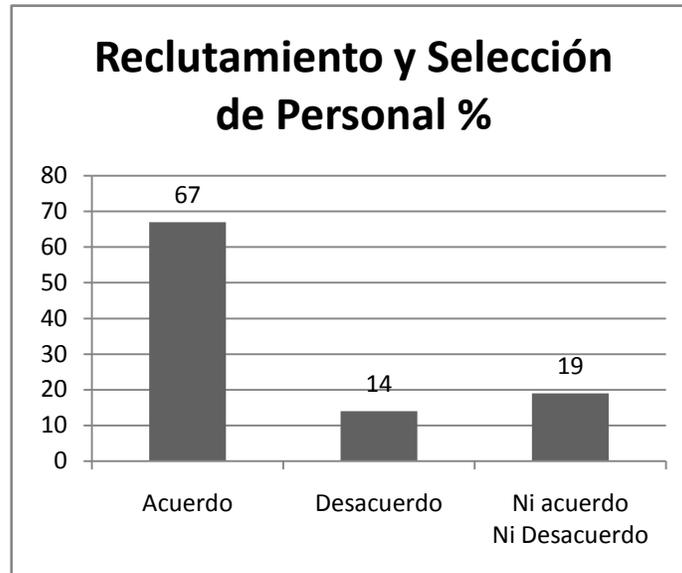
La relación en el ámbito laboral sigue siendo de inequidad en el acceso a oportunidades entre mujeres y hombres, sin embargo, también refleja como las mujeres perciben esta situación al ser las más afectadas, tomando en cuenta que las inequidades para las mujeres se convierten en oportunidades para los hombres. Esto se ve reflejado al ser una constante la respuesta de estar en desacuerdo a las afirmaciones que se preguntan, ya que en la mayoría de los rubros por temas que se abordaron las mujeres son más representativas que los hombres.

Este diagnóstico ha representado la oportunidad esencial de describir las apreciaciones que tienen mujeres y hombres sobre la igualdad de género en sus instituciones y de manera general en la Administración Pública. Más allá de las prácticas y formas de interacción organizacional y personales (formales e informales), es necesario interpretar las percepciones que tienen ambos sexos acerca de la equidad de género y de sus probables sesgos. Lo que ha dado pauta a identificar las áreas de oportunidad para establecer acciones que permitan convertirlas en fortalezas para lograr la igualdad de oportunidades laborales y sociales.

Como existe un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, que percibe, que existe desigualdad de oportunidades, es necesario apuntar lo siguiente: para promoverla debe haber correspondencia de las oportunidades laborales esencialmente en los rubros que se abordan y reconocer que existe discriminación hacia uno de los sexos.

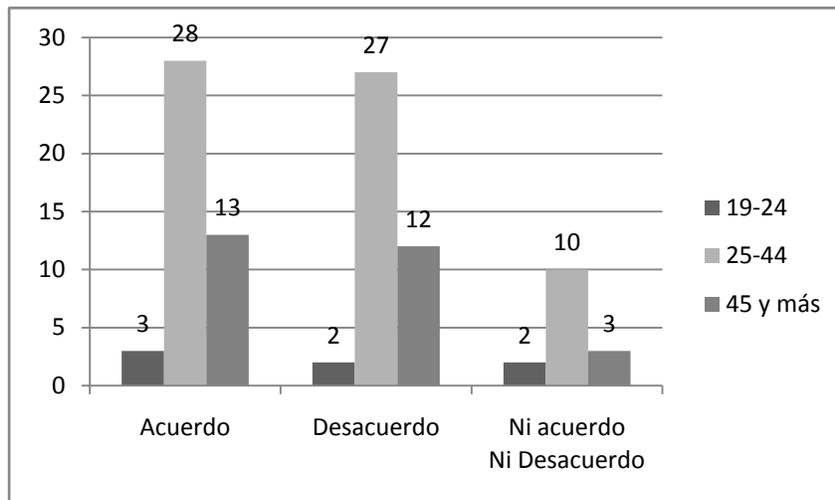
El 67% del personal está de acuerdo en el **Reclutamiento y Selección de Personal** de su institución, siendo el 58% hombres. De acuerdo al puesto, el personal directivo identificó que el hecho de ser mujer u hombre es un factor que

sí influye en la selección del personal, sobretodo esta apreciación la tiene el personal técnico operativo.

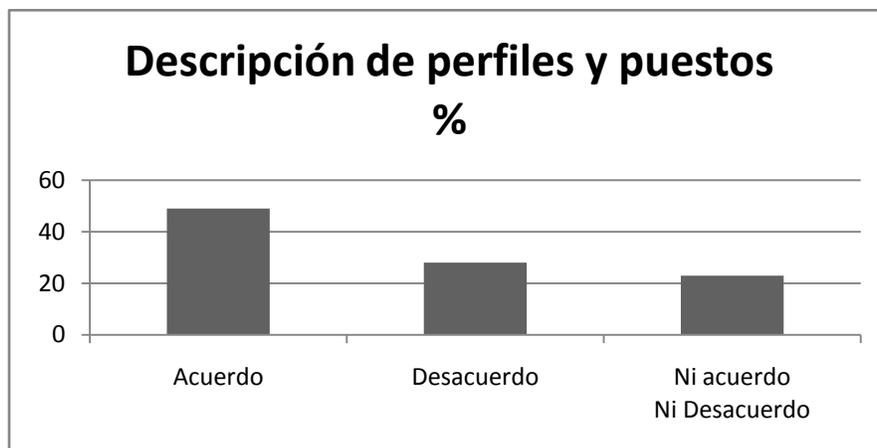


En relación a las **Promociones y Ascensos**, se identifica que no se anuncia oportunamente las plazas vacantes, por lo que se puede considerar que los mecanismos de promoción son inadecuados. Esta situación refleja la existencia de sesgos de género que impiden la práctica y promoción imparcial de oportunidades para hombres y mujeres. En el grupo de edad de 25 a 44 años que representan un 28% de la población sí importa el sexo. El 27% del puesto de técnicos operativos también expresan que si importa ser mujer u hombre.

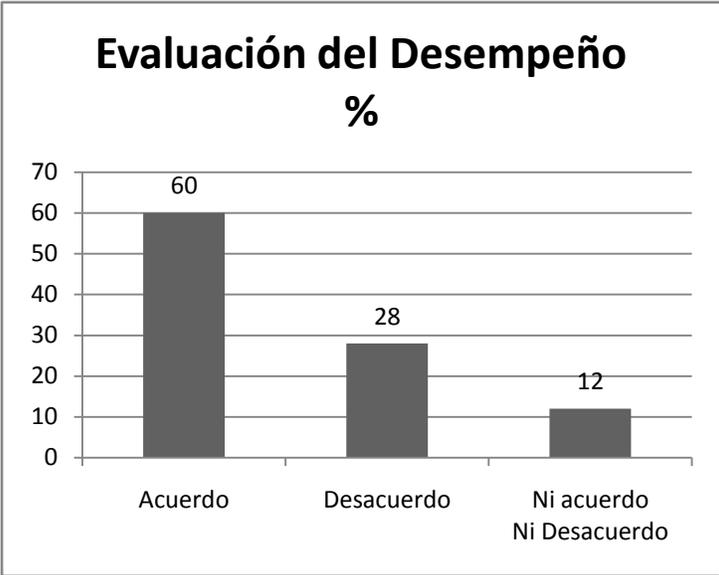
### Promociones y Ascensos %



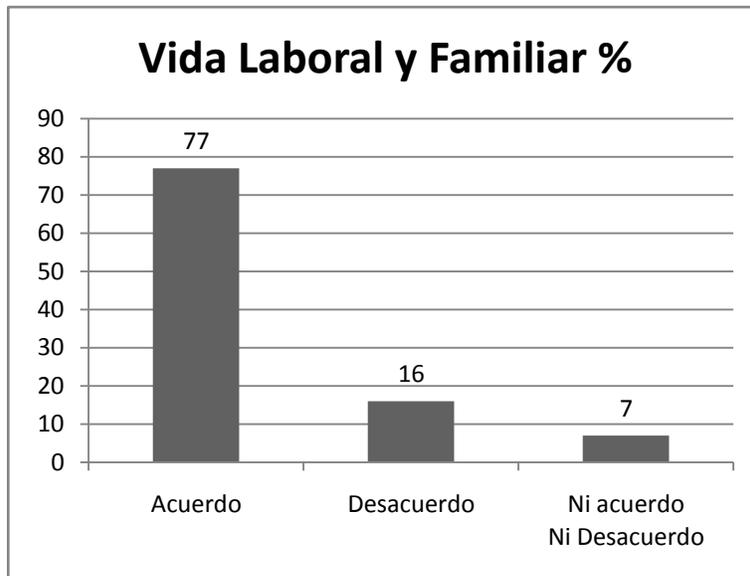
Uno de los aspectos que permiten incluir o excluir a las mujeres es la **Descripción de perfiles y puestos**, ya que normalmente se utiliza un lenguaje dirigido más a los hombres o llamado androcéntrico de manera importante resalta, que por un lado; el 52% percibe que son claros los procedimientos que regulan el acceso equitativo a cargos de mayor responsabilidad. Y, por otro lado, que si se utiliza lenguaje incluyente. Lo que refleja cierto grado de avance en cuestiones de equidad en la APE. Lo que puede ser resultado de que las vacantes son promovidas por una sola dependencia como es la Secretaria de Gestión e Innovación (SEGI), misma que se basa en el modelo de Excellentia que permite ir estandarizando los procesos.



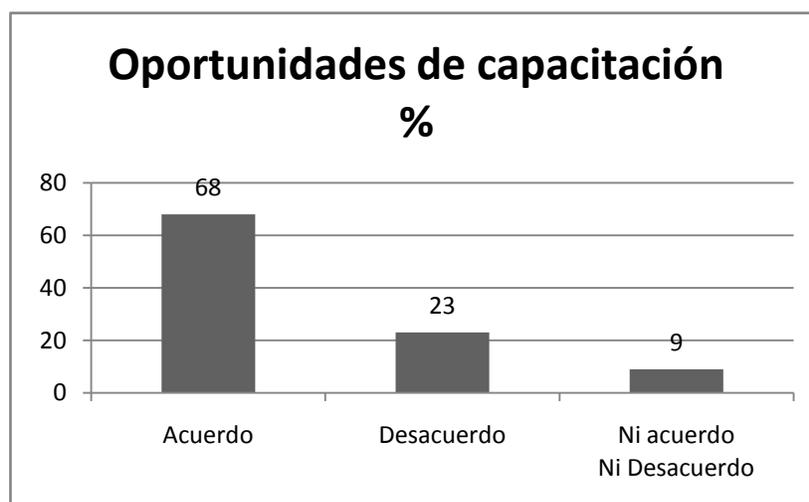
Con respecto a la **Evaluación del Desempeño**, el **60%** de la población está de acuerdo en la evaluación que se realiza, siendo estar más de acuerdo los hombres. En este aspecto más positivo esta percepción se puede estar derivando que a través del Modelo de Excellentia, el mecanismo de evaluación es preciso y transparente en donde el personal participa de manera activa.



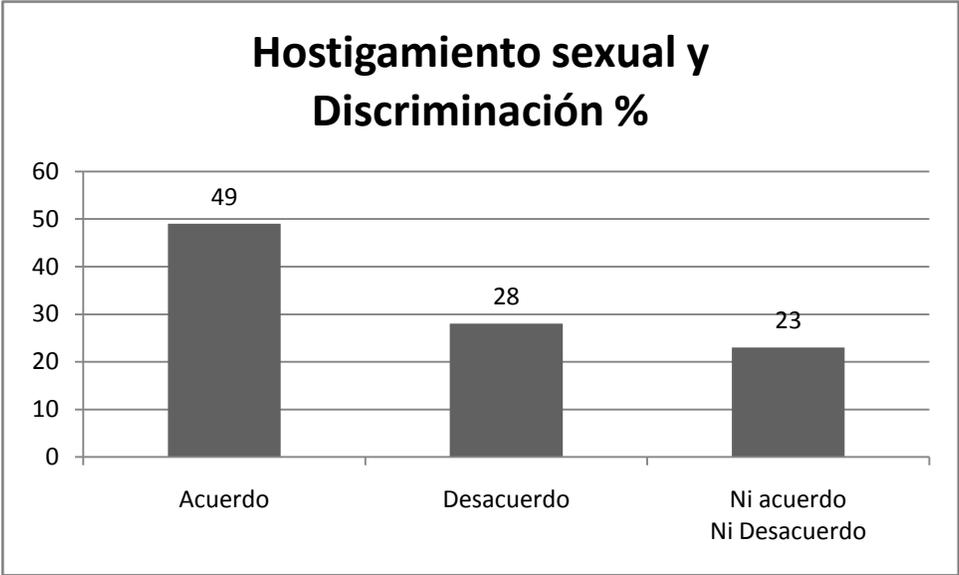
Otro aspecto que en gran medida resulta positivo es el equilibrio entre la **vida Laboral y Familiar**, en donde el 77% del total de las y los entrevistados resultaron estar de acuerdo con el horario laboral. En mayor medida el personal de nivel Técnico operativo. Lo que da cuenta de que se debe seguir fortaleciendo las acciones que ya están establecidas para seguir nivelando la productividad durante la jornada laboral, evitando los horarios extras, que restan tiempo a los asuntos familiares y personales.



Es importante considerar dentro del desarrollo de mujeres y hombres las **Oportunidades de capacitación**, en donde el 68% de las y los funcionarios dijeron que si se dan a conocer públicamente estas oportunidades, de las cuales el 32% son mujeres. Y el 48% del personal técnico operativo. Estas apreciaciones indican la necesidad de concebir la capacitación no sólo como un proceso importante para la superación profesional y técnica, sino también como parte del proceso para incorporar nuevos valores culturales en las instituciones de la APE.



Para obtener una percepción del **Hostigamiento sexual y Discriminación**, se incluyó la afirmación sobre sí en mi institución se previene y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato a lo que contestaron, el 49% las y los entrevistados que si existen, el 28% no está de acuerdo de las cuales el 16% son mujeres. Esta situación es un aspecto que aún no se ha visibilizado, en la “práctica sólo un número muy reducido de trabajadoras y/o trabajadores acuden a las instancias de procuración de justicia para denunciarlo. Caso contrario ocurre con la atención y erradicación de la discriminación, puesto que la substanciación de las quejas se ha centralizado a través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación mediante la instrumentación de mecanismos no jurisdiccionales y cuyo uso ha sido paulatino”<sup>30</sup>.



En estos resultados se perciben algunas desigualdades e inequidades, obstáculos que encuentran su origen en la formación cultural, familiar y social, por lo que se hacen más arraigadas las desigualdades y más complicado el reto por hacer de las instituciones públicas del estado un espacio de respeto e igualdad entre muje-

<sup>30</sup> Instituto Aguascalentense de las Mujeres, Mecanismo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, 2010, pág. 7

res y hombres. Pero también se puede apreciar un avance y el inicio de una nueva percepción.

Es importante destacar la relevancia de este diagnóstico, ya que de sus resultados se derivaron y se identificaron las áreas de oportunidad que presentaba cada una de las dependencias 44 dependencias participantes. Con ello, se establecieron acciones operativas para un avance efectivo de la incorporación del enfoque de género. Por otro lado, también los datos arrojados sensibilizaron a las y los titulares de las dependencias, sobre la importancia de incorporar el tema al actuar cotidiano de la estructura gubernamental estatal. Asimismo, se fortaleció la vinculación interinstitucional.

Derivado de lo anterior, se tuvo un logro sin precedente ya que se identificaron de acuerdo con los resultados del “Diagnóstico situacional de la cultura institucional 2009”, áreas de oportunidad (1,388) de las cuales 584 fueron autorizadas por los socios de gestión o titulares de las dependencias a incluirse en el Plan de Acción de 2009. Éstas se registraron en el SISTRA, como acciones gubernamentales con el fin de poder realizarlas lo antes posible.

Esta Fase de Consolidación fincó las bases para posicionar el tema de género, legitimar la incorporación de la perspectiva de género, a través del Modelo de Excellentia, es decir, se logró el reconocimiento de la importancia del tema por parte del ejecutivo y las y los funcionarios de nivel superior al ver los resultados obtenidos de los diagnósticos. Se consolidaron las metas (ver anexo I) que se propusieron en esta fase, alcanzando los resultados siguientes:

En 44 dependencias, mediante el apoyo de asesoría, cuentan con:

- \* El nombramiento del enlace de género.
- \* Comités de equidad de género con su acta constitutiva debidamente requisitada y difundieron su existencia.
- \* Convenio de colaboración debidamente autorizado.
- \* Elaboraron su política de equidad y la difundieron

- ❖ Se consolidó el SISTRA, como herramienta de medición que ha venido registrando, paso a paso, los avances de cada una de las acciones y actividades que se han realizado en el periodo y que se encuentran plasmadas el plan de adopción de género y en el plan de acción, cuyos resultados los proporciona este sistema (ver anexos II y III).
- ❖ Contar con un marco normativo vigente y aplicable, que tiene como base el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

## **FASE DE FORTALECIMIENTO**

Esta Fase de Fortalecimiento permitió permear la perspectiva de género, actualizando y difundiendo, de manera permanente, las acciones que se realizan a través del Comité de Género, obteniendo los resultados siguientes:

- ❖ Se logró difundir el compromiso de cada una de las 35 dependencias/entidades, con la equidad e igualdad de género, a través de la difusión interna de la existencia de un comité y de la política de equidad de género. La difusión la llevaron a cabo en intranet, en un espacio fijo de manera permanente y en la página Web de cada dependencia.
- ❖ A la fecha, se ha logrado atender de manera efectiva en las 35 dependencias 407 áreas de oportunidad con actividades desarrolladas, durante 2010 y registradas en el Sistema para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal (SISTRA). Cabe mencionar que con el fin de transparentar el trabajo, éstas cuentan con evidencias, que registraron también en el sistema informático, que avalan el trabajo realizado y que les permite dar continuidad a las mismas.

- ❖ Se revisó y se presentó una propuesta de modificación con perspectiva de género al Reglamento de lineamientos de la SEGI, que establece el trabajo administrativo del gobierno del estado el cual rige normas específicas que son base para el actuar de las propias dependencia/entidades. Una vez autorizado, permitirá que, de manera automática, se atiendan 804 áreas de oportunidad de las 1,388 identificadas.
  
- ❖ 35 Comités de Equidad de Género de la Administración Pública Estatal adoptaron el Mecanismo para la prevención y atención de la discriminación y hostigamiento sexual en la Administración Pública Estatal, con el fin de atender y prevenir actos de discriminación y hostigamiento sexual, al interior de las dependencias y entidades.
  
- ❖ Se elaboró un manual electrónico de consulta y se realizó la capacitación de los miembros de cada uno de los comités de género.
  
- ❖ Con la finalidad de promover el cambio de la cultura institucional que posibilite la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades, se capacitó a 35 servidoras y servidores públicos, quienes serán multiplicadoras/es de la Perspectiva de Género, para proporcionar conocimientos y herramientas a las y los funcionarios, que las conforman, sobre el tema de género.

Para proporcionar herramientas teóricas y prácticas a las y los funcionarios que van a multiplicar el tema se elaboró, de manera electrónica, la Guía de Sensibilización en Género, en la Administración Pública Estatal.

Con el fin de asegurar un mecanismo de multiplicación para comprender y aplicar la perspectiva de género, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres hizo el esfuerzo de que se certificaran 37 funcionarias y funcionarios en la Norma Técnica de Competencia Laboral “Impartición de cursos de capacitación presenciales” del Consejo Nacional de Normalización y

Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), mismas que se encuentran distribuidas dentro de las 35 dependencias participantes.

Proporcionar asesorías especializadas, personalizadas y de manera continua, aseguró que se obtuviera un avance sustancial de la transversalización de la perspectiva de género, por lo que se ha considerado que éstas han sido la estrategia fundamental, es decir, que el acercamiento de herramientas teóricas y prácticas facilita el desarrollo de las acciones implementadas. Por lo que, a la fecha, se han brindado un total de 1,790 asesorías: de las cuales 1,056 se realizaron en 2009 y 734, durante 2010.

- ❖ Derivado del trabajo intenso sobre la aplicación de la metodología, se logró que 26 de 35 dependencias obtuvieran la certificación ciudadana del Modelo de Excellentia, considerando la perspectiva de género.

A continuación, se presenta un cuadro resumen comparativo con las acciones que se han venido realizando por año, desde el 2008 y hasta el 2010, ya que la Fase de Fortalecimiento debe ser permanente para asegurar que las herramientas y mecanismos generen un verdadero cambio de la cultura de las instituciones. Este cuadro facilita conocer que se ha hecho, que falta por hacer y qué se debe fortalecer.

**CUADRO 1. ACCIONES REALIZADAS, DURANTE 2000-2010**

2008	2009	2010
<b>1. IMPLANTACIÓN DE LA ESTRUCTURA</b> * Comité de Equidad de Género * Enlace de género * Firma de Convenio	<b>1. IMPLANTACIÓN DE LA ESTRUCTURA</b> * Comité de Equidad de Género * Enlace de Género * Firma de Convenio * Política de Equidad de Género	<b>1. FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA</b> * Comité de Equidad de Género * Enlace de Género * Firma de Convenio * Política de Equidad de Género
<b>2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN AGUASCALIENTES</b>	<b>1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA CULTURA INSTITUCIONAL</b> * Levantamiento * Resultados	

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Levantamiento Resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Identificación de Áreas de oportunidad</li> </ul>	
	<p><b>2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de Adopción</li> <li>* Plan de Acción</li> <li>* Equipo de Asesoras o Asesores</li> <li>* Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APE 2009</li> </ul>	<p><b>3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de Adopción</li> <li>* Plan de Acción</li> <li>* Equipo de Asesoras o Asesores</li> <li>* Manual de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APE 2010</li> <li>* Prevención y Atención de la Discriminación y Hostigamiento Sexual</li> <li>* Guía de Sensibilización en Género en la Administración Pública Estatal</li> </ul>
	<p><b>4. VERIFICACIÓN DE CRITERIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Reclutamiento y Selección de Personal</li> <li>* Promociones y Ascensos</li> <li>* Descripción de Perfiles y Puestos</li> <li>* Evaluación del Desempeño</li> <li>* Contratación de Personal</li> <li>* Ambiente Laboral y Familiar</li> <li>* Hostigamiento Sexual y Discriminación</li> </ul>	<p><b>4. VERIFICACIÓN DE CRITERIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Reclutamiento y Selección de Personal</li> <li>* Promociones y Ascensos</li> <li>* Descripción de Perfiles y Puestos</li> <li>* Evaluación del Desempeño</li> <li>* Contratación de Personal</li> <li>* Ambiente Laboral y Familiar</li> <li>* Hostigamiento Sexual y Discriminación</li> </ul>
<p><b>4. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema de Información sobre la Transversalidad (SISTRA)</li> </ul>	<p><b>5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema para la transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal 2009 (SISTRA)</li> </ul>	<p><b>5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal</li> <li>* Sistema para la transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal 2010 (SISTRA)</li> </ul>

### 3.1 Retos y Líneas de Acción

Durante el trabajo realizado, se han identificado algunos retos que se deberán considerar con el fin de asegurar la transformación de las relaciones sociales y laborales.

- ❖ De 48 dependencias/entidades, en total de la estructura gubernamental estatal, el año 2009 ha sido el de mayor participación de las dependencias con un 91.7%, es decir, que se debe considerar la importancia de que todas participen de manera continua.

AÑO	DEPENDENCIAS/ENTIDADES PARTICIPANTES	
	2008	42
2009	44	91.7%
2010	35	73%

- ❖ Resulta importante resaltar que para el año 2010, se presentó una gran movilidad de personal, lo cual propició la actualización de comités y/o enlaces en el 70% de las dependencias participantes, además se tiene cambio de Administración del Gobierno Estatal y en los Once Municipios del Estado, lo que no debe ser un obstáculo para seguir avanzando, pero implicará un reto conformar nuevas estructuras y sensibilizarlas.
- ❖ Somos uno de los catorce estados del país que no cuenta con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para el Estado de Aguascalientes, es decir, no contamos con una ley a nivel local que complemente la política de igualdad.
- ❖ El Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género, desde el año de 2008, funciona con recursos financieros derivados del Fondo

de transversalización que proporciona el INMUJERES, este fondo es proporcionado año con año, sin embargo, debido a que es asignado hasta la mitad del año siguiente, dificulta la continuidad del programa y cada año se debe retomar, generando en las dependencias participantes un desaliento y generando un retroceso en lo ya implementado.

A partir de los resultados obtenidos, en el desarrollo del Proyecto de Transversalización con Perspectiva de Género, en las Instituciones parte del Gobierno de Aguascalientes y con la finalidad de profundizar en sus alcances, se presentan Líneas Estratégicas de Acción que posibiliten orientar los trabajos a desarrollar en los próximos años:

- \* Impulsar la iniciativa de Ley de Igualdad para el Estado de Aguascalientes, que ya está elaborada, la cual proporcionará la base normativa local que le da legitimidad a las acciones de género.
- \* Realizar el “Diagnóstico situacional de la cultura institucional 2011”, como marco comparativo del actuar institucional y como generador de las áreas de oportunidad que se deben atender.
- \* Capacitar a los nuevos cuadros de funcionarias y funcionarios de nivel superior, sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en el actuar gubernamental, debido al cambio de administración gubernamental estatal y municipal en Aguascalientes.
- \* Llevar a cabo la multiplicación de la sensibilización en género con la participación del total de funcionarias/os de las dependencias, para asegurar el cambio de la cultura institucional.

- \* Involucrar a los mandos superiores de las instituciones, en el proceso de sensibilización, para garantizar que la transformación se dé de manera completa.
- \* Promover que la normatividad base de cada dependencia, sea ley o reglamento, se revise y se modifique incorporando el enfoque de género.
- \* Qué dentro de las instituciones, se difundan las leyes relacionadas con la igualdad de género con el fin de que el cambio en la cultura institucional no sólo dependa de la voluntad política de las autoridades.
- \* Asegurar el establecimiento de estructuras más estables que conformen el Comité de Género y las que fungen como enlaces.
- \* Dar continuidad a las acciones para atender las áreas de oportunidad que ya se tienen identificadas para ir erradicando las desigualdades de género y las prácticas discriminatorias.
- \* Proporcionar los recursos financieros suficientes para que se pueda dar continuidad, de manera periódica, a las acciones para la incorporación de la perspectiva de género y alcanzar la política de igualdad en el Estado.
- \* Implementar, de manera permanente, la obtención de datos desagregados por sexo para determinar las estrategias institucionales, en virtud de que sólo mediante el análisis de la realidad que afecta a mujeres y hombres puede iniciarse el cambio.
- \* Fortalecer el seguimiento y evaluación de los avances realizados en la materia, mediante el registro oficial de los mismos en el sistema informático SISTRA.

- \* Instrumentar la incorporación de la perspectiva de género, en las políticas públicas, planes y programas con el fin de lograr la equidad e igualdad de género, para construir sociedades más democráticas.
- \* La metodología utilizada está elaborada de tal manera que permite su actualización y mejora, en cualquier momento, en que se decida realizar, con la finalidad de que ante cualquier cambio de las y los funcionarios que la realizan y de los que son usuarios, no implique ningún retroceso, sino por el contrario, se facilite su conocimiento y manejo.
- \* La continuidad de la transversalización de la perspectiva de género representa el compromiso gubernamental para ir cerrando las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como la incorporación de las mujeres al desarrollo como sujetos de derechos, tomando en cuenta que en nuestro estado representan el 52% de la población.

# **ANEXOS**



**ANEXO I.- Avance alcanzados al 2010 por dependencia participante en el Programa de Institucionalización de la perspectiva de género**

Núm.	DEPENDENCIA	NOMBRE COMPLETO	Fecha del nombramiento de enlace de género	Fecha acta constitutiva. En caso que hubiera cambios poner las dos fechas	Fecha de convenio de colaboración	Plan de Acción de Acción. Acciones comprometidas 2010	Política de equidad de Género	Certificación del plan de adopción con perspectiva de género. (quienes sí se certificaron)
1	CECYTEA	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Aguascalientes	19-Oct-07	26/08/2008	26-Oct-07		En esta institución, nuestro compromiso es promover: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la prevención del hostigamiento sexual, propiciando un ambiente de trabajo sano y armonioso, tanto para hombres como para mujeres.	CERTIFICADA
2	CEPTEA	Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Aguascalientes	19-Ago-09	19-Ago-09	13-Feb-08	5	En el Colegio de Educación Técnica, estamos comprometidos en promover los principios de equidad de género, realizando acciones encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades, en las promociones y servicios educativos que brinda el Colegio para hombres y mujeres, así como consolidar los valores institucionales para el cumplimiento de esta política, en beneficio de la equidad para lograr un ambiente laboral en armonía.	CERTIFICADA
3	CODAGEA	Comisión para el Desarrollo Agropecuario del Estado de Aguascalientes	28-Ago-09	#¿NOMBRE?	29-Jul-09	8	Promover un ambiente laboral participativo e incluyente, buscando mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, fomentando acciones que impulsan el desarrollo económico y social del sector agropecuario y rural, proporcionando un servicio innovador con calidez, consolidándonos como una institución que contribuye con la igualdad de género.	CERTIFICADA
4	FICOTRECE	Fideicomiso Complejo Tres Centurias	04-Jul-07	04-Jul-07	14-Ago-08	6	La idea de equidad de género es compromiso fundamental y en base a éste, se da el actuar dentro del fideicomiso complejo Tres Centurias es por ello, que se trabaja en mejoras prácticas de equidad de género y en el perfeccionamiento de las mismas, esto por la convicción generalizada que existe en este centro de trabajo, respecto de la igualdad de oportunidades y respeto que debe existir entre todos los individuos de un grupo de trabajo.	CERTIFICADA
5	Hospital Miguel Hidalgo	Centenario Hospital Miguel Hidalgo	Jun-10	26/05/2010	30-Jul-08	7	El hospital Hidalgo otorga trato igualitario a sus trabajadores mujeres y hombres, tanto en derechos y obligaciones. De igual manera, presta servicios a pacientes y familiares, y público en general, sin distinción o discriminación por género.	CERTIFICADA
6	ICTA	Instituto de Capacitación Para el Trabajo de Aguascalientes	12-Nov-07	29-Jul-09		7	Promover y difundir estrategias al personal para lograr un ambiente laboral libre de: violencia, hostigamiento sexual y respetar los derechos de igualdad, honestidad, responsabilidad tolerancia y llevar a cabo la equidad de género.	CERTIFICADA

7	IEA	Instituto de Educación de Aguascalientes	15-Jul-07	27-May-10	15-Nov-07	21	Garantizar un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento personal y desarrollo profesional, contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como asegurar la equidad de acceso al empleo, capacitación y actualización y la prevención del hostigamiento sexual con absoluto respeto a la condición humana en toda dimensión.	CERTIFICADA
8	IMAE	Instituto del Medio Ambiente del Estado	15-Jul-08	22-Jul-09	19-Jul-09	9		CERTIFICADA
9	ISEA	Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes	15-Oct-07	21/05/2010	15-Oct-07	8	Nos comprometemos a promover la igualdad de derechos y oportunidades, entre mujeres y hombres que laboran en la institución, a través de acciones afirmativas encaminadas a eliminar la discriminación y el hostigamiento sexual, para poder brindar un ambiente laboral sano y condiciones de trabajo equitativas entre las/os usuarias/os internas/os.	CERTIFICADA
10	ISSSSPEA	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado	17-May-10	17-May-10	03-Oct-07	17	Hombres y Mujeres acordamos hacer de nuestra Institución la insignia de un Gobierno Diferente, un Gobierno con rostro humano, que busque servir a la gente mediante procesos innovadores, transparente en el ejercicio de sus funciones y en la rendición de cuentas.	CERTIFICADA
11	IVEA	Instituto de Vivienda del Estado	22-Jul-09	22-Jul-09	22-Jul-09	21	El Instituto de Vivienda se compromete a garantizar el respeto al principio de género, mediante el acceso al empleo y la oportunidad de desarrollo profesional y económico, así como a prevenir el hostigamiento sexual y/o laboral para propiciar con ello un clima favorable y de armonía en nuestra institución.	CERTIFICADA
12	Museo Descubre	Museo Interactivo de Ciencia y Tecnología	28-Mar-08	28-Mar-08	10-Mar-08	18	Procurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	CERTIFICADA
13	PROESPA	Procuraduría Estatal de Protección al Ambiente	04-Jul-07	04-Jul-07	26-Feb-08	14	Procurar y vigilar el cumplimiento de la legislación ambiental en el Estado, cubriendo las necesidades de la sociedad y de nuestro capital humano, con respeto, igualdad y armonía.	CERTIFICADA
14	SEGOB	Secretaría General de Gobierno	20-Jul-09	08-Ago-08	27-Jul-09	10	Impulsar una cultura política diferente y renovada; a partir de la institucionalización de la perspectiva de género, que contribuyan a garantizar la gobernabilidad del Estado de Aguascalientes.	CERTIFICADA

15	SOP	Secretaría de Obras Públicas	31-Jul-08	31-Jul-08		18	En la Secretaría de Obras Públicas del Estado de Aguascalientes nos comprometemos a promover un ambiente laboral, de respeto, de igualdad, de oportunidad entre hombres y mujeres de no discriminación en el acceso al empleo, mediante al establecimiento de lineamientos y condiciones favorables al capital humano que además eviten el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, con el objeto de garantizar la equidad de género y oportunidades de desarrollo profesional de todos los que laboramos en esta institución, proporcionando el trabajo en equipo en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.	CERTIFICADA
16	UTA	Universidad Tecnológica de Aguascalientes	06-Ago-09	06-Ago-09	05-Ago-09	9	Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y la no discriminación de género en todas las áreas y niveles de la UTA, en la prestación de los servicios educativos y en su funcionamiento interno, con la finalidad de propiciar un ambiente sano, condiciones de trabajo y la formación integral de la comunidad.	CERTIFICADA
17	UTNA	Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes	01-Abr-09	01-Abr-09	13-Ago-09	19	En la Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes, se garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, a través del acercamiento a los alumnos de próximo egreso de bachillerato para ofrecerles información y atención igualitaria sobre la oferta educativa, en el proceso de admisión, estancia y egreso. Asimismo, la institución busca el crecimiento personal y desarrollo profesional de sus integrantes, promoviendo la equidad de género y favoreciendo el respeto a los derechos humanos.	CERTIFICADA
18	SSP	Secretaría de Seguridad Pública	06-Abr-09	27-Abr-09	29-Ago-09	27	Para la Secretaría de Seguridad Pública, el principio de equidad representa un compromiso con los derechos fundamentales de hombres y mujeres. Por lo tanto, se compromete a respetarlo y promoverlo, mediante la igualdad de oportunidades, en el acceso al empleo de hombres y mujeres, la no discriminación y la prevención de hostigamiento sexual.	CERTIFICADA
19	SEFI	Secretaría de Finanzas	23-Jul-09	23-Jul-09	Ene-08	8	La Secretaría de Finanzas del Estado de Aguascalientes se compromete a establecer la armonía, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	CERTIFICADA
20	IAM	Instituto Aguascalentense de las Mujeres	27-May-10	27-May-10		27	Garantizar la igualdad de los derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de acciones encaminadas a eliminar estereotipo y prácticas discriminatorias.	CERTIFICADA
21	INEPJA	Instituto para la Educación de las Personas Jóvenes y Adultas	27-Jul-08	27-Jul-08	28-Ago-09	24	En el INEPJA, nos comprometemos a fomentar un ambiente laboral con equidad de género e igualdad de oportunidades y participación en la vida institucional. Así mismo, en nuestro campo de acción, contribuir al bien común de mujeres y hombres, y lograr una sociedad libre de rezago educativo.	CERTIFICADA

22	COESAMED	Comisión Estatal de Arbitraje Médico	28-Ago-07	05-Ago-09	03-Oct-07	17	Asegurar que las directrices emanadas en materia de equidad de género sean aplicadas por la COESAMED con el propósito de crear un ambiente laboral armónico y con ello, apoyar de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en su trabajo institucional, así como prevenir el hostigamiento sexual y la discriminación por género.	CERTIFICADA
23	CGE	Contraloría General del Estado	11-Ago-09	11-Ago-09	no aplica.	5	Garantizar la igualdad de derechos y oportunidad entre y hombres, mediante la implementación de acciones encaminadas a eliminar prácticas discriminatorias y la prevención del hostigamiento sexual con absoluto respeto a la condición humana.	CERTIFICADA
24	SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social	21-Feb-08	21-Feb-08	02-Jul-09	7	Garantizar un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento personal y desarrollo profesional contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como asegurar la equidad de acceso al empleo y prevención del hostigamiento sexual con absoluto respeto a la condición humana entre su dimensión.	CERTIFICADA
25	IESPA	Instituto Estatal de Seguridad Pública de Aguascalientes	20/07/2009	20-Jul-09	18-Feb-08	6	El IESPA mantiene su compromiso de salvaguardar el principio de equidad de género incluyendo, tanto en sus planes y programas, como en la toma de decisiones, la misma posibilidad de acceso a mujeres y hombres; promoviendo además un ambiente laboral favorable para el desarrollo profesional, personal y humano.	CERTIFICADA
26	INAGUA	Instituto del Agua	05-Ago-09	04-Jul-09	28-Ago-09	9	Asegurar un ambiente de trabajo sano que promueva el crecimiento personal y el desarrollo profesional, contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con absoluto respeto a la condición humana en toda su dimensión	CERTIFICADA
27	SECTURE	Secretaría de Turismo	04-Sep-08	20-Sep-09	30-Sep-09	8	Generar las condiciones y realizar las acciones necesarias para crear y mantener el principio de equidad, como política interna, forma de trabajo y elemento indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como prevenir y evitar prácticas de hostigamiento sexual, propiciando un ambiente de trabajo sano y armonioso que contribuya a la realización personal de cada uno de los miembros de la dependencia.	CERTIFICADA
28	DIF Estatal	Desarrollo Integral de la Familia	08-Oct-10	08-Oct-09	14-Ago-09	14	Impulsar en los empleados la equidad de género y el respeto entre los individuos	CERTIFICADA
29	SEGI	Secretaría de Gestión e Innovación	14-May-09	19-May-10	05-Sep-09	7	Innovar en la gestión de los procesos sustantivos conforme al marco legal, prevaleciendo la equidad e igualdad entre los hombres y mujeres, propiciando un ambiente sano y transparente en beneficio de la sociedad.	CERTIFICADA
30	UPA	Universidad Politécnica de Aguascalientes	02-Dic-09	06-Nov-09	15-May-10	27	Para la Universidad Politécnica de Aguascalientes es importante impulsar una cultura de política diferente y renovada a partir de la institucionalización de la perspectiva de género que contribuya a garantizar gobernabilidad en el Estado de Aguascalientes.	CERTIFICADA
31	SEPLADE	Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional	28-Sep-07	13-Nov-09	30-Nov-07	27	El compromiso de la organización es hacer de nuestro, el mejor lugar para trabajar, con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Con respeto a la dignidad humana.	CERTIFICADA

32	ESCUELA NORMAL DE AGUASCALIENTES	Escuela Normal de Aguascalientes	26-Ago-09	26-Ago-09	28-Ago-09	15	En la escuela Normal de Aguascalientes, nos comprometemos a ser equitativos , justos y correctos con el trato con las personas, promoviendo acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; reconociendo las condiciones o características de cada persona y aplicando, correctamente la perspectiva de género en la estructura y funcionamiento de la Institución.	CERTIFICADA
33	HOSPITAL DE PSIQUIATRÍA	Hospital de psiquiatría Dr. Gustavo León Mojica García	10-Sep-08	21-Jul	20-May-10	24	Buscar y mantener el equilibrio en la oportunidades garantías y respeto de hombres y mujeres, brindando atención digna, son equidad de género, calidad y compromiso.	CERTIFICADA
34	PATRONATO DE LA FERIA	Patronato de la Feria Nacional de San Marcos	10-Jun-09	22-Jul-09	04-Ago-09	10	El patronato de la Feria Nacional de San Marcos se compromete a institucionalizar la perspectiva de género incluyendo acciones afirmativas dentro de la organización, comercialización y promoción de la Feria, que genere un ambiente armonioso y transparente para la institución y la sociedad.	CERTIFICADA
35	IADPEA	Instituto de Asesoría y Defensoría Pública del Estado de Aguascalientes	15-Jun-09	03-May-10	04-Sep-09	7		CERTIFICADA

Sin convenio pero tiene carta compromiso

## ANEXO II.- Informe del Plan de adopción del modelo de Excellentia 2010

		<b>Modelo de Excellentia 2010</b> Plan de Adopción					
<b>Regresar</b>							
Dependencia	Actualización del Nombramiento de la/el enlace de Género	Actualización del Comité de Equidad de Género	Convenio de colaboración	Evidencia de Difusión del Comité de Equidad de Género	Evidencia de Difusión de la Política de equidad	Acuse de Cumplimiento de Actividades	
<a href="#">CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">COLEGIO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TECNICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">COMISIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO</a>	✓	✓	⊘	✓	✓	⊘	
<a href="#">COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA ESTATAL</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">DESCUBRE MUSEO INTERACTIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">ESCUELA NORMAL DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">FIDEICOMISO COMPLEJO TRES CENTURIAS</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">FIDEICOMISO DESARROLLOS INDUSTRIALES DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">HOSPITAL DE PSIQUIATRÍA "DR. GUSTAVO LEÓN MOJICA GARCÍA"</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LA JUVENTUD</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<a href="#">INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

<a href="#">INSTITUTO CULTURAL DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE ASESORÍA Y DEFENSORÍA PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DE VIVIENDA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DEL AGUA DEL ESTADO</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DEL DEPORTE DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL ESTADO</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓

<a href="#">INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">INSTITUTO PARA LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS JOVENES Y ADULTAS DE AGUASCALIENTES</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">PATRONATO DE LA FERIA NACIONAL DE SAN MARCOS</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">PROCURADURÍA ESTATAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">SECRETARÍA DE FINANZAS</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">SECRETARÍA DE GESTIÓN E INNOVACIÓN</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<a href="#">SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS</a>	✓	✓	✓	⊘	✓	⊘
<a href="#">SECRETARÍA DE PLANEACION Y DESARROLLO REGIONAL</a>	✓	✓	✓	✓	✓	✓

<u>SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA</u>						
<u>SECRETARÍA DE TURISMO DEL ESTADO</u>						
<u>SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO</u>						
<u>SEDEC FONDO AGUASCALIENTES</u>						
<u>SEDEC FONDO ASUNCIÓN</u>						
<u>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES</u>						
<u>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES</u>						
<u>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE AGUASCALIENTES</u>						

Total (44)	44	44	43	43	44	42
	100.00%	100.00%	97.73%	97.73%	100.00%	95.45%
Total Meta (35)	125.71%	125.71%	122.86%	122.86%	125.71%	120.00%
Excellentia (34)	34	34	33	33	34	32
	100.00%	100.00%	97.06%	97.06%	100.00%	94.12%

Nota:

Actividad concluida

Actividad no concluida

### ANEXO III.- Informe Plan de acción del modelo de Excellentia 2010

 <b>AGUASCALIENTES</b> GOBIERNO DEL ESTADO <b>IAM</b> INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES		<b>Plan de acción en Materia de género</b> <b>Avance acumulado por Dependencia</b>		 <b>GOBIERNO FEDERAL</b> <b>INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES</b> MÉDICO <b>Vivir Mejor</b>	
<a href="#">Regresar</a>					
Dependencia	Actividades a realizar	Fecha Último Avance	Avance Acumulado		
<a href="#">CENTENARIO HOSPITAL MIGUEL HIDALGO Guía</a>	4	26 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE AGUASCALIENTES Guía</a>	5	27 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">COLEGIO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TECNICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	3	28 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">COMISIÓN DE DESARROLLO AGROPECUARIO Guía</a>	6	28 / 10 / 2010	91.67%		
<a href="#">COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO Guía</a>	12	26 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	8	27 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO Guía</a>	5	9 / 10 / 2010	80.00%		
<a href="#">COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL Guía</a>	17	29 / 9 / 2010	0.00%		
<a href="#">DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA ESTATAL Guía</a>	13	30 / 8 / 2010	86.54%		
<a href="#">DESCUBRE MUSEO INTERACTIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE AGUASCALIENTES Guía</a>	13	27 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">ESCUELA NORMAL DE AGUASCALIENTES Guía</a>	11	27 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">FIDEICOMISO COMPLEJO TRES CENTURIAS Guía</a>	3	9 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">FIDEICOMISO DESARROLLOS INDUSTRIALES DE AGUASCALIENTES Guía</a>	13	28 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">HOSPITAL DE PSIQUIATRÍA "DR. GUSTAVO LEÓN MOJICA GARCÍA" Guía</a>	18	26 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LA JUVENTUD Guía</a>	5	13 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES Guía</a>	17	30 / 9 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO CULTURAL DE AGUASCALIENTES Guía</a>	5	18 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE ASESORÍA Y DEFENSORÍA PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	4	28 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	5	29 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	16	17 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	5	26 / 10 / 2010	35.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	12	26 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DE VIVIENDA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	16	22 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DEL AGUA DEL ESTADO Guía</a>	7	28 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DEL DEPORTE DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Guía</a>	17	14 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL ESTADO Guía</a>	7	26 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE AGUASCALIENTES Guía</a>	4	20 / 10 / 2009	62.50%		
<a href="#">INSTITUTO PARA LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS JOVENES Y ADULTAS DE AGUASCALIENTES Guía</a>	18	29 / 10 / 2010	94.44%		
<a href="#">PATRONATO DE LA FERIA NACIONAL DE SAN MARCOS Guía</a>	9	2 / 10 / 2010	100.00%		
<a href="#">PROCURADURÍA ESTATAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE Guía</a>	9	25 / 8 / 2010	100.00%		

PROCURADURÍA ESTATAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE Guía	9	25 / 8 / 2010	100.00%
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA Guía	7	26 / 10 / 2010	100.00%
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	0	-----	-----
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Guía	5	28 / 9 / 2010	100.00%
SECRETARÍA DE FINANZAS Guía	6	24 / 10 / 2009	100.00%
SECRETARÍA DE GESTIÓN E INNOVACIÓN Guía	6	5 / 10 / 2010	100.00%
SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS Guía	13	28 / 10 / 2010	50.00%
SECRETARÍA DE PLANEACION Y DESARROLLO REGIONAL Guía	17	5 / 4 / 2010	100.00%
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Guía	19	12 / 10 / 2009	5.26%
SECRETARÍA DE TURISMO DEL ESTADO Guía	7	28 / 10 / 2010	67.86%
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO Guía	9	2 / 10 / 2010	100.00%
SECRETARIA PARTICULAR	0	-----	-----
SEDEC FONDO AGUASCALIENTES Guía	10	4 / 10 / 2010	72.50%
SEDEC FONDO ASUNCIÓN Guía	3	29 / 10 / 2010	100.00%
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AGUASCALIENTES Guía	19	28 / 10 / 2010	100.00%
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE AGUASCALIENTES Guía	7	12 / 10 / 2010	100.00%
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE AGUASCALIENTES Guía	15	29 / 10 / 2010	100.00%
<b>Total</b>	<b>430</b>	<b>-----</b>	<b>89.68%</b>

**ANEXO IV.- Formatos utilizados para realizar las acciones de transversalización**

	<b>Gobierno del Estado de Aguascalientes</b>	Código: RO1-MLIP-EDFD
	<b>INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES</b>	Asunto: Incorporación de la perspectiva de género Responsable: Director(a) de Educación y Fomento Productivo.
<b>Bitácora</b>		Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo
		Fecha de liberación: 23_07_09
		No. y Fecha de Revisión: 00/SF
		Tiempo de retención: 2 años

Socio de Gestión: \_\_\_\_\_ Asesor/a: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Datos Desagregados: Total: \_\_\_\_\_ Mujeres: \_\_\_\_\_ Hombres: \_\_\_\_\_



N°	Fecha/Hora de Inicio/Fin	Personal asesorada y/o asesorado	Tipo de Asesoría	Actividades Realizadas	Seguimiento de Actividades/ Fecha de Compromiso	Firma de Validación de la/él personal asesorado



Gobierno del Estado de Aguascalientes

**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES**

**Nombramiento de la/él enlace de género**

**C. MARÍA GUADALUPE DÍAZ MARTÍNEZ  
DIRECTORA GENERAL  
INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES  
PRESENTE**

Código: RO2-MLIP-DEFP
Asunto: Incorporación de la perspectiva de género
Responsable: Directora de Educación y Fomento Productivo.
Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo
Fecha de liberación: 08_07_09
No. y Fecha de Revisión: 00/SF
Tiempo de retención: 2 años



En el marco del **Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género** en la Administración Pública Estatal y en estricto cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 24 fracción LIV y 47 bis de la **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes** y, en respuesta a la dinámica Estatal de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en el Sector Público, me permito comunicarle que se ha nombrado como Enlace de Género de esta dependencia (**Nombre de la/el enlace de género**), (**Cargo**), a fin de promover e impulsar las acciones necesarias que garanticen el seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y acciones implementados por (**Nombre del Socio de Gestión**).

Siendo sus responsabilidades las siguientes:

- Será el contacto directo de su dependencia con el IAM
- Impulsar, en coordinación con el Comité de Equidad de Género acciones para lograr el plan de Adopción de género en toda la institución.
- Determinar el cronograma de trabajo.
- Seguimiento y Evaluación del plan de adopción de género

Así mismo, sirva el presente para reiterarle la seguridad de mi respaldo y participación en todas aquellas actividades que propicien y beneficien la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, expresando mi reconocimiento en todos los ámbitos laborales.

***A T E N T A M E N T E***

**NOMBRE DE LA/ EL DIRECTOR (A) GENERAL DE LA DEPENDENCIA**



Gobierno del Estado de Aguascalientes

INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES



Código: RO3-MLIP- DEFP
Asunto: Incorporación de la perspectiva de género
Responsable: Directora de Educación y Fomento Productivo.
Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo
Fecha de liberación: 08_07_09
No. y Fecha de Revisión: 00/SF
Tiempo de retención: 2 años

## ACTA DE ACTUALIZACIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

En la ciudad de Aguascalientes, Ags., siendo las **(00:00)** hrs. del **(día/mes/año)**, se reunieron las y los servidores Públicos **(Nombre del Socio de Gestión)** en las instalaciones ubicadas en **(dirección de la dependencia)**, con objeto de instituir el Comité de Equidad de Género de conformidad con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, al que se adhirió el Gobierno de Aguascalientes el 4 de Junio del 2007.

Acto seguido se hace constar que **(Nombre de la/el titular del Socio de Gestión)** manifestó su compromiso y respaldo al Comité de Equidad de Género que se conforma, quien tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Mantener y cumplir los requerimientos establecidos en el plan de adopción de género.
2. Elaborar el plan de acción de acuerdo a las áreas de oportunidad identificadas en el diagnóstico.
3. Registrar en el sistema de transversalización (SISTRA) el plan de acción para dar seguimiento.
4. Participar, promover y difundir cursos, eventos, talleres, etc., que apoyen en la actualización constante acerca del plan de adopción de género.
5. Revisar y examinar evidencias objetivas de la ejecución de actividades de acuerdo al plan de adopción.
6. Elaborar informes solicitados por el IAM

La presente acta se levanta en presencia de la **(Nombre de la/el titular del Socio de Gestión)**, por lo que la constitución del Comité de Equidad de Género se encuentra validada.

No habiendo otro punto que tratar, se da por terminada la sesión a las **(00:00)** Hrs. del **(día/mes/año)**, procediendo a la firma de las y los servidores públicos que en ella intervinieron y quisieron hacerlo.



Gobierno del Estado de Aguascalientes

**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES**

**Acta de Actualización del Comité de Equidad de Género**

Código: RO3-MLIP- DEFP
Asunto: Incorporación de la perspectiva de género
Responsable: Directora de Educación y Fomento Productivo.
Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo
Fecha de liberación: 08_07_09
No. y Fecha de Revisión: 00/SF
Tiempo de retención: 2 años

Servidoras y servidores públicos de **(Nombre del socio de gestión):**

<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>

**Nombre y firma de la/él titular**  
**Nombre de la dependencia/entidad**



	<b>Gobierno del Estado de Aguascalientes</b>	Código: RO4-MLIP- DEFP
	<b>INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES</b>	Asunto: Incorporación de la perspectiva de género Responsable: Directora de Educación y Fomento Prod. Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo Fecha de liberación: 08_07_09 No. y Fecha de Revisión: 00/SF Tiempo de retención: 2 años
<b>Evaluación y verificación de criterios</b>		

El siguiente formato está diseñado para que el Socio de gestión realice una valoración inicial sobre la presencia de prácticas institucionales en materia de equidad. Está integrado por 13 reactivos que permiten la revisión y verificación de la aplicación de 6 criterios que remiten a los procedimientos que atienden y benefician al capital humano. Cabe mencionar, que dicho formato precisa su condición de «inicial» mediante la rigidez intencional del campo de respuestas — un Sí o un No —.

**Instrucción General:** Lea con atención los reactivos que se enlistan a continuación y cruce con una “X” la opción que considere correcta, en caso de responder de manera afirmativa, en la columna denominada *ESPECIFIQUE*; describa las actividades que realiza en el procedimiento o bien, los medios de difusión utilizados:

CRITERIOS	REACTIVOS	SI	NO	ESPECIFIQUE
<b>Procedimiento de Reclutamiento y selección personal</b>	¿El socio de gestión difunde permanente a su personal, los requisitos y el perfil que debe cubrir cualquier aspirante, cuando existen vacantes?			
	¿El Socio de gestión cuenta con un procedimiento de selección del personal que posibilite el acceso equitativo de las y los candidatos, a partir de la consideración de criterios incluyentes que permitan analizar talentos y capacidades de las y los aspirantes sin distinción, a través de la aplicación de test, guías de entrevista, pruebas, etc.?			
	¿El Socio de gestión cuenta con un inventario de capital humano, desagregado por sexo e información referente a la edad, escolaridad,			

	estado civil, ingresos, cargo/puesto, etc.?			
<b>Procedimiento de promociones y Ascensos</b>	¿El socio de gestión cuenta con un procedimiento constituido de criterios objetivos y transparentes para la promoción de vacantes y ascensos, sin distinción de sexo?			
	¿El socio de Gestión contempla en el procedimiento de promociones y ascensos la incorporación del personal idóneo para desempeñar los cargos o puestos, a través de un concurso público (difundido) que procure la participación equitativa de las y los participantes?			
	¿El Socio de Gestión cuenta con un inventario de personal interno desagregado por sexo e información como edad, escolaridad, desarrollo profesional y capacitación, para que éste sea considerado cuando se requiera cubrir una vacante?			

	¿El Socio de Gestión cuenta con un registro de las convocatorias emitidas y las herramientas aplicadas y parámetros a evaluar para ocupar el cargo/puesto?			
<b>Lineamientos y criterios para la descripción de talentos y capacidades (TACS)</b>	¿El Socio de Gestión tiene definido un mecanismo que difunda permanentemente los documentos de talentos, capacidades y requerimientos del personal (TACS)?			
	¿El Socio de Gestión contempla en sus formatos de descripción de perfiles y puestos (TACS), un lenguaje inclusivo y sin distinción de roles?			
<b>Lineamientos y criterios para la valoración de la actuación profesional (VAPS)</b>	¿El Socio de Gestión define y actualiza permanentemente los métodos o parámetros utilizados en los sistemas de valoración de la actuación profesional del personal (VAPS)?			
	¿El Socio de gestión contempla en sus documentos de valoración de la actuación profesional (VAPS), criterios incluyentes que refieran a la valoración de las funciones y actividades del personal?			

<p><b>Lineamientos y criterios para la contratación del personal</b></p>	<p>¿El Socio de Gestión considera durante la elaboración de contratos lineamientos y criterios incluyentes para la descripción de funciones, cargos, responsabilidades y compromisos de acuerdo al sexo de el/la profesionalista y/o proveedor/a?</p>			
<p><b>Metodología y/o procedimiento para captar y atender quejas y sugerencias del personal, respecto a actos discriminatorios y desigualdades, que vulnere la igualdad de oportunidades y de trato.</b></p>	<p>¿El Socio de Gestión cuenta con metodologías o procedimientos de actuación que le permitan captar y atender quejas y sugerencias del personal, respecto a la expresión o actos discriminatorias y desiguales, que vulnere la igualdad de oportunidades y de trato?</p>			

---

Nombre y firma de la/el Enlace de Género

Nombre y firma de el/la impulsor/a de  
Capital Humano



Gobierno del Estado de Aguascalientes

**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES**  
**Lista de Asistencia**



**IAM**  
**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES**



**GOBIERNO FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Código: RO5-MLIP- DEFP

Asunto: Incorporación de la perspectiva de género

Responsable: Directora de Educación y Fomento Prod.

Área que genera: Dir. Educación y Fomento Productivo

Fecha de liberación: 08\_07\_09

No. y Fecha de Revisión: 00/SF

Tiempo de retención: 2 años

Socio de gestión: \_\_\_\_\_

Tema: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Asesora/Expositor/a: \_\_\_\_\_ Datos Desagregados TOTAL \_\_\_\_\_ MUJERES \_\_\_\_\_ HOMBRES \_\_\_\_\_

No.	Sexo: Hombre Mujer	Nombre Completo	Edad	Dependencia	Cargo	Nivel Jerárquico			Firma
						Mando superior	Mando medio	Operativo	



## PLAN DE ADOPCIÓN DE GÉNERO EXCELLENTIA 2010

<b>Socio de Gestión:</b>	<b>Nombre de la Dependencia</b>	<b>Elemento:</b>
<b>Fecha de Arranque del ME:</b>	Junio	<b>Subelemento:</b>

**Fortalecimiento del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal**

RO8-  
MLIP-  
DEFP

**de** Plan de  
**Asunto:** Excellentia  
Director(a)  
de Educación  
y Fomento

**Responsable:** Prod.  
Dir.  
Educación  
y Fomento

**Área que Genera:** Productivo

**Fecha de Liberación:** 31\_03\_10

**No. Y Fecha de Revisión:** 00 / SF

**Tiempo de Retención:** 2 años

No.	REQUERIMIENTO	Elemento de Excellentia	ACTIVIDADES	EVIDENCIA	RESPONSABLE DE ENTREGA DE EVIDENCIAS	%	O M P	TIE	Abril				Mayo				Junio					
									1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
									1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Fortalecimiento de la estructura	8.2	1. Actualización del Nombramiento de la/el enlace de Género	Formato 1: Nombramiento Oficial de designación de enlace de género	Enlace y Comité de equidad de género	100%	P															
							R															
			2. Actualización del Comité de Equidad de Género	Formato 2: Acta Constitutiva del Comité de Equidad de Género	Enlace y Comité de equidad de género	100%	P															
							R															
			3. Revisar que se cuente con el Convenio de colaboración firmado o en su caso un oficio que reitere el compromiso de implementar el programa	Firma de Convenio y colaboración entre el IAM y el Socio de Gestión o documento que avale el compromiso de implementación del programa	Enlace y Comité de equidad de género	100%	P															
							R															

2	Difusión de la estructura y del compromiso de la institución en materia de género	8.2.	4. Definir y desarrollar estrategia de difusión interna de la existencia del Comité de equidad de género	Fotografías, correos electrónicos, carteles, etc.	Enlace y Comité de equidad de género	100%	P														
			R																		
		8.2.	5. Definir y desarrollar estrategia de difusión interna del pronunciamiento institucional en materia de género (Política de equidad). Así como, colocarla en un lugar visible y permanente.	Fotografías, correos electrónicos, carteles, etc.	Enlace y Comité de equidad de género	100%	P														
			R																		
4	Proceso de Seguimiento y evaluación	8.2	Alimentación del Sistema de Transversalidad de la Perspectiva de género (SISTRA).	Acuse de registro de actividades cumplidas y evidencias adjuntas	Enlace y Comité de Equidad de Género	100%	P														
						R															
							TOTAL %														
							AVANCE %														
							Junio	0													
							Julio	0													

*ANEXO V.-Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, 2010*

# **Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal**

## Introducción

El Instituto Aguascalentense de las Mujeres, instancia rectora de la política de equidad y justicia para todos ha implementado acciones para coadyuvar en la integración del enfoque de género en las políticas públicas, por ello pone a su disposición el siguiente documento denominado *Guía de Seguimiento y evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública en el Estado de Aguascalientes*, insumo que pretende evaluar las acciones desarrolladas para la promoción de una cultura institucional que incida en el avance y desarrollo de las mujeres.

Con el objeto de facilitar la incorporación de la Perspectiva de género en la Administración pública, el programa mencionado, se implementó de manera coordinada con la Secretaría de Gestión e Innovación a través del Sistema de Gestión Gubernamental, Modelo de Excellentia, vinculación que posibilitó la instrumentación de acciones que contribuyen en la perfección de la actuación gubernamental<sup>31</sup>, a partir del cumplimiento de los principios que lo sustentan: compromiso, buen gobierno, sinergia, equidad y honestidad.

En este tenor, el trabajo interinstitucional representa una estrategia fundamental y prioritaria para alcanzar los principios definidos por el Sistema de Gestión Gubernamental, aún más, instituir el principio de equidad como un compromiso de Gobierno del estado con el objeto de proporcionar igualdad de oportunidades, en el entendido de que cada persona tiene un conjunto único de talentos, un patrón único de comportamiento, pasiones y anhelos y debe ser tratada como una excepción; y así facilitar su participación equitativa en el quehacer cotidiano de los socios de gestión, constituyendo la forma más efectiva de convertir el talento de una persona en el rendimiento que conduzca al Gobierno del Estado, a un nivel de clase mundial.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, de fecha 19 de noviembre de 2007. Secretaría de gestión e innovación (SEGI).

<sup>32</sup> EXCELLENTIA, Gobierno del Estado de Aguascalientes, SEGI, 2005.

La metodología que se desarrollará contempla cuatro elementos:

1. Fortalecimiento de los Comités de equidad de género, cuya función será trabajar en función de incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional.
2. Desarrollo de estrategia para la difusión del Comité de equidad de género y la política de equidad, pronunciamiento de la institución en materia de género.
3. Ejecución de las acciones definidas en el Plan de acción en materia de género.
4. Seguimiento y evaluación de las acciones comprometidas en el Plan de acción en materia de género.

Para el cumplimiento de los elementos mencionados, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres (IAM) proporcionará asesoría a los Socios de Gestión, así mismo, dará seguimiento y verificará las acciones comprometidas a través del Sistema para la transversalidad de la Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal (SISTRA).

El proceso de asesoría que se ofrecerá en todas las dependencias y entidades de la administración, se concretiza en las actividades siguientes:

- 1) Apoyar en la actualización de la estructura de género.- Para ello se solicitará a los Socios de gestión realizar actualicen los formatos siguientes: Nombramiento de la/el enlace de género, Acta constitutiva del Comité de equidad de género y contar con el Convenio de colaboración....
- 2) Brindar asesoría en la definición de la estrategia de difusión interna para dar a conocer la política de equidad y la existencia del Comité de equidad de género.
- 3) Brindar asesoría especializada a las/los enlaces de género para el cumplimiento del Plan de acción en materia de género de cada dependencia o entidad.

- 4) Brindar asesoría para el uso y alimentación del Sistema para la transversalidad de la Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal (SISTRA).

El presente documento, tiene como objetivo fortalecer el proceso de asesoría sobre las actividades que constituyen el Plan de acción en materia de género el cual emerge de las áreas de oportunidad identificadas a través del Diagnóstico Situacional de la Cultura Institucional, mismas que posteriormente se enuncian:

<b>ÁREA DE OPORTUNIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>
Reclutamiento y Selección de Personal	Garantizar una selección del personal basado en habilidades y aptitudes sin discriminación de ningún tipo a partir de la definición de lineamientos y prácticas institucionales que procuren la participación de las mujeres.
Promociones y Ascensos	Implementar lineamientos objetivos y transparentes que promuevan y permitan la participación equitativa del personal durante las convocatorias emitidas.
Descripción de perfiles y puestos.	Instituir descripciones y perfiles de puestos transparentes y equitativos que no contengan ningún supuesto de discriminación por género.
Evaluación del Desempeño	Asegurar durante la evaluación del desempeño profesional, la integración de un lenguaje tendiente a visibilizar la participación, las habilidades y conocimientos del personal sin ningún supuesto de discriminación, por género.
Contratación de Personal	Garantizar en el proceso de contratación del personal la integración de un lenguaje tendiente a reconocer los conocimientos, capacidades y habilidades de la/el profesionalista.
Ambiente laboral y familiar	Instituir acciones encaminadas a mejorar el clima laboral a partir de promover y reconocer la igualdad de oportunidades y de trato del personal, sin distinción de género.
Cultura Institucional	Garantizar mediante la identificación de lineamientos y mecanismos institucionales, la ejecución de acciones que contribuyan a erradicar los tipos de discriminación y encaminen a procurar las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

La guía de

ejecución y seguimiento del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal concretiza en el esquema siguiente, el proceso derivado del Diagnóstico Situacional de la Cultura Institucional y las acciones implementadas para la atención de las áreas de oportunidad identificadas:



- El primero comprende el área de oportunidad y la relación que existe con la acción propuesta.
- El segundo comprende la actividad que deberá realizar cada dependencia.
- El tercero contiene el detalle de evidencias que deberá presentar la dependencia, dependiendo del área de oportunidad y la actividad que le corresponda.
- El cuarto corresponde al porcentaje de cumplimiento de las acciones comprometidas por cada dependencia.

Los puntos antes mencionados son la referencia que permitió identificar las áreas de oportunidad y establecer las acciones pertinentes para atenderlas y poder evaluarlas. Tal como se presenta en el cuadro de “Nivel de cumplimiento de las actividades comprometidas en el Plan de acción”, en donde cada dependencia o entidad encontrará las especificaciones para lograr el cumplimiento de sus acciones comprometidas.

### **Metodología para evaluar el cumplimiento del plan de acción en materia de género**

De acuerdo al objetivo de la Guía de Seguimiento y Evaluación del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal Institucionalización se elaboró el cuadro de “Nivel de cumplimiento de las actividades comprometidas en el Plan de acción” que contiene por áreas de oportunidad las actividades que se deberán realizar y la manera de evaluarlas, tomando en cuenta los valores siguientes:

- 50% valor que se dará si se han iniciado las tareas del área de oportunidad
- 75% valor que se asignará siempre y cuando sólo falte alguna autorización o procedimiento para llevarla a cabo.
- 100% valor que se asignará una vez que el área de oportunidad pase a convertirse en una fortaleza, es decir, se haya concluido toda la actividad propuesta.

Cabe aclarar que cuando se valore el plan de acción en materia de género en su totalidad, éste se cuantificará tomando en cuenta el número total de acciones que cada una de las dependencias o entidades se comprometió, divididas entre 100 para saber el avance total del plan de acción, fue en un 50, 75 o 100%

**“Nivel de cumplimiento de las actividades comprometidas en el Plan de acción”**

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
4.1 Reclutamiento y selección de personal.	4.1.1 4.1.6 4.1.1 1	Generar un inventario del capital humano que cuente con indicadores básicos desglosados por sexo, con el objeto de dar cuenta del abatimiento de las brechas de desigualdad, así mismo deberá actualizarse semestralmente.	Plantilla con el número total de personal, sistematizada, desglosada por: sexo, escolaridad, edad, estado civil y cargo.	Generación de formato que contenga el número total del personal.	Actualización de la plantilla de personal, especificando el número total del personal desglosado por sexo, edad. Registrada en el SISTRA	Actualización de la plantilla de personal, especificando el número total del personal desglosado por sexo, edad, escolaridad, estado civil. Registrada en el SISTRA	Presentación del documento final especificando el número total del personal, según el nivel de escolaridad por sexo, edad, escolaridad, estado civil y cargo. Registrada en el SISTRA
	4.1.2 4.1.7 4.1.1 2	Definir parámetros que contemplen criterios incluyentes en las técnicas de valoración, guías de entrevista y pruebas, que deberán garantizar la participación en igualdad de oportunidades para las y los aspirantes donde se reconozcan los conocimientos y aptitudes.	Documentos en los que se compruebe que cuentan con criterios incluyentes.	Presentación de instrumentos. Registrar en el SISTRA	Propuesta de adecuación de instrumentos en base a criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	Presentación de instrumentos modificados en base a criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	Actividad Registrada en el SISTRA
<p><b>Nota:</b> Valoración de técnicas: guía interna de procedimientos para la selección de personal, guías de entrevista y pruebas solicitadas. La valoración contempla que los instrumentos cuenten con criterios incluyentes y que garanticen la participación equitativa para las y los aspirantes. Implica también que los instrumentos contengan elementos que permitan evaluar los conocimientos y aptitudes. Lo anterior mediante sugerencias de modificación a estos instrumentos (a reserva de que la institución presente estos documentos).</p>							

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.1.3 4.1.8 4.1.1 3	Difundir y publicar permanentemente los requisitos que deberá cumplir cualquier aspirante a ingresar en la Administración Pública Estatal, de acuerdo al procedimiento interno de la Dependencia	Listado de medios de difusión utilizados y las evidencias de difusión.	Diseño de estrategia o en su caso Revisión de los medios de difusión utilizados.	Presentación del listado de medios de difusión utilizados. Registrar en el SISTRA	Presentación del listado de medios de difusión utilizados y de evidencias de difusión. Registrar en el SISTRA	Presentación del listado de medios de difusión utilizados y de evidencias de difusión. Registrar en el SISTRA
<b>Nota:</b> Presentar un informe de los medios de difusión utilizados en las convocatorias, lo anterior para hacer una valoración de los mismos con el fin de dar sugerencias para garantizar que la información esté al alcance de las y los candidatas/os potenciales.							
	4.1.4 4.1.9 4.1.1 4	Integrar en los formatos de pruebas, entrevistas y/o exámenes, criterios que garanticen la participación equitativa de las y los aspirantes.	Formatos diseñados.	Presentación de los formatos actuales. Registrar en el SISTRA	Propuesta de formatos con perspectiva de género y lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA	Formatos definitivos Registrar en el SISTRA	Evidencia de utilización de los formatos. Registrar en el SISTRA
<b>Nota:</b> Formatos diseñados con lenguaje incluyente y con perspectiva de género.							
	4.1.5 4.1.1 0 4.1.1 5	Elaborar un reporte semestral de resultados de la aplicación de los exámenes y técnicas aplicadas durante el procedimiento, que den cuenta del análisis y valoración de las y los aspirantes.	Reporte desglosado por sexo y criterios de evaluación aplicados.	Reporte en proceso de elaboración. Registrar en el SISTRA	Reporte desglosado por sexo y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	Reporte concluido. Registrar en el SISTRA	Reporte documentado. Registrar en el SISTRA
<b>Nota:</b> Presentar informe que debe contener el reporte: lenguaje incluyente, criterios de evaluación y selección equitativas e imparciales.							

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
4.2 Promociones y ascensos.	4.2.1. 4.2.5 4.2.9	Definir en el concurso de incorporación para la ocupación de vacante, en su modalidad de oposición, procedimientos y criterios objetivos e incluyentes que aseguren la integración de aspirantes idóneos.	Documento con criterios definidos	Diseñar documento con criterios definidos para la ocupación de vacante. Registrar en el SISTRA.	Diseñar documento con criterios definidos para la ocupación de vacante, en su modalidad de oposición. Registrar en el SISTRA.	Diseñar documento con criterios definidos para la ocupación de vacante, en su modalidad de oposición, procedimientos y criterios. Registrar en el SISTRA.	Diseñar documento con criterios definidos para la ocupación de vacante, en su modalidad de oposición, procedimientos y criterios objetivos e incluyentes que aseguren la integración de aspirantes idóneos. Registrar en el SISTRA.
	<b>Nota:</b> El documento diseñado con criterios definidos, con lenguaje incluyente y perspectiva de género						
4.2 Promociones y ascensos.	4.2.2 4.2.6 4.2.10	Difundir al personal que el concurso de incorporación para la ocupación de vacante, en su modalidad de oposición será público y procurará la participación equitativa de las y los aspirantes a ocupar las vacantes.	Listado de medios de difusión	Formato de listado de medios de difusión utilizados. Registrar en el SISTRA.	Utilización y llenado de formatos. Registrar en el SISTRA.	Avances registrados en el listado de los medios de difusión utilizados, que contengan lenguaje incluyente y perspectiva de género. Registrar en el SISTRA.	Registro de avances obtenidos y número de evidencias correlacionadas. Registrar en el SISTRA.
	<b>Nota:</b> Presentar el listado de los medios de difusión utilizados en las convocatorias que deberán contener lenguaje incluyente y perspectiva de género, lo anterior para hacer una valoración de los mismos con el fin de dar sugerencias para garantizar que la información esté al alcance de las y los candidatos potenciales.						

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.2.3. 4.2.7 4.2.11	Revisar el inventario del capital humano que contenga indicadores básicos desglosados por sexo, con el objeto de tomar en cuenta al personal interno en caso de requerir una vacante.	Evidencia documental de contraste entre el inventario y la selección de personal interno para cubrir una vacante.	Recopilación de información sobre el personal interno que haya ocupado una vacante.  Registrar en el SISTRA	Listado de personal interno que haya ocupado una vacante.  Registrar en el SISTRA	Listado de personal interno que haya ocupado una vacante con evidencia de su contratación.  Registrar en el SISTRA	Evidencia documentada.  Registrar en el SISTRA
	<b>Nota:</b> Valoración del listado de personal desagregado por sexo, edad, escolaridad, cargo.						
	4.2.4. 4.2.8 4.2.12	Definir un mecanismo de difusión interno que publique y/o difunda las convocatorias a través del uso de un lenguaje incluyente y que permita que el personal tenga conocimiento de los concursos de incorporación para la ocupación de vacantes.	Listado de medios de difusión definidos (fotos, convocatorias, etc)	Documentar la difusión interna que publique y/o difunda las convocatorias a través del uso de un lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA.	Revisión del mecanismo de difusión interna que publique y/o difunda las convocatorias a través del uso de un lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA.	Actualización del mecanismo de difusión interna que publique y/o difunda las convocatorias a través del uso de un lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA.	Presentación del mecanismo de difusión interna que publique y/o difunda las convocatorias a través del uso de un lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA.
4.3 Descripción de talentos y capacidades del personal	4.3.1. 4.3.4 4.3.7	Integrar un lenguaje y criterios incluyentes que se apliquen sin distinción de roles, en los formatos de descripción de talentos y capacidades del personal.	Actualización de formatos TACS con lenguaje y criterios incluyentes.	Integración de los formatos TACS para revisión e integrar el lenguaje incluyente. Registrar en el SISTRA.	Avance de las adecuaciones a los formatos con TACS con lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA.	Presentación de los formatos TACS con lenguaje y criterios incluyentes, integrados. Registrar en el SISTRA.	Informe final que contenga la integración y actualización sin distinción de roles de los formatos TACS con lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA.

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.3.2 4.3.5 4.3.8	Definir un mecanismo que informe permanentemente al personal, sobre los formatos de descripción de talentos y capacidades del personal.	Presentación de formatos TACS y del mecanismo de información al personal	Listado de medios de difusión utilizados. Registrar en el SISTRA.	Listado de medios de difusión utilizados Registrar en el SISTRA.	Registros en el listado de los medios de difusión utilizados, y TACS que contengan lenguaje incluyente y perspectiva de género. Registrar en el SISTRA.	Registro de avances obtenidos y número de evidencias. Registrar en el SISTRA.
		<b>Nota:</b> Garantizar que la difusión sobre los formatos de descripción de talentos y capacidades del personal se realice con los medios idóneos que permitan que todo el personal cuente con la información. El listado de los medios de difusión utilizados deberá contar con evidencias físicas de cada uno de ellos (carteles, fotos, correos electrónicos, circulares, recibos de nómina, oficios etc.)					
	4.3.3 4.3.6 4.3.9	Elaborar un reporte semestral que dé cuenta del número de documentos de descripción de talentos y capacidades del personal, a los cuales se integró un lenguaje y criterios incluyentes; así como, el registro de difusión de las actualizaciones realizadas.	Reporte semestral de acciones realizadas. En el cual se precise el número de TACS actualizados y difundidos	Reporte semestral de acciones realizadas en proceso de elaboración. Registrar en el SISTRA	Reporte semestral de acciones realizadas, desglosado por sexo, lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	Reporte semestral concluido de las acciones realizadas desglosado por sexo, lenguaje y criterios incluyentes Registrar en el SISTRA	Reporte semestral de acciones realizadas, desglosado por sexo, lenguaje y criterios incluyentes concluido y documentado. Registrar en el SISTRA
		<b>Nota:</b> La integración del lenguaje y criterios incluyentes compete directamente a la Secretaría de Gestión e Innovación mediante la modificación de los formatos de TACS, no obstante, al interno de cada institución se pueden hacer cambios a los formatos.					

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento				
				Actividad Inicial	50%	75%	100%	
4.4. Evaluación del Desempeño	4.4.1 4.4.4 4.4.7	Definir criterios de métodos y parámetros de manera semestral, utilizados en los sistemas de valoración de la actuación profesional de las y los trabajadores, contemplando el uso de un lenguaje incluyente.	Formatos VAPS con lenguaje y criterios incluyentes.	Revisión de los formatos VAPS que contengan lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA.	Avance de las adecuaciones a los formatos con VAPS con lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA.	Presentación de los formatos VAPS con lenguaje y criterios incluyentes, integrados. Registrar en el SISTRA.	Informe final que contenga la integración y actualización sin distinción de roles de los formatos VAPS con lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA.	
	4.4.2 4.4.5 4.4.8	Definir mecanismo de difusión interno que permita informar al personal sobre la valoración de la actuación profesional.	Listado de medios de difusión utilizados	Formato de listado de medios de difusión utilizados. Registrar en el SISTRA.	Utilización y llenado de formatos. Registrar en el SISTRA.	Avances registrados en el listado de los medios de difusión utilizados, que contengan lenguaje incluyente y perspectiva de género. Registrar en el SISTRA.	Número de evidencias Registradas en el SISTRA.	
	<b>Nota:</b> Garantizar que la difusión sobre la valoración de la actuación profesional se realice con los medios idóneos que permitan que todo el personal cuente con la información. El listado de los medios de difusión utilizados deberá contar con evidencias físicas de cada uno de ellos (carteles, fotos, correos electrónicos, circulares, recibos de nómina, oficios etc.)							
	4.4.3 4.4.6 4.4.9	Elaborar un reporte semestral que dé cuenta del número de documentos de valoración de la actuación profesional, a los cuales se integró un lenguaje incluyente.	Reporte semestral de acciones realizadas. En el cual se precise el número de VAPS actualizados y difundidos	Reporte semestral de acciones realizadas en proceso de elaboración. Registrar en el SISTRA	Reporte semestral de acciones realizadas, desglosado por sexo, lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	Reporte semestral concluido de las acciones realizadas desglosado por sexo lenguaje y criterios incluyentes Registrar en el SISTRA	Reporte semestral de acciones realizadas, con lenguaje y criterios incluyentes. Registrar en el SISTRA	

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
		<b>Nota:</b> La integración del lenguaje y criterios incluyentes compete directamente a la Secretaría de Gestión e Innovación mediante la modificación de los formatos de VAPS.					
4.5. Contratación de personal	4.5.1 4.5.3 4.5.5	Definir lineamientos y criterios para la integración de un lenguaje incluyente en la elaboración de contratos.	Formato del contrato establecido.	Presentación de formatos de contratos. Registrar en el SISTRA	Valoración de formatos de contratos. Registrar en el SISTRA.	Definición de lineamientos y criterios para la integración de un lenguaje incluyente en la elaboración de contratos.	Contratos establecidos con lineamientos, criterios y lenguaje incluyente.
	4.5.2 4.5.4 4.5.6	Elaborar de manera semestral un reporte que informe sobre el número de contratos elaborados y el porcentaje de contratos que cuentan con un lenguaje incluyente.	Contratos con lenguaje incluyente	Revisión de contratos elaborados durante el primer semestre de 2010. Registrar en el SISTRA	Número de contratos elaborados durante el primer semestre de 2010. Registrar en el SISTRA	Evaluación sobre el número de contratos elaborados con evidencia de avance de lenguaje incluyente. Correspondiente al primer semestre de 2010. Registrar en el SISTRA	Número de contratos elaborados con lenguaje incluyente. presentación de evidencias. Registrar en el SISTRA.
		<b>Nota:</b> La integración del lenguaje y criterios incluyentes compete directamente a la Secretaría de Gestión e Innovación mediante la modificación de los contratos.					
4.6. Ambiente laboral	4.6.1	Definir un mecanismo que permita captar y atender las quejas y sugerencias del personal sobre actos discriminatorios y desigualdades de género.	Documento: Constancia de capacitación	Definir estrategia para la presentación del mecanismo de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.	Planear en conjunto con el IAM la presentación del mecanismo para la prevención de hostigamiento, acoso sexual y discriminación. Registrar en el SISTRA	Constancia de capacitación del Comité de equidad Registrar en el SISTRA.	Definición de una estrategia de difusión del mecanismo para la prevención y atención de la discriminación y hostigamiento sexual en la APE. Registrar en el SISTRA.

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
		<b>Nota:</b> El Instituto Aguascalentense de las Mujeres es el responsable de definir el mecanismo, otorgar la capacitación, diseñar los formatos de captación de quejas y sugerencias.					
4.7. Cultura Institucional, contempla las temáticas:  4.7.1 Estructura de equidad de género Capacitación y profesionalización del personal. 4.7.2. Igualdad de oportunidades. 4.7.3. Vida familiar y laboral. 4.7.4. Hostigamiento o sexual laboral	4.7.1 4.7.2 4.7.3	Elaborar y sistematizar el inventario del capital humano, el cual deberá actualizarse de manera semestral y <b>desagregarse por sexo</b> , en el que se incluirá toda la información básica y técnica en materia de Capital Humano de la Administración Pública Estatal y se establece con fines de apoyar el desarrollo y control del personal.	Inventario de capital humano sistematizado	Generación de formato que contenga el número total del personal. Registrar en el SISTRA	Actualización de la plantilla de personal, especificando el número total del personal desglosado por sexo. Número total de personal según el nivel de escolaridad. Número total de personal por edad y estado civil. Registrar en el SISTRA	Actualización de la plantilla de personal, especificando el número total del personal desglosado por sexo. Número total de personal según el nivel de escolaridad. Número total de personal por edad y estado civil. Registrar en el SISTRA	Presentación del documento final especificando el número total del personal, según el nivel de escolaridad por sexo. Número total de personal por edad y estado civil por sexo. Número total de personal según cargo /puesto. Registrar en el SISTRA
	<b>Nota:</b> Valoración del listado de personal desagregado por sexo, edad, estado civil, escolaridad, cargo.						
	4.7.4 4.7.5 4.7.6	Diseñar un programa de capacitación que contemple horarios flexibles para procurar la asistencia del personal (Plan de capacitación anual).	Documento (Programa anual de capacitación del personal)	Revisión del programa de capacitación vigente en la dependencia. Registrar en el SISTRA	Presentación del programa de capacitación que contemple horarios flexibles para procurar la asistencia del personal. Registrar en el SISTRA	Valoración del diseño del programa de capacitación que contemple horarios flexibles para procurar la asistencia del personal. Registrar en el SISTRA	Actualización del programa de capacitación anual que contemple horarios flexibles para procurar la asistencia del personal. Registrar en el SISTRA

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
		<b>Nota:</b> Los horarios de capacitación preferentemente deben agendarse durante el horario laboral, con el fin de que estas capacitaciones puedan ser tomadas por todo el personal convocado.					
	4.7.8 4.7.9 4.7.1 0	Capacitar a las y los enlaces de las dependencias en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades.	Documentos constancias de participación	Definir estrategia de capacitación en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. Registrar en el SISTRA	Planeación de la capacitación en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades, Registrar en el SISTRA	Capacitación en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. Registrar en el SISTRA	Presentación de la constancia otorgada en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. Registrar en el SISTRA
		<b>Nota:</b> A los talleres que participen las y los funcionarios se les otorgará su constancia que acredite su participación.					
	4.7.1 1. 4.7.1 2	Diseñar campañas impresas y/o electrónicas que informen al personal que la dependencia/entidad promueve y reconoce los derechos y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Difusión de la Política de Equidad diseñada por la propia dependencia o entidad.	Presentación de la política de equidad  Registrar en el SISTRA	Listado de medios utilizados en la difusión de la política de equidad. Registrar en el SISTRA	Evidencias de difusión de la política de equidad en medios impresos.  Registrar en el SISTRA	Evidencias de difusión de la política de equidad en medios impresos y electrónicos Registrar en el SISTRA.

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.7.1 3. 4.7.1 4 4.7.1 5.	Definir e implementar mecanismo de difusión interno que informe al personal, sobre los avances del marco normativo a nivel nacional y estatal, el cual reconoce y busca garantizar la implementación de políticas públicas en materia de equidad de género.	Listado de los medios de difusión utilizados, el cual deberá contener lugar de difusión, medio de difusión y periodo en el que se difundirá con sus respectivas evidencias.	Difundir la existencia de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Registrar en el SISTRA.	Presentación de estrategia para la difusión de la existencia de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Aguascalientes. Registrar en el SISTRA.	Presentación de estrategia para la difusión de la existencia de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Aguascalientes, la cual deberá contener lugar de difusión, medio de difusión y periodo en el que se difundirá. Registrar en el SISTRA.	Presentación de evidencias que respalden la estrategia de difusión. Registrar en el SISTRA.

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.7.1 6 4.7.1 7 4.4.1 8	Establecer e implementar criterios para la definición de horarios flexibles para la jornada laboral, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar.	Documento (Definición de criterios) y horarios definidos en la dependencia o entidad	Revisión de criterios de horarios laborales vigentes en la dependencia o entidad. Registrar en el SISTRA	Elaborar documento con propuesta de criterios y horarios flexibles para la jornada laboral, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Registrar en el SISTRA	Documentar la definición de horarios flexibles para la jornada laboral, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Registrar en el SISTRA	Presentación del documento que contenga la definición de horarios flexibles para la jornada laboral, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. programa Registrar en el SISTRA
	4.7.1 9 4.7.2 0 4.7.2 1	Definir e implementar un mecanismo de difusión interna que informe al personal, sobre sus obligaciones y prestaciones como servidora o servidor público	Listado de los medios de difusión utilizado	Planear un mecanismo de difusión interna que informe al personal, sobre sus obligaciones y prestaciones como servidora o servidor público	Diseño del mecanismo de difusión interna que informe al personal, sobre sus obligaciones y prestaciones como servidora o servidor público	Autorización del diseño de difusión interna que informe al personal, sobre sus obligaciones y prestaciones como servidora o servidor público.	Presentación del mecanismo de difusión, para que de manera permanente el persona tenga conocimiento sobre sus obligaciones y prestaciones como servidora o servidor público.  Registrar en el SISTRA

Área de Oportunidad	N°	Actividad	Evidencia	Cumplimiento			
				Actividad Inicial	50%	75%	100%
	4.7.2 2 4.7.2 3 4.7.2 4	Definir e implementar criterios que garanticen el ejercicio de los permisos por maternidad o paternidad, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar.	Documento (Definición de criterios) de Formatos de permisos solicitados	Revisión de criterios de los permisos por maternidad o paternidad, vigentes en la dependencia. Registrar en el SISTRA	Elaborar documento con propuesta que garantice el ejercicio de los permisos por maternidad o paternidad, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Registrar en el SISTRA	Elaboración de formatos con permisos por maternidad o paternidad, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Registrar en el SISTRA	Presentar formatos de permisos solicitados por maternidad o paternidad, con la finalidad de lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Registrar en el SISTRA
	4.7.2 5 4.7.2 6 4.7.2 7	Diseñar la metodología para atender las quejas y sugerencias respecto al hostigamiento sexual laboral, para ello, el IAM brindará la asesoría necesaria.	Documento que contenga los formatos, mecanismos o las herramientas para la atención de quejas y sugerencias respecto al hostigamiento sexual, laboral. Y que estas se hayan dado a conocer al interior de la dependencia o entidad.	Integrar los formatos, mecanismos o las herramientas para la atención de quejas y sugerencias respecto al hostigamiento sexual, laboral. Método para darlos a conocer	Diseño del mecanismo de difusión interna que informe al personal, sobre la atención de quejas y sugerencias respecto al hostigamiento sexual, laboral. Método para darlos a conocer.	Autorización del diseño de difusión interna que informe al personal, sobre la metodología para atender las quejas y sugerencias con respecto al hostigamiento sexual laboral. La propuesta de cédula de registro de quejas y sugerencias y del diseño de buzón. Registrar en el SISTRA	Presentación de la metodología para atender las quejas y sugerencias con respecto al hostigamiento sexual laboral y la cédula de registro de quejas y sugerencias y del diseño de buzón. Registrar en el SISTRA
<p><b>Nota:</b> El Instituto Aguascalentense de las Mujeres es el responsable de definir el mecanismo, otorgar la capacitación, diseñar los formatos de captación de quejas y sugerencias.</p>							

## ANEXO VI. Metodología del Diagnóstico situacional de la cultura institucional 2009

### Metodología

Objetivo:

El diagnóstico realizado por el Instituto Aguascalentense de las Mujeres tuvo por objeto, **conocer la percepción del personal de la Administración Pública Estatal** sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, al interior de las instituciones donde laboran, de forma que permita la visualización de las áreas de oportunidad que ayuden a la institucionalización de la perspectiva de género y con ello, se promueva una mejora en la cultura institucional que propicie el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades y de trato.

El diagnóstico situacional de la cultura institucional fue aplicado a las y los servidores públicos de las Dependencias/entidades de la Administración Pública Estatal, logrando obtener un panorama en materia de equidad de las 48 dependencias estatales.

#### 1. Estructura del diagnóstico:

El instrumento diseñado para el presente diagnóstico está constituido por 43 preguntas que se agrupan en siete rubros principales:

1. Reclutamiento y selección de personal
2. Descripción y perfiles de puesto
3. Contratación del personal
4. Ambiente laboral y familiar
5. Evaluación del desempeño
6. Cultura institucional

A su vez, el elemento de Cultura Organizacional se compone de los siguientes subelementos:

- Capacitación y profesionalización
- Igualdad de oportunidades

- Vida familiar y laboral
- Hostigamiento sexual

De igual manera, para captar la percepción de las personas que realizaron este diagnóstico se recurrió a la siguiente escala de respuesta:

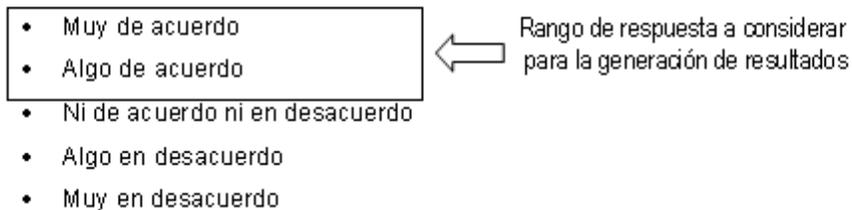
- Muy de Acuerdo
- Algo de Acuerdo
- Ni de acuerdo ni en Desacuerdo
- Algo en Desacuerdo
- Muy en Desacuerdo

## 2. Generación de Resultados:

La metodología desarrollada para la generación de resultados, **evalúa únicamente la percepción positiva sobre las preguntas realizadas**, obteniendo para ello, la proporción de personas que contestaron estar de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones, en algún grado. Las preguntas del cuestionario están diseñadas como afirmaciones que pueden ser positivas o negativas y se presentan a continuación:

Ejemplo de afirmación positiva:

1. En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.



Para las afirmaciones que estén redactadas de forma positiva, el rango de respuesta a considerar para la generación de resultados fue el grado en que están de acuerdo con la afirmación.

Ejemplo afirmación negativa:

1. En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

- Muy de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Muy en desacuerdo

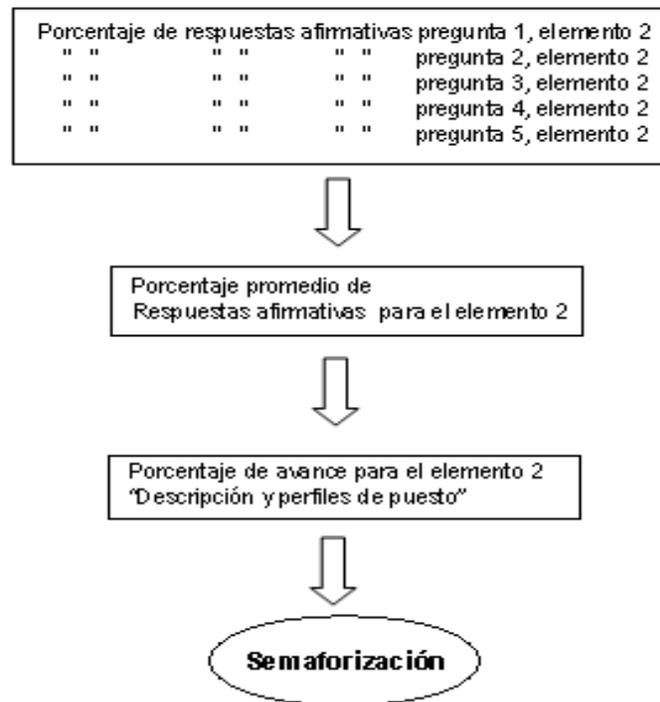


Rango de respuesta a considerar para la generación de resultados

Dado que la afirmación es negativa, el rango de respuesta positivo a tomar en cuenta para la generación de resultados, fue el porcentaje de respuestas que estén en desacuerdo con la afirmación en algún grado.

De esta manera, por cada una de las preguntas del cuestionario aplicado, se obtuvo el porcentaje de aplicantes que afirmaron estar de acuerdo en algún grado. A su vez, las preguntas se agrupan por el elemento al que pertenecen y se obtuvo el porcentaje promedio, que constituye a su vez, el grado de avance logrado hasta ese momento por elemento.

Ejemplo:



### 3. Parámetros de semaforización:

La semaforización es una forma práctica y visual de mostrar el avance logrado en un indicador, meta u objetivo. Los resultados del presente diagnóstico agrupados en siete elementos constituyen los criterios analizados, a través del diagnóstico, derivando con ello la construcción del documento remitido a las dependencias y entidades, informe de resultados, sección II la cual permite conocer la percepción del personal respecto a los elementos ya mencionados, los resultados se presentan de manera semaforizada, a partir de la consideración de los siguientes criterios:

<b>Criterios de semaforización:</b>	<b>Status identificado</b>	<b>Parámetros</b>	<b>Alternativa para atender las áreas de oportunidad, acorde a la situación identificada</b>
Rojo	No satisfactorio	Menor o igual que 69%	Refiere a la necesidad de <b>implementar y definir acciones</b> que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal.
Amarillo	En proceso	Entre el 70% y el 89%	Refiere a la pertinencia de <b>desarrollar y realizar acciones</b> que contribuyan a la atención de las áreas de oportunidad y se encaminen a la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal.
Verde	Satisfactorio	Mayor o igual que 90%	Refiere a la necesidad de <b>fortalecer las acciones realizadas en el interno de la dependencia y que permite identificar un avance sustancial en las áreas de oportunidad.</b>

#### 4. Columnas “N” y “P”

De igual manera, en el Informe de resultados en la sección II del documento enviado, contempla dos columnas más, las cuales fueron denominadas “N” y “P”. Ambas columnas hacen referencia al **promedio de personas que contestaron negativa y positivamente**, a las preguntas que integran a cada elemento y están calculadas en función del número de personas que aplicaron el cuestionario.

Ejemplo:

Si en una dependencia o entidad de la APE, se realizó el cuestionario a 60 trabajadores y trabajadoras y se obtuvo para el elemento 2 referente a la Descripción de puestos y perfil del personal una avance del 50% deben de presentarse los siguientes resultados:

	<b>Área de oportunidad</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>N</b>
4.2	Descripción de puestos y perfil del personal	50%	30	30

Ambas columnas están calculadas en función de las preguntas, que integran cada elemento del diagnóstico y el número de personas que lo aplicaron.

**ANEXO VII. Estadístico**

**"Diagnóstico Situacional de la Cultura Institucional" 2009.**

"En mi Institución se recluta y selección al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es mujer u hombre".		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	9	37	6	De manera relevante se observa que el 37% de hombres y un 31% de mujeres aseguraron estar de acuerdo con esta afirmación.  De este total (68%) de personas que están de acuerdo, el 41% tienen edad entre 25-44 años y un 21% del grupo de 45 años y más.
	2) Mujer	12	31	5	
Edad	1) 19-24	1	4	1	En cuanto al puesto que ocupan los de nivel técnico operativo (47%) son los que están de acuerdo en que se toman en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar el género.
	2) 25-44	15	41	6	
	3) 45 y más	5	21	6	
Puesto	1) Mando medios superior	4	21	3	En relación al estado conyugal el 43% de los que estuvieron de acuerdo están casadas/os, solo 1% son separadas/os o viudas o viudos, por último un 3% viven en unión libre.  De igual manera sólo están en desacuerdo con la pregunta más mujeres (12%) que hombres (9%).
	2) Técnico operativo	17	47	8	
Estado Conyugal	1) Soltero (a)	6	16	1	
	2) Casado (a)	18	43	4	
	3) Viudo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	2	4	1	
	5) Separado (a)	0	1	0	
	6) Unión libre	1	3	0	
Total		22	68	10	

“Mí institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	21	23	8	Por sexo, en un 23% de los casos fueron hombres quienes estuvieron de acuerdo con la afirmación, con el mismo porcentaje que las mujeres, a su vez un 21% de hombres estuvo en desacuerdo en que en su institución se anuncian oportunamente las plazas disponibles, así como un 19% de mujeres.
	2) Mujer	19	23	7	
Edad	1) 19-24	3	2	1	También se obtuvo que en un 31% de las y los que estuvieron en desacuerdo tenían edades entre los 25 y 44 años, un 11% más de 45 años.
	2) 25-44	31	26	9	
	3) 45 y más	11	12	6	
Puesto	1) Mando medios superior	10	10	3	En relación al puesto que ocupan el 36% de las y los entrevistados está en desacuerdo con la afirmación y tiene un nivel de técnico operativo, un 10% tiene un nivel de mando superior o medio.
	2) Técnico operativo	36	26	10	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	11	10	4	Por estado conyugal el 28% sigue estando en desacuerdo y son personas casadas, asimismo un 11% son solteras, mientras que el 3% son personas divorciadas, así como un 1% de representación en el grupo de viudos/as y en unión libre.  En cuanto a la escolaridad resalta que el 25% que estuvieron en desacuerdo con la afirmación tienen estudios de nivel profesional, un 10% de preparatoria, un 5% de secundaria.
	2) Casado (a)	28	25	9	
	3) Vivo (a)	1	0	0	
	4) Divorciado (a)	3	3	1	
	5) Separado (a)	0	0	0	
	6) Unión libre	1	2	1	
Escolaridad	1) Primaria	1	2	0	
	2) Secundaria	5	3	2	
	3) Preparatoria	10	8	3	
	4) Superior	25	23	9	
Total		<b>41</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	

“En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.”		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	7	40	7	Un 40% de la población encuestada se trata de hombres que están de acuerdo de que se motiva la participación equitativa del personal y sólo el 33% de las mujeres lo consideran así, contraponiéndose sólo con el 7 y 9% de los hombres y mujeres, respectivamente.
	2) Mujer	9	33	4	
Edad	1) 19-24	0	5	0	En cuanto a la edad tenemos que un 47% de la población está de acuerdo con la afirmación y tiene entre 25 y 44 años el 22% de 45 años.
	2) 25-44	10	47	7	
	3) 45 y más	3	22	4	
Puesto	1) Mando medios superior	2	22	1	De manera relevante el personal de nivel técnico operativo en un 51% está de acuerdo en que en sus instituciones se motiva la participación equitativa del personal y el 22% de mando medio y alto.
	2) Técnico operativo	11	51	10	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	4	19	3	La población que esta desacuerdo con la afirmación de que en las instituciones se motiva la participación equitativa del personal es de 43% de personas que tienen estudios de nivel profesional, 14% tienen nivel preparatoria, 8% secundaria y 3% primaria.
	2) Casado (a)	9	47	7	
	3) Vivo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	1	3	1	
	5) Separado (a)	1	1	0	
	6) Unión libre	1	3	0	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	
	2) Secundaria	1	8	1	
	3) Preparatoria	2	14	3	
	4) Superior	9	43	5	
Total		16	74	19	

“En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional”		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	11	36	4	Un 36% de la población está conformado por hombres que están de acuerdo con que en sus instituciones se dan a conocer las oportunidades de capacitación y formación profesional un 32% son mujeres en este mismo caso.
	2) Mujer	12	32	4	
Edad	1) 19-24	1	4	1	La distribución de la población según la edad, el 42% está de acuerdo y se encuentran entre 25 y 44 años, asimismo el 22% se encuentra en el grupo de 45 y más años.
	2) 25-44	17	42	6	
	3) 45 y más	4	22	1	
Puesto	1) Mando medios superior	4	22	1	En cuanto al personal técnico operativo que está de acuerdo con la información representa el 48% de la población y el 22% son mandos medios y superiores, además tenemos el caso del 20% de personal técnico operativo que está en desacuerdo con la afirmación contra sólo el 4% de mandos medios y superiores.
	2) Técnico operativo	20	48	6	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	6	16	2	El 43% de la población casada afirma que en su institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional y el 16% que son solteros.
	2) Casado (a)	14	43	5	
	3) Viudo (a)	0	2	0	
	4) Divorciado (a)	2	4	0	De manera relevante el 38% de la población con estudios de nivel superior están de acuerdo con la afirmación.
	5) Separado (a)	0	1	0	
	6) Unión libre	0	3	0	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	
	2) Secundaria	2	8	1	
	3) Preparatoria	4	13	2	
	4) Superior	14	38	5	
Total		<b>23</b>	<b>68</b>	<b>11</b>	

"En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	6	36	9	De manera relevante resulta que un 36% de hombres están de acuerdo con la afirmación así como el 31% de mujeres.
	2) Mujer	9	31	9	
Edad	1) 19-24	0	5	1	El 42% de la población se conforma por personas entre los 25 y 44 años, 21% de 45y más años todos ellos están de acuerdo con la afirmación de que en los documentos oficiales que se utilizan en sus instituciones se promueve el lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
	2) 25-44	11	42	12	
	3) 45 y más	2	21	5	
Puesto	1) Mando medios superior	3	21	5	El personal técnico operativo que está de acuerdo con la afirmación representa el 48% de la población, el personal de mando medio y superior que también concuerda con la afirmación representa un 21%.
	2) Técnico operativo	10	48	14	
Estado Conyugal	1) Soltero (a)	3	16	5	Un 42% de las los funcionarios encuestados son casados y afirmaron estar de acuerdo en la información presentada así como un 16% de solteros.
	2) Casado (a)	9	42	11	
	3) Vivo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	0	4	1	El 38% de la población está de acuerdo con la afirmación tiene estudios de nivel superior, así como 13% tienen preparatoria y 8% secundaria.
	5) Separado (a)	0	1	0	
	6) Unión libre	0	3	1	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	
	2) Secundaria	1	8	1	
	3) Preparatoria	3	13	3	
	4) Superior	8	38	12	
Total		14	67	28	

“En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado”		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	19	24	9	El 24%, los hombres resultan estar de acuerdo con la afirmación así como el 19% de las mujeres.
	2) Mujer	21	19	7	
Edad	1) 19-24	2	3	1	Las personas de entre 25 y 44 años que están de acuerdo con la información representan un 28% de la población, porcentaje muy cercano a las personas que en este mismo grupo de edad afirmaron estar en desacuerdo.
	2) 25-44	27	28	10	
	3) 45 y mas	12	13	5	
Puesto	1) Mando medios superior	9	14	2	El 27% de la población encuestada pertenece a un nivel de puesto técnico operativo y está de acuerdo con la afirmación de que no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado, así como un 14% de los mandos medios o superiores.
	2) Técnico operativo	35	27	10	
Total		<b>41</b>	<b>43</b>	16	

"En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencias políticas o apariencia física"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	22	19	11	<p>Un 24% de las mujeres declara estar en desacuerdo con la afirmación y el 22% de los hombres. Ahora bien, de acuerdo con la afirmación un 15% son mujeres y 19% hombres.</p> <p>De manera importante el grupo de edad de 25 a 44 que representa el 53% de la población, de ellos un 33% está en desacuerdo con la afirmación y 20% están de acuerdo.</p> <p>Entre los técnicos operativos representan un 32% quienes están en desacuerdo con la información y 23% están de acuerdo. Los mandos superiores y medios que están en desacuerdo son 11%.</p>
	2) Mujer	24	15	10	
Edad	1) 19-24	2	3	2	
	2) 25-44	33	20	14	
	3) 45 y más	12	12	6	
Puesto	1) Mando medios superior	11	10	4	
	2) Técnico operativo	32	23	16	
Total		<b>45</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	

“En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño”		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	14	33	6	El 33% de las personas que están de acuerdo en que son claros los criterios de evaluación al desempeño, son hombres y el 27% son mujeres, sin embargo de las personas que están en desacuerdo con esta afirmación el 15% son mujeres y el 14% son hombres.
	2) Mujer	15	27	6	
Edad	1) 19-24	1	4	1	Con respecto a las edades de las personas que están en acuerdo el 36% tienen entre 25 y 44 años, el 20% tienen más de 45 años y tan sólo el 4% tienen entre 19 y 24 años.
	2) 25-44	22	36	8	
	3) 45 y mas	7	20	3	
Puesto	1) Mando medios superior	7	18	3	El 34% que están de acuerdo son de nivel técnico operativo y el 18% son de nivel mandos medios superiores. De manera representativa el 21% están en desacuerdo, son de nivel técnico operativo y el 7% mandos medios superiores.
	2) Técnico operativo	21	34	8	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	7	14	3	Con respecto al estado conyugal de las personas el 38% son casados y están de acuerdo con esta afirmación, así como el 14% de los solteros.
	2) Casado (a)	18	38	7	
	3) Viudo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	2	3	1	
	5) Separado (a)	0	1	0	
	6) Unión libre	1	2	1	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	En relación con la escolaridad de las personas que se encuestaron el 31% están de acuerdo y tienen un nivel superior, el 12% tienen preparatoria, el 7% secundaria y el 3% primaria.
	2) Secundaria	2	7	1	
	3) Preparatoria	6	12	3	
	4) Superior	18	31	7	
Total		<b>28</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	

"En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	9	35	8	El 35 % de los hombres encuestados están de acuerdo así como el 31% de las mujeres.
	2) Mujer	9	31	8	
Edad	1) 19-24	0	4	1	De manera relevante el 41% de las personas encuestadas que están dentro del rango de 25 a 44 años y el 20 % que son una población de 45 y más años, están en desacuerdo de que las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de género.
	2) 25-44	12	41	10	
	3) 45 y más	5	20	6	
Puesto	1) Mando medios superior	3	8	2	Estando de acuerdo de manera importante con la anterior afirmación el 36% de los técnicos operativos y el 8 % que son mandos medio superior.
	2) Técnico operativo	14	36	12	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	4	16	4	El 42% de las personas que están de acuerdo con la afirmación son casadas/os, el 16% solteras/os.
	2) Casado (a)	11	42	10	
	3) Viudo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	2	4	1	El 33% de la población encuestada y que están de acuerdo tienen un nivel superior, así como el 13% tienen preparatoria, el 7% secundaria y el 3% con nivel educativo de primaria.
	5) Separado (a)	0	1	0	
	6) Unión libre	0	2	1	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	
	2) Secundaria	2	7	2	
	3) Preparatoria	4	13	3	
	4) Superior	12	33	9	
Total		<b>18</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	

"En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	13	29	10	EL 29% de los hombres están de acuerdo con la afirmación, así como el 20% de las mujeres, pero en desacuerdo se encuentran el 16% de mujeres y el 13% de los hombres.
	2) Mujer	16	20	12	
Edad	1) 19-24	2	3	1	El 31% de las personas encuestadas están en el rango de 25 a 44 años de edad estando de acuerdo con la información, el 15% teniendo más de 45 años y el 3% son de 19 a 24 años.
	2) 25-44	12	31	14	
	3) 45 y más	6	15	6	
Puesto	1) Mando medios superior	5	15	5	Tomando en cuenta los puestos el 36% están de acuerdo con la afirmación y son los de nivel técnico operativo, así como el 15% siendo de nivel mandos medios superior.
	2) Técnico operativo	21	36	13	
Estado conyugal	1) Soltero (a)	8	11	6	De las personas que respondieron que estaban de acuerdo con la afirmación el 33% son casadas, el 11% solteras.
	2) Casado (a)	17	33	13	
	3) Viudo (a)	0	1	0	
	4) Divorciado (a)	2	3	1	
	5) Separado (a)	0	0	0	
	6) Unión libre	1	2	1	
Escolaridad	1) Primaria	0	3	0	En relación con la escolaridad el 31% de las personas que están de acuerdo tienen un nivel superior, así como el 10% preparatoria, 7% secundaria y 3% primaria.
	2) Secundaria	2	7	2	
	3) Preparatoria	7	10	4	
	4) Superior	18	31	13	
Total		<b>28</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	

"El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	8	41	4	En relación con esta afirmación el 41% de los hombres están de acuerdo, así como el 37% de las mujeres.
	2) Mujer	8	37	3	
Edad	1) 19-24	0	5	0	De las personas que están de acuerdo con la información " El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres el 48% están de acuerdo teniendo de 25 a 44 años, así como 12% con más de 45 años.
	2) 25-44	12	48	4	
	3) 45 y más	10	12	1	
Puesto	1) Mando medios superior	4	22	1	El 53% de las personas que están de acuerdo son de nivel técnico operativo y el 22% son mandos medios superiores.
	2) Técnico operativo	11	53	4	
Total		<b>16</b>	<b>77</b>	7	

"En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	4	44	3	En esta afirmación el 44% de las personas que estuvieron de acuerdo fueron hombres y el 37% mujeres.
	2) Mujer	7	37	4	
Edad	1) 19-24	0	6	0	De las personas encuestadas el 52% de las personas que estaban de acuerdo tenían una edad de 25 a 44 años, el 21% tienen más de 45 años.
	2) 25-44	9	52	5	
	3) 45 y mas	1	21	1	
Puesto	1) Mando medios superior	1	24	1	De manera importante el 58% de los encuestados que están de acuerdo son de nivel operativo, así como el 24% son de mandos medios superiores.
	2) Técnico operativo	8	58	6	
Total		<b>11</b>	<b>82</b>	<b>7</b>	

"En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales"		% Desacuerdo	% De acuerdo	% Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Descripción
Sexo	1) Hombre	23	23	8	Por sexo, las personas que están en desacuerdo representan el 23% son hombres y el 20% son mujeres.
	2) Mujer	20	20	8	
Edad	1) 19-24	2	3	1	El 25% de las personas que están de acuerdo están en el rango de 25 a 45 años, así como el 14% tienen más de 45 años y el 3% tienen entre 19 y 24.
	2) 25-44	27	25	10	
	3) 45 y más	13	14	5	
Puesto	1) Mando Medio Superior	11	12	3	De las personas que están de acuerdo en cuánto a esta afirmación el 30% son de nivel técnico operativo y el 12% son mandos medios superiores.
	2) Técnico Operativo	29	30	9	
Total		<b>42</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	

## GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS <sup>33</sup>

### Acción Afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada. Las acciones afirmativas, se originaron y desarrollaron en Estados Unidos, como un mecanismo tendiente a combatir la marginación social y económica de personas afrodescendientes, en los ámbitos laborales y educativos. Posteriormente, estas medidas se extendieron a las mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad, entre otros grupos afectados visiblemente por prácticas discriminatorias. Las características principales de las acciones afirmativas son:

- ◆ *Temporalidad:* Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.
- ◆ *Legitimidad:* Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.
- ◆ *Proporcionalidad:* La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios por utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferentemente.

---

<sup>33</sup> Glosario tomado del *Glosario de Género del INMUJERES, 2008.*

Respecto a la Desigualdad de Género, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés, dispone su aplicación como una estrategia de política pública en las distintas dimensiones en que la inequidad de género se hace presente. Siguiendo estas directrices, las acciones afirmativas se han implementado principalmente en el campo de la representación política de las mujeres para compensar los desequilibrios existentes en los procesos de toma de decisiones. En áreas como la educación y el financiamiento crediticio, se han instrumentado también acciones afirmativas, a favor de la equidad de género.

### **Agenda pública**

En términos generales, la noción de agenda pública se refiere al proceso de inclusión de aquellos asuntos sociales que son percibidos por los miembros de una comunidad como meritorios de la atención de las autoridades gubernamentales. Las demandas en torno a la igualdad y la equidad en la condición y posición de las mujeres han sido conducidas, principalmente, por los movimientos feministas y de mujeres, en distintas partes del mundo. Durante los últimos años, sus reivindicaciones fueron asimiladas por las agendas de los Estados, dándole un carácter institucional y legitimando su relevancia en la intervención gubernamental. En cada sociedad, la agenda de género es distinta y corresponde a la fuerza y las demandas impulsadas por los grupos de mujeres y movimientos feministas que se activen a favor de su reconocimiento. No obstante, es necesario señalar que las convenciones y tratados internacionales, en materia de derechos humanos, desarrollo e institucionalización de la perspectiva de género, establecen directrices generales que los gobiernos se comprometen a asumir para la elaboración de políticas de equidad de género.

## **Análisis de género**

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres, en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar como se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Éste consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres, respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres. La metodología del análisis de género debe incluir variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/urbana, credo religioso y preferencia sexual, para evitar hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen las relaciones de género.

## **Armonización**

Proceso jurídico político por el cual se reforma el orden normativo, a partir de lo dispuesto por los instrumentos internacionales de derechos humanos y sus respectivos órganos de seguimiento.

## **Auditoría de género**

Es una herramienta analítica que examina los presupuestos públicos, desde la perspectiva de género, con el objetivo de determinar los efectos que la distribución de los recursos públicos puede tener sobre mujeres y hombres. También se le conoce como “auditoría social” o “auditoría participativa de género”.

## **Capacitación**

Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general, de carácter laboral.

La capacitación en género, se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias/os aplicar esta perspectiva, en los procedimientos de diseño, programación, presupuestarios y, de ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Contribuye a homogeneizar referencias conceptuales y términos, utilizados en el vocabulario de la institución, lo que redundará en el mejoramiento de la coordinación y consolidación de una red de servidoras y servidores públicos, comprometidos con el cambio institucional. Independientemente de la modalidad educativa empleada para la capacitación, la importancia de la capacitación de género radica en considerarla como un proceso continuo que facilita la

actualización y la acumulación del conocimiento necesario, para mejorar el desempeño laboral y profesional. Por ello, la capacitación debe ser una actividad planeada que se sustente en el diagnóstico de las necesidades de conocimientos, habilitación y actitudes de quienes la reciben.

### **Condición/posición de las mujeres**

Por condición, se entiende a las circunstancias materiales, en que viven y se desarrollan las personas. Éstas se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas, y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares. Se utilizan como indicadores de las condiciones sociales y del acceso a la educación, a la salud, al agua potable, la vivienda, la higiene, entre otras variables que dan cuenta de la calidad material y ambiental de la vida. Por posición, se alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad. Su análisis comprende el reconocimiento social, el estatus, la disposición de las fuentes de poder que incluye el control de los activos productivos, la información, la participación en la toma de decisiones, entre otras dimensiones. El uso del binomio condición/posición de la mujer como herramienta conceptual y operativa es utilizado con frecuencia en el análisis de género, debido a que su combinación dialéctica sirve para expresar cuáles son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación de poder desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La forma en que se expresa esta subordinación, varía según el contexto histórico y cultural.

## Cultura institucional

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia. Algunos estudiosos reconocen al menos cuatro dimensiones, a través de las cuales se pueden observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional. Éstas son:

- ◆ Las prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una organización, las que generalmente aparecen como “neutrales” al género aunque normalmente tienen efectos discriminatorios para las mujeres.
- ◆ Las prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicitadas en las reglas y normas de una organización. En este nivel, se incluyen las interacciones que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina, entre otros hábitos frecuentes.
- ◆ Los símbolos e imágenes que refuerzan o trastocan los roles y estereotipos de género.
- ◆ La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de una organización.

La importancia de incorporar esta dimensión en los procesos y estrategias de transversalidad del género en las políticas públicas, proviene del reconocimiento de las resistencias asociadas al cambio y de la necesidad de construir una forma de entender las exigencias prácticas de la equidad de género en la cultura del trabajo institucional.

## **Empoderamiento**

El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment), razón por la que a menudo, se han buscado conceptos alternativos para significarlo. Entre los más usados como sus equivalentes están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”. Las propuestas de empoderamiento fueron formuladas por un colectivo de mujeres del Tercer Mundo que, desde una crítica a las visiones de un feminismo occidental homogeneizante, buscó formular planteamientos que incluyeran las diferencias de clase y etnia.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.* El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social. Para ello, es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios, mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales

fundamentales”. Al lado del enfoque de empoderamiento, se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan, desde posiciones subalternas, para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinados. Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales. No obstante, en cualquier nivel en que este suceda, los cambios en la conciencia individual o colectiva son esenciales. Para ello, las políticas de promoción de empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos, entre otros:

- a. Procesos educativos que permitan comprender la situación de subordinación de las mujeres.
- b. Procesos psicológicos que desarrollen la autoestima y la confianza, en las relaciones grupales.
- c. Procesos de acceso y control de los recursos para aminorar la dependencia económica y ampliar el margen de negociación de las mujeres en la familia, la comunidad y el Estado.
- d. Procesos de organización política que refuercen las habilidades de las mujeres para organizar y movilizar cambios sociales.

### **Estadísticas desagregadas por sexo**

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales. Por medio de estas estadísticas, se pretende identificar los factores que se relacionan con la desigualdad de género. Si bien,

el ideal sería captar las asociaciones estadísticas significativas entre los diversos procesos sociales –de importancia estratégica en la reproducción de la inequidad de género-, ello requeriría un prerequisite: que las personas que originen la información tomen en cuenta el enfoque de género. Las estadísticas desagregadas por sexo son un componente básico del diagnóstico y del proceso de planeación, ya que permiten evidenciar con “datos duros” las desigualdades en el acceso a oportunidades, recursos y toma de decisiones. En muchos campos, la ausencia de estadísticas desagregadas impide visibilizar las inequidades y dimensionar las problemáticas, además de obstruir la labor de quienes toman las decisiones para elaborar programas focalizados con equidad.

## **Género**

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Pero “¿por qué la diferencia sexual implica desigualdad social?”. Una respuesta se encuentra en Joan Scott, quien define el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales, en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica, durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló, a través de una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que

la asignación y adquisición de género es una construcción sociocultural con la que se desnaturalizan las relaciones entre los sexos.

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, depersiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales. Por medio de estas estadísticas, se pretende identificar los factores que se relacionan con la desigualdad de género. Si bien el ideal sería captar las asociaciones estadísticas significativas, entre los diversos procesos sociales –de importancia estratégica en la reproducción de la inequidad de género-, ello requeriría un prerequisite: que las personas que originen la información tomen en cuenta el enfoque de género. Las estadísticas desagregadas, por sexo son un componente básico del diagnóstico y del proceso de planeación, ya que permiten evidenciar con “datos duros” las desigualdades en el acceso a oportunidades, recursos y toma de decisiones. En muchos campos, la ausencia de estadísticas desagregadas impide visibilizar las inequidades y dimensionar las problemáticas, además de obstruir la labor de quienes toman las decisiones para elaborar programas focalizados con equidad.

### **Institucionalización**

En el sentido amplio, se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas, sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales, en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Todo proceso

de institucionalización conlleva una dialéctica de tensión y conflicto entre lo “nuevo” y lo “viejo”, que se expresa mediante la resistencia, la resignificación y la transformación continua de los contenidos de las prácticas existentes. Esto significa que no sucede de forma lineal ni homogénea, por el contrario, puede considerarse un proceso discontinuo en el que los avances en un plano, generalmente legal, no se reflejan de manera inmediata en las prácticas cotidianas institucionales. La institucionalización de la perspectiva de género busca afectar diversos órdenes como la familia, el mercado, la educación y el Estado, entre otros. Su ocurrencia puede darse en el nivel formal como en los aspectos prácticos, simbólicos e imaginarios de una organización. El uso de este término ha predominado para referirse, principalmente, a los cambios que se buscan implementar en las estructuras y dinámicas del Estado. Ello explica el porqué dicho vocablo se emplea con frecuencia como sinónimo de “transversalidad del género”, aunque en sentido estricto ambos conceptos refieren a procesos diferentes, siendo la transversalidad un medio para la institucionalización.

La institucionalización de la perspectiva de género, en el Estado requiere, necesariamente, de cambios en las leyes y normas, generales y específicas, de las instituciones públicas; la creación de institutos de la mujer con poder e influencia en la toma de decisiones; la transformación de los procedimientos en el diseño, ejecución y planeación de las políticas públicas; en el desarrollo de una masa crítica y de servidores/as públicas, el poder suficiente para coordinar la innovación de los procedimientos de trabajo y gestión de las políticas, contar con recursos presupuestarios y técnicos suficientes, y en particular, al inicio del proceso, de la voluntad política de las autoridades de las dependencias públicas y legislativas.

## **Perspectiva de Género (PEG)**

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- a) Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).
- b) Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
- c) Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- d) El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo,

superando las visiones fragmentadas que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría. En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que ofrece para comprender como se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

### **Política pública**

Se constituye como un conjunto de acciones por realizar, a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. En una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva, entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Derivan en un programa de acción gubernamental, para un sector de la sociedad o de un espacio geográfico determinado. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etc. El enfoque de una política pública varía, según la postura política ideológica de los tomadores de decisiones y los diversos enfoques teóricos que se le han asignado a lo largo de la historia. Sin embargo, se compone, fundamentalmente, de un proceso que inicia después de la toma de decisión, en el cual se realiza una planeación de la política, se implementa y, posteriormente, se evalúan los resultados.

### **Política pública antidiscriminatoria**

Dada la dimensión que ha alcanzado el problema de la discriminación, la comunidad internacional reconoció que se necesitaba de políticas de gran alcance que lograran enfrentarla y con ello garantizar la igualdad de oportunidades, entre todos los integrantes de la sociedad, así como la generación de un compromiso decidido para transformar y revertir los

factores culturales-legales que promueven y perpetúan el fenómeno. La existencia de profundas desigualdades sociales entre los seres humanos no se debe a acontecimientos genéticos o naturales, sino que es producto de una relación compleja construida por los seres humanos, relación que puede y debe revertirse por medio de normas jurídicas y políticas encaminadas a ello.

### **Políticas ciegas de género**

Se refiere a las políticas públicas que no están sustentadas en las necesidades de las mujeres. Más aún pueden existir políticas para mujeres en las que, aparentemente, se beneficia a toda la población, pero algún componente puede excluirlas. Por ejemplo: uno de los requisitos para otorgar un crédito agrario es que el solicitante pueda respaldarlo con una propiedad. En apariencia, se trata de un requisito neutro, pero en realidad es discriminatorio, porque sólo un porcentaje muy reducido de mujeres cuenta con un título de propiedad.

### **Políticas de igualdad y de oportunidades**

Son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real, que conlleva similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en los ámbitos social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexuales limiten sus posibilidades.

### **Políticas específicas para mujeres**

En estas políticas, las mujeres son usuarias y un agregado numérico que no toma en cuenta sus necesidades y la transformación de los roles tradicionales. Este tipo de políticas, creadas expresamente para mujeres, corren el riesgo de perpetuar sin proponérselo, las desigualdades y estereotipos de género, pues pierden de vista que el problema está en la relación asimétrica entre hombres y mujeres.

### **Políticas transformadoras o redistributivas de género**

Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, y las relaciones que propician una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos. Estas políticas fomentan el desarrollo de habilidades de participación y favorecen la autogestión individual y comunitaria de proyectos de autogestión individual o comunitaria. Al mismo tiempo, replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de la mujeres y hombres dentro y fuera del hogar. A su vez, impulsan procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones.

### **Posición económica de las mujeres**

Es la posición económica relativa de la mujer con respecto del hombre. Se mide, por ejemplo, en los niveles de la población económicamente activa (PEA) de acuerdo con la diferencia entre los salarios del hombre y de la mujer, por el mismo trabajo y de las oportunidades de empleo. Como herramienta conceptual, el término se refiere a la forma en que

se encuentra la mujer, en la estructura de poder que prevalece socialmente y, a la condición social y económica expresada también en su participación en las instituciones. Usualmente, ocupan puestos de decisión secundarios o subalternos con respecto a los ocupados por hombres y por la vulnerabilidad que la mayoría de mujeres presentan, en materia de pobreza y la violencia que puedan enfrentar muchas de ellas, en el plano social y familiar.

### **Presupuestos públicos con perspectivas de género**

También se les denomina “sensibles al género”, con “enfoque de género” y “pro equidad de género” se distinguen, principalmente, porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas, por sexo en la programación pública. Por lo general, los presupuestos públicos no tienen menciones particulares a mujeres ni a hombres ya que aparentemente beneficia a todos por igual, sin embargo, se ha puesto en evidencia que esta supuesta invisibilidad ignora los impactos diferenciados de la asignación presupuestal, en los programas y políticas de Estado. Mediante la observación, monitoreo y análisis de la distribución del gasto público, se puede inferir qué tanto se garantizan los derechos humanos de las mujeres, a través de acciones de política pública. Los presupuestos públicos con perspectiva de género debe de ser elaborados y ejercidos, tomando en cuenta las diferencias de las necesidades de mujeres y hombres en la vida social, política y económica de un país. Los presupuestos sensibles al género en México se han institucionalizado, principalmente, a través de dos vías: la equitación del gasto y la transversalidad del género, en el proceso de programación y presupuesto. La equitación del gasto es la primera y más generalizada estrategia de incidencia en el gasto público. Consiste en identificar los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres, en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficio de éstas. Como reconocen las personas expertas en el tema, no se trata de incrementar el

gasto, son visualizar los recursos comprometidos, para mejorar la situación de las mujeres. La transversalidad del género, en el proceso de programación y presupuesto, busca incorporar la perspectiva de género, en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas para asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género.

### **Sensible al género**

El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de desarrollo.

### **SISTRA**

Sistema de transversalización, que permitirá el registro de las actividades señaladas por los socios de gestión en el plan de acción, así como, el seguimiento y monitoreo de las acciones realizadas.

### **Teoría de Género**

Tiene por herramienta central el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad, respecto a las relaciones entre sexos. Trata de demostrar la diversidad de formas, en que se presentan las relaciones de género al interior de las de las distintas sociedades, que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

## Transversalidad

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que el inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer, celebrada en Nairobi, adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing, en 1995. El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la manera en que operan las dependencias públicas y sobre todo, los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género, en el quehacer del Estado. Toda estrategia de transversalidad supone la articulación pro-activa de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad. Los institutos de la mujer y las unidades especializadas de la mujer, existentes en las Secretarías, tienen la atribución normativa y operativa de vincular a estos actores y lograr, mediante su articulación, una sinergia positiva que haga posible los cambios requeridos y deseados. El INMUJERES ha definido un conjunto de acciones prioritarias como

elementos básicos e indispensables de cualquier estrategia de transversalidad, cuya gestión variará conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades. Éstos son:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género.
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género.
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles al género.
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- g) Las acciones afirmativas.
- h) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.
- i) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.
- j) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género.

## **ACRÓNIMOS**

**APE** Administración Pública Estatal

**APF** Administración Pública Federal

**IAM** Instituto Aguascalentense de las Mujeres

**PEF** Presupuesto de Egresos de la Federación

**SEGI** Secretaría de Gestión e Innovación de Gobierno del Estado de  
Aguascalientes

**SISTRA** Sistema para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la  
Administración Pública Estatal

## BIBLIOGRAFÍA

Advocaci. *Directos sexuais e directos reproductivos na perspectiva dos directos humanos*. Síntese para gestores, legisladores e operadores do direito. Rio de Janeiro. Brasil: Edições Advocaci, 2003.

Castro García, Carmen. *Guía práctica, La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*.

*Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. INMUJERES, 2009.

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género. INMUJERES-DF. Gobierno del Distrito Federal, 2004.

Lagarde, Marcela, “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.*, Ed. horas y HORAS, España, 1996.

Universidad de los Andes. Centro Interdisciplinario de Estudios Regionales CIDER-Secretaría Distrital de Salud. *Política en Salud Pública para el Distrito Capital*. Documento Marco. Nieto L, Maldonado LF, Solano O, Vara P. Bogotá; abril 29 1998. Citado por Luis Jorge Hernández, Ensayo: “Aproximaciones a Políticas Públicas en Salud”, Bogotá, 17 de mayo 2002, p.3.

*Reporte de seguimiento al ejercicio del gasto etiquetado para mujeres y la igualdad de género, 2009*.

Segundo Informe Especial 2008. *Sobre el derecho de igualdad entre mujeres y hombres*. CDNH.

CEDAW. Secretaría de Relaciones Exteriores (SER)

*Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)*.

*Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. INMUJERES, 2009.*

EXCELLENTIA. Gobierno del Estado de Aguascalientes, 2007.

IAM. *Diagnóstico institucional sobre la equidad de género en Aguascalientes, 2008.*

Ver página WEB, <http://www.aguascalientes.gob.mx/IAM/>, *Manual de Institucionalización de la Perspectiva de género de la Administración Pública Estatal, 2009.*

Instituto Aguascalentense de las Mujeres. *Memoria de los trabajos realizados en el marco del fondo de transversalización de género, 2008.*