



**GOBIERNO  
FEDERAL**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

## **ADECUACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL FEDERAL A LAS NECESIDADES DEL ESTADO DE COAHUILA.**

**DIRECTORIO.**

**Rubén Moreira Valdez.**

Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila de Zaragoza.

**Sonia Villarreal Pérez**

Instituto Coahuilense de las Mujeres

**Instituto Coahuilense de las Mujeres.**

**Diciembre 2012.**

## **CONTENIDO**

**Presentación.**

**Introducción.**

### **Capítulo I: Marco de referencia de la cultura institucional.**

1.1 Integración de la Cultura Institucional.

1.2.Marco jurídico internacional, nacional y estatal.

1.3.Antecedentes.

1.4.Situación de la Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal.

### **CAPITULO II:**

#### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**

2.1. Política estatal y deberes institucionales.

2.2. Clima laboral.

2.3. Comunicación incluyente.

2.4. Selección de personal.

2.5. Salarios y Prestaciones.

2.6. Promoción vertical y horizontal.

2.7. Capacitación y formación profesional.

2.8. Conciliación entre la vida familiar, personal e institucional.

2.9. Hostigamiento y acoso sexual.

## **CAPITULO III:**

### **CONSIDERACIONES Y METAS.**

3.1. Consideraciones para el seguimiento de las transformaciones de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

3.2. Metas, Indicadores, Fórmulas y Medios de Verificación.

3.3. Metas a corto, mediano y largo plazo.

#### **Anexos**

1. Acrónimos.
2. Glosario de términos
3. Bibliografía.

## **PRESENTACIÓN.**

La cultura institucional es un medio en los cuales se conjugan acciones para la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación, permeando directamente sobre la forma en que las relaciones humanas se van desarrollando en el ámbito laboral.

Es así, como el Gobierno del Estado, a través del Instituto Coahuilense de las Mujeres, se ha preocupado, y a la vez comprometido, con establecer los principios de igualdad y no discriminación en la cultura institucional de sus dependencias y entidades públicas.

Así, en el año 2009, se realizó un Diagnóstico de Cultura Institucional, por el cual se observó la situación que se vivían en algunas dependencias, particularmente la hoy llamada Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Salud.

Esto permitió que se observaron cual era la situación en las condiciones laborales y relaciones personales, así como conocer las opiniones y sugerencias de las personas al servicio público entrevistadas.

En el año 2010, como primer acercamiento a la implementación de la cultura institucional en la Administración Pública del Estado de Coahuila, se realizó el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública, en el cual se integraba líneas de acción que debían cumplir las dependencias y entidades estatales.

Además, durante el año 2011, se realizaron los Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en 14 municipios del Estado, en los cuales establecían ejes rectores, objetivos, estrategias y líneas de acción con referencia al respeto a los derechos humanos de las mujeres, respeto a la dignidad, no discriminación, igualdad de género, perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género, entre otros temas, para ser cumplimentadas por las autoridades municipales del Estado de Coahuila.

Por su parte, en el año 2012, se elaboraron los 24 Programas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los 24 municipios restantes de la Entidad, con sus respectivas Rutas Críticas de aplicación.

Sin embargo, debido al avance normativo que regula la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario realizar un análisis de los compromisos realizados, mediante el presente documento de Adecuación del Programa de Cultura Institucional Federal a las necesidades del Estado de Coahuila.

Asimismo, la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación del Estado de Coahuila, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, permiten generar acciones que deban cumplir las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal (APE)

Es por ello, y después de un avance en el fortalecimiento de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, es que se observa necesario profundizar en las necesidades de las personas al servicio público del Estado de Coahuila, mediante la observación del Programa de Cultura Institucional publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se harán el análisis integral para adecuarlo a las necesidades del Estado de Coahuila.

Esto permitirá que se construyan líneas de acción que deberán cumplir las dependencias y entidades, con base en sus funciones y atribuciones legales.

Es así como el presente documento, permitirá fortalecer la cultura institucional en los organismos públicos, promoviendo la institucionalización de la perspectiva de género y el avance en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, el presenta Programa es una adecuación del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal, atendiendo a las necesidades e intereses del Estado de Coahuila, incluyendo la actualización del marco jurídico internacional, nacional y estatal, así como la actualización del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.

## **INTRODUCCIÓN.**

Cada día observamos cómo las mujeres se han integrado a la vida pública, mediante la inclusión al ámbito laboral, económico, político o al social, empero, esta integración ha sido paulatina y con limitaciones.

La desigualdad en el ingreso a puestos de trabajo o en el pago de salario por igual trabajo que los hombres, o la discriminación o violencia laboral, han permitido que este desarrollo no sea constante, y más aun, refuerce los estereotipos vinculados al ámbito privado.

Es por ello, que en el ámbito internacional se ha comentado que para lograr el desarrollo de los países, es necesario impulsar políticas para el adelantó de las mujeres que posibiliten el acceso de las mujeres en igualdad de oportunidades con respecto a los hombres.

La Convención Internacional del Trabajo a dirigido especial atención a la igualdad laboral entre mujeres y hombres, promoviendo acciones entre sus Estados Miembros para: La formulación de políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras; La elaboración y supervisión de la aplicación de normas internacionales; La ejecución de programas de cooperación técnica y lleva a cabo actividades de educación, capacitación e investigación.

Asimismo, ha garantizado los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas y madres, entre otras, así como el compromiso por eliminar estereotipos o acciones institucionales en las que se generen condiciones de desigualdad salarior por el mismo trabajo.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles) inscribe en su artículo 11 que los Estados Parte deben garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres, como:

- *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.*
- *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.<sup>1</sup>*

Estos compromisos fueron establecidos en el ámbito federal, con la promulgación del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que refiere que todas las autoridades deberán proteger y garantizar los derechos humanos, y que investigara y sancionará todas los actos que vulneren o restrinjan su ejercicio.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 11 de la CEDAW. Véase en: Flores Romualdo, Deisy Magaly y Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*, Tomo III, SER/UNIFEM/PNUD, 3ª Edición, México.

<sup>2</sup> Artículo primero, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia,



Además, la de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>3</sup> y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>4</sup> permiten ser la pauta a seguir para lograr la igualdad al interior de las instituciones públicas, así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral.

Fue en el Programa de Cultura Institucional, realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres, que se conforman nueve ejes de cultura institucional que serán implementados al interior de la Administración Pública Federal.

Este Programa funge como punto de partida para la conformación del presente documento, conformado para ser “es una estrategia que nos permitirá, en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género”<sup>5</sup>.

Posteriormente se emitió la Norma Mexicana que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, que establece 5 ejes para alcanzar la calificación y requisitos que deben cumplir las institución para certificarse: Igualdad y no discriminación; Previsión Social, Clima Laboral, Accesibilidad y Ergonomía, y Libertad Sindical.

---

indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

<sup>3</sup> Artículo 15 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: “Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley”.

<sup>4</sup> Artículo 2 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

<sup>5</sup> Cos, Francisco, “Programa de Cultura Institucional”, INMUJERES, México, 2009.

Así, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, establecen las atribuciones que deben seguirse para consolidar la igualdad en el ámbito administrativo, así como garantizar los derechos humanos de las mujeres en el Estado de Coahuila.

En el ámbito administrativo, el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 incorpora en su Estrategia General 3 intitulada “Igualdad e Inclusión Social”, como compromiso gubernamental que “Coahuila será una entidad que garantice los derechos de la mujer y reconozca la importancia de su participación en la vida política y económica del estado: además ofrecerá servicios equitativos de salud, empleo, educación y abatirá la violencia por condición de género”.

De forma específica, en su Objetivo 3.3 se menciona el compromiso de “favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres”

Por su parte, como estrategias que consagran las acciones incluidas en el presente documento, son:

- Combatir la presencia de estereotipos que contribuyen a la persistencia de la discriminación contra las personas debido a su sexo, por padecer alguna discapacidad, edad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades.<sup>6</sup>
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Objetivo 3.3, estrategia 3.3.1. del Plan Estatal de Desarrollo 2011 -2017.

<sup>7</sup> Objetivo 3.3, estrategia 3.3.5. del Plan Estatal de Desarrollo 2011 -2017.

## CAPITULO I: MARCO CONCEPTUAL

### 1.1. Integración de la Cultura Institucional.

La cultura institucional ha tenido una formación importante a través del tiempo, en la se ha observado como las personas desarrollan sus capacidades, aptitudes e intereses, particularmente en el ámbito laboral, económico y familiar. Por ende, cultura se conoce como el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad se manifiesta.

Al respecto, la UNESCO mencionó “...que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden”<sup>8</sup>.

Así, el término cultura apareció en la sociedad de la Roma antigua como traducción de la palabra griega *paideia*: “crianza de los niños”, desde entonces su concepto, enraizado en la noción de “cultivo”, ha mantenido invariable su núcleo semántico. Se trata del cultivo de la *humanitas*, de aquello que distingue al ser humano de todos los demás seres; de una *humanitas* concebido, primero, como telares de su mundo; después, como el conjunto de costumbres, las artes y la sabiduría que se generaron en ese mundo, y, por último, esta vez en general, como la actividad de un espíritu (*nous*) metafísico encarnado en la vida humana.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> UNESCO, *Declaración de México*, UNESCO, 1982

<sup>9</sup> BOLÍVAR ECHEVERRÍA, *La dimensión cultural de la vida social*, ÍTACA, México, 2001, p.30

A partir de su definición antropológica en 1948, Malinowski dice que cultura es “un todo integral constituido por instrumentos y bienes de consumo, de cartas constitucionales...de ideas humanas y objetos, creencias y costumbres...un vasto aparato, parcialmente material, parcialmente humano y parcialmente espiritual mediante el cual el hombre es capaz de enfrentarse con los problemas concretos, específicos, que se le presentan”.<sup>10</sup>

Otra de las definiciones más aceptables de cultura desde el punto de vista antropológico es la que ofrece Clifford Geertz: “La cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporado en símbolos; un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades en relación con la vida.”<sup>11</sup>

Con las aportaciones de las definiciones anteriores, podemos decir que cultura organizacional es un conjunto de percepciones que se traducen en comportamientos, actitudes y formas de hacer las cosas para la solución de problemas. Asimismo Schein menciona que es difícil tener un concepto porque engloba varios elementos como son: Grupo de normas, Grupo de individuos, Valores, Filosofía de la empresa, Reglas del juego, Clima Laboral, Desarrollo de habilidades, hábitos, modelos mentales, paradigmas, estructuras y comportamientos.<sup>12</sup>

Las instituciones surgen como respuesta de la organización y cooperación de las personas, por medio de la razón y la costumbre, permitiendo que éstas gobiernen el comportamiento de los seres humanos, a través de la creación de normas o reglas.

---

<sup>10</sup> Op. Cit., pp. 30-31.

<sup>11</sup> Cuando Descartes distingue dos tipos totalmente ajenos de sustancia: la material y la pensante o espiritual, crea, para sí mismo y para los pensadores que vienen tras él, un problema de difícil y acaso imposible solución: dar con una manera de explicar las relaciones entre tales sustancias. Para ver esto con mayor claridad, podemos decir que al hacer una separación radical entre las dos sustancias Descartes pone de manifiesto una tesis medieval que persiste en su pensamiento: la de considerar la materia como pasividad pura y el espíritu como aquello en lo que se manifiesta la actividad. En: JOHN LOCKE, Ensayo sobre el entendimiento humano, FCE, México, 2002.

<sup>12</sup> Boris Tristán Pérez, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997, p. 7

*“La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificultan la participación de las mujeres en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país”.*

**Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU.**

Por tanto, las instituciones públicas son el medio para establecer una relación gobierno - sociedad que genere certidumbre, seguridad y paz, mediante la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y el de no discriminación, así como la institucionalización de la perspectiva de género en todas las acciones y políticas gubernamentales.

Es así como a través del tiempo se fue forjando el concepto de cultura institucional que lo encontramos, ya establecido en la normatividad, como un “sistema de significados compartidos entre las y 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 en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. 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”.<sup>13</sup>

Sin embargo, esta revisión se encuentra dirigida desde la perspectiva de género, en la cual es necesario observar las necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como el impacto que las acciones inciden en el desarrollo de ellas y ellos.

---

<sup>13</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

*Perspectiva de género: La forma de ver e interpretar los fenómenos sociales que estructuran la desigualdad entre hombres y mujeres, como base para generar el desarrollo equitativo entre ambos sexos.*

**Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila.**

Un avance es, que en la actualidad se ha dado una transformación en la participación de las mujeres en el ámbito público (económico, social, política, cultural, laboral, entre otros). Sin embargo, existen dificultades y obstáculos, como las brechas de género, la discriminación y la violencia laboral, que impiden lograr esta participación igualitaria entre mujeres y hombres.

Establecer la estrategia de la perspectiva de género en la creación de políticas, programas, normatividad interna, procesos de capacitación y un lenguaje incluyente y no discriminatorio, logrará establecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que beneficiarán su desarrollo personal y profesional.

La regulación normativa de las políticas públicas a favor de la igualdad la no discriminación, la eliminación de la violencia contra las mujeres, y es un avance que sustenta la inclusión de cultura institucional desde la perspectiva de género en el Estado de Coahuila.

De acuerdo a nuestro marco jurídico mexicano, la cultura institucional es el “sistema de significados compartidos entre las y 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 en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. 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”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Para realizar el proceso de incorporación de la perspectiva de género y cumplir con los objetivos esperados se considera principalmente:

- Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la equidad de género y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
- Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.
- Porque se utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a mujeres como hombres en la batalla por la igualdad entre mujeres y hombres.
- Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.
- Porque hace visibles e importantes los temas de equidad en la sociedad, con consecuencias para todas las personas.
- Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.
- Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las inequidades existentes<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Carmen Castro García, Guía práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*. 2007.

## **1.2.Ejes de la Cultura Institucional.**

Los principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres son de aplicación universal reconocidos en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituyen principios establecidos en los ordenamientos jurídicos de la Federación y del Estado de Coahuila.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones en el ámbito económico, político, social y cultural.

Las políticas de igualdad son, en este sentido, la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

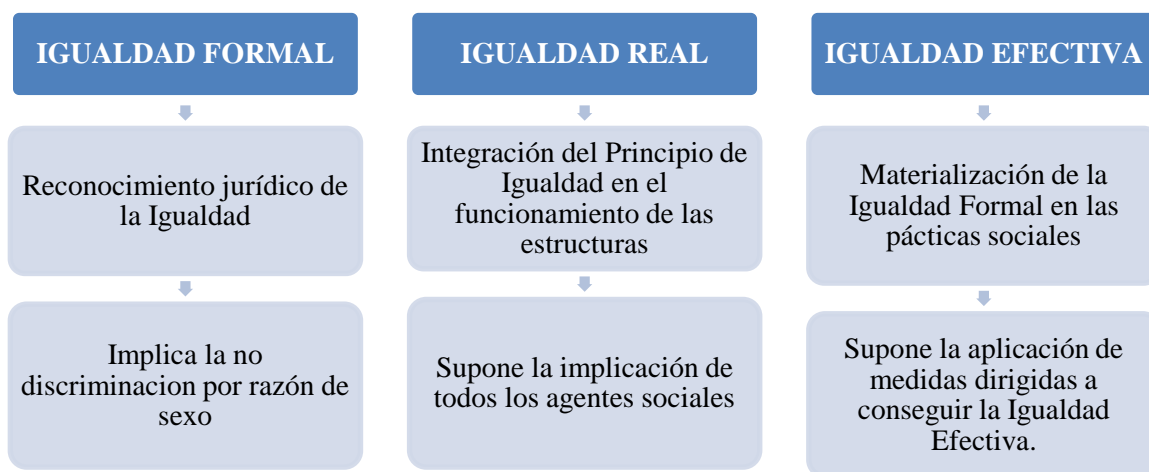
Así, intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económicos y políticos, y poner en marcha las medidas necesarias de carácter corrector o incentivador para que no existan discriminaciones entre mujeres y hombres en las prácticas sociales y para que la igualdad sea efectiva.

La igualdad efectiva se logrará con la integración del principio de igualdad en el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas. Para ello, resulta necesario que todos los agentes sociales (administración pública, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, etc.) sean corresponsables y asuman y desarrollen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La escasa o nula presencia que las mujeres han tenido a lo largo de la historia en algunos de estos espacios, ha limitado un desarrollo social y económico pleno en igualdad de condiciones y de oportunidades y ha afectado al progreso de la sociedad. Actualmente se está produciendo un importante cambio en la sociedad coahuilense, con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política, cultural, etc.).



Sin embargo, existen dificultades y obstáculos que impiden lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos, y por tanto, alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.<sup>16</sup>



### Ámbito laboral.<sup>17</sup>

A pesar de la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, éstas participan menos que los hombres y además, en condiciones mas desfavorables pues representan inferiores tasas de actividad y mayores tasas de desempleo, tienen más inestabilidad y temporalidad en el empleo y siguen recibiendo menor salario por hora trabajada.

<sup>16</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, México, 2010.

<sup>17</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, México, 2010.

El mercado laboral está segregado desde un enfoque de género: las mujeres y los hombres se concentran en diferentes sectores, áreas y profesiones (feminizadas y masculinizadas), dando lugar a una segregación horizontal. Además, se distribuyen de forma desigual en los niveles jerárquicos de las organizaciones, produciéndose una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad -donde se toman las decisiones-, dando lugar a una segregación vertical.

El sistema económico está perdiendo parte de los recursos humanos con potencial para trabajar, desaprovechando la formación, las capacidades y las habilidades de todas las personas que se encuentran en disposición de aportar riqueza.

Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres supone cambios importantes en las tasas de actividad mejorando, no sólo el derecho fundamental al empleo de las mujeres, sino el funcionamiento del mercado laboral y del sistema productivo. Con el acceso de las mujeres y de los hombres a todos los sectores de actividad se incrementan las posibilidades de elección de carrera profesional, reduciéndose, de este modo, la segregación ocupacional y mejorándose las posibilidades competitivas del mercado laboral.

En el ámbito laboral, la igualdad entre mujeres y hombres hace que se incremente el personal disponible, que mejoren las condiciones de desarrollo, tanto para las mujeres como para los hombres y que se refuerce un empleo de calidad. Estos beneficios se traducen en un impacto positivo en la productividad de las instituciones y en los indicadores económicos de un país.

### **Ámbito social y político.** <sup>18</sup>

En el ámbito social y político también existen desequilibrios en la participación de las mujeres y los hombres, encontrándose una menor presencia de mujeres en puestos de decisión en las distintas esferas públicas: política, sindical, cultural, artística, deportiva etc. Esta situación afecta al crecimiento del sistema democrático y al progreso de la sociedad en su conjunto.

---

<sup>18</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, S, México, 2010.

Incorporar la igualdad de oportunidades en todas las esferas de este ámbito amplía las posibilidades de una participación activa de las mujeres y de los hombres desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, repercutiendo de manera directa en el nivel de desarrollo y riqueza de la sociedad.

### **Ámbito familiar.<sup>19</sup>**

En el ámbito familiar no está consolidado un equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha llevado asociada una asunción de estas obligaciones por parte de los hombres.

Este desequilibrio afecta a la calidad de vida de las personas, en especial de las mujeres, al pleno disfrute por parte de los hombres de su vida familiar, al desarrollo de las potencialidades de las mujeres en otras facetas de la vida, y por tanto, impide la construcción de una sociedad más satisfactoria para toda la población.

Incorporar la igualdad de oportunidades en este ámbito supone que, tanto las mujeres como los hombres, puedan hacer una elección libre de su proyecto de vida sin la influencia de creencias y/o valoraciones asignadas a su sexo y por tanto, desarrollar el ejercicio de los derechos individuales enriqueciendo al conjunto de la sociedad.

La construcción de una sociedad que incorpore entre sus necesidades y valores la igualdad efectiva de mujeres y hombres requiere de un compromiso decidido por parte de los diferentes agentes que la componen. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un valor central que impregne los comportamientos, creencias y actuaciones es una tarea que implica a todos los agentes sociales y económicos, así como al conjunto de la ciudadanía.

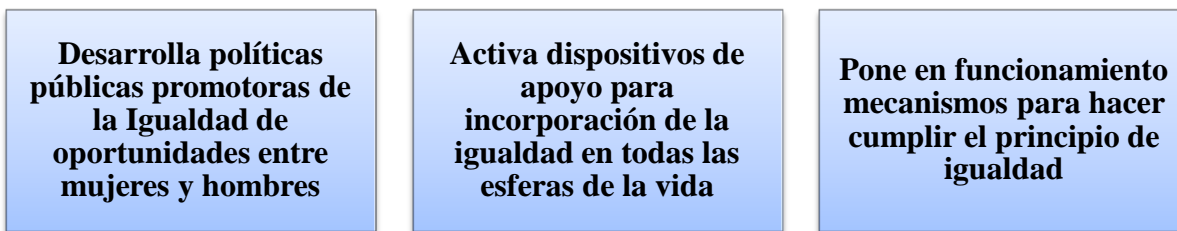
Sólo desde una corresponsabilidad social en la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres se puede mejorar el sistema social y económico y responder a las exigencias de la sociedad actual.

---

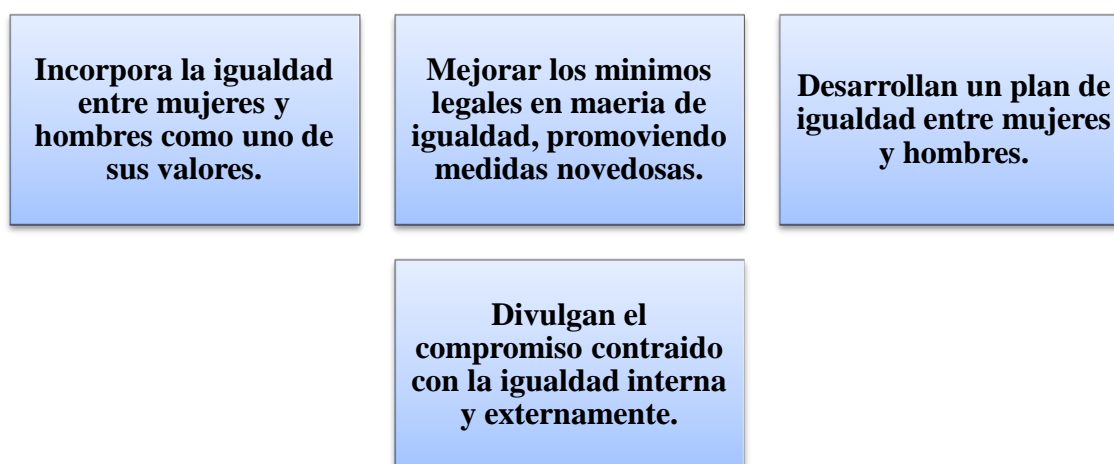
<sup>19</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, , México, 2010.

## **Los agentes sociales.<sup>20</sup>**

a) La Administración Pública tiene una importante responsabilidad en la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres ya que su función última es estar al servicio de la ciudadanía y mejorar las condiciones de vida de las personas que forman parte de ella.



b) Las empresas tienen cada día un papel más destacado en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha sido impulsado, en buena medida, por la normativa en materia de igualdad. Su responsabilidad se hace visible a través de diferentes medidas.



---

<sup>20</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, México, 2010.

c) Los sindicatos se sitúan en una posición estratégica en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como organismos independientes que velan por el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral constituye una de sus prioridades.

**Mantienen activa vigilancia de los derechos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres**

**Asesoran al personal en materia de igualdad y realizan campañas de sensibilización**

**Realiza campañas de sensibilización y forman a la representación sindical.**

**Son parte esencial en la negociación e implantación de planes y medidas de igualdad**

d) Las organizaciones sociales tienen la labor de conocer, informar y mejorar el entorno en el que viven, siendo la igualdad entre mujeres y hombres un mecanismo fundamental de mejora y cambio de la sociedad de la que forman parte.

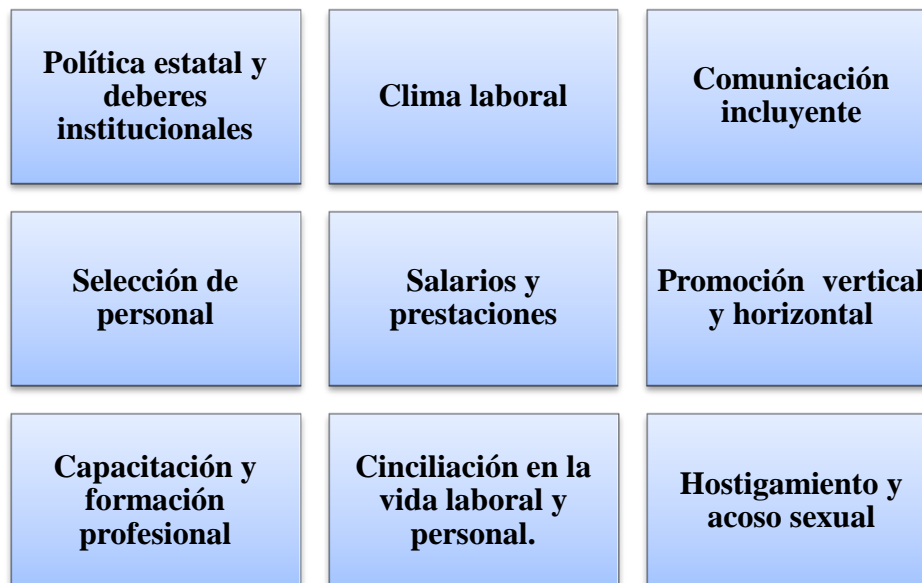
**Analizan las políticas públicas llevadas a cabo en referencia a la igualdad.**

**Proponen herramientas para la consecución de la igualdad efectiva.**

**informan y sensibilizan a la población en materia de igualdad entre mujeres y hombres.**

**Apoya al desarrollo del principio de igualdad.**

Por ende, del análisis de estas teorías, el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal, con la finalidad de atender directamente cada una de las situaciones laborales, establece nueve ejes<sup>21</sup>:



### **Eje 1. Política Estatal y Deberes Institucionales.**

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la realidad ha mostrado que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad no ha sido suficiente para acabar con las desigualdades y discriminaciones, ya que las desigualdades se asientan sobre raíces profundas que acaban convirtiéndose en barreras estructurales no siempre visibles. Ello hace que sea necesaria una intencionalidad expresa en la articulación de la normativa, que supere la concepción formal para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

---

<sup>21</sup> Francisco Cos, *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

*“Cada una de las entidades públicas, adoptarán las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como de manera coordinada, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el presupuesto de egresos del Estado del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales de los que México sea parte, en las leyes federales del país, en la Constitución Política del Estado de Coahuila y en las leyes estatales”.*

**Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.**

De conformidad a lo anterior, este eje refiere la necesidad de integrar las obligaciones integradas en el marco jurídico referente a las funciones y atribuciones de las dependencias y entidades de la APE, mediante:

- Mecanismos para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución;
- Sistema de valores, códigos de ética y de conducta institucional en los cuales se incorporen los principios de igualdad y no discriminación;
- Herramientas de Gestión, esto es planes de acción de Cultura Institucional en cada Institución; y,
- Mecanismo de implementación, seguimiento y evaluación de la Cultura Institucional.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES, México, 2009.

## **Eje 2. Clima Laboral.**

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

Por ende, para lograr que se implemente de forma eficiente para lograr el clima laboral, es necesario tomar en consideración:

- a) Voluntad política;
- b) Capacitación sobre el significado del principio de igualdad, equidad y no discriminación, particularmente su alcance;
- c) Identificar los desequilibrios de género existentes; y
- d) Aplicar herramientas sensibles al género que permitan obtener información actualizada de lo que está ocurriendo, como efecto o no de las políticas públicas.<sup>23</sup>

Es por ello que el Programa de Cultura Institucional establece que el clima laboral es el “ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera”<sup>24</sup>.

## **Eje 3. Comunicación Incluyente.**

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género. Es decir se busca promover la difusión y conocimiento de los valores y principios constitucionales. Entre los cuales se contempla de manera específica el principio de igualdad entre los sexos.

---

<sup>23</sup>Castro Carmen, “La Integración del enfoque de género en el clima laboral” conferencia en el Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

<sup>24</sup>Cos, Francisco, *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.



Informar a la ciudadanía de sus derechos y obligaciones legales, de aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones públicas y de las condiciones de acceso y uso de los espacios y servicios públicos, contemplando también la información sobre procesos electorales y consultas populares. A este respecto habrá que tener en cuenta la distinta accesibilidad que presentan las mujeres y los hombres consecuencia de la diferente socialización que reciben unas y otros y que condiciona el uso que, en cada caso, hacen de espacios y tiempos, revelando posibles necesidades específicas de unas y otros.

La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación hace referencia a que “lo que se comunica desde las instancias públicas, administración del Estado, oficinas de gobierno, etc., es, para la gran mayoría, inapelable”<sup>25</sup> por lo que no existen formas o mecanismos para su transformación en incluyente.

*Lenguaje sexista: Se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos.*

#### **Glosario de Género. INMUJERES.**

En el lenguaje administrativo, según Irigaray<sup>26</sup>, “las mujeres raramente se designan a sí mismas o a otras mujeres como sujetas del discurso. Cuando una mujer es sujeta de una frase, raramente se dirige a ella misma o a otra mujer, sino, casi siempre a un hombre. Los hombres se designan a sí mismos o a otros hombres como sujetos de la frase. Los hombres hablan, se dirigen a ellos mismos o a otros hombres”.

Una de las primeras manifestaciones de discriminación por el género es lo referente al uso de las palabras. La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAVIM) advierte una serie de recomendaciones que deben seguirse para iniciar con la modificación de una cultura sexista reflejada en el lenguaje<sup>27</sup>:

<sup>25</sup> Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el Uso No Sexista del Lenguaje*, CONAVIM, México, 2011.

<sup>26</sup> Irigaray, Luce, *El sexismo y el androcentrismo en el lenguaje*, Cuadernos para la Coeducación No. 3, Institut de Ciències de l'Educació.

<sup>27</sup> Consejo Nacional Para Prevenir de la Discriminación, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, *Textos del caracol*, núm. 1, México, 2009.

- No usar el femenino para lo privado o que denoten posesión de las mujeres: “la mujer de Pedro”, “le otorgó la mano de su hija”. Las personas no se poseen.
- No usar frases estereotipadas que consoliden roles tradicionales: “la gallina protege a sus pollitos”, “si quería trabajar, ¿para qué tuvo hijos?”.
- No usar el masculino como universal: “el mundo es de los hombres”, “el origen del hombre”, “los jóvenes de hoy”.

#### **Eje 4. Selección de Personal.**

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.

Por tanto, de conformidad a la guía de Ejecución del Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres, existen diversas acciones que deben considerarse para lograr una selección de personal en igualdad entre mujeres y hombres y sin discriminación:

- Realizar un diagnóstico de la plantilla de personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal;
- Medir y verificar en el diagnóstico los criterios de transparencia para otorgar promociones a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción por sexo.
- Existencia de cláusulas en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES, México, 2009, página 69.

## **Eje 5. Salarios y Prestaciones.**

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).

*“[Los Estados miembros deberán] adoptar métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración aplicando en todo momento el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*

### **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.**

Es así que, para lograr la igualdad en los salarios y prestaciones, es necesario identificar:

- El nivel de escolaridad y el ámbito de estudio;
- La experiencia profesional en el ámbito laboral;
- La antigüedad en el puesto ocupado;
- El número de horas de trabajo;
- El ramo de la actividad laboral;
- Los estereotipos y prejuicios relacionados con el desempeño en el trabajo que se le asignan a las mujeres;
- Los métodos tradicionales de evaluación de los empleos, considerados en función de las exigencias de los empleos masculinos; y,

- El menor poder de negociación de las mujeres, quienes suelen estar menos afiliadas a sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios.<sup>29</sup>

## **Eje 6. Promoción vertical y horizontal.**

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

De forma complementaria, la Norma Mexicana que Establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, establece dos conceptos que hace referencia a la promoción vertical y horizontal, definiéndola como “movilidad”:

- **Movilidad Funcional:** traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.<sup>30</sup>
- **Movilidad Jerárquica:** es el cambio de categoría profesional de una trabajadora y un trabajador de manera descendente o ascendente. Para efectos de la presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores”.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES 2009, página 65

<sup>30</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009. Página 10.

<sup>31</sup> Ídem.

## **Eje 7. Capacitación y formación profesional.**

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Para esto, deben considerarse los siguientes elementos centrales para lograr una capacitación y formación profesional:

- La consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de mejora profesional del personal de la institución.
- Las acciones formativas se han de diseñar en función del objetivo que pretendan alcanzar incorporando la dimensión de igualdad.
- La adaptación de la organización de las actividades formativas a las necesidades y características de las mujeres y/o hombres a quienes se dirijan.
- Previsión de la necesidad de facilitar medidas de apoyo a la conciliación para favorecer la participación en las acciones formativas.
- Preparación de módulos sobre igualdad de género que puedan ser incluidos en otras acciones formativas no específicas sobre igualdad.
- Preparación de módulos sobre la integración del enfoque de género que puedan ser incluidos en acciones formativas especializadas dirigidas al personal.
- Diseño de cursos con un contenido en lenguaje incluyente y usando imágenes, símbolos y títulos atractivos que favorezcan la asistencia de todo tipo de personal.
- Acordar con las entidades formativas existentes en la institución la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las diferentes especialidades formativas.
- Presentación.
- Colaborar con las organizaciones sindicales para incluir la igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas dirigidas al personal de la dependencia y/o entidad.

- La selección de docentes ha de tener en cuenta la experiencia y el conocimiento especializado en materia de igualdad y perspectiva de género, para que incorporen esta perspectiva en su planteamiento didáctico.
- Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación que permitan medir la eficacia de la formación impartida y su contribución al objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diseñar una estructura de profesionales en género, la cual incluya la multiplicación de agentes en conocimientos sobre igualdad y perspectiva de género, llamados así por el grado de conocimientos en género.<sup>32</sup>

### **Eje 8. Conciliación entre vida familiar y laboral.**

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal). La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona.

Para lograr esta conciliación entre la vida familiar y la laboral, es necesario diseñar esquemas y políticas flexibles en los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal optar por lo siguiente<sup>33</sup>:

- Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días;
- Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida, según las necesidades personales;
- Combinar jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar salario ni prestaciones;
- Facilitar el cambio de adscripción a filiales o sucursales de la organización más cercanas al hogar;
- No citar a reuniones fuera del horario de trabajo;

---

<sup>32</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES 2009.

<sup>33</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

- Establecer esquemas o mecanismos para otorgar permisos para atender deberes de maternidad o paternidad;
- Establecer mecanismos especiales para la atención de cuidados familiares a personas adultas mayores, hijas, hijos o personas enfermas;
- Contar con ayudas para apoyar eventos familiares, tales como: bonos o días por matrimonio; por nacimiento de hijas o hijos, a las madres y padres;
- Becas para hijas e hijos de las personas trabajadoras;
- Regular las licencias por paternidad.

Conjuntamente, este eje de la cultura institucional rige la importancia sobre la promoción y realización de actividades de esparcimiento, como programas deportivos o culturales, actividades en período vacacional o de mejoramiento de las relaciones familiares y personales.<sup>34</sup>

### **Eje 9. Hostigamiento y acoso sexual.**

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

Asimismo, de conformidad a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.<sup>35</sup>

Y el acoso sexual es “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>35</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

<sup>36</sup> *Ibídem*.

*Se aplicará de uno a cinco años de prisión y multa, a quien con fines lascivos asedie, acose en cualquier forma o solicite favores de naturaleza sexual a cualquier persona, para sí o para un tercero.*

*Será punible el acoso sexual cuando el sujeto activo pueda causar un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial.*

*Las sanciones mínima y máxima se aumentarán en un tercio más si el sujeto activo fuere servidor público y utilizaré los medios propios del cargo, y será destituido e inhabilitado para ocupar empleo, cargo o comisión en el servicio público por un período de uno a cinco años.*

**Código Penal de Coahuila.**

### **1.3. Antecedentes.**

El presente documento es el resultado de una serie de acciones que se han implementado sobre cultura institucional para el Estado de Coahuila.

Este documento ha impulsado que se haga visible la importancia de la cultura institucional para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

Entre las actividades desarrolladas se encuentran:

- Diagnóstico de Cultura Institucional, realizado en el año 2009.
- Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Estado de Coahuila, realizado en el año 2010
- Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres de diversos municipios del Estado.



#### **1.4.Marco jurídico internacional, nacional y estatal.**

Para la realización los objetivos y líneas de acción del presente Programa, se analizaron y consideraron el siguiente marco jurídico internacional, nacional y del Estado de Coahuila.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 2012.
- Declaración y Plataforma de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
- Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen de los Informes presentados por los Estados Parte de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto.
- Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a México.
- Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: la Violencia contra la Mujer.
- Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. México.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).
- Convenio sobre el descanso semanal de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 103) y revisado en el año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No 156) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (No. 175) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (No. 177) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 de la Organización Internacional del Trabajo.

*Marco jurídico internacional. Sistema Interamericano.*

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” y su Mecanismo de Seguimiento.
- Segundo Informe Hemisférico del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

### *Marco Jurídico Nacional.*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley y Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 -2012.
- Programa Nacional de Cultura Institucional.

### *Marco jurídico del Estado de Coahuila.*

- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Código Penal de Coahuila.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de las personas Adultas Mayores para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila.
- Ley para el Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad en el Estado de Coahuila.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017.

### **1.5. Situación de la Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal.**

Existen varios avances en los resultados de la posición y condición de las mujeres en el ámbito laboral en la Administración Pública Estatal en los cuales se refiere la situación de la cultura institucional en algunas de las dependencias de la Administración Pública Estatal, siendo estos resultados, el acercamiento al tema.

Sin embargo, es necesario precisar que solo se encuentran establecidos los resultados de la Fiscalía General del Estado (hoy Procuraduría General de Justicia del Estado) y a la Secretaría de Salud, sin que exista un abordaje general de resultados o indicadores sobre la cultura institucional, pero que permite establecer parámetros sobre las necesidades e intereses de las personas que laboran en el servicio público.

Tal es el caso de los resultados que se establecen a continuación:

#### ***Resultados de la Procuraduría General de Justicia del Estado.***

El Estudio sobre Cultura Institucional realizado a la Fiscalía del Estado de Coahuila (hoy Procuraduría General de Justicia del Estado) en el año 2009, permite observar el panorama general sobre la situación de la cultura institucional.

Se destaca que un alto porcentaje de mujeres y hombres tienen estudios de licenciatura o equivalente y estos porcentajes son similares, lo que indica el amplio avance en la estructura educativa de nivel superior para incluir a más mujeres en las matriculas universitarias. También, como aspecto general, podemos encontrar que existe un mayor porcentaje de hombres que son titulares de la “jefatura del hogar” (60%), en comparación a las mujeres, este porcentaje es menor en el mismo rubro, lo que muestra que cada día más mujeres son responsables de la manutención y de la toma de decisiones dentro del hogar (pueden ser mujeres casadas, solteras que viven con sus padres, mujeres solas, etc.).

Por otra parte, un rubro que se considera importante es el conocimiento de la normatividad bajo las que se regulan las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, los resultados indican que un alto porcentaje de mujeres (62%) y hombres (53%) conocen la “*Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Sin Violencia*”, no obstante, menos de la mitad de hombres (45.3%) y mujeres (41.5%) no conocen el “*Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*”, lo relevante en este aspecto es que la mayoría de las personas conocen la existencia de una ley pero no de un programa.

No menos importante es señalar que en la Fiscalía del Estado de Coahuila las personas que laboran perciben un buen clima laboral en aspectos como el respeto a opiniones sin distinción de sexo, participación equitativa, prevención del maltrato etc. A pesar de ello, existen inconformidades respecto si en las campañas públicas se incluyen temas sin discriminación de sexo (sin distinguir si es por desconocimiento de estas campañas).

En la selección del personal se deja en claro que se está en desacuerdo acerca de que sólo hombres ocupan las mayores cargos de decisión en la institución, por otra parte, no existe un acuerdo total al momento de elegir el personal, ya que no se basan del todo en criterios que sólo impliquen aptitudes y habilidades sin importar el sexo para ocupar algún cargo. Además también existe inconformidad respecto a las solicitudes de capacitación y si estas se realizan dentro del horario de trabajo.

Además, los resultados indican las personas encuestadas no se encuentran conformes respecto al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Finalmente, es notable encontrar que en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo, se muestra que las personas no se encuentran totalmente de acuerdo con los mecanismos que proporciona la institución para denunciar el acoso, si bien es cierto que no hay un desacuerdo total en este aspecto, también es necesario señalar que los métodos de divulgación dentro de la Fiscalía General del Estado de Coahuila no son los óptimos.

Recordemos que el estar informado respecto a los componentes de denuncia ayuda a tener una mejor prevención del acoso y maltrato dentro de la institución.<sup>37</sup>

### ***Resultados del Diagnóstico en la Secretaría de Salud.***

Por su parte, los resultados de la Secretaría de Salud permiten observar una de las instituciones encargadas de la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

Es importante destacar que un porcentaje de las personas entrevistadas tienen una escolaridad de nivel universitario y que los grupos que secundan en porcentaje son las carreras técnicas y bachillerato completo, lo que habla de una amplia participación en la educación de mujeres y hombres y que, en los documentos, no existen sesgos al integrar a la nomina laboral a hombres y/o mujeres con menos preparación.

También observamos que la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* es conocida por un gran porcentaje de mujeres y hombres, no obstante, los resultados indicaron que no conocen la institución normativa, es decir, el “*Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*”.

Por otra parte los resultados indican que el clima laboral es agradable dentro de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila, no obstante, es notable que tanto mujeres como hombres no están conformes acerca de que en su institución no se tenga información sobre la prevención y las sanciones como resultado del posible maltrato e intimidación que puedan sufrir.

Además, en cuanto los programas de capacitación la mayoría de mujeres y hombres se encuentran satisfechas con los cursos dados, pero se notan inconformes a la solicitud de talleres de capacitación.

---

<sup>37</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, Instituto Coahuilense de las Mujeres, México, 2010.

Las mujeres y hombres coincidieron con la opinión en que se respeta por igual la autoridad de jefas o jefes, igualmente manifestaron la equidad en los cargos de trabajo tanto para mujeres como para hombres. Empero, tanto mujeres como hombres se muestran inconformes por no contar del todo con procedimientos equitativos para ocupar mejores cargos.

Finalmente es importante resaltar que en el aspecto del hostigamiento y acoso sexual existe un bajo nivel de denuncia por parte de las víctimas, a su vez que sólo el 50% de las denuncias obtienen una respuesta satisfactoria. Lo que es aún más severo es que en la Secretaría de Salud no se informe al personal respecto a temas de hostigamiento y acoso sexual como lo refleja la muestra entrevistada, y no sólo eso, si no que no se generan los mecanismos necesarios para evitar estas situaciones.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, Instituto Coahuilense de las Mujeres, México, 2010.

## CAPITULO II:

### OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

#### 2.1. Política estatal y deberes institucionales.

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.<sup>39</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
1.1. Incorporar la perspectiva de género en las acciones y programas internos.	1.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de la Administración Pública Estatal.  1.1.2. Realizar e implementar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.  1.1.3 Revisar los programas administrativos realizados por las dependencias y entidades de la APE desde la perspectiva de género.  1.1.4. Realizar acciones para la transversalización de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades.  1.1.5. Lograr la existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo. <sup>40</sup>

<sup>39</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>40</sup> Acción 4.4.1.2. de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



<p>1.2 Realizar investigaciones en materia de cultura institucional.</p>	<p>1.2.1 Actualizar el Diagnóstico de Cultura Institucional con datos generales y específicos en materia de cultura institucional con observaciones de avances, retos y obstáculos de la CI.</p> <p>1.2.2 Establecer acciones de evaluación y seguimiento con base en los diagnósticos e investigaciones internas.</p>
<p>1.3. Aumentar el conocimiento y difusión de las leyes que protegen los derechos humanos de las mujeres y promueven la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.</p>	<p>1.3.1. Difundir la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila y sus reformas.</p> <p>1.3.2. Difundir la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila.</p> <p>1.3.3. Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en las dependencias y entidades.<sup>41</sup></p>
<p>1.4. Impulsar el proceso de armonización legislativa con perspectiva de género al Derecho Interno de la APE, para la inclusión de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.</p>	<p>1.4.1 Revisar con perspectiva de género y reformar los Programas Sectoriales para establecer acciones para la cultura institucional.</p> <p>1.4.2. Realizar propuestas de reforma con perspectiva de género de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila.</p>

<sup>41</sup> 4.1.1.3 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

	<p>1.4.3. Realizar propuestas de reforma con perspectiva de género de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila.</p> <p>1.4.3. Incorporar la perspectiva de género en los códigos de ética/conducta de la Administración Pública del Estado.</p>
--	--

## 2.2. Clima laboral

Objetivo 2. Establecer un clima laboral que permita el desarrollo humano de las personas que laboran en el Instituto para alcanzar la mejora en la prestación de los servicios públicos.<sup>42</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
2.1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral.	<p>2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en la Administración Pública Estatal.</p> <p>2.2.2. Implementar un área de atención psicológica laboral que observen casos de síndrome de burn-out, estrés laboral o problemas familiares.</p> <p>2.2.3. Regular periodos de descanso breve entre las tareas.</p> <p>2.2.4. Establecer mecanismos específicos de conciliación de problemas laborales.</p>

<sup>42</sup> Cos, Francisco, *Programa de Cultura Institucional*, INMUJERES, México, 2009.

<p>2.2 Eliminar la discriminación en las relaciones personales y laborales y promover la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>2.2.1. Impulsar los liderazgos en igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>2.2.2. Realizar trabajos de sensibilización sobre la eliminación de la discriminación, principalmente por sexo, edad, discapacidad y origen étnico.</p> <p>2.2.3. Incluir en los ordenamientos jurídicos internos las sanciones administrativas y/o laborales en los casos que se observe algún tipo de discriminación.</p> <p>2.2.4. Fomentar la conmemoración del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”, y del 25 de Noviembre.</p> <p>2.2.5. Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.<sup>43</sup></p>
--	--

<sup>43</sup> 4.3.1.1. de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### 2.3. Comunicación incluyente

Objetivo 3. Implementar la comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.<sup>44</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
3.1.1. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación interna y la social.	3.1.1 Realizar un Manual de Comunicación Incluyente para la Administración Pública Estatal.  3.1.2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y la comunicación incluyente.  3.1.3. Implementar en los código de ética/conducta la obligación de eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio.
3.2.2 Eliminar imágenes institucionales que fomenten los estereotipos en función de sexo y género.	3.3.1. Revisar las imágenes institucionales internas y externas de la Administración Pública Estatal.  3.3.2. Realizar campañas internas en las que se promueva una comunicación incluyente.

<sup>44</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

## 2.4. Selección de personal

Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.<sup>45</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
4.1 Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, entre otras, revisando que las convocatorias de empleo público no generen impactos negativos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.	4.1.1. Realiza Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria. <sup>46</sup>  4.1.2 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de hojas de vida y de la experiencia laboral de las personas aspirantes.  4.1.3. Observar la existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios. <sup>47</sup>  4.1.4. Eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otra condición.  4.1.5. Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.  4.1.6. Eliminar los exámenes médicos, de

<sup>45</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>46</sup> 4.1.2.1 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>47</sup> 4.1.2.3 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

	<p>embarazo, de discapacidad o cualquier otra condición en la selección de personal.</p> <p>4.1.7. Lograr la Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de personal.<sup>48</sup></p> <p>4.1.8 Implementar los instrumentos jurídicos en la selección de personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Estrategia 4.2 Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor.</p>	<p>4.2.1. Crear y revisar los manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.<sup>49</sup></p> <p>4.2.2 Actuar frente a las desigualdades de género en las condiciones laborales de las mujeres y hombres al servicio público y en especial las relacionadas con estabilidad, calidad y la igualdad de remuneración.</p> <p>4.2.3. Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.<sup>50</sup></p>

<sup>48</sup> 4.1.2.6 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>49</sup> 4.1.2.4 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>50</sup> 4.1.3.1. de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## 2.5. Salarios y prestaciones

Objetivo 5. Lograr que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.<sup>51</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
5.1 Establecer salarios y prestaciones igualitarios y que promuevan criterios de transparencia.	5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.  5.1.2 Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.  5.1.3. Crear políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación. <sup>52</sup>  5.1.4. Publicar los mecanismos de asignación de salarios a cargos públicos, mediante tabulares preestablecidos.

<sup>51</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>52</sup> 4.1.4.1 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<p>5.2. Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la organización.</p>	<p>5.2.1 Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de las personas al servicio público, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.<sup>53</sup></p> <p>5.2.2. Implementar políticas internas para la asignación de cargos y salarios en igualdad entre mujeres y hombres.</p>
---	---

## 2.6. Promoción vertical y horizontal

Objetivo 6. Eliminar las discriminaciones directas e indirectas en los procesos de promoción profesional y el acceso a los puestos de toma de decisiones e intervenir frente a la segregación vertical.<sup>54</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
<p>6.1 Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción vertical y horizontal.</p>	<p>6.1.1 Promover un concepto de seguridad y salud laboral no sexista, que incluya, “tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres”.</p> <p>6.2.2. Promover la presencia de mujeres en órganos directivos.</p> <p>6.2.3. Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Estatal.<sup>55</sup></p>

<sup>53</sup> Línea de Acción 5.2.1 del Programa de Cultura Institucional para la administración Pública Federal.

<sup>54</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>55</sup> Línea de Acción 6.1.1. del Programa de Cultura Institucional para la administración Pública Federal.



	<p>6.2.4. Fomentar estructuras organizacionales flexibles que permitan a mujeres y hombres participen en la promoción vertical y horizontal.</p> <p>6.2.5. Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo.<sup>56</sup></p> <p>6.2.6. Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.<sup>57</sup></p>
<p>6.2 Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género relacionados con la gestión de sus recursos humanos.</p>	<p>6.2.1 Adaptar los instrumentos de recepción de información o base de datos, y los soportes informáticos para su tratamiento, con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia o ausencia de discriminación por razón de sexo.</p> <p>6.2.2. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recopilación de datos que realicen.</p>

<sup>56</sup> Línea de Acción 6.5.1. del Programa de Cultura Institucional para la administración Pública Federal.

<sup>57</sup> 4.1.5.1. de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<p>6.3 Garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de atribuciones.</p>	<p>6.2.2 Reorientar las políticas de gestión de recursos humanos en caso que se detectaran desigualdades en la información relacionada con los recursos humanos.</p> <p>6.3.2 Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</p> <p>6.3.3 Analizar los resultados desde la dimensión de género.</p>
<p>6.4. Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.<sup>58</sup></p>	<p>6.4.1. Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.</p> <p>6.8.2 Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.</p>

<sup>58</sup> Estrategia 6.8 del Programa de Cultura Institucional para la administración Pública Federal.

## 2.7. Capacitación y formación profesional

Objetivo 7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.<sup>59</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	7.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.  7.1.2 Garantizar que el personal de las áreas de recursos humanos de la Administración Pública Estatal dispongan de la formación necesaria en igualdad entre mujeres y hombres, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.  7.1.3 Crear un evento de capacitación a todo el personal encargado de las áreas de recursos humanos para el conocimiento e implementación del Programa.  7.1.4 Capacitar a todas las áreas en materia de comunicación incluyente.  7.1.5. Motivar el trabajo en equipo con perspectiva de género.

<sup>59</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

	7.1.6 Capacitar en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual, principalmente en las áreas de recursos humanos y de atención laboral.
7.2. Generar acciones de capacitación y formación profesional en género y derechos humanos.	7.2.1 Elaborar programas de capacitación y formación profesional en género que se realicen de forma permanente y continua.  7.2.2 Organizar los eventos de capacitación y formación en horarios laborales y dentro de la jornada laboral.  7.2.3. Generar actividades de integración laboral.

## 2.8. Conciliación de vida laboral y personal.

Objetivo 8. Garantizar la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas al servicio público de la Administración Pública Estatal.<sup>60</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la conciliación entre la vida laboral y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales. <sup>61</sup>	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la conciliación entre la vida laboral y personal en la distribución igualitaria de las cargas laborales, familiares y personales.  8.1.2 Incorporar en la normatividad interna de la Administración Pública Estatal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de conciliación entre la vida laboral y personal.

<sup>60</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>61</sup> Estrategia 8.1 del Programa de Cultura Institucional para la administración Pública Federal.

<p>8.2. Alcanzar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal para fomentar la responsabilidad familiar en igualdad.</p>	<p>8.2.1. Regular en los ordenamientos internos la licencia de paternidad.</p> <p>8.2.2. Realizar campañas para fomentar la participación familiar de los hombres.</p> <p>8.2.3. Eliminar los eventos capacitación y formación profesional fuera de la jornada laboral.</p> <p>8.2.4. Reducir los trabajos y obligaciones laborales más allá de la jornada laboral.</p> <p>8.2.5. Regular los permisos por problemas familiares, trámites o cualquier acto personal o familiar.</p> <p>8.2.6. Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.<sup>62</sup></p> <p>8.2.7 Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.<sup>63</sup></p> <p>8.2.8. Contar con bonos por matrimonio.</p>
--	--

<sup>62</sup> Línea de Acción 8.3.1 del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal.

<sup>63</sup> de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## 2.9. Hostigamiento y acoso sexual.

Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.<sup>64</sup>

Estrategia	Líneas de Acción
9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto.	9.1.1 Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.  9.1.2 Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.  9.1.3 Crear y aplicar el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables. <sup>65</sup>  9.1.4 Publicitar los orígenes y actos que integran al acoso y hostigamiento sexual.  9.1.5 Realizar una campaña sobre los conceptos básicos sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como las diferencias y sus características.

<sup>64</sup> Cos, Francisco, Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, México, 2009.

<sup>65</sup> Línea de Acción 9.2.2 del Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal.

	<p>9.1.6 Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento sexual.<sup>66</sup></p> <p>9.1.7 Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la organización.<sup>67</sup></p>
<p>9.2. Crear mecanismos de atención de casos de acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>9.2.1. Fomentar la denuncia de casos de acoso y hostigamiento sexual.</p> <p>9.1.2. Crear un órgano colegiado que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>9.1.3 Acondicionar un espacio físico dentro de las instalaciones de la dependencia para la atención de casos.</p> <p>9.1.4. Contar con personal capacitado en la atención integral de casos de violencia laboral y/o sexual.<sup>68</sup></p> <p>9.1.5. Realizar un Protocolo de Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.</p>

<sup>66</sup> 4.3.1.5 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>67</sup> 4.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>68</sup> 4.3.1.6 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<p>9.3. Crear mecanismos de sanción del hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>9.3.1 Establecer en los ordenamientos internos sanciones específicas para desalentar los actos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>9.3.2. Existencia de acciones de apoyo para las víctimas de violencia laboral que contemplen reparación del daño, así como documentación de los casos hasta su conclusión.<sup>69</sup></p>
---	---

---

<sup>69</sup> 4.3.1.4 de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



## **CAPITULO III:**

### **CONSIDERACIONES Y METAS.**

#### **3.1. Consideraciones para el seguimiento de las transformaciones de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.**

- **En la Producción de información**

*Desagregación por sexo:* Formularios, registros, estadísticas, encuestas y cualquier otro instrumento y operación de recogida de información sobre los recursos humanos de la Administración Pública.

- **Indicadores de género.**

Sistema de indicadores específicos que permitan:

- Describir la situación y posición relativa de las empleadas públicas con relación a los hombres.
- Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios/tendencias de evolución.

- **Estadísticas de género.**

Revisar definiciones, variables, indicadores, operaciones, explotaciones e instrumentos estadísticos utilizados en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública.

- **Estudios específicos.**

Profundizar en las causas de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción profesional, las condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral de la Administración Pública.

- **En el análisis de la información disponible aplicar la perspectiva de género.**

1. Conocer el punto de partida (presencia y posición) desigual de hombres y mujeres, en el ámbito de empleo: información desagregada por sexo e Indicadores de género relevantes desde la perspectiva de género, cruzándolos con varias variables.
2. Tener siempre presente las necesidades, actitudes y motivaciones diferenciales de hombres y mujeres por separado, como consecuencia del rol y los estereotipos de género, y de esta forma poder aproximarnos a los factores explicativos de dichas discriminaciones en el ámbito laboral.
3. Recordar que como consecuencia de las relaciones de género, se producen:
  - Un reparto desigual de poder (económico, político y social) que perjudica en mayor medida a las mujeres.
  - Una “masculinización” de los puestos de poder y de determinados sectores productivos, puestos y funciones, los cuales son más valorados social y económicamente como consecuencia del androcentrismo y la división sexual del trabajo.
  - Un menor acceso de las mujeres a los recursos.
  - “Mecanismos de culpabilización” y normas sociales que condicionan las decisiones y actitudes de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Barreras culturales y estereotipos de género que frenan el igual acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres.<sup>70</sup>

### 3.2. Metas, Indicadores, Fórmulas y Medios de Verificación.

El seguimiento y evaluación del presente Programa es parte fundamental para observar el avance en la implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Es por ello que se presentan las siguientes metas, indicadores, fórmulas y medios de verificación<sup>71</sup>, para que las instituciones encargadas de su implementación puedan observar el avance construido.

Meta.	Indicadores.	Fórmula y Medios de Verificación
<b>Política Estatal y Deberes Institucionales</b>		
Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la institución.		
Adopción o inclusión de los conceptos de igualdad y combate a todas las formas de discriminación en:	La misión, la visión y el Código de Ética la institución.	Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, e incorporen los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.
	Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la institución.	Reglamentos y manuales de procedimientos con criterios de igualdad entre mujeres y hombres
	El catálogo de puestos.	Catálogo de puestos con criterios de igualdad entre

<sup>70</sup> Cos, Francisco, *Programa de Cultura Institucional*, INMUJERES, México, 2009.

<sup>71</sup> Instituto Coahuilense de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, México, 2010.

		mujeres y hombres.
Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual, en	La misión, la visión y el Código de Ética de la institución.	
	Código de Ética de la institución.	Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, que demuestren la utilización de lenguaje incluyente.
	Los reglamentos y manuales de procedimientos existentes en la institución.	Reglamentos y manuales de procedimientos con lenguaje incluyente.
	Los formatos de la institución.	Formatos de la institución que reflejen lenguaje incluyente.
	El catálogo de puestos.	Catálogo de puestos que refleje lenguaje no sexista e incluyente.
	Las comunicaciones internas y externas de la institución (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).	Documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados y cápsulas que demuestren que en las comunicaciones internas y externas se utiliza lenguaje incluyente.
	Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad y la	Evidencia puntual de mecanismos de difusión de políticas, programas o acciones enfocados a promover la

	<p>igualdad entre mujeres y hombres en la institución</p>	<p>igualdad entre mujeres y hombres. (Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico, corchos informativos, u otros medios de difusión).</p>
	<p>Existencia de regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y de mecanismos eficientes para su instrumentación y seguimiento.</p>	<p>Reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p>
	<p>La plantilla de personal de la institución deberá estar integrada con al menos 35 % de personas de un mismo sexo.</p>	<p>M H  <math>PPO * 100 \geq 35\%</math> ; <math>PPO * 100 \geq 35\%</math> ,  donde:  M: Número total de mujeres en la plantilla de personal de la institución.  H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la institución.  PPO: Plantilla de personal de la institución.</p>
	<p>Brecha entre el porcentaje de mujeres en la plantilla de personal de la institución y el porcentaje de mujeres en cargos</p>	<p>M M  <math>PPO * 100 - CD * 100 \leq 20</math> ,  donde  M: Número total de mujeres en</p>

	directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	la plantilla de personal de la institución. PPO: Plantilla de personal de la institución. CD: Total de cargos directivos de la institución
	Brecha entre el porcentaje de hombres en la plantilla de personal de la institución y el porcentaje de hombres en cargos directivos, menor o igual a 20 puntos porcentuales.	$\frac{H}{PPO} * 100 - \frac{H}{CD} * 100 \leq 20$ , donde: H: Número total de hombres en la plantilla de personal de la institución. PPO: Plantilla de personal de la institución. CD: Total de cargos directivos de la institución
	Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización de lenguaje no sexista e incluyente
		Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles: Internet, periódico, radio, revistas, etc.
Indicación, desde el inicio del proceso de reclutamiento, de los	Evidencia documental de la última convocatoria que compruebe la utilización	

requisitos curriculares, de experiencia y de competencias profesionales exigidos a quienes aspiran a ocupar una vacante	de lenguaje no sexista e incluyente.	
Existencia de un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, acerca de al menos los siguientes aspectos:	Preparación previa indispensable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
		Perfil de puestos descrito en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.
		Manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, que incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
	Experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Aptitudes o competencias profesionales exigidas	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución
Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia, de complejidad inherente	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.	

	(estrés y desgaste emocional e intelectual).	
	Nivel de esfuerzo físico necesario.	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución.
	Nivel salarial y políticas de compensación correspondientes	Catálogo o perfil de puestos (cargos), manual de funciones o documento de aplicación general en la institución
Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo:	Mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución que incorpore el principio de igualdad.
	Apego estricto al catálogo de puestos.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
Existencia de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.	Políticas para promover una representación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles.
	Transparencia en la comunicación e información de los criterios de selección de	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución



	personal.	
	Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año, guardando la siguiente proporción:	$\frac{MC}{V} * 100 \geq \frac{MV}{PV} * 100,$ donde: MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal. V: Vacantes ocupadas. MV: Mujeres que participaron en las convocatorias. PV: Personas que participaron en las convocatorias.
<b>Clima laboral</b>	<b>Permanencia en el trabajo.</b>	
	Existencia de criterios específicos y prácticas de evaluación no sexistas para la permanencia del personal en el trabajo, así como para el despido en caso necesario.  Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.	Estrategia de evaluación integral orientada a resultados.
	Existencia de un expediente que indique las causas que fundamenten el despido de mujeres y de hombres	Existencia del expediente
	Promedio de antigüedad de las mujeres en la	$\frac{T}{M} \geq 24 \text{ meses}$

	institución mayor a 24 meses.	donde: TM: meses laborados por las mujeres en la institución. M: Mujeres en la plantilla de personal.
	Porcentaje de mujeres que reingresan al trabajo, con su mismo cargo, luego de la licencia de maternidad mayor o igual a 95 %.	RLM $LM * 100 \geq 95\%$ , donde: M $\geq 24$ meses, RLM $LM * 100 \geq 95\%$ ,  RLM: Mujeres que reingresan al trabajo luego de la licencia de maternidad. LM: Mujeres que tuvieron licencia de maternidad.
	<b>Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación</b>	
	Políticas salariales, de compensación y de incentivos establecidas en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que	Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución  Política salarial en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

	<p>se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.</p>	
	<p>Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.</p>	<p>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p>
	<p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero</p>	<p> <math>SM_n - SH_n = 0</math>  <math>M_n - H_n</math>  donde:  SM<sub>n</sub>: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n.  SH<sub>n</sub>: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n.  M<sub>n</sub>: Mujeres en el cargo n.  H<sub>n</sub>: Hombres en el cargo n. </p>
	<p>Diferencia de los promedios de bonos, compensaciones y, en general, de incentivos</p>	<p> <math>BM_n + CM_n + IM_n - BH_n - CH_n - IH_n = 0</math> , </p>

	<p>económicos extrasalariales, recibidos por mujeres y por hombres, en trabajos de igual valor, igual a cero.</p>	<p>donde:  SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n.  SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n.  Mn: Mujeres en el cargo n.  Hn: Hombres en el cargo n.</p>
	<p>Diferencia de los promedios de pago de horas extras a mujeres y a hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.</p>	<p><math>PHEMn - PHEHn - HEMn - HEHn = 0</math>,  donde:  PHEMn: Sumatoria de los pagos de horas extras a mujeres en el cargo n.  HEMn: Horas extras trabajadas por mujeres en el cargo n.  PHEHn: Sumatoria de los pagos de horas extras a hombres en el cargo n.  HEHn: Horas extras trabajadas por hombres en el cargo n.</p>
	<p>Los puestos existentes en la institución, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el concepto de valor comparable) sean mayores a otros, tienen asignado un salario mayor a los que tienen un puntaje menor.</p>	<p><math>Pa &gt; Pb &gt; Sa &gt; Sb</math>  donde:  Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable.  Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor comparable.  Sa: Salario asignado al puesto a.  Sb: Salario asignado al puesto b.</p>

	<p>Pasos a seguir:</p> <p>Identificar los puestos que en la institución son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados “femeninos”) y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados “masculinos”).</p> <p>Calcular el puntaje de cada puesto, utilizando el concepto de valor comparable.</p> <p>Comparar el puntaje y el salario de cada puesto.</p> <p>Calcular el salario de ambas ocupaciones con base en el puntaje obtenido en cada puesto.</p>	
	<p>Los puestos existentes en la institución, ya sean femeninos o masculinos, cuyos puntajes (obtenidos de un cálculo utilizando el</p>	<p><math>P_a = P_b &gt; S_a = S_b</math>  donde  Pa: Puntaje del puesto a, obtenido utilizando el concepto de valor comparable.</p>

	<p>concepto de valor comparable) sean iguales, tienen asignados salarios iguales. Pasos a seguir:</p> <p>Identificar los puestos que en la institución son ocupados en su mayoría por mujeres (también llamados “femeninos”) y los que son ocupados en su mayoría por hombres (también llamados “masculinos”).</p> <p>Calcular el puntaje de cada puesto utilizando el concepto de valor comparable</p> <p>Comparar los salarios asignados a los puestos cuyos puntajes son iguales. Comparable.</p>	<p>Pb: Puntaje del puesto b, obtenido utilizando el concepto de valor</p> <p>Sa: Salario asignado al puesto a.</p> <p>Sb: Salario asignado al puesto b.</p>
<b>Promoción vertical y horizontal</b>		
	<p>Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que</p>	<p>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p>

	garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.	
	Existencia de cláusulas, en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.	Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
		Existencia de normas y lineamientos planteados con perspectiva de género y no discriminación que regulen la asignación de salarios.
	Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.	Catálogo de puestos (cargos), Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Diferencia entre los	TJM TJH

	<p>promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.</p>	<p><math>CJM - CJH = 0</math> ,  donde:  TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres.  CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica.  TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de hombres.  CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica.</p>
	<p>Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero</p>	<p>TFM TFH  <math>CFM - CFH = 0</math> ,  donde  TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres.  CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional.  TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres.  CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional.  Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el mismo cargo, función y/o responsabilidad.</p>

**Salarios y Prestaciones**



<p>Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones:</p>	Seguridad social.	<p>Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p>
	Vacaciones	
	Prima vacacional	
	Aguinaldo	
	Reparto de utilidades.	
	INFONAVIT o FOVISSSTE	
<p>Establecimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad en los manuales o reglamentos correspondientes.</p>		
<p>Establecimiento del otorgamiento, tanto a mujeres como a hombres, de otras prestaciones, como:</p>	Comedor con opción a comprar para llevar a la familia.	
	Transporte.	
	Despensa.	
	Seguro de gastos médicos	
	Asesorías psicológicas o pedagógicas	
	Asesorías jurídicas.	
	<p>Difusión de indicaciones para la protección de la salud, en caso de que la institución utilice productos químicos que puedan afectar la salud en general, y sexual y</p>	<p>Evidencia puntual de mecanismos de difusión de indicaciones para la protección de la salud (boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo, difundido a través de correo electrónico,</p>

	reproductiva de las y los trabajadores.	corchos informativos, u otros medios de difusión). NOTA 1: a las organizaciones que no utilicen productos químicos que puedan afectar la salud, se les otorgará el puntaje que asigna el cumplimiento de este numeral, para no afectar su puntuación final.
	Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres en la plantilla de personal que cuentan con prestaciones (sin contar con prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero.	$MP - HP$ $M * 100 - H * 100 = 0,$ donde: MP: Mujeres que cuentan con prestaciones. M: Mujeres en la plantilla de personal. HP: Hombres que cuentan con prestaciones. H: Hombres en la plantilla de personal.
	Porcentaje de mujeres embarazadas o de madres de familia que recibieron prestaciones de maternidad en el último año igual o tendiente al 100 %.	$MPM = 100 \%,$ $MEM * 100$ donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.
	Diferencia de los porcentajes de mujeres y	$MOP - HOP$ $M * 100 - H * 100 = 0$

	de hombres que cuentan con otras prestaciones igual o tendiente a cero.	<p>donde</p> <p>MOP: Mujeres que cuentan con otras prestaciones.</p> <p>M: Mujeres en la plantilla de personal.</p> <p>HOP: Hombres que cuentan con otras prestaciones.</p> <p>H: Hombres en la plantilla de personal.</p>
	Porcentaje de mujeres que conforman las comisiones de seguridad e higiene igual al porcentaje de mujeres que laboran en institución	<p><math>MCSH \quad M</math></p> <p><math>PCSH *100 \sim PP *100</math> ,</p> <p>donde:</p> <p>MCSH: Mujeres en las comisiones de seguridad e higiene.</p> <p>PCSH: Personas en las comisiones de seguridad e higiene.</p> <p>M: Mujeres en la plantilla de personal.</p> <p>PP: Personas en la plantilla de personal.</p>
<b>Capacitación y formación profesional</b>		
Formación y capacitación	Existencia y difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos

	necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos	informativos u otros medios de difusión
	Existencia y difusión de ofertas de formación que favorezcan la movilidad a un cargo de mayor complejidad, tanto para mujeres como para hombres	
	Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas, de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la institución.	
	Existencia y difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación

	mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.	general en la plantilla.
	Existencia y difusión de programas de formación para la prevención en temas relevantes de salud de la mujer y del hombre (cáncer de mama, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia).	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.
	Existencia y difusión de capacitación en materia de seguridad e higiene, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.  Participación por sexo en la capacitación en formación sobre seguridad e higiene, considerando las diferencias entre mujeres y hombres, proporcional a su participación general en la plantilla.
	Existencia de mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.

	formación.	
	Las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución que indique los apoyos otorgados al personal para su capacitación.
	Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero.	$FM_n - FH_n = 0,$ donde: FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n. Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.
		Contar con políticas para promover una participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades de formación.
	Diferencia de los promedios de actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad, tomadas por mujeres y por hombres en trabajos de igual valor, igual o	$FJ - FJ$ $Mn - Hn = 0$ donde: FJMn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por mujeres en el cargo n.

	tendiente a cero.	Mn: Mujeres en el cargo n. FHn: Sumatoria de las actividades de formación para la movilización a un cargo de mayor complejidad tomadas por hombres en el cargo n. Hn: Hombres en el cargo n.
	Número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 por año.	CSG $\geq$ 3 donde CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género.

**Conciliación entre vida familiar y laboral.**

Contar con los siguientes esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por:	Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución. Evidencia documental de la aplicación de este esquema. Existencia de políticas laborales que consideren las responsabilidades familiares al establecer horario, lugar, funciones y responsabilidades.
	Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.	
	No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.	
	Combinar las jornadas u horas de trabajo en la institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.	
	Combinar las jornadas u horas de trabajo en la	

	<p>institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones de la y el trabajador</p> <p>Permitir el teletrabajo.</p> <p>Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la institución más cercanas al hogar</p>	
	Existencia de mecanismos especiales de atención para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a adultos mayores o enfermos.	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental del otorgamiento de mecanismos especiales para proveer cuidados familiares.</p>
	Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la facilitación de servicios de guardería.</p>
Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia.	Bonos o días por matrimonio.	<p>Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.</p>
	Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para	



	la madre como para el padre.	
	Becas para las y los hijos de las y los empleados.	
	Contar con el esquema de licencia de paternidad.	Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los(as) hijos(as).
	Adopción de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida familiar en la misión, la visión y el Código de Ética de las organizaciones, cuidando siempre que se hable de “corresponsabilidad familiar” para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.	Código de Ética y documento que contenga la misión y la visión de la institución.
	Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la institución desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.

	Porcentaje de mujeres con mayor disponibilidad de tiempo libre que participa en actividades recreativas.	Se sugiere construir la escala en grupo.
	Porcentaje de hombres que realiza trabajo doméstico, por tipo de trabajo doméstico realizado, tiempo invertido (horas por día), según tipo de hogar.	
	Porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres que reduce el tiempo dedicado a tareas domésticas como producto de la implementación de tecnología o infraestructura ahorradora de tiempo.	
	Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la institución, sobre conciliación entre vida familiar y laboral.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.  Participación por sexo en la capacitación de género proporcional a su participación general en la plantilla.
	Establecer y difundir en la institución programas	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio

	<p>deportivos, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar (por ejemplo, campañas y concursos con las y los hijos de las y los trabajadores en dibujo, oratoria, escritura, escultura, teatro, competencias deportivas, servicios comunitarios, entre otros).</p>	<p>análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.</p>
	<p>Existencia y difusión de actividades de verano (periodo de vacaciones) para las y los trabajadores y sus familias</p>	
	<p>Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la institución igual o tendiente a cero.</p>	<p>CRM      CRH</p> <p><math>M*100 - H *100 = 0</math> , donde:</p> <p>CRM: Mujeres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la institución.</p> <p>M: Mujeres en la plantilla de personal.</p> <p>CRH: Hombres que disfrutaban de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la institución.</p> <p>H: Hombres en la plantilla de</p>

		personal.
<b>Hostigamiento y Acoso sexual</b>		
Violencia laboral	Adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, la visión y el Código de Ética de la institución.	Código de Ética y documento que contengan la misión y la visión de la institución.
	Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Contar con mecanismos de denuncia, seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.	Nombre del órgano responsable, su estructura, y un Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución que explique su funcionamiento.
		CR CD *100 ≥ 90% , donde:

		CR: Número de casos de violencia laboral resueltos. CD: Número de casos de violencia laboral denunciados.
	Existencia de acciones de apoyo para las víctimas de violencia laboral que contemplen reparación del daño, así como documentación de los casos hasta su conclusión.	Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la institución.
	Existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la institución desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento sexual.	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.
	Existencia de personal capacitado para la atención y el seguimiento imparcial de los casos de violencia laboral que no merecen un juicio penal.	Curriculum vitae de dicho personal con evidencias documentales.
	Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral.	Aplicación del instrumento de medición de satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral
Accesibilidad y ergonomía.	Existencia de espacios físicos adaptados a las	Evidencia física.

	necesidades de personas con discapacidad y/o personas adultas mayores (rampas e instalaciones que permitan su desplazamiento seguro y accesible), independientemente de su sexo.	
	Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores, independientemente de su sexo.	
	Existencia de equipo de trabajo para personas con discapacidad.	
	Existencia de mobiliario con diseño ergonómico para las necesidades de las mujeres embarazadas.	
	Número de baños para mujeres y hombres equitativo al número de trabajadoras y trabajadores.	
Valor Comparable	El salario asignado a los puestos que en la	Para todos los puestos en la institución, se debe cumplir,

	<p>institución son ocupados en su mayoría por mujeres, y el salario asignado a los puestos que en la institución son ocupados en su mayoría por hombres, deben seguir la proporción resultante del cálculo de salario usando el concepto del valor comparable.</p>	<p>donde:</p> <p>Sm: Salario de cualquier puesto que en la institución sea ocupado en su mayoría por mujeres (puesto femenino).</p> <p>Pm: Puntaje del puesto femenino, calculado con base en el concepto de valor comparable.</p> <p>Sh: Salario de cualquier puesto que en la institución sea ocupado en su mayoría por hombres (puesto masculino).</p> <p>Ph: Puntaje del puesto masculino, calculado con base en el concepto de valor comparable.</p>
	<p>Porcentaje de mujeres cuyos jefes/compañeros de trabajo demostraron conductas específicas de control.</p>	<p>Según edad</p> <p>Según estado civil actual</p> <p>Según empleo</p> <p>Según nivel de educación</p> <p>Según nivel de ingreso</p>
	<p>Porcentaje de mujeres que ha experimentado algún tipo de violencia física por parte de jefes/compañeros de trabajo.</p>	
	<p>Porcentaje de mujeres que ha experimentado algún tipo de violencia sexual</p>	

	por parte de jefes/compañeros de trabajo.	
--	---	--

Fuente: Instituto Coahuilense de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Para el cumplimiento de las líneas de acción, así como la integración de las diversas Dependencias y Entidades de la Administración Pública, la Secretaría de las Mujeres del Estado de Coahuila, será el órgano que promueva la interacción de todas las personas e instituciones participantes en el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado<sup>72</sup>.

Particularmente, este numeral legal, en su fracción IV, establece que la Secretaría de las Mujeres le corresponde: “impulsar la ejecución de políticas y acciones de fomento económico, educativo, de salud, de asistencia y desarrollo social y, en general, de participación de las mujeres en los ámbitos de decisión colectiva e individual”.

Así como, en su fracción IX, hace mención que le corresponde a esta dependencia “Coadyuvar en la vigilancia del debido cumplimiento de las disposiciones legales que forman parte del orden jurídico sobre las mujeres”.

Por lo tanto, la Secretaría de las Mujeres deberá realizar, de forma específica, las siguientes acciones para lograr que las dependencias y entidades de la APE puedan cumplir con lo establecido en el presente Programa:

- Realizar acuerdos de coordinación con las dependencias facultadas a fin de consolidar las acciones establecidas en el Programa.
- Hacer del conocimiento de las dependencias y Entidades, el contenido del presente documento.
- Realizar Planes de Acción de acuerdo a las necesidades e intereses de cada dependencias involucrada.

<sup>72</sup> Mediante reforma del 17 de Agosto de 2012.



- Promover la evaluación de las acciones y metas entre las dependencias.
- Presentar ante los órganos interinstitucionales, las acciones establecidas en el Programa, para la generación de acuerdos comunes.

### 3.3. Metas a Corto, Mediano y Largo Plazo.

<b>Plazo.</b>	<b>Meta.</b>
<b>Corto Plazo.</b>	Realización del Plan de Acción para la implementación del Programa de Cultura Institucional en cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal.
	Difundir el presente documento para ampliar los conocimientos de las personas al servicio público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
	Capacitar al personal facultado para la implementación de las acciones contenidas en este documento, para contribuir a la sensibilización y a la eficiente aplicación del Programa.
<b>Mediano Plazo</b>	Realizar en el año 2014 un diagnóstico de actualización de datos para la cultura institucional donde se involucren a todas las Secretarías de Estado.
	Difundir los datos del diagnóstico entre las Secretarías, principalmente entre las personas de nivel jerárquico superior y personas responsables de las áreas de recursos humanos y control interno.
<b>Largo Plazo.</b>	Profesionalizar al personal en materia de género, igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.
	Evaluar los avances en la implementación del Programa.

#### ANEXO 1. ACRÓNIMOS.

<b>APE</b>	Administración Pública Estatal.
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
<b>CI</b>	Cultura Institucional.
<b>CONAPRED</b>	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres.
<b>MESECVI</b>	Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
<b>NMX</b>	Norma Mexicana.
<b>OEA</b>	Organización de Estados Americanos.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas.
<b>PCI</b>	Programa de Cultura Institucional.
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
<b>PROIGUALDAD</b>	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012.
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y

la Cultura.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acciones afirmativas:** Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a obtener la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, y a erradicar la violencia en contra de las mujeres.<sup>73</sup>

**Análisis de género:** Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas<sup>74</sup>.

**Armonización Legislativa con Perspectiva de Género al Derecho Interno:** Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y órganos de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.<sup>75</sup>

**Agresor:** La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> Artículo 9, fracción I de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza, 2008.

<sup>74</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.

<sup>75</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37. PP. 104-105.

<sup>76</sup> Artículo 9, fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

**Antiformalidad:** Tiene por objeto impedir que los actos o formalidades no esenciales obstaculicen el derecho fundamental a la no discriminación. Los requisitos para acceder a los procedimientos protectores de la igualdad de las personas, deberán ser subsanables, razonables y proporcionales en función de la formalidad del derecho a no ser discriminado, y a que se respete la igualdad de oportunidades y de trato”.<sup>77</sup>

**Brecha de género:** Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos<sup>78</sup>.

**Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.<sup>79</sup>

**Conciliación entre vida familiar y laboral:** Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.<sup>80</sup>

**Construcción social del género:** Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> Artículo 12, Fracción I de la Ley para promover la Igualdad y prevenir la Discriminación en El Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>78</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, INMUJERES, México, 2009.

<sup>79</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>80</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>81</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

**Cultura institucional:** Sistema de significados compartidos entre las y 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 en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. 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”.<sup>82</sup>

**Derechos humanos de las mujeres:** Las prerrogativas universales que son parte inalienable, integrante e indivisible de los seres humanos y específicamente los reconocidos para las mujeres en los instrumentos internacionales de la materia, ratificados por el Estado Mexicano.<sup>83</sup>

**Discriminación:** Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.<sup>84</sup>

**División sexual del trabajo:** Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>83</sup> Artículo 9, fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>84</sup> Artículo 3, fracción IV de la Ley para promover la Igualdad y prevenir la Discriminación en El Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>85</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

**Doble jornada:** Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.<sup>86</sup>

**Equidad:** Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.<sup>87</sup>

**Equidad de género:** Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.<sup>88</sup>

**Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.<sup>89</sup>

**Hostigamiento y acoso sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>87</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>88</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>89</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>90</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

**Igualdad:** El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Coahuila a no ser discriminadas de ninguna manera; a ejercer sus derechos con las mismas oportunidades; a ser tratadas con dignidad; a acceder sin distinción, restricción, exclusión o rechazo alguno a los beneficios de los servicios públicos, de trabajo, salud, educación, transporte, comunicaciones, seguridad social y jurídica, así como al ejercicio de las garantías individuales para hacer efectivo su derecho a la no discriminación, o en contra de cualquier otra circunstancia que impida o limite a las personas a alcanzar su pleno desarrollo.<sup>91</sup>

**Igualdad laboral entre mujeres y hombres:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.<sup>92</sup>

**Inmediatez:** Tiene por objeto que mediante procedimientos breves, sencillos y oportunos, las personas legitimadas obtengan la protección de sus derechos, para prevenir cualquier práctica de discriminación, pro curándose el contacto directo con los quejosos, denunciantes, servidores públicos y autoridades, para evitar la dilación de las comunicaciones escritas y de las actuaciones no indispensables.<sup>93</sup>

**Modalidades de violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.<sup>94</sup>

**Personas con discapacidad:** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> Artículo 3, Fracción II de la Ley para promover la Igualdad y prevenir la Discriminación en El Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>92</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>93</sup> Artículo 12, Fracción II de la Ley para promover la Igualdad y prevenir la Discriminación en El Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>94</sup> Artículo 9, fracción VIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>95</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU. 2006.



**Persona con discapacidad:** Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.<sup>96</sup>

**Perspectiva de género:** La forma de ver e interpretar los fenómenos sociales que estructuran la desigualdad entre hombres y mujeres, como base para generar el desarrollo equitativo entre ambos sexos.<sup>97</sup>

**Rol:** Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas.<sup>98</sup>

**Segregación ocupacional:** Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.<sup>99</sup>

**Segregación horizontal:** Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.<sup>100</sup>

**Segregación vertical:** Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>97</sup> Artículo 9, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>98</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, INMUJERES, México, 2009.

<sup>99</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>100</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.<sup>102</sup>

**Víctima:** Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación.<sup>103</sup>

**Violencia contra la mujer:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>104</sup>

**Violencia laboral:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>102</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>103</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

<sup>104</sup> Artículo 6, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>105</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

BARQUET, Mercedes, *Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto*, en Urrutia (comp.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

BOLÍVAR ECHEVERRÍA, *La dimensión cultural de la vida social*, ÍTACA, México, 2001.

TRISTÁ PÉREZ, BORIS, *Cultura Organizacional. Culturas académicas*, ANUIES, México, 1997.

BUSTOS ROMERO, Olga, *Sexismo lingüístico en las instituciones: Claves para su erradicación*, Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

CAMPOY CERVERA, Ignacio. *“Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva social, política, jurídica y filosófica”*, Instituto de Derechos Humanos, “Bartolomé de las Casas”, Editorial Dikinson, S.L., Madrid, 2004.

CASTRO GARCÍA, Carmen,

*Guía Práctica. La Inclusión de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales del CAMP DE MORVERDE*, Ajuntament de Sagunt, España, 2004.

*La Integración del enfoque de género en el clima laboral*, Conferencia en el Primer Seminario Internacional de Cultura Institucional, México, 2009.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

*10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

*Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’*, CONAPRED, México, 2011.

*La discriminación en las empresas*, CONAPRED, México, 2005.

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONADIS, *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009 – 2012*, CONADIS, México, 2009.

COROMINAS, JOAN, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, Edit. Gredos, España, 2010.

COS, Francisco, *Programa de Cultura Institucional*, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

COOPER, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001

EDITORES MEXICANOS UNIDOS, *Diccionario EDIMUSA en español*, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III*, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: Una Herramienta para Mejorar la Fiscalización y Lograr la Implementación de Efectiva de Políticas*, UNIFEM/ONU, Perú, 2000.

FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, México, 1994.

GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.  
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.  
Ley General de Planeación.  
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.  
Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.  
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.  
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

#### GOBIERNO DEL ESTADO DE COAHUILA,

Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Código Penal de Coahuila.  
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Ley de las personas Adultas Mayores para el Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila.  
Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila.  
Ley para el Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad en el Estado de Coahuila.  
Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.  
Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado.  
Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017.

#### INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

*Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública, INMUJERES, México, 2002.*

*Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.

*Glosario de Género*, INMUJERES, segunda edición, México, 2008.

*Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual*, INMUJERES, México, 2004.

*Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, INMUJERES, 2009.

*Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, INMUJERES, México, 2008.

*Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas*, México, 2009.

IRIGARAY, Luce, *El sexismo y el androcentrismo en el lenguaje*, Cuadernos para la Coeducación No. 3, Institut de Ciències de l'Educació.

MACDONALD, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

*ABC de las Naciones Unidas*, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

*Consenso de Brasilia*, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

*Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5'*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA, *Declaración de México*, UNESCO, 1982.

## ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

*Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano*, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

*Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem Do Pará*, Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (MESECVI), Estados Unidos, 2012

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

*Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo*, 1964.

*Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo*, 1921.

*Convenio 53 de la Organización Internacional del Trabajo*, 1925.

*Convenio 54 de la Organización Internacional del Trabajo*, 1936.

*Convenio sobre el servicio de empleo*, 1948.

*Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 1996 (No.177).

*Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*, 1994, No. 175.

*Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951.

*Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Organización Internacional del Trabajo, 1958.

*Convenio sobre la protección de la maternidad*, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares*, 1981 (No 156)

*Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 1998.

*La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, OIT, Suiza, 2011.

*La maternidad en el trabajo*, OIT, Francia, 2010.

*La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo*, OIT, Suiza, 2008.

*Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices*, OIT, Suiza 2007.

*Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada*, OIT, Suiza, 2008.

*Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia, *Sexos, géneros y otras especies, diferencias sin desigualdades*.

En: Iara Catalina (Ed). *El Segundo Escalón. Desequilibrios de género en ciencia y tecnología*, ArCiBel Editores Sevilla, España, 2006.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

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

*Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

*Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD*, México 2007.

INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES, *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública*, Instituto Coahuilense de las Mujeres, México, 2010.



SCOTT, Joan. *El género: Una categoría útil para el análisis histórico*. En M. Lamas, *La Construcción cultural de la diferencia sexual*, Edit. Porrúa/UNAM-PUEG, México, 1996.

#### SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

*Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad*. (2006-2016), 2008.

*Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

*Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México*. ONU, junio 2006.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA, *Declaración de México*, UNESCO, 1982.

“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”.

“Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes”.