

SECRETARÍA DE FINANZAS

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas se constituyó el 7 de septiembre de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas es la Lic. Gisela Elizabeth Altamira Gama.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política de la Secretaría de Finanzas para la incorporación de la Perspectiva de Género.	La participación en el Seminario Taller para la Incorporación de la Perspectiva de Género a la Política Pública fue escasa y se limitó, prácticamente a la Unidad Institucional de Género.
La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas cuenta con una estructura sólida y representativa de las diferentes áreas de la Institución.	Se requiere desarrollar un proceso intensivo de capacitación y sensibilización para hacer más eficiente la labor de la UIG.
La titular de la UIG ocupa una alta posición en la Secretaría y esto favorece la incorporación de la Perspectiva de Género en la Política Pública.	
Iniciaron el proceso de pre-diagnóstico	No han desarrollado un buen diseño estadístico para el desarrollo de sondeos y encuestas para obtener información de todos los sectores de la Secretaría
La Secretaría es titular también de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Hidalgo y sería	No se ha promovido la construcción de la Unidad Institucional de Género en la

posible extender la voluntad política
hacia esa Institución

Secretaría de Administración



Manual de organización y funciones de la Unidad Institucional de Género

Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo

Anteproyecto

3 de diciembre de 2010

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO

**Manual de organización y funciones de la Unidad Institucional de Género,
Secretaría de Finanzas**

Anteproyecto

CONSIDERANDO I

Que el Estado Mexicano estableció en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la garantía de observar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

CONSIDERANDO II

Que el Estado de Mexicano ratificó el 23 de marzo de 1981 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo

CONSIDERANDO III

Que en el derecho interno mexicano rige la Ley General de Igualdad entre Mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, y que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

CONSIDERANDO IV

Que la Secretaría de Finanzas tiene como función principal generar condiciones hacia novedosos esquemas de financiamiento, público y privado, sano y suficiente, que permita la atención de los rezagos estructurales y las nuevas demandas sociales y dar cumplimiento a las disposiciones que señala la Constitución General de la República, la Constitución Política del Estado, las Leyes Federales, y demás disposiciones Legales aplicables en la materia, ACUERDA EL SIGUIENTE: MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA UNIDAD DE GENERO, DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS DEL ESTADO DE HIDALGO.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. El presente Manual tiene por objeto organizar y regular el funcionamiento interno de la Unidad de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo; así como sus relaciones con toda la estructura de la propia Secretaría con miras a alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres tanto en lo interno como en lo externo, de conformidad con las disposiciones constitucionales, de los tratados internacionales y de la legislación vigente.

Segunda. Los fines y objetivos del presente Manual son de orden público y de observancia general en toda la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

Tercera. Para facilitar el uso del presente Manual los siguientes términos habrán de significar:

- ▶ Género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. La valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

- ▶ Perspectiva de género

Se refiere a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. Busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas en su diseño y ejecución. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios entre mujeres y hombres mediante acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos.
- Modificación de las estructuras sociales que producen desigualdad.
- Fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

▶ Equidad de género

Es un principio de JUSTICIA emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. La equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra:

- La igualdad es un valor que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual (ley).
- La equidad es una medida dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género (justicia).

La equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

▶ Construcción social del género

Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional.

- Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia.
- A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.

Se trata de un postulado central de la perspectiva de género, porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades para mujeres y hombres.

▶ Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

▶ Brecha

Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la diferencia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

▶ Espacio público | Espacio privado

Para efectos de la perspectiva de género, la comprensión de los sesgos sexistas de la división de lo público y lo privado es relevante para comprender que:

- Usualmente los intereses de las mujeres han sido concebidos como parte de los asuntos familiares y no como asuntos públicos de interés general.
- La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos necesariamente ha implicado cuestionar “lo privado” como un espacio carente de valor y relevancia social.

▶ Conciliación entre vida familiar y laboral

A partir de la integración masiva de las mujeres al mercado laboral se generó una conflictividad social que tiene su origen en la tradicional división sexual del trabajo que recarga en ellas la realización de las tareas domésticas al mismo tiempo que realizan sus actividades laborales fuera del hogar. Esta situación generó lo que se conoce como “doble jornada femenina” y enfrenta a millones de mujeres mexicanas a la necesidad de conciliar su trabajo dentro y fuera del hogar. Las acciones del Estado para responder a esta problemática se denominan “políticas conciliatorias” y pueden ser de tres tipos:

- De conciliación secuencial.
- De reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico.
- De conciliación por derivación.

▶ Doble jornada femenina

El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas. La exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana produce la “doble presencia”, es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

▶ Análisis de género

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

▶ Cultura

Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento

humano y son transmitidas de generación en generación. Algunas de las características generales de la cultura son:

- Es aprendida.
- Es compartida.
- Es un sistema integrado.
- Es dinámica.
- Se estructura en diferentes niveles de expresión (costumbres y tradiciones, normas y reglas).

La teoría de género postula que la feminidad y la masculinidad están pautadas por la cultura. Por lo tanto, el análisis de las culturas ha permitido desestructurar y evidenciar los procesos mediante los cuales se reelaboran significados, representaciones y prácticas que naturalizan las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

▶ Cultura institucional

Sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es el comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. 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. Se reconocen 4 dimensiones a través de las cuales se observa cómo el género se hace presente en la cultura institucional:

- Prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una organización.
- Prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicitadas en las reglas y normas de una organización.
- Símbolos e imágenes que refuerzan o trastocan los roles y estereotipos de género.
- La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de una organización.

▶ Transversalidad

Significa incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. Su objetivo es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de políticas públicas. Las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

▶ Discriminación

De acuerdo con el Art. 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”. La discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. Se produce tanto en el ámbito familiar como en el público.

▶ Lenguaje sexista

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. El lenguaje ha subordinado, durante siglos, lo femenino a lo masculino.

▶ Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. El hostigamiento sexual es sólo un tipo y, habitualmente, lo padecen las mujeres, aunque en ocasiones también los hombres. Existen dos tipos básicos:

- Hostigamiento relacionado con premio/castigo: solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo. Su negación provoca represalias (entre personas de diferente jerarquía).
- Hostigamiento relacionado con condiciones de trabajo: insultos y hostilidad por parte de compañeros de trabajo (entre personas de la misma jerarquía).

▶ **Violencia contra la mujer**

Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad. Dentro de los actos que se consideran violentos hacia las mujeres se encuentran también las humillaciones, persecuciones, prohibición de sus derechos tales como el derecho al empleo, a decidir sus amistades, a tener contacto con sus familiares, a elegir la cantidad de hijas/hijos que desean tener, y en general a gozar de su libertad como persona.

▶ **Violencia institucional**

Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir y atender la violencia contra las mujeres.

▶ **Presupuestos con perspectiva de género**

Denominados también como “sensibles al género”, con “enfoque de género” y “pro equidad de género”, se caracterizan principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregados por sexo en la programación pública.

Capítulo II

DE LAS FINALIDADES Y OBJETIVOS

Cuarta. La Unidad de Género es un órgano de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, especializado en materia de derechos humanos de las mujeres

y de equidad social; del proceso, evaluación y seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género a la política pública de todas las instancias de la Secretaría y, depende administrativa y presupuestariamente de la propia Secretaría, aunque está dotada de autonomía técnica para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

Quinta. Corresponde a la Unidad de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo las atribuciones siguientes:

a) Asesorar en la formulación de políticas institucionales orientadas a la búsqueda de una efectiva equidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asimismo, promover y estimular las actividades productivas mediante una simplificación administrativa que derive en el establecimiento de nuevas empresas, que a su vez permitan lograr un mayor crecimiento de la riqueza y del empleo, y consecuentemente del ingreso impositivo para el desarrollo del Estado; intensificar su política de fomento para la captación de inversión extranjera directa hacia la entidad, tratando de convertirla en un polo de atracción por las ventajas que tiene en cuanto al acceso a mercados, a las materias primas, a la disponibilidad de infraestructura para la producción, así como por una fuerza de trabajo cada vez más calificada.

b) Analizar y proponer soluciones a la problemática que enfrentan las mujeres y hombres, por situaciones de género.

c) Coordinar y evaluar la capacitación y sensibilización del personal adscrito a la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo en materia de género.

d) Fortalecer la visión, el liderazgo y compromiso del proceso institucional con equidad de género, incorporando y sistematizando en todas las políticas e instrumentos normativos del quehacer de la función pública.

e) Realizar estudios y diagnósticos que permitan identificar de manera focalizada las problemáticas derivadas de la desigualdad de género al interior de la Institución y en los programas de trabajo desarrollados a partir de la demanda social que le da origen a la política pública de la Secretaría.

f) Potenciar las relaciones de Cooperación Nacional e Internacional en materia de género.

g) Coordinar acciones con Unidades Institucionales de Género de otras instituciones del gobierno estatal; el Instituto Hidalguense de las Mujeres; así como con el Instituto Nacional de las Mujeres a fin de solicitar asesoría y mantener

una permanente actualización en materia de política pública bajo una perspectiva de género.

h) Asesorar los procesos de planeación estratégica y operativa anual de las distintas dependencias de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, asegurando que las mismas incorporen el enfoque de equidad social y de género.

i) Coordinar la revisión y actualización de los procedimientos administrativos y operativos bajo una perspectiva de género.

j) Atender situaciones de discriminación por razones de género tanto en el desarrollo del servicio público, como en las relaciones internas en la propia Secretaría, emitiendo las recomendaciones y dictámenes a las respectivas entidades para la instrumentación de las acciones correctivas a que haya lugar.

k) Dar seguimiento a los casos de discriminación por razones de género que den lugar a la comisión de un delito ya sea por acción u omisión.

l) Establecer una revisión y evaluación constante de las actividades llevadas a cabo por las distintas dependencias de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo o a fin de incorporar en forma gradual y efectiva la perspectiva de género en sus planes, programas y proyectos.

m) Presentar un informe anual, o en el momento en que se le requiera, al titular de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, conteniendo las recomendaciones necesarias para la continua y eficaz protección de los derechos de la mujer en el servicio público.

n) Las demás comprendidas en el ámbito de sus fines y los que le señalen las leyes y reglamentos.

Sexta. Las atribuciones de la Unidad de Género son de obligatorio cumplimiento y observancia general para todas las dependencias y personal de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

Capítulo III

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Séptima. La Unidad Institucional de Género se integrará respectivamente por los órganos de gobierno, administración y de apoyo siguientes:

a) El Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

b) La Secretaría Técnica de la Unidad Institucional de Género

c) Comisiones Especiales Técnicas de la Unidad Institucional de Género: Investigación y diagnósticos para la incorporación de la perspectiva de género a la política pública; Asuntos jurídicos para el aseguramiento de los derechos de las mujeres; Sensibilización y capacitación de género; y, Difusión y divulgación para la construcción de la agenda de género.

Octava. El Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo será el órgano rector de la Unidad Institucional de Género, y estará integrado de la siguiente manera:

1) La Secretaria/o de Estado del ramo, quien lo presidirá.

2) Las Subsecretarias o Subsecretarios de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

3) Las Directoras o Directores Generales de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

4) La Secretaria Técnica de la Unidad Institucional de Género.

En caso de que los integrantes propietarios del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo acrediten un representante, éste deberá ser un funcionario con nivel decisorio dentro de la respectiva instancia de que se trate.

Novena. El Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, tendrá las siguientes atribuciones:

a) Rectorar la política institucional de género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo,

b) Emitir las resoluciones y otras disposiciones que sean necesarias, para que la Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones,

c) Aprobar el plan estratégico de mediano y largo plazo, así como los planes operativos anuales de la Unidad Institucional de Género,

d) Ejercer funciones de supervisión, seguimiento y evaluación de la forma en que los objetivos de la Unidad Institucional de Género son alcanzados y la manera en que las estrategias básicas son conducidas,

e) Someter a consideración de la Secretaria de Estado un listado de candidatas para el cargo de Secretaria Técnica de la Unidad Institucional de Género,

f) Aprobar los informes anuales y especiales que en materia de Política Institucional de género le sean turnados y vigilar la implantación de las medidas correctivas a que hubiere lugar,

Décima. Las sesiones ordinarias del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo se celebrarán cuando menos una vez al año, y cuantas veces sean convocadas por su titular, por conducto de la Secretaría Técnica de la Unidad Institucional de Género. El Consejo General sesionará con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus integrantes. Las resoluciones se tomarán por votación mayoritaria de los presentes y la Presidente del Consejo tendrá voto de calidad en caso de empate.

Décima Primera. La Secretaria Técnica de la Unidad Institucional de Género tendrá, las facultades y atribuciones siguientes:

a) Desarrollar, ejecutar e instrumentar las funciones y atribuciones de la Unidad Institucional de Género establecidas en la ley, los reglamentos y manuales.

b) Planear, administrar, dirigir, coordinar y evaluar, la aplicación de programas, proyectos y actividades de la Unidad Institucional de Género.

c) Someter a la consideración del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo el plan estratégico de género de la Secretaria y los planes operativos anuales y de financiamiento que deba desarrollar la Unidad.

d) Proponer ante el Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo la creación de las áreas de organización necesarias para su adecuado funcionamiento.

e) Solicitar al Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo el nombramiento y remoción de personal de la Unidad Institucional de Género.

f) Convocar a sesiones al Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo y fungir como su Secretaria Técnica con derecho a voz.

g) Establecer enlaces estatales e interestatales con entidades públicas, privadas y de estudios superiores para promover programas de acuerdo a los fines de la Unidad.

h) Llevar registro de todos los programas, proyectos y actividades que desarrolle la Unidad Institucional de Género, así como ser depositaria de los documentos del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

i) Las demás que se le confieran por mandato de ley, o de otras disposiciones de estricta observancia o las derivadas de los acuerdos del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

Décima Segunda (transitorio). La Secretaria Técnica de la Unidad Institucional de Género recaerá en una mujer quien, en primera instancia, será designada por la/el Secretaria/o de Finanzas del Estado de Hidalgo, en su calidad de titular del Despacho y presidente del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, por un período no mayor de seis meses hasta que se discutan los procedimientos de selección y se proceda a su reglamentación.

Décima Tercera. Para ser Secretaria Técnica de la Unidad Institucional de Género, se requiere:

1. Ser funcionaria de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo, con una antigüedad mínima de dos años en la Institución.
2. Poseer disposición personal hacia el tema de la promoción de la mujer y la equidad social y de género.
3. Ser persona de reconocido prestigio moral y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Décima Cuarta. Las Comisiones Especiales Técnicas de la Unidad Institucional de Género, se integraran en forma *ad-hoc* para elaborar diagnósticos y estudios que permitan identificar las problemáticas y establecer las estrategias para incorporar la perspectiva de género a la política pública y a la cultura institucional de la

Dependencia; desarrollar procesos de sensibilización y capacitación con el fin de incorporar la perspectiva de género en la Dependencia y construir la cultura institucional; asesorar en materia de asuntos jurídicos y legales para la incorporación de la perspectiva de género en la Institución; y, diseñar y ejecutar campañas de divulgación para la construcción de la Cultura Institucional de Género.

Capítulo IV

DEL PATRIMONIO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Décima Quinta. La Unidad Institucional de Género no contará con patrimonio propio y, operará en los espacios laborales que le sean asignados por el Consejo General de Planeación y estará constituido por: a) Los bienes muebles e inmuebles que le sean asignados por la Secretaria de Estado, b) Los bienes muebles e inmuebles que les sean transmitidos por otras entidades del sector público y privado nacional, previa aprobación de la Secretaria/o, c) Los bienes muebles, inmuebles, donaciones, subsidios que les sean transmitidos por la cooperación internacional previa aprobación de la Secretaria/o. Dichos bienes y derechos deberán tener como propósito facilitar el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Género de la Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo.

Décima Sexta. La Secretaría de Finanzas del Estado de Hidalgo contemplará un presupuesto anual de operación para el ejercicio de la Unidad Institucional de Género, que le permita cubrir los gastos de operación.



Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres

Secretaría de Finanzas
del Estado de Hidalgo

Anteproyecto

3 de diciembre de 2010

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO

Código de conducta a favor de la equidad entre mujeres y hombres

Secretaría de Finanzas
del Estado de Hidalgo

Autoridades comprometidas con la igualdad y equidad de género

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades de los tres poderes en los respectivos ámbitos de gobierno (federal, municipal y estatal).

Bien común

Significa que la servidora y el servidor público tengan conciencia de que la Administración Pública pertenece a todos los hidalguenses, y que su función esencial consiste en satisfacer las demandas sociales de ciudadanas y ciudadanos. Por lo tanto, todas las acciones deben enfocarse en lograr su bienestar y deben compartirse los propósitos y objetivos.

Combate al acoso sexual y al abuso de poder

Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

Entorno cultural y ecológico

Se debe vigilar que en el desarrollo de las actividades no se afecte el patrimonio cultural ni el entorno ecológico en donde vivimos y trabajamos. Asimismo, el personal deberá asumir el compromiso de cuidar el medio ambiente a través de acciones como el reciclaje, el ahorro de recursos vitales como agua, energía, etc., y evitar, en la medida de lo posible, procesos que contaminen nuestros recursos naturales.

Generosidad

Apegándose a los principios de equidad de género, el personal deberá asumir un comportamiento de respeto, servicio y apoyo a colaboradoras(es), usuarias(os) y otros sectores sociales que demanden sus servicios, buscando en todo momento satisfacer y exceder sus necesidades.

Honradez

El personal que trabaja para el IHM no deberá utilizar su cargo para obtener ningún beneficio o provecho personal o a favor de terceros y debe realizar su tarea apegado a la ética profesional. Simultáneamente, debe fomentarse la honradez como un valor necesario en las relaciones interpersonales al interior de la Institución.

Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

Imparcialidad

Al realizar sus actividades el personal no deberá conceder preferencias o privilegios a ninguna organización o persona. Su compromiso será realizar sus funciones de manera objetiva, transparente y respetando siempre las normas

jurídicas, poniendo énfasis particular en aquella reglamentación vinculante con la equidad de género.

Justicia

Es obligación de las servidoras y servidores públicos conocer y hacer cumplir las normas y disposiciones jurídicas que regulan sus funciones y aplicar sus criterios con equidad, tomando en consideración los principios de los derechos humanos.

Liderazgo

Las y los funcionarios públicos deberán convertirse en promotores fundamentales de los valores propuestos sirviendo como ejemplo dentro de la sociedad y al interior de la Institución. Debe ejercerse de manera incluyente para estimular la equidad de género y fortalecer la Cultura Institucional del IHM.

Profesionalización de las y los servidores públicos en género

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

Rendición de cuentas

El personal debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental de manera imparcial y objetiva. La transparencia en su desempeño también representa el uso responsable y claro de los recursos públicos de la entidad.

Responsabilidad

Responder con habilidades el encargo encomendado tanto al interior como al exterior de la institución.

Respeto a la persona

El trato que el personal brinde a los demás deberá ser amable, cordial y respetuoso, sin importar nivel jerárquico ni puesto en la organización. Por ningún motivo se permitirán actos de hostigamiento sexual ni acoso laboral. La servidora o servidor público está obligada(o) a observar, reconocer y respetar los derechos y obligaciones de las personas de acuerdo con las leyes y los convenios internacionales existentes en la materia.

Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

Supresión del lenguaje discriminatorio

No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

Trato respetuoso y equitativo

Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía

Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad

Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.