



# **Plan de Acción para la Secretaría de Cultura del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL)**

**Diciembre 2011**

## **Directorio**

Emilio González Márquez  
**Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco**

**Carmen Lucía Pérez Camarena**  
Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres

**Luz María Cárdenas Vázquez del Mercado**  
Secretaria Ejecutiva del Instituto Jalisciense de las Mujeres

**Saturnino Arroyo Barquera**  
Coordinador de Planeación, Estadísticas, Evaluación y Seguimiento  
del Instituto Jalisciense de las Mujeres

**Elaboración:** Elizardo Rannauro Melgarejo

Diciembre de 2011

“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”

## Índice

Mensaje de la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Resumen Ejecutivo

Introducción

Marco Normativo

    Agenda Internacional

        Marco Jurídico en el contexto universal.

        Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

        El marco jurídico en el contexto interamericano.

    Ordenamientos a nivel Nacional

    Ordenamientos a nivel Estatal

Marco Conceptual

Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear un cambio en la cultura institucional con perspectiva de género.

Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional

Líneas de Acción e indicadores derivados del PECIJAL en base a los Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción

Glosario

Anexos

Bibliografía

Formato de Plan de Acción del PECIJAL en la Secretaría de Cultura

## Mensaje de la Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Durante el año 2010 el Instituto Jalisciense de las Mujeres realizó en coordinación con 22 dependencias de la Administración Pública Estatal realizaron un diagnóstico de cada una de ellas y un Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal (APE) en el Estado de Jalisco (DCIJAL), el cual nos da a conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral al servicio público del Gobierno del Estado de Jalisco

El Diagnóstico en comento, fue uno de los insumos para la elaboración del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL).

Sin duda alguna, estos dos pasos importantes en el marco de la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Administración Pública del Estado, son sin duda los pilares para la elaboración y posterior implementación de **Plan de Acción de la Secretaría de Cultura** el cual será implementado en corto, mediano y largo plazo durante los próximos años.

Lo anterior, toda vez que ha sido una preocupación fundamental del Gobierno actual y un eje de acción de los programas institucionales de modernización que emprende el Gobierno del Estado al interior de la Administración Pública Estatal Jalisciense (APEJ) con palpables beneficios para todas las dependencias que la integran, y para el personal que labora en ella, ~~al~~ cuál es el punto de partida para la institucionalización de la equidad entre mujeres y hombres enfoque integrado de género en los programas, planes y proyectos de las instituciones<sup>1</sup>.

**Lucy Pérez Camarena**

---

<sup>1</sup>Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008/2013 PROIGULDAD, Pág. 33.

## Resumen Ejecutivo

La elaboración del Plan de Acción para la Secretaría de Cultura del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL), es una herramienta de trabajo para las diferentes áreas administrativas de la Institución que nos ocupa, la cual es parte de una estrategia a nivel Estatal que, a través del trabajo conjunto con el **Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM)**, permitirá institucionalizar el enfoque integrado de género en encaminadas a la equidad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El Plan de Acción establece el marco normativo por medio el del cual se debe realizar la equidad laboral entre mujeres y hombres, las consideraciones que se tomaron en cuenta para llevar a cabo el diseño y elaboración del plan, implementarlo, monitorearlo a favor de un cambio en la cultura institucional y con perspectiva de género, tomando en cuenta los resultados globales del Diagnóstico de Cultura Institucional, sus objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores derivados del Programa de Cultura Institucional, incluyendo el glosario y bibliografía que podrán ser herramientas de trabajo para el desarrollo del mismo.

La finalidad es que se promuevan acciones transversales que reviertan la inequidad en diversos ámbitos de la vida pública y privada de las personas que laboran en el servicio público del Estado de Jalisco.

## Introducción

La finalidad de estas directrices generales es suministrar a las dependencias acciones sobre la forma en que pueden elaborar sus propios planteamientos para lograr la Cultura Institucional para la equidad laboral entre mujeres y hombres y escoger la línea que deben seguir para alcanzar los objetivos que se fijen.

No son una receta perfecta ni un plan metodológico que se puedan aplicar mecánicamente realizadas, sin duda se deberán elaborar una evaluación a corto mediano y largo plazo que permita conocer los avances, obstáculos y logros a efecto de poder avanzar en la meta planteada.

Aunque las directrices se presentan en forma de recomendaciones y consejos, su mensaje es sumamente claro: la dependencia asume la responsabilidad de elegir la vía que ha de seguir para perseguir los objetivos de la CI, una vía que ha de ser coherente con los compromisos que ha contraído, particularmente con los resultados obtenidos en el Diagnóstico y Programa, antes referidos. El planteamiento de la dependencia en materia de planificación de la CI debe reflejar ese sentido la responsabilidad y convertirse en un medio para seguir adelante con la incorporación la CI y la equidad de género en el plano estatal y la realización de la correspondiente labor en favor de las mujeres y hombres que laboran, a efecto de tener un buen desempeño y beneficiar a la sociedad jalisciense.

Uno de los temas recurrentes del Marco de Acción es la conveniencia de que los mecanismos de aplicación de los objetivos y estrategias de la CI revistan un carácter participativo y se apoyen, cuando sea posible, en las realizaciones ya existentes, tanto en el plano nacional como en el estatal e internacional.

El reconocimiento de la existencia de bases para la acción inmediata es una cuestión de sentido común y de apreciación del valor de lo realizado en el pasado, de la utilidad de los mecanismos y estrategias existentes y de la disponibilidad de un conjunto considerable de informaciones y testimonios acopiado principalmente gracias al trabajo que se ha realizado en año anteriores en el marco del Modelo de Equidad de Género (MEG) que promueve una cultura de respeto y participación equitativa, así como al Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional para el estado de Jalisco (DECIJAL) elaborado en 2010, también así el importante esfuerzo de implantar el Programa Estatal de Cultura

Institucional para el Estado de Jalisco (PECIJAL); el compromiso en este Plan de Acción es alinear todos los instrumentos y acciones que se han desarrollado en la Administración Pública Federal y Estatal a beneficio de las personas que laboran en la Institución.

Este Plan de Acción permitirá fomentar vínculos de trabajo fructíferos dentro de las esferas gubernamentales, y gracias a ellos establecer lazos entre direcciones y departamentos y se anuden relaciones con interlocutores externos, como podría ser las organizaciones no gubernamentales o bien aquellas instituciones que se encuentran también realizando y ejecutando su Plan de Acción del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco.

Hay que resaltar que la experiencia cosechada por las dependencias que han logrado mantener una coordinación activa entre el Estado y la sociedad civil en materia de CI, además de los esfuerzos substanciales llevados a cabo por cada dependencia desde hace algunos años, las actividades relativas al DECIJAL han creado, de diferentes maneras, una potente dinámica en pro del cambio, para la cual, el Programa Nacional de Cultura Institucional ofrece una guía para el Plan de Acción.

El propósito principal de estas directrices es contribuir al mantenimiento de esa dinámica y estimular a las dependencias para que redoblen sus esfuerzos, teniendo bien presentes el Programa Estatal de Cultura Institucional (PECIJAL) adoptado en las dependencias.

## **Marco Normativo**

Los avances jurídicos para regular las relaciones laborales y los derechos y obligaciones en el ámbito laboral para la equidad entre mujeres y hombres son innumerables en los últimos años.

Todos estos avances, servirán de fundamento para la aplicación del Plan de Acción que nos ocupa, todos ellos se encuentran establecidos en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos y que han quedado plasmados su protección en nuestra Constitución Política Federal en su artículo 1° que a la letra dice:

*“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”. Incluye además que “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”*

Además de diversos ordenamientos jurídicos federales, y también, aquellos vigente en la Entidad jalisciense.

## **Agenda Internacional**

### **Marco Jurídico en el contexto universal**

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Las Conferencias Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres.
- Declaración y Plataforma de Acción de Viena.
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo.
- Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague.
- Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI”.
- Declaración del Milenio.

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de “Brasilia”).

### ***Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo***

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

### El marco jurídico en el contexto interamericano

- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- 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”.
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.

### ***Ordenamientos a nivel Nacional***

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Planeación.
- Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.
- 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.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### ***Ordenamientos a nivel Estatal***

- Constitución Política del Estado de Jalisco.
- Ley de Planeación para el Estado de Jalisco y sus municipios.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
- Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco.
- Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030 (Actualización 2010).
- Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Jalisco 2008-2013.

## Marco Conceptual

La gestión es un proceso que integra en forma permanente el ejercicio de la planeación de objetivos y estrategias de política, ejecución de programas y proyectos y evaluación de resultados. En este contexto, la planeación deja de ser un proceso estático para convertirse en dinámico, continuamente retroalimentado y facilitador de toma de decisiones.

Al hablar de una cultura institucional para la equidad laboral entre mujeres y hombres nos lleva a un sinnúmero de conceptos regulados y establecidos en diferentes ordenamientos jurídicos, para tal caso y en particular para el plan de acción se utilizarán aquellos que están regulados en la legislación vigente del Estado de Jalisco, a saber los siguientes:

**Acciones afirmativas:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre”.<sup>2</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>3</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>4</sup>

**Cultura institucional:** “Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento

---

<sup>2</sup> Fracción I del Artículo 04 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>3</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>4</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.

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>5</sup>

**Derechos humanos de las mujeres:** “Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”.<sup>6</sup>

**Discriminación:** “Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades e igualdad de oportunidades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en concordancia con los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado Mexicano”.<sup>7</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>8</sup>

**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>9</sup>

---

<sup>5</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>6</sup> Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>7</sup> Artículo 15 de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>8</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>9</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.

**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>10</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>11</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>12</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>13</sup>

**Modalidades de violencia:** “Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres”.<sup>14</sup>

**Perspectiva de género:** “Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los

---

<sup>10</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>11</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>12</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>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.

<sup>14</sup> Fracción V del Artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.<sup>15</sup>

**El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** “Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas”.<sup>16</sup>

**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>17</sup>

**Transversalidad:** “Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas”.<sup>18</sup>

**Violencia:** “Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público”.<sup>19</sup>

Además de aquellos conceptos que se encuentran en el glosario del presente Plan de Acción.

---

<sup>15</sup> Fracción IX del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>16</sup> Artículo 11 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>17</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>18</sup> Fracción II del artículo 4 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

<sup>19</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.

## **Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear un cambio en la cultura institucional con perspectiva de género**

### **¿En qué consiste exactamente el Plan de Acción de Cultura Institucional (PACI)?**

Consiste en estructurar un Plan de Acción de Cultura Institucional para la Secretaría Cultura (PACIC) con los 9 objetivos del PCI, esto es atender de manera particular las áreas de oportunidad que se pueden desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de conformidad con las necesidades y desigualdades detectadas en el Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional del año 2010.

El Plan de Acción, servirá para instrumentar el Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL) de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores.

La cultura institucional debe seguirse desde nueve ejes de acción fundamentales<sup>20</sup>:

---

<sup>20</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional*, México 2009.



### ¿Cuáles son los objetivos principales del Plan de Acción de Cultura Institucional?

- Se prepararán bajo la coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y de conformidad con los acuerdos sostenidos en la reunión de trabajo realizada con la Secretaría de Cultura, esto es con una consulta directa y sistemática con las personas representantes de la dependencia;
- Se canalizará el apoyo coordinado de todas aquellas personas que cooperen para el desarrollo del plan en cada una de las áreas involucradas de la Secretaría de Cultura;
- Se definirán precisamente las reformas relacionadas con los objetivos de la ECI
- Se identificará el marco financiero que se utiliza en la institución para la cultura institucional y a favor de los derechos humanos de las mujeres y compatible con los recursos asignados por dependencia;
- Se centrarán en actividades con un calendario de ejecución preciso durante los años 2012, 2013 y 2014;

- Se comprenderán indicadores para los resultados obtenidos a mediados de su ejecución;
- Se realizarán una sinergia de los esfuerzos desplegados en pro del desarrollo humano y se integrarán en los marcos y procesos de la planificación para el desarrollo de cada dependencia.

### ¿De qué depende una buena gestión?

Los elementos básicos que permiten una buena gestión son:

**Voluntad y compromiso** de la persona que dirigen la institución, así como quien preside el área de recursos humanos de la dependencia y sus respectivos equipos de gobierno.

**Claridad** en la definición de objetivos, estrategias, metas, programas, proyectos que se acuerden y aprueben en las instancias respectivas.

**Capacidad Institucional de la institución** para responder en forma eficiente y eficaz con los compromisos definidos en los planes de acción. Esto significa que la institución deben tener claridad las desigualdades identificadas en el diagnóstico, la misión y competencia asignada por la norma jurídica que regula la igualdad laboral entre mujeres y hombres, además de contar con la capacidad financiera y estructura organizacional y técnica adecuada para responder a los propósitos del presente plan de acción.

**Transparencia** en el desarrollo de las acciones planificadas y en la evaluación de los logros realizados.

### Definición, principios y utilidad de los Planes de Acción

#### ¿Qué es el Plan de Acción?

El plan de Acción es un instrumento de la gerencia pública cuyo propósito es articular los objetivos, metas, estrategias y programas del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL).

En este sentido, el Plan de Acción es una herramienta de gestión que permite a la dependencia orientar estratégicamente sus procesos, instrumentos y recursos disponibles (humanos, físicos, económicos e institucionales) hacia el logro de objetivos y metas anuales para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Además, el Plan de Acción permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones que se realizarán y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

### **Principios que orientan la elaboración del Plan de Acción**

La elaboración del plan de acción debe ceñirse a los principios generales que orientan los procesos de planeación y presupuestación. Entre otros, se deberán tener en cuenta los siguientes:

**Coordinación:** En la ejecución del plan de acción en coordinación con las diferentes áreas que compete la ejecución de los 9 ejes de cultura institucional y en coadyuvancia con el Instituto Jalisciense de las Mujeres y a efecto de definir y coordinar las acciones y actividades que se evaluarán en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la institución.

**Continuidad:** El plan de acción debe garantizar la cabal culminación del PECIJAL con los cuales se pretenden alcanzar sus objetivos..

**Eficiencia:** El plan de acción debe permitir el cumplimiento de los objetivos y metas de los distintos programas al menor costo posible, optimizando el uso de recursos financieros, físicos y humanos entre los distintos proyectos.

**Coherencia:** Las acciones y proyectos aprobados en el plan de acción deben guardar coherencia con los objetivos y metas definidas del PECIJAL.

**Planificación:** El plan de acción debe permitir la concordancia entre los 9 ejes de cultura institucional y las actividades que se han venido desarrollando en años anteriores, a efecto de identificar, avances, obstáculos y retos, es decir, su operación y funcionamiento en el tiempo pasado, presente y futuro.

## **Utilidad del Plan de Acción**

El Plan de Acción servirá básicamente para:

Organizar las actividades que se deben realizar en la institución en tono a los 9 objetivos de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Fijar de manera precisa los objetivos y metas para los próximos años 2012, 2013 y 2014.

Programar la asignación de recursos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos y las metas fijadas para la vigencia así como con los requerimientos que implican las metas propuestas y organizar su aplicación al interior de cada una de ellas.

## **Proceso de Elaboración del Plan de Acción del Programa Estatal de Cultura Institucional de Equidad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Jalisco (PECIJAL)**

### **Identificación del factor**

1. Se analizaron los resultados del diagnóstico realizado en el año 2010, principalmente la información vertida en el informe general.
2. Se acordó con la institución los indicadores y factores asociados a las áreas de oportunidad detectadas con vistas en poder definir las líneas de trabajo, mecanismos y en general, trazar las estrategias para alcanzar la igualdad como eje transversal del desempeño institucional de las instituciones de la Institución.
3. Se integraron en el plan de acción los 9 factores en el entendido que priorizará las acciones a corto, mediano y largo plazo, como considere necesarios para ir erradicando inequidades y desigualdades que se presentan actualmente en el ambiente laboral.

### **Identificación de áreas de oportunidad**

Las áreas de oportunidad permiten focalizar los puntos críticos en los que las instituciones deberán incidir gradualmente para ir erradicando la desequidad de género, las prácticas no discriminatorias y la violencia laboral y sexual.

1. Se analizaron los resultados contenidos en el Diagnóstico de Cultura Institucional, factor por factor, para definir las áreas de oportunidad a las que se dirigirán las acciones específicas para dar cumplimiento al PCI.
2. Se identificaron fortalezas y debilidades en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, las y los enlaces de la institución, ante el IJM.
3. Se determinaron acciones a incluir en el Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada institución y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas.

## Resultados Globales del Diagnóstico de Cultura Institucional

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 nómina laboral a hombres y/o mujeres con menos preparación.

También observamos que la "*Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*" es conocida por un gran porcentaje de mujeres y hombres, no obstante los resultados indican que no conocen la institución normativa, es decir, el "*Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*". Es importante que el personal conozca la instancia normativa donde puede pedir orientación acerca de las dudas que se generen como resultado de una posible discriminación en el ámbito laboral.

Por otra parte los resultados indican que el clima laboral es agradable al interior de la APEJ, 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.

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 y que no se generan los mecanismos necesarios para evitar estas situaciones.

## Líneas de Acción e indicadores derivados del PECIJAL en base a los Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción

Los objetivos estratégicos son aquellos elementos programáticos que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los propósitos. Los objetivos estratégicos, están determinados en el PECIJAL los cuales orientan la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción, y son los siguientes:

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>
<b>1. Política y deberes institucionales</b>	<i>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.</i>	<i>Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres</i>
<b>2. Clima Laboral</b>	<i>Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Estatal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.</i>	<i>Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.</i>
<b>3. Comunicación Incluyente</b>	<i>Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la equidad de género y la no discriminación.</i>	<i>Conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.</i>
<b>4. Selección de Personal</b>	<i>Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.</i>	<i>Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de equidad de género y acciones a favor del personal.</i>
<b>5. Salarios y prestaciones</b>	<i>Contar con una Administración Pública Estatal donde 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.</i>	<i>Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas</i>
<b>6. Promoción Vertical y Horizontal</b>	<i>Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APF.</i>	<i>Para fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los cargos, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:</i>
<b>7. Capacitación y Formación Profesional</b>	<i>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</i>	<i>Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el</i>

	<i>públicos.</i>	<i>desarrollo personal.</i>
<b>8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	<i>Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.</i>	<i>Identificar si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.</i>
<b>9. Hostigamiento y acoso sexual</b>	<i>Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.</i>	<i>Conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.</i>

### **Identificación de estrategias**

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

### **Identificación de líneas de acción**

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PECIJAL se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.

El número de líneas de acción que considere la dependencia a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

### **Definición de actividades a desarrollar**

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción. La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

### **Metas e indicadores**

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

A continuación se presenta un listado de metas por objetivo, las cuales deberán ser consideradas para facilitar la programación de metas en la elaboración del plan de

acción y los cuales reflejaran el impacto esperado de los resultados obtenidos por cada factor.

#### 1. Política Nacional y deberes institucionales

- Conocimiento del marco legal en materia de igualdad
- Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de Conducta y Reglamentos Internos

#### 2. Clima laboral

- Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto
- Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación
- Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad

#### 3. Comunicación incluyente

- Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social
- Lograr una comunicación que promueva la equidad de género y la no discriminación
- Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente

#### 4. Selección de personal

- Eficiencia en el proceso de selección de personal
- Matriz de género como elemento normativo en la selección de personal
- Selección de personal transparente y equitativa

#### 5. Salarios y prestaciones

- Prestaciones equitativas por sexo
- Evaluación de personal conforme a perfil profesional
- Conocimiento de criterios para otorgamiento de prestaciones

#### 6. Promoción vertical y horizontal

- Igualdad de oportunidades para ascender.
- Criterios y políticas de ascenso públicos y conocidos por el personal
- Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.

#### 7. Capacitación y formación profesional

- Inclusión de la perspectiva de género en la Oferta de Capacitación
- Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral.
- Evaluación de capacitaciones por sexo

- Capacitación impartida en horarios de trabajo que corresponsabilicen con la vida personal de las y los empleados.

#### 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

- Respeto al horario de trabajo establecido
- Flexibilidad para permisos de manera equitativa a mujeres y hombres
- Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos
- Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres
- Apoyo a padres solos

#### 9. Hostigamiento y acoso sexual

- Programas para prevenir, denunciar y atender el acoso sexual
- Campañas de prevención del acoso sexual
- Existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Seguridad para las y los empleados en torno al hostigamiento sexual.

### **Periodo de ejecución**

El Plan de Acción compromete el trabajo durante el año 2012. 2013 y 2014, el cual el personal y las áreas de la dependencia.

### **Responsables y recursos**

Es indispensable que en el Plan de Acción se contemplen desde el área de recursos humanos y se coordine con el apoyo de la o el enlace de género de la institución y las áreas involucradas para su cumplimiento a través del establecimiento y delimitación de responsabilidades, buscando que contribuyan a la consecución de las metas propuestas. Asimismo, es necesario establecer claramente que servirán de apoyo al cumplimiento, lo siguiente:

1. Recursos Financieros: Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto)
2. Recursos Materiales: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.
3. Recursos Humanos: Personal que llevará a cabo la acción.

## Resultados esperados

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

## Glosario

### Acciones afirmativas

*Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre*".<sup>21</sup>

### 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>22</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>23</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>24</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>25</sup>

### 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*

---

<sup>21</sup> Fracción I del Artículo 04 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>22</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>23</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>24</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>25</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.

determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.<sup>26</sup>

### **Derechos humanos de las mujeres**

“Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”.<sup>27</sup>

### **Discriminación**

“cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades e igualdad de oportunidades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en concordancia con los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado Mexicano”.<sup>28</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>29</sup>

### **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>30</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>31</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>32</sup>

---

<sup>26</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>27</sup> Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>28</sup> Artículo 15 de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>29</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>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.

<sup>31</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>32</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.

## **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>33</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>34</sup>

## **Igualdad**

*“El derecho fundamental de las personas que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco 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”.*

## **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>35</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”.*

## **Modalidades de violencia**

*“Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres”.*<sup>36</sup>

---

<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.

<sup>34</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

<sup>35</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>36</sup> Fracción V del Artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

## **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>37</sup>

## **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>38</sup>

## **Perspectiva de género**

*“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.*<sup>39</sup>

## **El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

*“Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las relacionadas con las obligaciones familiares y con el estado civil de las personas”.*<sup>40</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>41</sup>

## **Segregación horizontal**

*“Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos”.*<sup>42</sup>

---

<sup>37</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.2006.

<sup>38</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>39</sup> Fracción IX del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>40</sup> Artículo 11 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>41</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>42</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.

### **Segregación vertical**

*“Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos”.*<sup>43</sup>

### **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>44</sup>

### **Transversalidad**

*“Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas”.*<sup>45</sup>

### **Víctima**

*“Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación”.*<sup>46</sup>

### **Violencia**

*“Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público”.*<sup>47</sup>

### **Violencia económica**

*“Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.*<sup>48</sup>

### **Violencia física**

*“Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas”.*<sup>49</sup>

---

<sup>43</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>44</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>45</sup> Fracción II del artículo 4 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

<sup>46</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>47</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>48</sup> Fracción IV del artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

<sup>49</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.

**Violencia institucional.**

*“Violencia institucional, se presenta cuando uno o varios servidores públicos, del nivel que sea, realicen actos u omisiones mediante los cuales discriminen o tengan como fin o resultado, dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, o negarles las acciones destinadas a prevenir, atender, investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia”.*<sup>50</sup>

**Violencia Laboral.**

*“Es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico”.*<sup>51</sup>

**Violencia psicológica**

*“Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”.*<sup>52</sup>

**Violencia sexual**

*“Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.”*<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Fracción V del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

<sup>51</sup> Fracción II del Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>52</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>53</sup> Fracción V del artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

# Anexos

## Bibliografía

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.

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.

*Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, CONAPRED, México, 2011.

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

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

FLACSO, *Guía para la transversalización de género en el PNUD*, Santiago de Chile, 2007.

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.

GARCÍA PRINCE, Evangelina: *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, San Salvador, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Proyecto Regional de PNUD "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe", 2008.

### GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

*Manual de Organización del Despacho del Gobernador y Coordinación de Gabinete y Proyectos Especiales.*

*Reglamento Interior de la Contraloría del Estado.*

*Reglamento Interior de la Secretaría de Administración. 20 de Julio de 2002.*

*Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura. 06 de Abril de 2006.*

*Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 28 de Mayo de 2002.*

*Reglamento Interior del Instituto Jalisciense de las Mujeres. 15 de Junio de 2010.*

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

*Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Ley Federal del Trabajo.*

*Ley y Reglamento del Instituto Nacional de las Mujeres.*

*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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.*

*Ley General de las Personas con Discapacidad.*

*Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.*

*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.*  
*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.*  
*Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.*

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES,

*Glosario de Género,* México 2007.

*Guía Metodológica para la Sensibilización en Género Volumen I, II, III y IV,* INMUJERES, México 2008.

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

*Programa de Cultura Institucional,* México, 2009.

*Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,* México, 2008-20012.

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

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 trabajo a tiempo parcial, 1994) No. 175)

Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización. Internacional del Trabajo, 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. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

*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.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

*Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, 4ª ed.,* Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/ PNUD, México, 2008.

*Manual para la Transversalidad la Perspectiva Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores,* 1ª ed., Secretaría de Relaciones Exteriores/ UNIFEM/ PNUD, México, 2006.

*Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*”, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

*Manual para la Armonización Legislativa con perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Congreso de la Unión, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, MAKE Consultors, México 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, OIT, Trabajo y familia: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

SANTIAGO JUÁREZ, Mario, *Igualdad y Acciones Afirmativas*, Serie Doctrina Jurídica, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Primera edición, México, 2007.

Anexo

Formato de Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional

<i>Factor</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>				<i>Línea de Acción</i>	
<i>Acción específica a realizar por la Institución</i>	<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Periodo de Ejecución</i>		<i>Responsable</i>	<i>Recursos Financieros</i>	
			<i>Inicio</i>	<i>Conclusión</i>	<i>Nombre y Cargo</i>		
						\$	
<i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i>							

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>				<b>Línea de Acción</b>	
<b>Política Estatal y deberes institucionales</b>	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Secretaría de Cultura hacia el logro de resultados al interior y exterior de la dependencia.	<p>Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de la Secretaría de Cultura, particularmente en aquellas áreas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.</p> <p>Realización de reuniones de trabajo para determinar acciones y avances en la materia.</p> <p>-Organización de Seminarios, foros, diplomados, capacitaciones, sobre la materia, etc.</p> <p>-Coordinar con las áreas involucradas las acciones a seguir en la materia.</p> <p>-Colocar un banner en Intranet relativo a la temática de equidad de género, igualdad, hostigamiento y acoso sexual. Igualmente colocar dicha información en la página de Internet de la Secretaría de Cultura con la finalidad de que pueda ser consultada tanto por los servidores públicos como por los usuarios en general.</p>				Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores (Misión, Visión y Objetivos) y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, la justicia y la no discriminación.	
<b>Acción específica a realizar por la Institución</b>		<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodo de Ejecución</b>		<b>Responsable</b>	<b>Recursos Financieros</b>
				<b>Inicio</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Nombre y Cargo</b>	
<p>Promover que las comunicaciones internas y externas de la institución (documentos oficiales, imágenes que tomen en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, entre otras).</p> <p>Difundir por medios audiovisuales, electrónicos, escritos y/o presentaciones, los sistemas de valores, reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos y el Código de Conducta, reformados, para que incluyan la perspectiva de género, fomentando la equidad, el respeto y la consideración como valores en el trato cotidiano de mujeres y hombres.</p> <p>Adopción o inclusión de los conceptos de equidad y combate a todas las formas de</p>		<p>Que el Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, e incorporen los principios de equidad y no discriminación entre mujeres y hombres que rige el quehacer institucional de la Secretaría de Cultura.</p> <p>Integrar la cultura de equidad de género entre las mujeres y</p>	<p>Documentos oficiales, imágenes, boletines, carteles, trípticos, comunicados y cápsulas que demuestren que en las comunicaciones internas y externas se utiliza lenguaje incluyente.</p>	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$

<p>discriminación en la misión, la visión y el Código de Ética la institución.</p> <p>Adopción o inclusión de los conceptos de equidad y combate a todas las formas de discriminación.</p>	<p>hombres de la Secretaría de Cultura, plasmando sus principales valores en un documento normativo que fomente la eliminación de sesgos de discriminación y falta de respeto.</p>	<p>-(Núm. de conceptos integrados, modificados o eliminados del Código de Conducta/Total de conceptos que implican discriminación en el Código de Conducta) X 100.</p> <p>·(Núm. De conceptos integrados, modificados o eliminados del sistema de valores, reglamentos, manuales internos y</p> <p>-(Núm. total de trabajadores entre los que se difundieron los nuevos sistema de valores, reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos y el Código de</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>Conducta /Núm. total de personal de la Dependencia.) X 100</p> <p>Catálogo de puestos con palabras discriminatorias/ Total de conceptos discriminatorios detectados en el sistema de valores, reglamentos, manuales internos y catálogo de puestos) X 100</p>				
<b>Resultados Esperados</b> <i>(Información cualitativa)</i>	Adopción y fomento de la equidad y la no discriminación en la Secretaría de Cultura. Que el Código de Ética y documentos que contengan la misión y la visión de la institución, e incorporen los principios de equidad y no discriminación entre mujeres y hombres.					

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Línea de Acción</b>
<b>Clima Laboral</b>	Lograr un clima laboral que permita a la Secretaría de Cultura brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía.	<p>Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.</p> <p>Revisión y corrección de publicidad, tomando en cuenta siempre la inclusión de la perspectiva de género.</p> <p>-Durante los primeros cinco días de cada mes, instalar un fondo de pantalla alusivo a la equidad de género en todos los equipos de cómputo de los servidores públicos.</p>	Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

		-Difusión de mensajes sobre equidad de género entre los servidores públicos de manera electrónica por medio de correos institucionales, pantallas y banners colocados en el sitio web de la Secretaría de Cultura, así como de forma impresa a través de folletos, postales, trípticos, carteles entre otros.				
<i>Acción específica a realizar por la Institución</i>	<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Periodo de Ejecución</i>		<i>Responsable</i>	<i>Recursos Financieros</i>
			<i>Inicio</i>	<i>Conclusión</i>	<i>Nombre y Cargo</i>	
Identificar imágenes, frases y palabras que pudieran contener algún sesgo de discriminación o inequidad de género en la publicidad que se difunde por medios audiovisuales, electrónicos e impresos de la Secretaría de Cultura, a efecto de que sean eliminadas subsecuentemente y sustituidas por las que promuevan la equidad y el respeto e integren la perspectiva de género. Promover la equidad de género a través de carteles, trípticos y cursos en materia de equidad de género, la no discriminación y el respeto mutuo entre hombres y mujeres como valores organizacionales de la Secretaría de Cultura, a efecto de incentivar un ambiente cordial de trabajo, en beneficio de todo su personal. 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.	Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación.  Enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de	(Total de publicidad que promueve roles de género/Total de publicidad generada) X 100 (Total de personal de la Dependencia que considera un ambiente de trabajo incluyente/Total de plantilla de personal de la Dependencia) X 100	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$ 0.00
<i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i>	Implantar y fortalecer las medidas que favorezcan la efectiva igualdad de trato y de oportunidades laborales entre mujeres y hombres trabajadores de la Secretaría de Cultura.					

<i>Factor</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Línea de Acción</i>
---------------	-----------------	-------------------	------------------------

<b>Comunicación Inuyente</b>	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría de Cultura que promueva la equidad de género y la no discriminación.	<p>Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.</p> <p>-Creación y difusión de un Manual de Uso No Sexista del Lenguaje.</p> <p>-Uso de lenguaje inclusivo de la perspectiva de género en las comunicaciones al interior de la Secretaría de Cultura.</p> <p>-Difusión de mensajes sobre equidad de género entre los servidores públicos de manera electrónica por medio de correos institucionales, pantallas y banners colocados en el sitio web de la Dependencia, así como de forma impresa a través de folletos, postales, trípticos, carteles, entre otros.</p>	Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de la Secretaría de Cultura.			
<i>Acción específica a realizar por la Institución</i>	<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Periodo de Ejecución</i>		<i>Responsable</i>	<i>Recursos Financieros</i>
			<i>Inicio</i>	<i>Conclusión</i>	<i>Nombre y Cargo</i>	
<p>Detectar frases que promuevan la inequidad y la discriminación en la documentación interna (oficios, textos de correos electrónicos, tarjetas, información en talones de pago, etc.) que emite la Secretaría de Cultura, para que se sustituya con palabras o frases que promuevan la equidad y el respeto, integrando la perspectiva de género. Dicha acción le corresponderá a cada área que emita su respectiva documentación.</p> <p>Difusión amplia de políticas, programas o acciones enfocados a promover la equidad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Cultura.</p>	<p>Incorporar la perspectiva de equidad de género en la Comunicación Organizacional y Social de la Secretaría de Cultura.</p> <p>Utilización de lenguaje no sexista, es decir, haciendo referencia a personas, o en otro caso, haciendo referencia a mujeres y hombres por igual.</p>	<p>(Total de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Total de documentos con frases que promueven discriminación) X 100</p> <p>(Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes</p>	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$ 0.00

Resultados Esperados  
(Información cualitativa)

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría de Cultura que promueva la equidad de género y elimine el lenguaje sexista.

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>				<b>Línea de Acción</b>	
<b>Selección de Personal</b>	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	<p>Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.</p> <p>Eliminación de pruebas de no gravidez, prueba de embarazo, entre otros; como requisitos de selección de personal.</p> <p>-Enviar mensajes de sensibilización en la materia dirigidos a los Jefes Inmediatos de las áreas con plazas vacantes.</p> <p>-Re-elaboración del Catálogo de Puestos con base a la inclusión de la perspectiva de género.</p>				Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.	
<b>Acción específica a realizar por la Institución</b>		<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodo de Ejecución</b>		<b>Responsable</b>	<b>Recursos Financieros</b>
				<b>Inicio</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Nombre y Cargo</b>	
<p>Revisar los procesos de selección de personal de la Secretaría de Cultura, para identificar criterios que puedan ser o parecer discriminatorios con base a la Planeación con Perspectiva de Género.</p> <p>Realizar reuniones con las áreas involucradas de la Secretaría de Cultura a efecto de que, con base en la revisión realizada, se eliminen o modifiquen los criterios discriminatorios identificados en los perfiles de puestos, y sean sustituidos por criterios de selección equitativos y no discriminatorios.</p>		<p>Contar con un sistema de selección de personal transparente y equitativo.</p> <p>Elaborar y aplicar un Manual de Procedimientos para el reclutamiento y la selección de personal que incorpore criterios de igualdad, libres de juicios de valor y sesgos sexistas.</p>	<p>(Total de lineamientos de selección de personal modificados /Total de lineamientos de selección de personal que contienen criterios discriminatorios) X 100 (Total de perfiles de puestos</p>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	.	\$

		modificados/Tot al de perfiles de puestos que contienen criterios discriminatorios) X 100				
<b>Resultados Esperados (Información cualitativa)</b>	<p>Contar con un sistema de selección de personal basado en sus habilidades, aptitudes y experiencia, sin distinción de ningún tipo.</p> <p>Contar con un Manual de Procedimientos para el reclutamiento y la selección de personal.</p>					

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>				<b>Línea de Acción</b>	
<b>Salarios y Prestaciones</b>	Contar con una Secretaría de Cultura donde 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.	<p>Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la Secretaría de Cultura.</p> <p>Realizar un análisis y diagnóstico que permita conocer la posición de hombres y mujeres de acuerdo al puesto laboral, salarios y prestaciones.</p> <p>Difusión de mensajes entre el personal sobre las prestaciones vigentes con que cuentan, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan. La campaña se realizará de manera electrónica, por medio de correos institucionales, pantallas y banners colocados en la página de Internet de la Secretaría de Cultura e Intranet, así como de forma impresa, a través de folletos, postales, trípticos, carteles, entre otros.</p>				Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la Secretaría de Cultura a mujeres y hombres.	
<b>Acción específica a realizar por la Institución</b>		<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodo de Ejecución</b>		<b>Responsable</b>	<b>Recursos Financieros</b>
				<b>Inicio</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Nombre y Cargo</b>	
Identificar las prestaciones vigentes de la Secretaría de Cultura que impliquen distinción de		Contar con un sistema de prestaciones	MOP HOP	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$

<p>género y determinar si existe una justificación real de éstas.          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 prestaciones.          Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la Secretaría de Cultura, destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan.</p>	<p>equitativas por sexo.          Lograr que todo el personal de la Secretaría de Cultura tenga pleno conocimiento de los criterios para otorgamiento de prestaciones relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad social.</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Prima vacacional</li> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Reparto de utilidades.</li> <li>• INFONAVIT o</li> <li>• FOVISSSTE</li> </ul>	<p><math>M * 100 - H * 100 = 0</math>          donde          MOP: Mujeres que cuentan con otras prestaciones.          M: Mujeres en la plantilla de personal.          HOP: Hombres que cuentan con otras prestaciones.          H: Hombres en la plantilla de personal.</p>				
<p><b>Resultados Esperados (Información cualitativa)</b></p>		<p>Contar con un programa y lineamientos que permitan otorgar prestaciones a mujeres y hombres con perspectiva de género y en igualdad de condiciones.          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 prestaciones.</p>				

<b>Factor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Línea de Acción</b>
<p><b>Promoción vertical y horizontal</b></p>	<p>Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de</p>	<p>Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.           Realizar un diagnóstico de la plantilla de personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal.          Modificar el Catálogo de Descripción de Puestos.</p>	<p>Supervisar que la redacción de las descripciones de puestos no contengan ningún supuesto de discriminación por género y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Estatal, para que no se estereotipe a las</p>

	todas las personas que laboran en la Secretaría de Cultura.				mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".	
Acción específica a realizar por la Institución	Meta	Indicador	Periodo de Ejecución		Responsable	Recursos Financieros
			Inicio	Conclusión	Nombre y Cargo	
<p>Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero.</p> <p>Incorporar a las políticas, normas y procedimientos en materia de ascensos de la Secretaría de Cultura, elementos con perspectiva de género, eliminando sesgos de discriminación.</p> <p>Verificar que las descripciones de puestos en la Secretaría de Cultura, no refieran términos sexistas, con el fin de que, en su caso, sean modificados o eliminados, incorporando en su lugar criterios de equidad de género sin discriminación alguna.</p>	<p>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.</p> <p>Revisar e incorporar la perspectiva de género en las políticas, normas y procedimientos para ascensos. Modificar las descripciones de puestos, eliminando supuestos.</p>	<p>TJM TJH CJM - CJH= 0 , 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>(Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con</p>	2012	2014		\$

		<p>perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 (Total de Catálogos de Descripción de Puestos que incorpora la perspectiva de género /Total de Catálogos de Descripción de Puestos de la plantilla de personal de la Dependencia X 100</p>				
<p><b>Resultados Esperados</b> <i>(Información cualitativa)</i></p>	<p>Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Secretaría de Cultura, a través de una descripción de puestos que suprima supuestos de discriminación que estereotipen las funciones que deben desempeñar las mujeres y los hombres, permitiendo con ello la movilidad vertical y horizontal en la Secretaría de Cultura. Contar con un catálogo de puestos (cargos), Manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la Secretaría de Cultura.</p>					

<i>Factor</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>				<i>Línea de Acción</i>	
<b>Capacitación y formación profesional</b>	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios. Realización de cursos asistenciales y en línea de manera regular, periódica y de carácter obligatorio. El contenido de los cursos girará en torno a la creación de conocimiento y generación de capacidades y aptitudes para integrar la perspectiva de género entre el personal.				Desarrollar cursos y talleres en materia de equidad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.	
<i>Acción específica a realizar por la Institución</i>		<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Periodo de Ejecución</i>		<i>Responsable</i>	<i>Recursos Financieros</i>
				<i>Inicio</i>	<i>Conclusión</i>	<i>Nombre y Cargo</i>	
Impartir y promover entre el personal de la Secretaría de Cultura, cursos en materia de equidad de género. Existencia y difusión de programas, políticas y actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos.		Incluir en el Programa Anual de Capacitación cursos con temas de equidad de género. 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 mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes. Existencia y difusión de programas, políticas y actividades	(Total de personal capacitado en materia de equidad de género/Total de personal de la Dependencia) Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$ 0.00

	de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del catálogo de puestos o de los distintos perfiles y categorías de puestos	Boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión. CSG ≥ 3/365 días donde CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género.				
<i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i>	<p>Contar en la Secretaría de Cultura con personal altamente capacitado en materia de equidad de género.</p> <p>Incrementar el número de programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 por año.</p>					

<i>Factor</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Línea de Acción</i>
<b>Corresponsabilidad entra la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.	<p>Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.</p> <p>Realización de una reunión entre las áreas involucradas para definir el modelo a seguir para llevar a cabo una campaña para promover el respeto de horarios de la vida familiar y de responsabilidad laboral, así como la</p>	Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias y respetando el horario laboral en

		<p>corresponsabilidad laboral, familiar, personal e institucional.</p> <p>-Determinar propuestas para considerar los permisos a padres varones.</p> <p>-Otorgar los permisos necesarios a hombres que tengan hijos o hijas para que asistan a convocatorias escolares.</p>	función de las responsabilidades familiares y personales.			
<i>Acción específica a realizar por la Institución</i>	<i>Meta</i>	<i>Indicador</i>	<i>Periodo de Ejecución</i>		<i>Responsable</i>	<i>Recursos Financieros</i>
			<i>Inicio</i>	<i>Conclusión</i>	<i>Nombre y Cargo</i>	
<p>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.</p> <p>Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de las hijas e hijos.</p>	<p>Beneficiar a hombres y mujeres, empleados de la Secretaría de Cultura:</p> <p>Bonos o días por matrimonio.</p> <p>Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre.</p> <p>Becas para las hijas e hijos de las personas trabajadoras.</p> <p>Combinar las jornadas u horas de trabajo en la institución y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones.</p> <p>Permitir el teletrabajo.</p> <p>Facilitar el cambio de adscripción a filiales de la institución más cercanas al hogar.</p>	<p>-(Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/T otal de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación) X 100</p> <p>-(Total de reuniones realizadas para modificar normatividad de otorgamiento de permisos y beneficios sin estereotipos de discriminación/T otal de reuniones programadas en la materia) X 100</p> <p>Manual, reglamento, plan</p>	<b>2012</b>	<b>2014</b>		\$ 0.00

	<p>Contar con el esquema de licencia de paternidad.</p> <p>o documento de aplicación general en la institución.</p> <p>Evidencia documental de la aplicación de este mecanismo.</p>				
<p><i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i></p>	<p>Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todo el personal de la Secretaría de Cultura, sobre un marco normativo que incorpore políticas de corresponsabilidad que fomente la participación equitativa de mujeres y hombres, entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.</p> <p>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.</p>				

<i>Factor</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Línea de Acción</i>
<p><b>Hostigamiento y acoso sexual</b></p>	<p>Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Secretaría de Cultura.</p>	<p>Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Difusión de mensajes sobre hostigamiento y acoso sexual entre los servidores públicos a través de: correos institucionales, pantallas electrónicas y banners colocados en el sitio web de la Secretaría de Cultura; y por medio de folletos, postales, trípticos, carteles, entre otros. Para dicho fin, será necesario establecer un enlace o puente de información entre los ejecutores de la estrategia y directivos de las diferentes áreas de la Secretaría de Cultura, logrando con ello una comunicación con el resto de los funcionarios públicos.</p> <p>Creación de un Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento en la materia.</p> <p>Dicho comité deberá estar conformado por hombres y</p>	<p>Crear una instancia de orientación e información sobre hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría legal y apoyo psicológico.</p>

		mujeres capacitados y deberá contar con un marco normativo (Lineamientos, Reglamentos y Manual de Procedimientos).				
Acción específica a realizar por la Institución	Meta	Indicador	Periodo de Ejecución		Responsable	Recursos Financieros
			Inicio	Conclusión	Nombre y Cargo	
<p>Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral. Diseñar, programar, implantar y difundir en la Secretaría de Cultura campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual. Crear un área de atención en la Secretaría de Cultura que otorgue asesoría, apoyo legal y psicológico a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>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.</p> <p>Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. Porcentaje de mujeres que ha experimentado algún tipo de violencia sexual por parte de jefes/compañeros de trabajo.</p>	<p>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.</p> <p>(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de</p>	2012	2014		\$ 0.00

		campañas programadas en la materia) X 100				
<i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i>	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. Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.					