



Plan de Acción para la Secretaría de Finanzas 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 Finanzas

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 Finanzas** 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 instituciones¹.

Lucy Pérez Camarena

¹Programa 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 Finanzas 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 años 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”.²

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”.³

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”.⁴

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

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

³ 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.

⁴ 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.

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”.⁵

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”.⁶

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”.⁷

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”.⁸

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”.⁹

⁵ 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.

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

⁷ Artículo 15 de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁸ 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.

⁹ 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”.¹⁰

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”.¹¹

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”.¹²

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”.¹³

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

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

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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”.¹⁵

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”.¹⁶

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”.¹⁷

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”.¹⁸

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”.¹⁹

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

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

¹⁶ Artículo 11 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁷ 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.

¹⁸ Fracción II del artículo 4 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

¹⁹ 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 Finanzas (PACIF) 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 fundamentales²⁰:

²⁰ 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 Finanzas, 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 Finanzas;
- 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 desigualdad 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

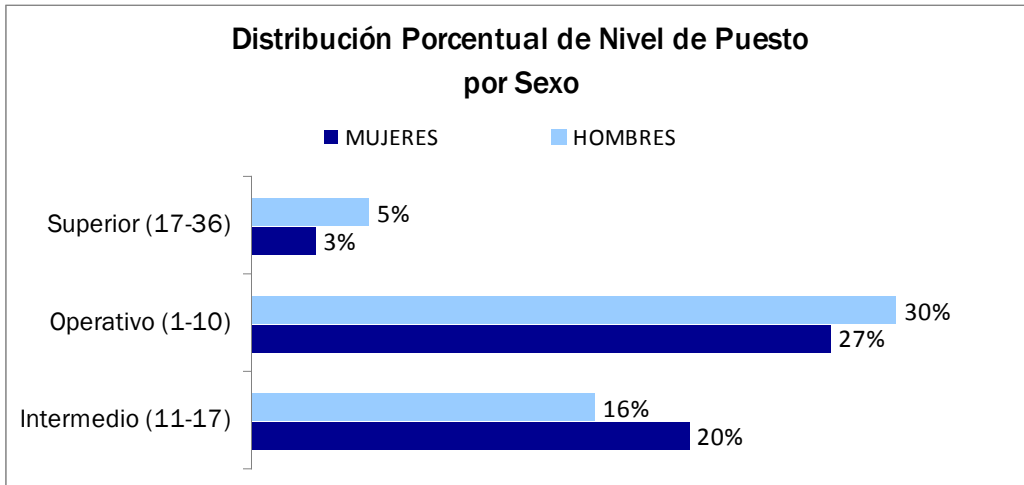
Las Dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco, fueron representadas por un total de 4,273 personas que participaron respondiendo el Cuestionario Estatal de Cultura Institucional, elaborado en el marco *Por una cultura institucional de equidad entre mujeres hombres*. De las personas participantes, el 49% (2,094) fueron mujeres mientras que el 51% (2143) fueron hombres. Véase gráfica 1.

Gráfica 1



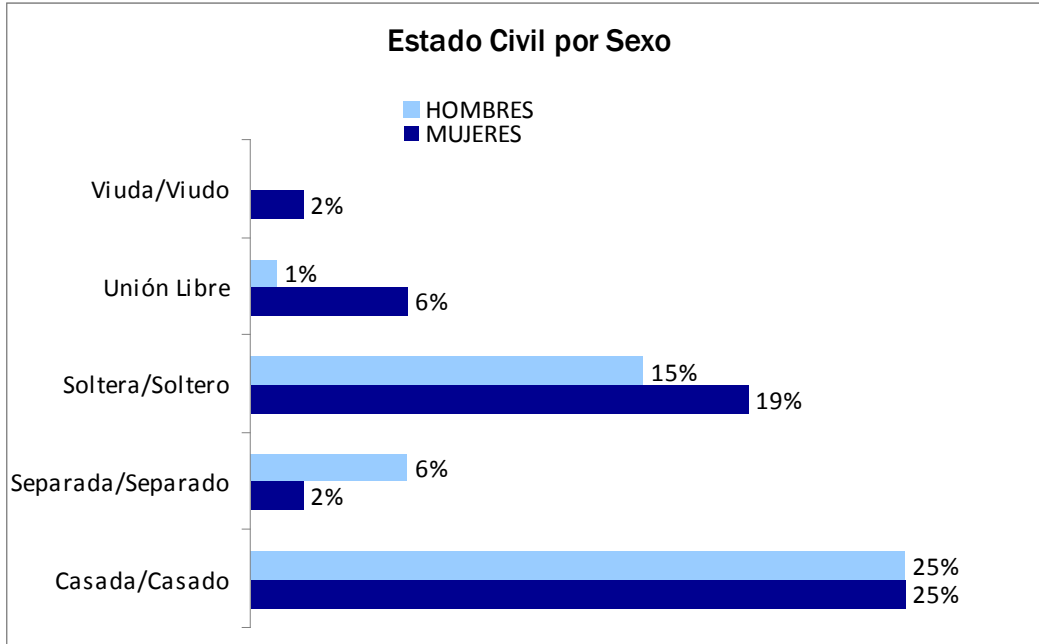
Del personal que contestó el cuestionario de acuerdo al nivel de puesto que ocupan en la APE, fueron: el 57% de nivel operativo, de ese nivel el 27% fue integrado por mujeres y el 30% por hombres. De nivel intermedio 36%. Del cual las mujeres representaron un 20% y los hombres un 16%. Los puestos de nivel superior estuvieron representados por 8%. Así las mujeres representan el 3% y el 5% por los hombres, Véase gráfica 2.

Gráfica 2



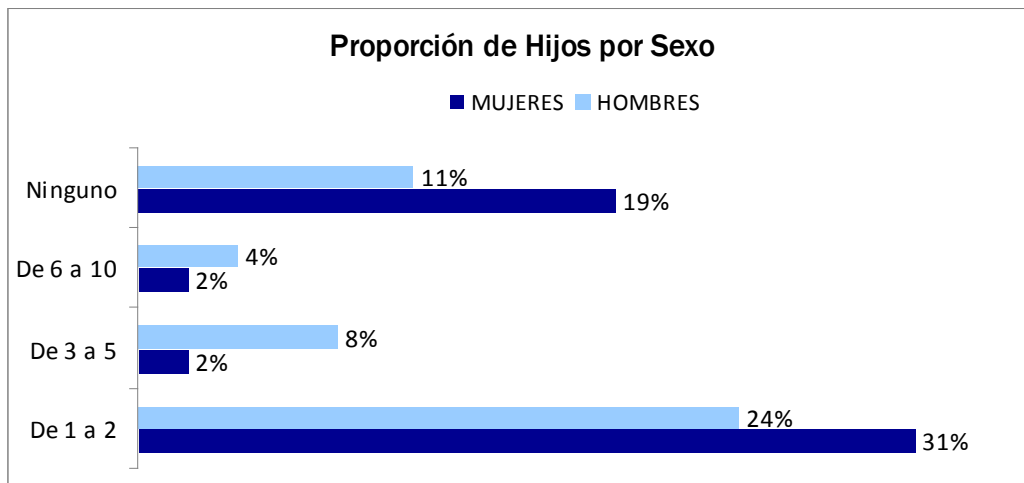
El estado civil del personal participante, señalaron que el 28% son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 18% son mujeres y el 10% son hombres. Las personas casadas representan un 58%, el 23% son mujeres y el 35% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del 6%, las mujeres con el 3% y los hombres con el 3%. Las mujeres viudas representan un 1% mientras que los hombres un 1%, representando un total de 2%. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un 6%, las mujeres representan un 4% y los hombres un 2%. Véase gráfica 3.

Gráfica 3



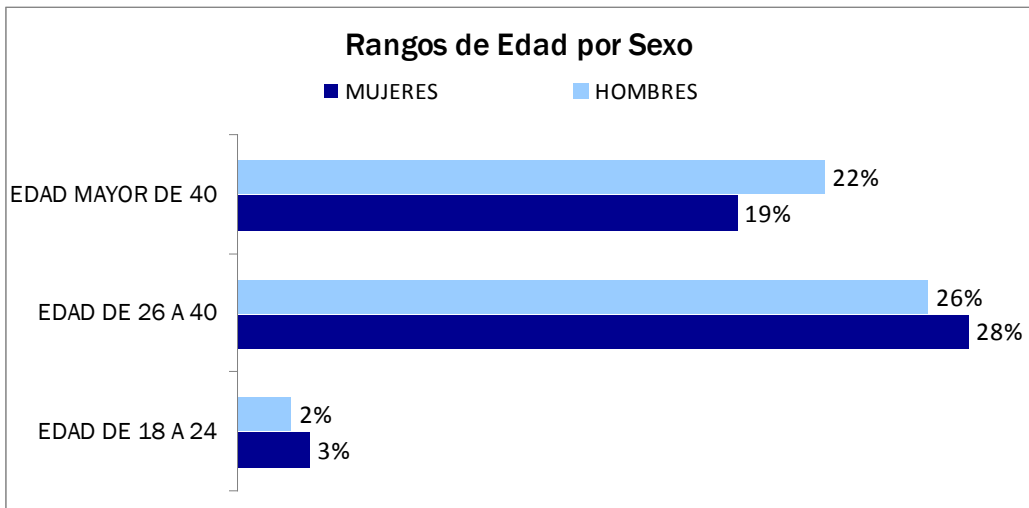
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron el cuestionario, se destaca que el 27% de las personas dijeron no tener hijos o hijas. El 46% de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 25% y los hombres con un 21%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 8% y los hombres un 6%, siendo un total de 24% el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De 6 a 10 hijos e hijas sólo representan el 2% los cuales son únicamente mujeres. Véase gráfica 4.

Gráfica 4



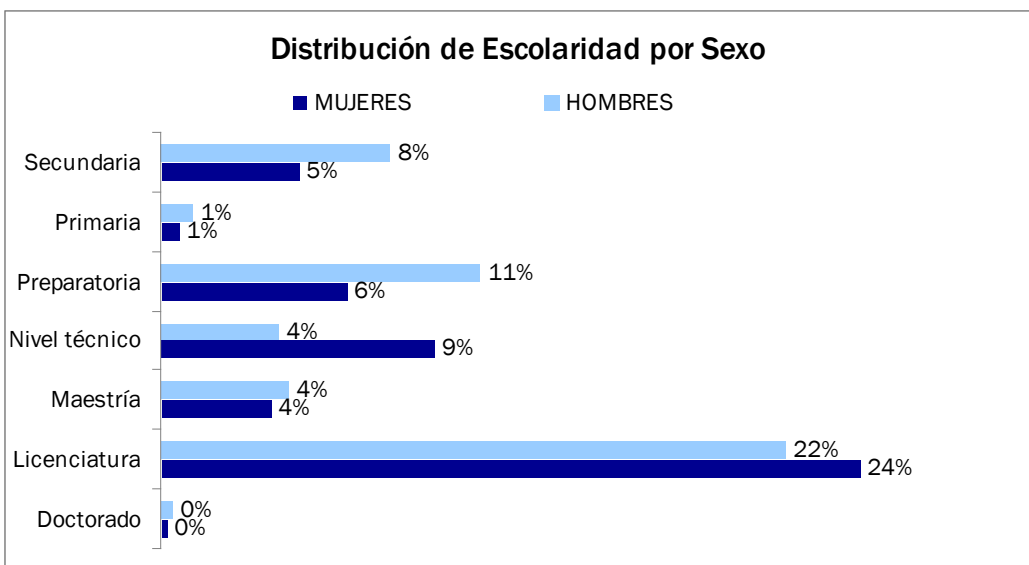
En cuanto al rango de edad, la mayoría del personal que participó es decir un 54 % tiene entre 26 a 40 años de edad, del cual, las mujeres representan el 28% y los hombres el 26%. El personal que es mayor de 40 años representa un 31%, las mujeres son el 19% y los hombres el 22%. Sólo un 2% tiene una edad de 18 a 24 años del cual el 5% son mujeres y un 3% hombres. Véase gráfica 5.

Gráfica 5



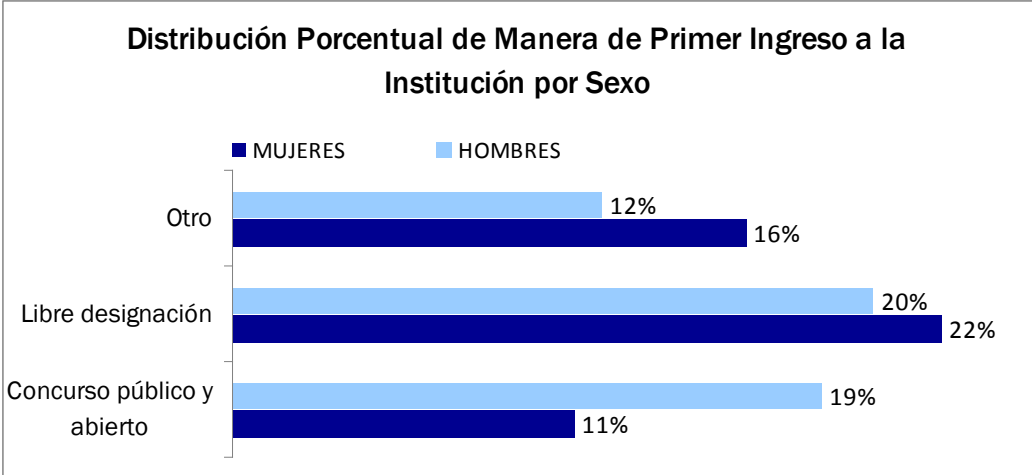
En cuanto al nivel escolar del personal, el 26% cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 24% y los hombres con un 22%. Seguido por el nivel de estudios de preparatoria que son el 17%, del cual las mujeres representan el 6% y los hombres el un 11%. A nivel maestría, el personal fue representado por un 8%, las mujeres con un 4% y los hombres con un 4%, y el nivel primaria fue el menor porcentaje con un total 2%, representó el 1% de mujeres y el 1% por hombres. Véase gráfica 6.

Gráfica 6



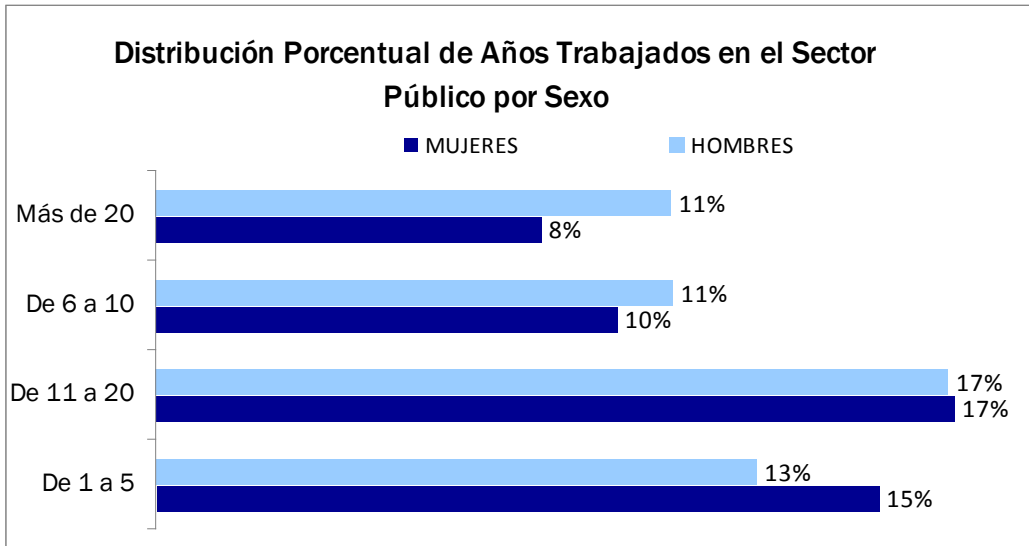
El 30% del personal que labora en la APE manifestó que su ingreso a la institución fue por concurso abierto, de ese porcentaje el 19%, son hombres, mientras que el 11% son por mujeres. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 42%, del cual las mujeres representan un 22% y los hombres un 20%, el 28% restante señaló que su ingreso fue por otra vía. Véase gráfica 7.

Gráfica 7



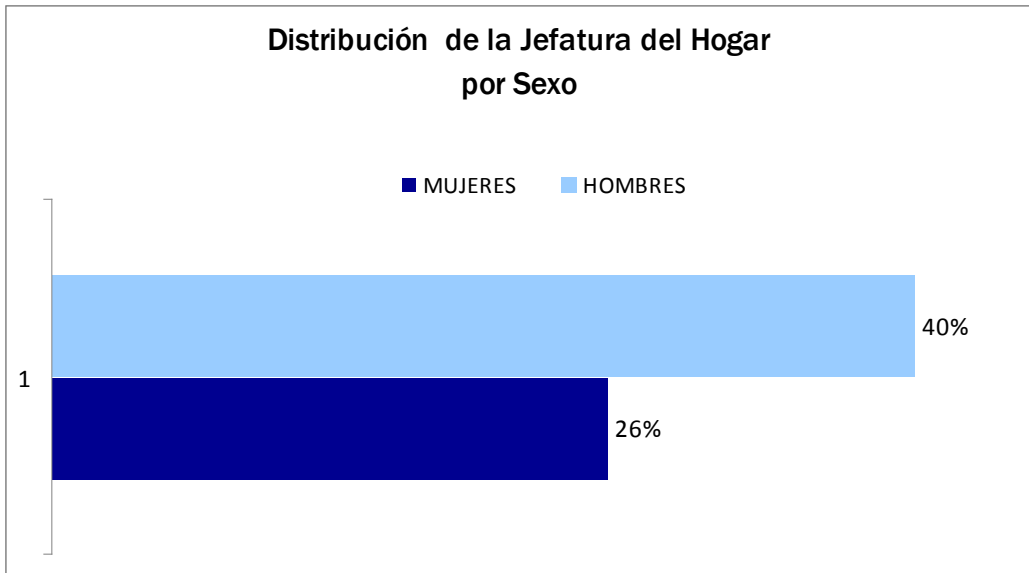
El personal que respondió el cuestionario señaló que el tiempo tiene trabajando en el servicio público del Estado de Jalisco, manifestando que el 34% lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 17% por mujeres y un 17% de hombres. El personal que labora en la administración pública por más de 20 años, es un 8% de las mujeres y un 11% los hombres. Las personas que tienen de 6 a 10 años trabajando son el 21%, del cual las mujeres representan el 10% y los hombres el 11%. El resto, 28%, son personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la administración pública del Estado de Jalisco, siendo el 15% mujeres y el 13% son hombres. Véase gráfica 8.

Gráfica 8



Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un 40% son los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son 26%. El 34% no tienen la figura de jefatura de hogar. Ver gráfica 9.

Gráfica 9



Política Estatal y Deberes Institucionales

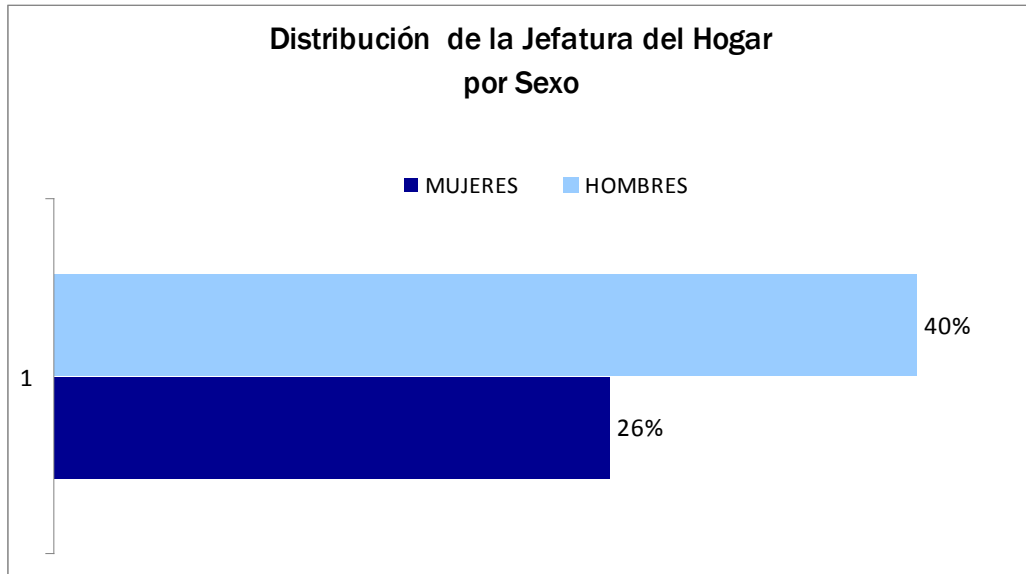
Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en la institución conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público del Estado de Jalisco desde el marco jurídico por la equidad entre mujeres y hombres.

En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el 53% de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 23% de las mujeres y 30% de los hombres, en contraposición con el 47% de las personas que mencionaron no conocerla.

En el campo del conocimiento sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 22% de las mujeres y el 24% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el 46% de las personas encuestadas; contrario al 54% de las personas encuestadas que desconocen la existencia de esta ley. Se destaca que el personal conoce en un 51%, la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de equidad entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco, representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 23% y un 28% de los hombres.

Por último, destaca que el 75% del personal que labora en el servicio público conoce cuáles son sus prestaciones, el 25% no contestó, tomando en cuenta que las mujeres representan un 36% al conocer sus prestaciones y los hombres representan un 39%. Véase gráfica 10.

Gráfica 10



Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y cómo llega a influir en el desempeño cotidiano.

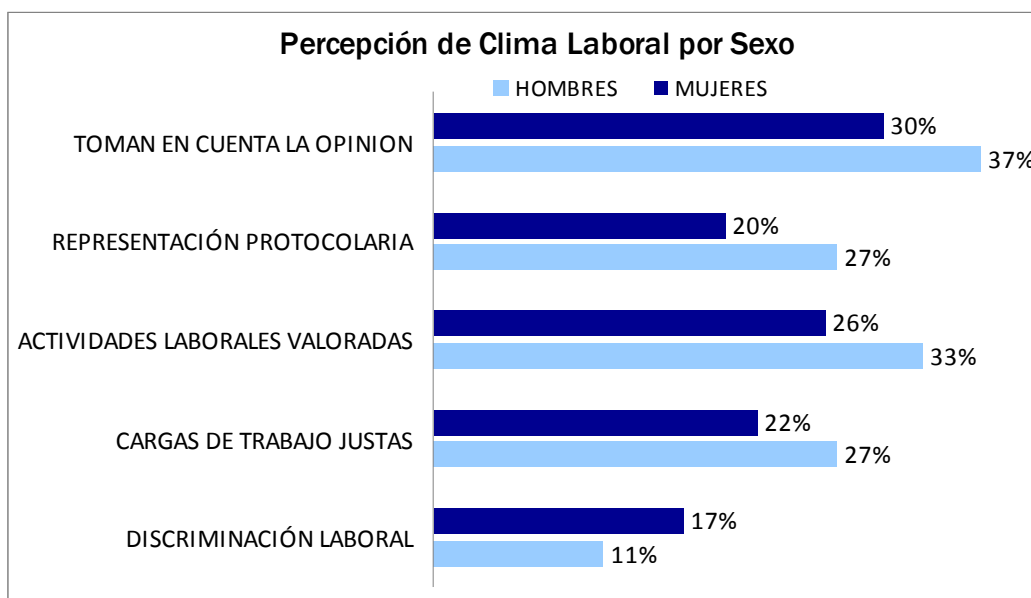
De los datos obtenidos, se observa que el 30% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 37% de los hombres, es decir, el 67% de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al 33% que argumentaron lo contrario.

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria, se muestra que el 20% de las mujeres y el 27% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del 47% de las personas encuestadas, el resto, el 53% mencionaron que no existe dicha oportunidad. Aunado a lo anterior, el 59% del personal entrevistado que labora en la APE hace mención de que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 26% de las mujeres y el 33% de los hombres, mientras que el 41% mencionan que no se encuentran valoradas.

Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 22% de las mujeres y el 27% de los hombres mencionaron que sí existen cargas justas, es decir, el 49% del grueso de la muestra, sin embargo, el 51% de las personas adujeron que las cargas son injustas.

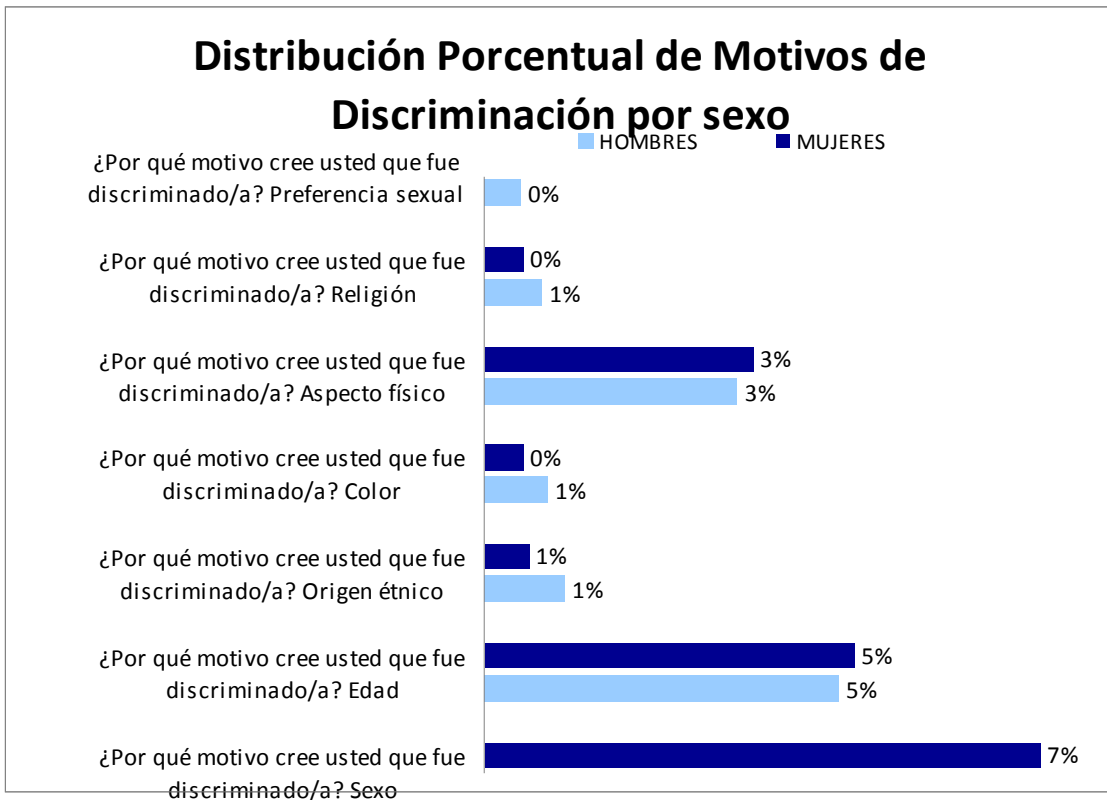
Por último, el 29% de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 17% de las mujeres y el 11% de los hombres, por ende, el 71% del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Ver gráfica 11.

Gráfica 11



El personal encuestado señaló que en la institución han sido discriminados por sexo, esto es un 8% del personal se sintió discriminado por sexo, las mujeres representan un 7% y un 1% fue representado por los hombres; por otra parte, el 10% de la población participante indicó haber sentido discriminación por edad, el 5% representó a las mujeres y 5% representó a los hombres. Otro tipo de discriminación es la que perciben las personas por su aspecto físico, siendo un total de un 6%, las mujeres representan un 3% y los hombres un 3%. El resto del personal, un 1%, fue discriminado por su religión. El 1%, por su color de piel. El 2%, por su origen étnico. Véase gráfica 12.

Gráfica 12



Comunicación Incluyente

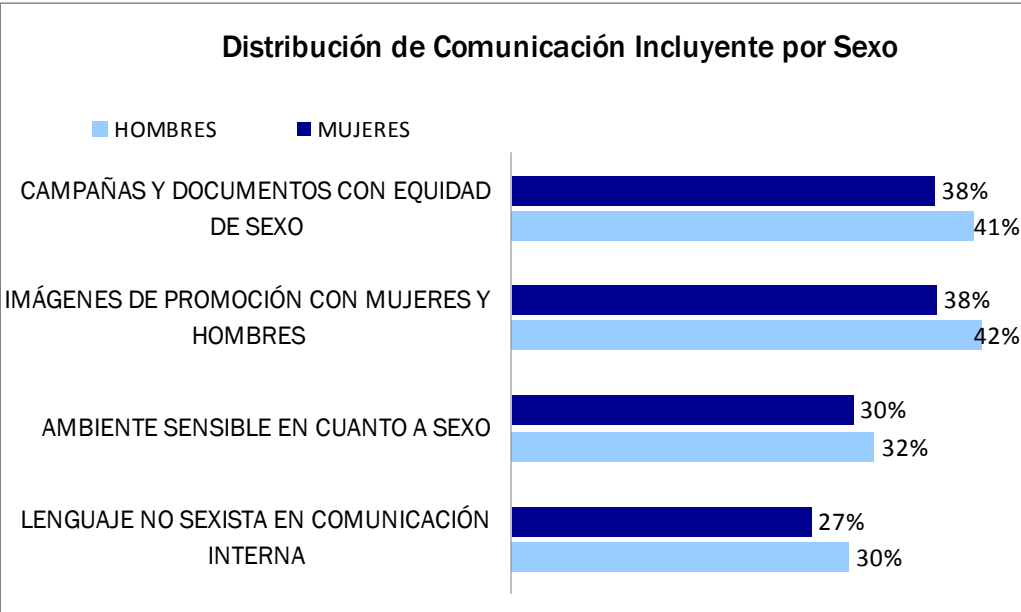
En el rubro de la comunicación incluyente, se observó que el 79% del personal participante mencionó que en las campañas y documentos utilizados en la dependencia se emiten con equidad entre mujeres y hombres, en una proporción de 38% de las mujeres y el 41% de los hombres; en menor medida, el 21% de las personas opinaron que no existe equidad entre mujeres y hombres.

El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son equitativas fue del 42% de los hombres y el 38% de las mujeres, resultando el 80% del personal entrevistado; en contraste, el 20% mencionaron lo contrario.

El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 32% de los hombres con relación al 30% de las mujeres, siendo agrupado en el 62% del personal encuestado, el restante 38% argumentó en sentido negativo.

Por último, el análisis estadístico refleja que 27% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de las dependencias, en comparación al 30% de los hombres, es decir, el 57% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista; por el contrario, el 43% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista. Véase la gráfica 13.

Gráfica 13

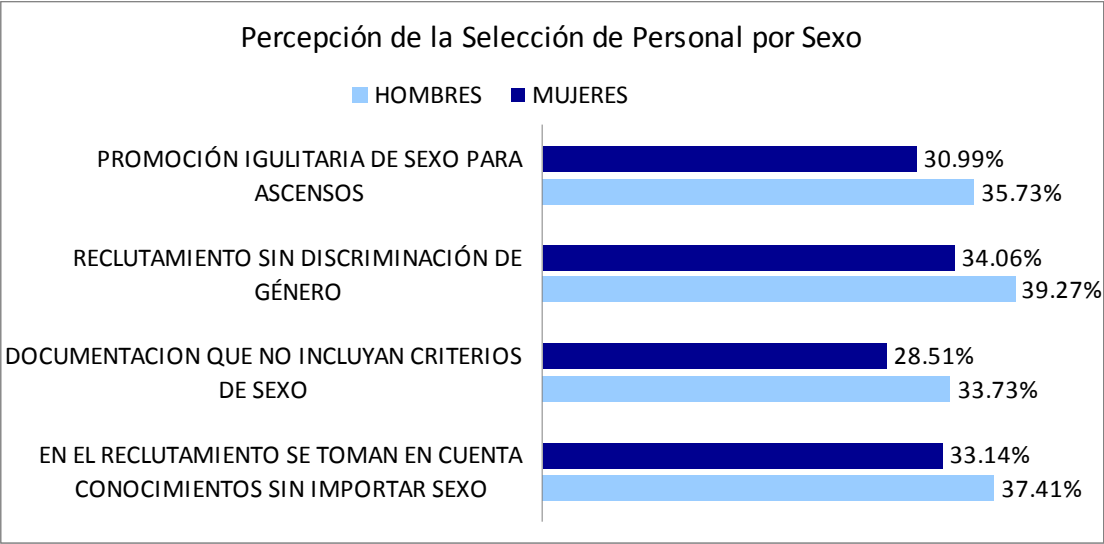


Selección de Personal

Los indicadores que se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la equidad entre mujeres y hombres muestran que, el 67% mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 31% de las mujeres opinaron que sí existe, apoyado por el 36% de los hombres, mientras que el 33% de las personas opinaron lo contrario.

Por cuanto hace al rubro sobre si en las dependencias se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona, el 37% de los hombres y el 33% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, resultando un total de 70%, el restante 30% refuta este criterio asertivo. Véase la gráfica 14

Gráfica 14



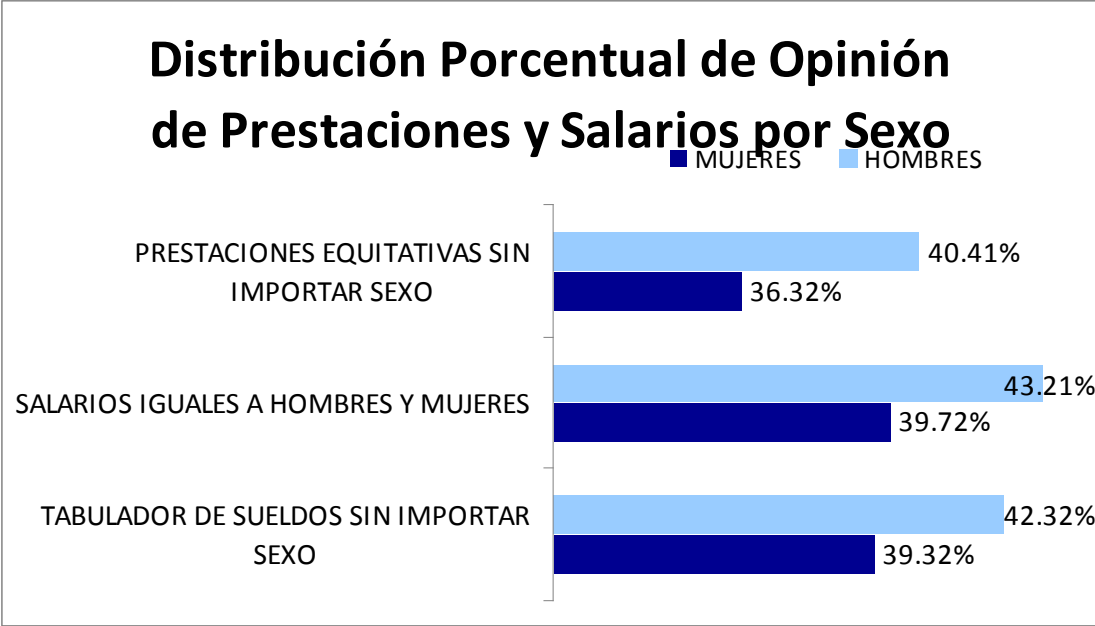
Salarios y Prestaciones

También se exponen en esta sección indicadores sobre la sensación de equidad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por las dependencias. Por lo que el 39% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución, en comparación al 42% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 81% de las personas encuestadas y, en menor medida, el 19% admite que sí existe una diferencia en la tabulación.

En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el 83% del total encuestado menciona que sí existe igualdad en los salarios; es decir, el 40% de las mujeres y el 43% de los hombres, el resto, 17% menciona que no existe equidad. En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 36% de las mujeres señalaron que

se otorgan sin importar el sexo de la persona que labora en el servicio público, también el 40% de los hombres lo manifestaron, entonces se involucra al 76% de las personas encuestadas, con diferencia al 24% restante que argumenta que sí se considera el sexo de las personas para otorgar las prestaciones. Véase la gráfica 15.

Gráfica 15



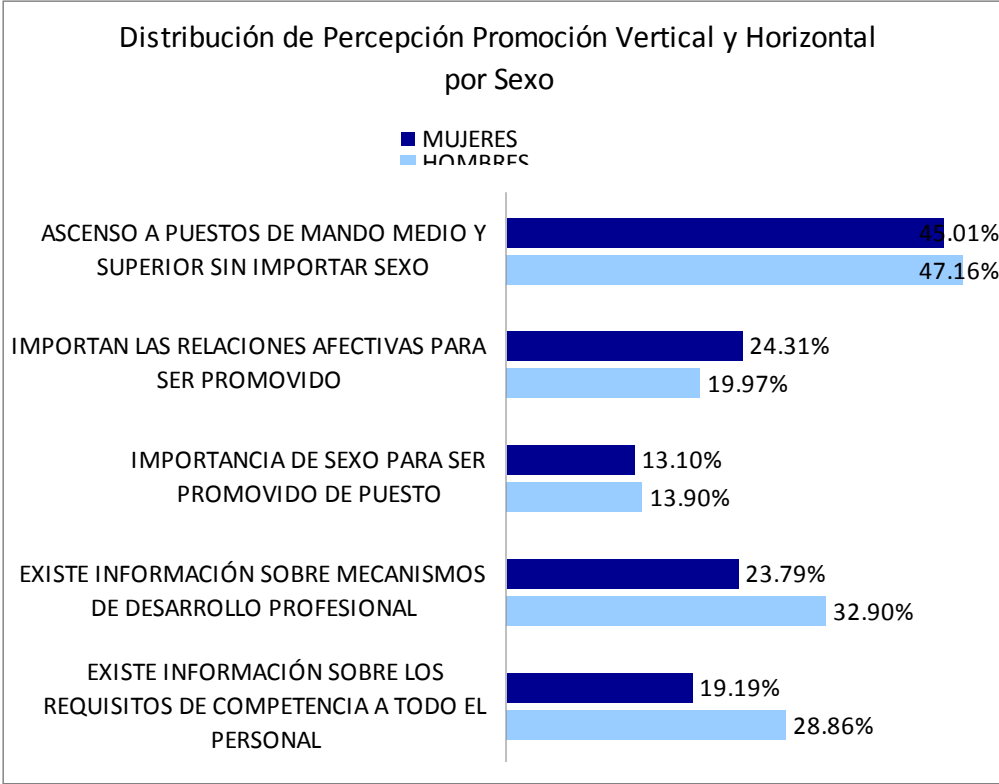
Promoción Vertical y Horizontal

Los indicadores de Promoción Vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en equidad entre mujeres y hombres. Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes iguales tanto para mujeres (45%) como para hombres (47%); es decir, prácticamente el 92% considera equitativa la forma de llevar a cabo la promoción.

Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el 44% considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 24% y de los hombres es de 20%. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el 48% se encuentra de acuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a

este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres mayor a la proporción de mujeres. Véase gráfica 16.

Gráfica 16

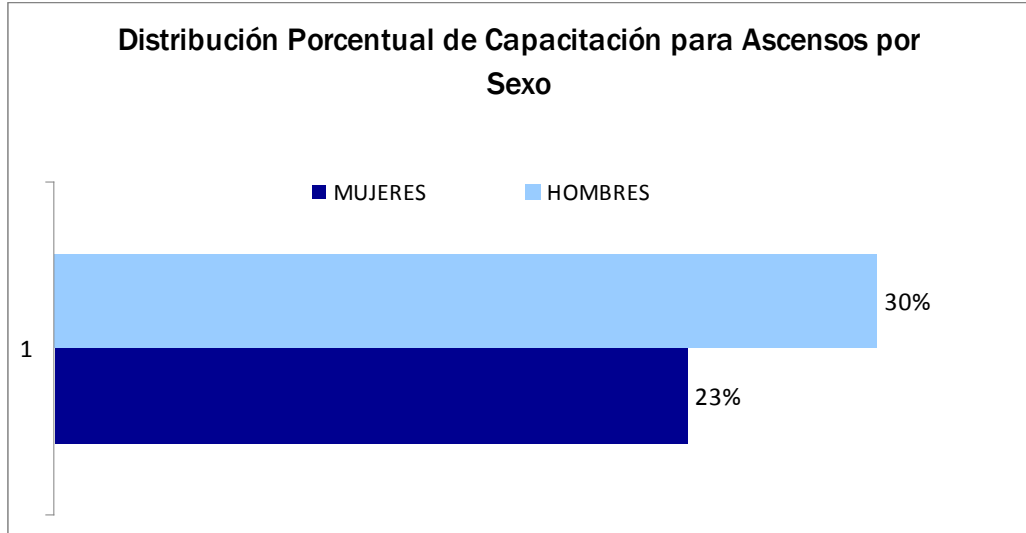


Capacitación y Formación de Personal

Estos indicadores identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de las instituciones de la APE.

Los resultados indican que el 53% están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar por sexo, vemos que el 23% está compuesto por mujeres y el 30% por hombres, también nos indica que el 47% de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta. Véase gráfica 17.

Gráfica 17

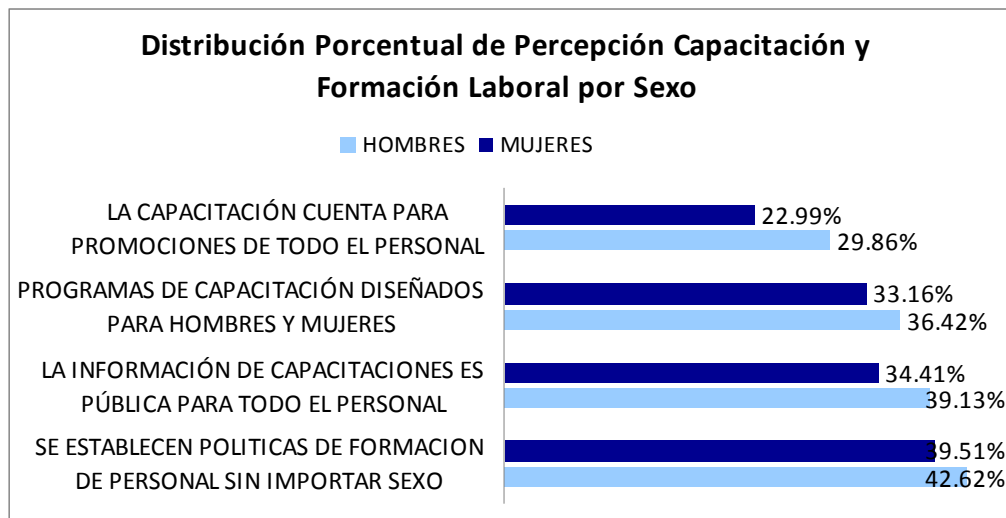


En el acceso a la capacitación que se realiza en horas laborales, el 23% de las mujeres y el 30% de los hombres indicaron que sí existe acceso a la capacitación. El 47% contestó que no sabe.

En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la APE, el 34% de las mujeres y el 39% de los hombres, señalaron que sí y el 27% contestaron que no sabe.

En lo referente a que si los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal, tanto para hombres como para mujeres, refleja que las mujeres indicaron en un 33% y los hombres un 36% que sí existe el diseño de la capacitación sin importar el sexo, siendo un total del 69% . Sin embargo el 31% del personal contestó que no sabe si los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal por sexo.

El 83% del personal que participó indica que sí se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres; según los datos, las mujeres señalan en un 40% que se establece esta política y los hombres señalan en un 43%, el 17% señala que no sabe si se aplica esta política. Véase gráfica 18.



Conciliación de vida laboral, familiar y personal

Los resultados muestran que el 87% de la población que labora en las dependencias de la APE considera que se promueve la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 43% y la de hombres de un 44%. El 13% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

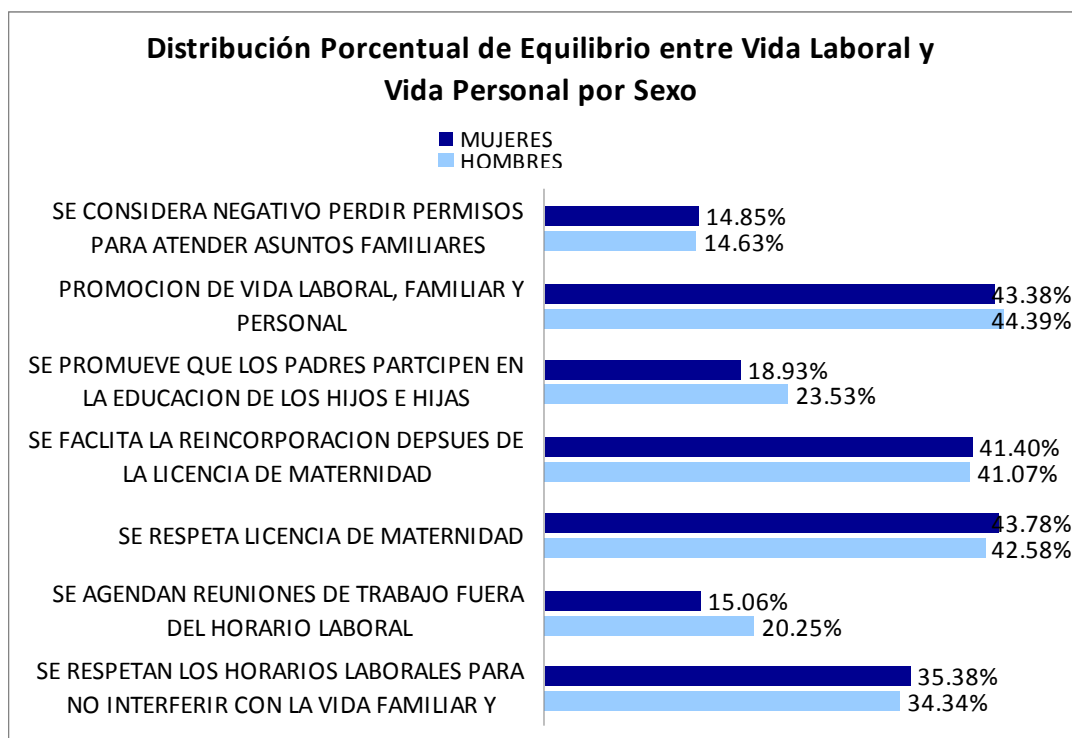
Aunado a lo anterior, los resultados indican que únicamente el 15% de las mujeres y el 15% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto sólo representa el 30% ; es decir, el 70% percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares.

El 19% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 24%. El 43% contestó que no sabe si se promueve dicha acción. En lo que se refiere a la licencia por maternidad y a la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el 82% está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 41% son mujeres y 41% de hombres. El 18% señaló que no sabe si se respetan estos derechos.

Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral, a lo que la mayoría representada por un 65% contestó que no se agendan dichas

reuniones, y el 35% admite que se programan reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 15% de las mujeres con respecto del 20% de los hombres.

Al contestar si en la institución se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales, el 69% del total de la muestra indica que los horarios laborales se respetan; las mujeres representaron un 35% y los hombres un 34%. El 31% señaló que no sabe si se respetan los horarios. Véase gráfica 19.

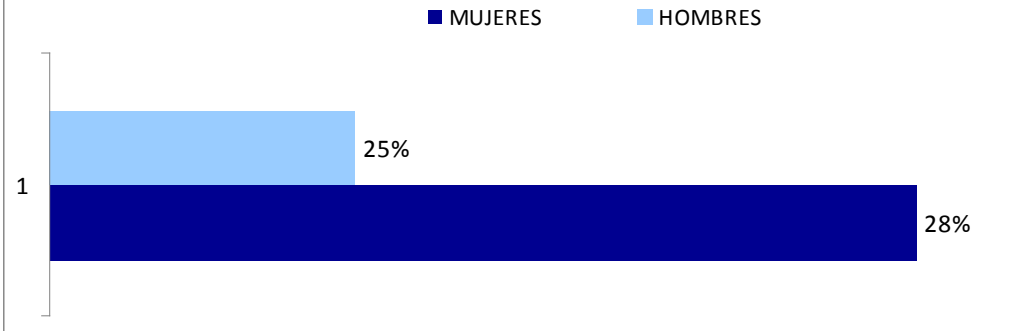


Gráfica 19

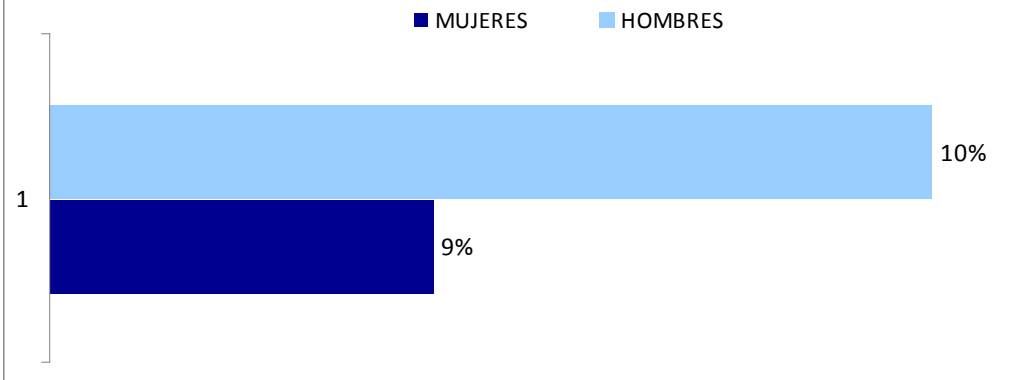
Los resultados indican que el 53% de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (28% mujeres y 25% hombres). El 19% de las personas señalan que se les ha negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo, el 9% mujeres y 10% hombres. El resto el 81 % no contestó. Véanse gráficas 20 y 21.

Gráfica 20 y 21

Distribución Porcentual de Permisos Diferente del de Maternidad-Paternidad por Sexo



Distribución Porcentual de Solicitud de Permisos Negados por Sexo



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

En el cuestionamiento, a título personal, si le han inferido algún comentario sexista, el 6% de las mujeres y el 3% de los hombres aludieron que sí había recibido un comentario de este tipo, mientras que la mayoría, el 91% de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término, se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el 4% de las mujeres lo han recibido en similar relación al 3% de los hombres; por lo tanto, el 7% que respondió esta pregunta, han sido personas receptoras en comparación al 93% que negó haber recibido este acto.

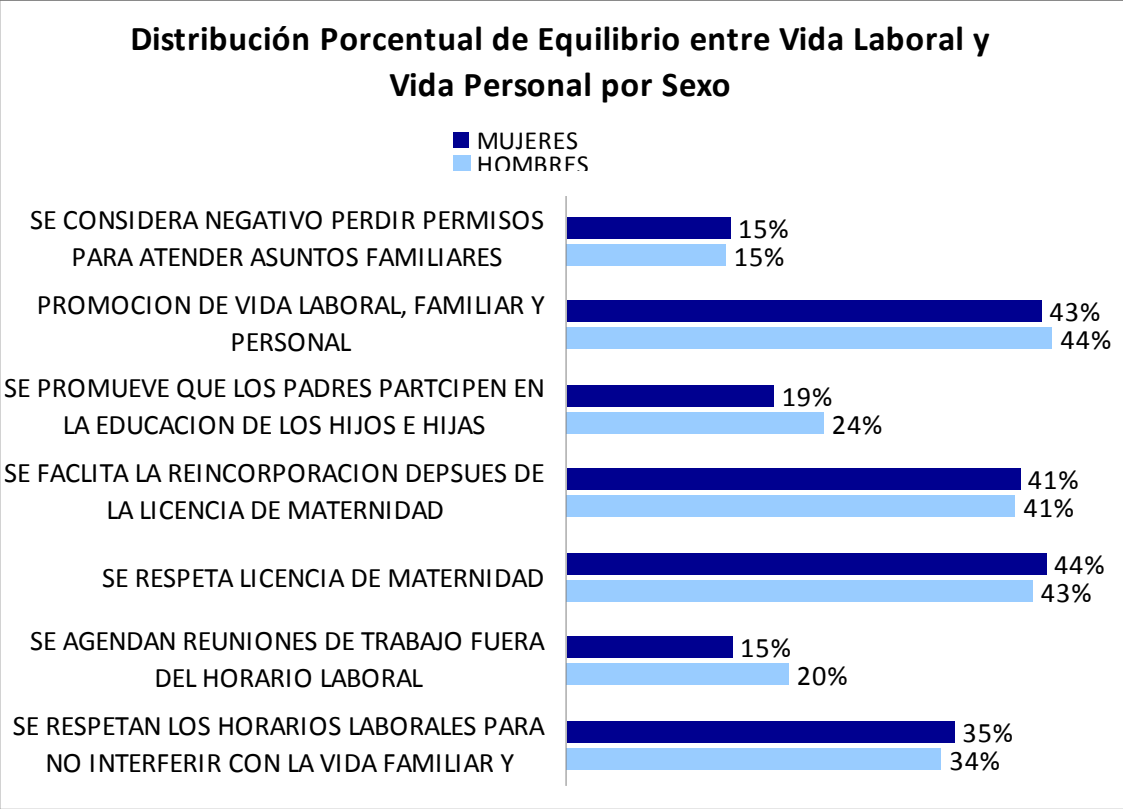
En tercer lugar, el 5% de las mujeres y el 3% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el 8%, infiriendo que el 92% no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 8% de las mujeres y el 6% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de 14% de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios; el resto, representado por el 86%, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el 8% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 5%, esto es, el 13% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el 87% restante que no las han recibido.

Por otra parte, se cuestionó si en algún momento han sentido que les han faltado al respeto en el ámbito laboral, a lo que el 7% de las mujeres contestaron que lo han sentido por lo menos una vez y, en mayor medida, el 6.8% de los hombres lo han sentido, refiriéndose entonces, al 6% de las personas encuestadas; en contraposición al 87% que opinaron lo contrario.

Finalmente, los resultados reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el 33% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan el 22% y los hombres el 11%. Entonces, se desprende que el 33% de las personas afirmaron que sí han recibido piropos, y en contrario sentido, el 67% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica 22.



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:

| Factor | Objetivo | Descripción |
|--|---|--|
| 1. Política y deberes institucionales | <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> |
| 2. Clima Laboral | <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> |
| 3. Comunicación Incluyente | <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> |
| 4. Selección de Personal | <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> |
| 5. Salarios y prestaciones | <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> |
| 6. Promoción Vertical y Horizontal | <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> |
| 7. Capacitación y Formación Profesional | <i>Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la</i> | <i>Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género,</i> |

| | | |
|--|--|---|
| | <i>perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.</i> | <i>necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.</i> |
| 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | <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> |
| 9. Hostigamiento y acoso sexual | <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”.*²¹

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”.*²²

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”.*²³

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”.*²⁴

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”.*²⁵

Cultura institucional

*“Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.*²⁶

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

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

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

²³ 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.

²⁴ 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.

²⁵ 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.

²⁶ 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 contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”. ²⁷

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”.*²⁸

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”.*²⁹

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”.*³⁰

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”.*³¹

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”.*³²

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”.*³³

Hostigamiento y acoso sexual

²⁷ Fracción VIII del Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²⁸ Artículo 15 de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

²⁹ 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.

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² 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.

³³ 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.

*“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”.*³⁴

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”.*³⁵

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”.*³⁶

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”.*³⁷

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”.*³⁸

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

³⁵ 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.

³⁶ Fracción V del Artículo 4 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.2006.

³⁸ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Perspectiva de género

*“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”.*³⁹

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”.*⁴⁰

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”.*⁴¹

Segregación horizontal

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

Segregación vertical

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

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”.*⁴⁴

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

³⁹ Fracción IX del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴⁰ Artículo 11 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

*acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas”.*⁴⁵

Víctima

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

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”.*⁴⁷

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”.*⁴⁸

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”.*⁴⁹

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”.*⁵⁰

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”.*⁵¹

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,

⁴⁵ Fracción II del artículo 4 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Fracción IV del artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

⁴⁹ 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.

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

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

*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”.*⁵²

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.”*⁵³

Anexos

⁵² 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.

⁵³ Fracción V del artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

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

Reglamento Interior de la Secretaria de Finanzas. 06 de Marzo de 2007.

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, 2008-2012.

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> | | | | | | | |

| Factor | Objetivo | Estrategia | | | | Línea de Acción | |
|--|--|---|--|-----------------------------|-------------------|--|-----------------------------|
| Política Estatal y deberes institucionales | Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Secretaría de Finanzas 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 Finanzas, 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 Finanzas 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. | |
| Acción específica a realizar por la Institución | | Meta | Indicador | Periodo de Ejecución | | Responsable | Recursos Financieros |
| | | | | Inicio | Conclusión | Nombre y Cargo | |
| <p>Vigilar la aplicación del Reglamento de Condiciones General de Trabajo desde la perspectiva de género.</p> <p>Elaborar un diagnóstico sobre el sistema de valores (Misión, Visión y Objetivos), reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos y el Código de Conducta de la Secretaría de Finanzas para identificar frases, palabras o conceptos que impliquen desigualdad en cuanto a equidad de género.</p> <p>En caso de ser necesario, y previo análisis, incorporar la perspectiva de género a los documentos antes señalados.</p> | | <p>Incorporar la perspectiva de género en las Condiciones Generales de Trabajo</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</p> | <p>Inclusión de las Condiciones General de Trabajo con perspectiva de género.</p> <p>-(Núm. de conceptos integrados, modificados o eliminados del Código de Conducta/Total de conceptos que implican</p> | 2012 | 2014 | Despacho del Secretario, Dirección General de Ingresos, Dirección General de Programación y Presupuesto, Dirección General de Egresos, Dirección General de Administración, Contabilidad e | \$ |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>-Con base en el diagnóstico previamente realizado, reformar el sistema de valores, reglamentos, manuales internos, catálogo de puestos y el Código de Conducta para incorporar una perspectiva de género que promueva la igualdad, el respeto y la consideración entre las mujeres y los hombres de la Secretaría de Finanzas, suprimiendo términos sexistas que impliquen discriminación.</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>Secretaría de Finanzas.</p> <p>Integrar la cultura de equidad de género entre las mujeres y hombres de la Secretaría de Finanzas, plasmando sus principales valores en un documento normativo que fomente la eliminación de sesgos de discriminación y falta de respeto.</p> | <p>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 Conducta /Núm. total de personal de la Dependencia.) X 100</p> <p>Catálogo de puestos con</p> | | | <p>Informática, Dirección General de Auditoría Interna y Desarrollo Institucional, Procuraduría Fiscal.</p> | |
|--|---|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | | palabras discriminatorias/ Total de conceptos discriminatorios detectados en el sistema de valores, reglamentos, manuales internos y catálogo de puestos) X 100 | | | | |
| <i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i> | Implantar el Programa de Cultura Institucional en la Secretaría de Finanzas. Adopción y fomento de la equidad y la no discriminación en la Secretaría de Finanzas. | | | | | |

| <i>Factor</i> | <i>Objetivo</i> | <i>Estrategia</i> | | | <i>Línea de Acción</i> | |
|--|--|---|---|-------------------|------------------------|-----------------|
| Clima Laboral | Lograr un clima laboral que permita a la Secretaría de Finanzas brindar, al interior y exterior, mejores resultados en beneficio de la ciudadanía. | Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales. Revisión y corrección de publicidad, tomando en cuenta siempre la inclusión de la perspectiva de género. -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. -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 Finanzas, así como de forma impresa a través de folletos, postales, trípticos, carteles entre otros. | 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. | | | |
| <i>Acción específica a realizar por la Institución</i> | | <i>Meta</i> | <i>Indicador</i> | <i>Periodo de</i> | <i>Responsable</i> | <i>Recursos</i> |

| | | | Ejecución | | Nombre y Cargo | Financieros |
|---|---|--|-----------|------------|---|-------------|
| | | | Inicio | Conclusión | | |
| <p>Eliminar la inequidad de género y la discriminación en los procesos de relaciones laborales de la Secretaría</p> <p>Realizar reuniones de trabajo para coordinar el trabajo el equipo participativo.</p> <p>Contar con instrumentos y procedimientos claros, precisos y objetivos de evaluación del desempeño, que sirvan de base a la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos.</p> | <p>Enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de</p> <p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual a cero igualdad.</p> | <p>(Núm. de reuniones de trabajo realizadas / Núm. de reuniones de trabajo planeadas) X 100</p> | 2012 | 2014 | Despacho del Secretario, Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ 0.00 |
| <p><i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i></p> | | <p>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 Finanzas.</p> | | | | |

| Factor | Objetivo | Estrategia | | | Línea de Acción | | |
|--|--|--|------------------|-----------------------------|---|-----------------------|-----------------------------|
| Comunicación Incluyente | Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría de Finanzas 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 Finanzas.</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> | | | <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 Finanzas.</p> | | |
| <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>Implementación de la comunicación incluyente en los informes de auditorías fiscales y administrativas..</p> <p>Integrar el expediente personal relativo a las personas al servicio público con una comunicación incluyente</p> | <p>Incorporar la perspectiva de equidad de género en la Comunicación Organizacional y Social de la Secretaría de Finanzas.</p> | <p>Núm. de informes presentados con comunicación incluyente / Número de informes presentados) X 100</p> <p>(Núm. de expedientes integrados / Núm. total de expedientes) X 100</p> | <p>2012</p> | <p>2014</p> | <p>Dirección General de Auditoría Interna y Desarrollo Institucional.</p> <p>Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática.</p> | <p>\$ 0.00</p> |
| <p><i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i></p> | | <p>Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría de Finanzas que promueva la equidad de género y elimine el lenguaje sexista.</p> | | | | |

| Factor | Objetivo | Estrategia | | | Línea de Acción | | |
|---|---|---|-------------------------|------------------------------------|---|------------------------------|------------------------------------|
| <p>Selección de Personal</p> | <p>Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.</p> | <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> | | | <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.</p> | | |
| <p><i>Acción específica a realizar por la Institución</i></p> | | <p>Meta</p> | <p>Indicador</p> | <p>Periodo de Ejecución</p> | | <p>Responsable</p> | <p>Recursos Financieros</p> |
| | | | | <p><i>Inicio</i></p> | <p><i>Conclus</i></p> | <p><i>Nombre y Cargo</i></p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|-----------------------------------|--|-----------|
| <p>Revisar los procesos de selección de personal de la Secretaría de Finanzas, 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 Finanzas 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>Realización de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personas desde la perspectiva de género.</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</p> <p>Núm. de reuniones realizadas / Núm de reuniones programadas) X 100</p> <p>Núm. de Manual realizados / Número de Manual programados) X 100</p> | <p>2012</p> | <p><i>ión</i> 2014</p> | <p>Despacho del Secretario. Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática.</p> | <p>\$</p> |
| <p><i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i></p> | <p>Contar con un sistema de selección de personal basado en sus habilidades, aptitudes y experiencia, sin distinción de ningún tipo. Contar con un Manual de Procedimientos para el reclutamiento y la selección de personal.</p> | | | | | |

| <i>Factor</i> | <i>Objetivo</i> | <i>Estrategia</i> | <i>Línea de Acción</i> |
|--------------------------------|---|--|--|
| Salarios y Prestaciones | Contar con una Secretaría de Finanzas donde los | Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la Secretaría de Finanzas. | Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la Secretaría de Finanzas |

| | <p>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> | <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 del servicio público.</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 Finanzas e Intranet, así como de forma impresa, a través de folletos, postales, trípticos, carteles, entre otros.</p> | a mujeres y hombres. | | | |
|--|--|---|-----------------------------|-------------------|--|-----------------------------|
| <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>Identificar las prestaciones vigentes de la Secretaría de Finanzas que impliquen distinción de género y determinar si existe una justificación real de éstas.</p> <p>Realizar reuniones de trabajo con áreas involucradas de la Secretaría de Finanzas para determinar la posibilidad de integrar en la normatividad interna, prestaciones equitativas para mujeres y hombres con el fin de disminuir sesgos de discriminación, tales como: licencias por paternidad, licencia por nacimiento de hija o hijo prematuro, licencia por enfermedad de hijas e hijos, respeto de horarios laborales, servicio de guarderías para hijos de mujeres y hombres trabajadores, entre otros.</p> <p>Desarrollar campañas de difusión de las prestaciones vigentes para mujeres y hombres trabajadores de la Secretaría de Finanzas,</p> | <p>Contar con un sistema de prestaciones equitativas por sexo.</p> <p>Publicitar las prestaciones existentes para mujeres y hombres.</p> <p>Diferencia de los porcentajes de mujeres y de hombres que cuentan con otras prestaciones igual o tendiente a cero.</p> | <p>Total de prestaciones que se otorgan con distinción de género/Total de prestaciones que justifican una distinción de género para su otorgamiento). (Núm. de prestaciones otorgadas, desagregadas por género/Núm. total de prestaciones otorgadas) X 100</p> | 2012 | 2014 | Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>destacando el criterio de equidad de género por el que se otorgan.</p> <p>Realizar los trámites para licencias, incapacidades, vacaciones y prestaciones afines, considerando la perspectiva de género y condiciones personales de cada persona que laboran en la Secretaría.</p> | | <p>Núm. de solicitudes de prestaciones realizadas con perspectiva de género / Núm. total de solicitudes) X 100</p> <p>(Núm. de personal mujeres y hombres que conoce las prestaciones a que tiene derecho/Núm. total de la plantilla de personal) X 100</p> <p>MPM = 100 % , MEM *100 donde: MPM: Mujeres que recibieron prestaciones de maternidad. MEM: Mujeres embarazadas o madres de familia.</p> <p>MOP HOP</p> | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | | $\frac{M}{H} * 100 - 0$ <p>donde</p> <p>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> | | | | |
| Resultados Esperados (Información cualitativa) | <p>Contar con un programa y lineamientos que permitan otorgar prestaciones a mujeres y hombres con perspectiva de género y en igualdad de condiciones.</p> <p>Establecimiento de la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las prestaciones.</p> <p>Implementar un procedimiento para el otorgamiento de prestaciones, con la finalidad de evitar que las asignaciones se determinen de manera discrecional.</p> | | | | | |

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de Acción |
|--|--|---|--|
| Promoción vertical y horizontal | Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las | <p>Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.</p> <p>Realizar un diagnóstico de la plantilla de personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal.</p> <p>Modificar el Catálogo de Descripción de Puestos.</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, |

| | capacidades de todas las personas que laboran en la Secretaría de Finanzas. | | | | | para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras". |
|--|---|---|-----------------------------|-------------------|---|--|
| <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>Implementar un procedimiento efectivo de promoción de las personas al servicio público de la Secretaria desde la perspectiva de género.</p> <p>Verificar que las descripciones de puestos en la Secretaría de Finanzas, 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> | Regular el mecanismo de incorporación de la perspectiva de género en la promoción del personal. | (Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos con perspectiva de género incorporada /Total de políticas, normas y procedimientos para ascensos vigentes en la Dependencia) X 100 | 2012 | 2014 | Despacho del Secretario, Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ |
| Resultados Esperados <i>(Información cualitativa)</i> | <p>Fortalecer la cultura de igualdad organizacional en la Secretaría de Finanzas, 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 Finanzas.</p> <p>Existencia de perfiles de puestos, políticas y procedimientos de promoción vertical y horizontal, sin discriminación de ningún tipo.</p> | | | | | |

| Factor | Objetivo | Estrategia | | Línea de Acción | | | |
|---|--|---|--|---|-------------------|--|-----------------------------|
| Capacitación y formación profesional | 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> | |
| Realizar permanentemente actividades tendientes a la capacitación y actualización del personal de la Secretaria en materia de género. Difundir las actividades de capacitación y actualización en materia de género. | | Capacitar al personal de la Secretaria en materia de género y difundir los mecanismos para su acceso. | (Total de personal capacitado en materia de equidad de género/Total de personal de la Dependencia) Núm. de eventos de capacitación realizados / Núm. de capacitación planeados) X 100 | 2012 | 2014 | Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ 0.00 |

| | |
|--|--|
| Resultados Esperados (Información cualitativa) | Contar en la Secretaría de Finanzas con personal altamente capacitado en materia de equidad de género. |
|--|--|

| Factor | Objetivo | Estrategia | | Línea de Acción | | | |
|--|---|---|--|---|-------------------|--|-----------------------------|
| Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | 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 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> | | 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 función de las responsabilidades familiares y personales. | | | |
| Acción específica a realizar por la Institución | | Meta | Indicador | Periodo de Ejecución | | Responsable | Recursos Financieros |
| | | | | Inicio | Conclusión | Nombre y Cargo | |
| Reformar los ordenamientos internos para incluir las licencias y permisos de paternidad, por enfermedad de hijas e hijos o urgencias familiares. Establecer beneficios económicos a mujeres y hombres en equidad. | | Beneficiar a hombres y mujeres, empleados de la Secretaría de Finanzas: Bonos o días por matrimonio. Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre. | -(Número de beneficios otorgados sin estereotipos que fomenten la discriminación/T otal de beneficios proyectados sin estereotipos de discriminación) X 100 | 2012 | 2014 | Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ 0.00 |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| | Becas para las hijas e hijos de las personas trabajadoras. Contar con el esquema de licencia de paternidad. | Núm. de ordenamientos jurídicos reformados / Núm total de ordenamientos que regulan las licencias y prestaciones) X 100 | | | | |
| <i>Resultados Esperados (Información cualitativa)</i> | Coadyuvar al balance entre la esfera pública y privada de todo el personal de la Secretaría de Finanzas, 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. Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia. | | | | | |

| <i>Factor</i> | <i>Objetivo</i> | <i>Estrategia</i> | <i>Línea de Acción</i> |
|-------------------------------------|--|--|---|
| Hostigamiento y acoso sexual | Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Secretaría de Finanzas. | Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual. 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 Finanzas; 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 Finanzas, logrando con ello una comunicación con el resto de los funcionarios públicos. Creación de un Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento en la materia. Dicho comité deberá estar conformado por hombres y | Crear una instancia de orientación e información sobre hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría legal y apoyo psicológico. |

| | | 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>iseñar, programar, implantar y difundir en la Secretaría de Finanzas campañas de difusión y capacitación en materia de prevención y denuncias, relativas al hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Promover las reformas con perspectiva de género al Reglamento Interior de la Secretaria para incluir facultades para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Llevar una sistematización de los casos de hostigamiento y acoso sexual ejecutados en la Secretaría</p> | <p>Eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Porcentaje de mujeres que ha experimentado algún tipo de violencia sexual por parte de jefes/compañeros de trabajo.</p> <p>Reglamentar en las funciones y atribuciones de la dependencia sobre las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual.</p> | <p>(Total de campañas realizadas en materia de hostigamiento y acoso sexual /Total de campañas programadas en la materia) X 100</p> <p>(Total de casos resueltos en la materia/Total de casos denunciados en la materia) X 100 CR CD *100 ≥ 90% , donde: CR: Número de casos de violencia laboral resueltos. CD: Número de casos de violencia laboral denunciados.</p> | 2012 | 2014 | Despacho del Secretario. Dirección General de Administración, Contabilidad e Informática. | \$ 0.00 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | | % de Avance en la reforma y vigencia del Reglamento Interior en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual. | | | | |
| Resultados Esperados <i>(Información cualitativa)</i> | <p>Erradicar de la Secretaría de Finanzas cualquier tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual, fomentando la cultura de denuncia y promoviendo valores como el respeto y la equidad entre mujeres y hombres.</p> <p>Contar con un marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.</p> | | | | | |