

Programa para la Igualdad, entre Mujeres y Hombres



de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental.
Instituto de la Mujer para el estado de Morelos.



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.



Contenido

Presentación	5
Introducción.....	6
Antecedentes	7
Contexto Internacional	7
Contexto Nacional.....	10
Contexto local	13
Acerca de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental	15
Cómo se integró el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental	19
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012	21
Objetivos, estrategias y líneas de acción	23
Objetivo General del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental	23
Eje I. Cultura Institucional con Perspectiva de Género.....	23
Objetivo 1. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional y el desarrollo organizacional de las dependencias y entidades para que se oriente a la Administración Pública Estatal hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.	23
Objetivo 2: Promover la adopción de medidas temporales de aceleramiento en la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones en los órganos colegiados de la administración pública estatal. .	25
Eje II. Capital Humano- Reclutamiento y Selección del personal.	26
Objetivo 3: Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público y los ascensos, fomentando la paridad en la distribución por sexo en todos los niveles y especializaciones de la administración pública estatal.	26
Objetivo 4. Fortalecer los procesos de selección de personal imparciales, para asegurar que se privilegien las habilidades y aptitudes de las y los candidatos, sin discriminación de ningún tipo....	27
Eje III. Capital Humano – Inducción de Personal	29
Objetivo 5.- Garantizar que las y los servidores públicos contratados adquieran una plataforma de conocimientos básica sobre perspectiva de género.....	29



Eje IV. Capital Humano.- Salarios y prestaciones	30
Objetivo 6. 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	30
Eje V. Capacitación y formación profesional.....	31
Objetivo 7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	31
Eje VI: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.	34
Objetivo 8. Promover la sensibilización y el respeto en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que trabajan en la Administración Pública Estatal.	34
Objetivo 9. Impulsar el desarrollo e institucionalización de medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo en el sector público.	35
Eje VII. Prevención y Atención de la violencia laboral.....	36
Objetivo 10. Detectar y eliminar las prácticas así como reparar los efectos de violencia de género ejercidas contra las mujeres de la administración pública estatal.....	36
Eje VIII. Sistemas de Organización para la incorporación de la perspectiva de género.....	39
Objetivo 11. Institucionalizar una estructura organizacional especializada en transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de los entes gubernamentales.	39
Eje IX. Políticas de Tecnologías de Información con Perspectiva de género	40
Objetivo 12. Lograr que los desarrollos de tecnología de recopilación de información incorporen la perspectiva de género.....	40
Eje X. Comunicación Incluyente	40
Objetivo 13- Garantizar una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.....	40
Diagnóstico de brechas entre mujeres y hombres en el desarrollo del estado de Morelos	42
Indicadores de desarrollo humano	43
Población y vivienda	44
Salud y vida.....	48
Divorcios.....	52
Violencia	54
Educación	58



Participación económica	63
Uso del tiempo	67
Participación de las mujeres en las decisiones públicas	68
Glosario de términos utilizados	71



Presentación

El Ejecutivo Estatal, a través del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, lleva a cabo acciones transversales para implementar políticas públicas que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres; sin duda es un reto que requiere de un esfuerzo conjunto, por ello, con este Programa se proporciona una herramienta a la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental, con el objetivo de ir incorporando la perspectiva de género en el quehacer institucional.

La publicación del presente documento, tiene fundamentalmente dos objetivos: en primer lugar establecer medidas de acción positiva que permitan implantar entre las y los servidores públicos una cultura de igualdad de derechos y oportunidades real y efectiva y, en segundo lugar, establecer acciones que contribuyan a disminuir la violencia laboral hacia las mujeres.

Este es un instrumento que se complementa con otras actividades que se emprenden en el Gobierno del Estado a favor de estos objetivos. Sabemos que el camino aun es largo, pero con este Programa se contribuye a la construcción de cimientos que permitirán no solo realizar intervenciones sostenibles en el tiempo, sino que además se da cumplimiento a la normatividad y a los acuerdos plasmados en diferentes instrumentos que ha firmado nuestro país en materia de derechos humanos de las mujeres.

Gracias al Instituto Nacional de la Mujeres que a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, se materializan estas acciones afirmativas.

Erika Cortés Martínez
Directora del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos
Diciembre, 2010.



Introducción

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental refleja el compromiso de la administración actual en la atención de las prioridades para el adelanto de las mujeres, derivado de los instrumentos internacionales signados por México, así como la legislación nacional y local.

Este Programa ha sido formulado considerando las funciones y atribuciones de la Secretaría, y su esfera de intervención con el resto de la administración pública estatal. Se han diseñados ejes, objetivos, estrategias y líneas de acción para la inclusión de la perspectiva de género, el respeto a los derechos de las mujeres, y la eliminación de prácticas sexistas en la cultura institucional de la Secretaría en cuestión, así como en la definición de lineamientos y propuestas para ser atendidas por el resto de las dependencias y entidades.

El documento que se presenta incorpora las inquietudes vertidas en mesas de trabajo, y retoma las recomendaciones y acciones emprendidas desde la Plataforma de Acción de Beijing, hasta el trabajo de la administración pública federal. Asimismo, se alimenta del diagnóstico de brechas en el desarrollo sobre las condiciones sociodemográficas en el estado de Morelos, que da cuenta de las áreas prioritarias de atención. Finalmente, el Programa ha sido también el resultado de la revisión normativa en el contexto local, en particular lo que dispone la Ley Orgánica y el Reglamento Interior correspondientes.

En este sentido, y con el objetivo último de cerrar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, se presenta el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental, que reúne ideas, propuestas y compromisos en las materias que compete a esta dependencia rectora.



Antecedentes

Contexto Internacional

Integrar objetivos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres en un documento como el que se presenta, implica hacer un recorrido por la historia y reconocer a las mujeres que han luchado por los mismos objetivos desde todas las trincheras: las organizaciones sociales, los gobiernos y las instituciones internacionales.

Así, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la SGIG, se suma a una larga trayectoria de esfuerzos realizados en las esferas internacional, nacional y local para erradicar la subordinación y discriminación que ha afectado a las mujeres en la construcción del orden patriarcal.

Así, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres tiene antecedentes históricos como lo fue la Revolución Francesa, pues dentro de los ideales de igualdad, libertad y fraternidad, las mujeres estaban invisibilizadas en esos reconocimientos para los ciudadanos.

Los movimientos feministas y de las mujeres lucharon contra la corriente de dominación masculina para ir recuperando espacios en los cuales se les había excluido y fue en 1975 que la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el Año Internacional de la Mujer, y se realizó en México la Primera Conferencia Mundial de la Mujer. En dicho evento se formularon recomendaciones con el objetivo de lograr condiciones de igualdad y la participación de las mujeres en todos los espacios de la sociedad y de su vida cotidiana. Después de este acto, la Asamblea General de Naciones Unidas declaró los siguientes años el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.

Como resultado de estos movimientos de las mujeres y de los compromisos adquiridos, en 1976, se crea el Fondo de Desarrollo las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de mantener la vinculación con las diferentes organizaciones de mujeres



en el mundo y con los gobiernos, enlazándolos al sistema de Naciones Unidas para sumarse a la acción política a nivel nacional e internacional.

Otro hecho relevante en materia de igualdad de oportunidades, en 1979, se promulgó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), conocida también como la carta de los derechos de las mujeres. Esta convención definió las diferentes formas de discriminación de las mujeres con relación a los hombres y al mismo tiempo generó una normatividad para los Estados participantes de la convención a generar políticas públicas igualitarias para mujeres y hombres.

Un año después, en 1980, se llevó a cabo la Segunda Conferencia Mundial de la Mujer en Copenhague. La temática tratada fue sobre Igualdad, Desarrollo y la Paz, con énfasis en la atención en la salud, la educación y el empleo en las mujeres. Esta conferencia sirvió de análisis para hacer evidente las desigualdades que todavía enfrentaban las mujeres en los espacios sociales, económicos y culturales.

En 1985 se llevó a cabo la tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi, Kenya; en ella se buscaron nuevas formas de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos del Decenio - igualdad, desarrollo y paz.

Bajo esta dinámica de encontrar mejores condiciones de vida de las mujeres, en 1994, se realizó la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, llevada a cabo en el Cairo 1994; en ella se establecieron estrategias indispensable alcanzar una plena igualdad entre mujeres y hombres, así como una plataforma de acción aprobada por los países participantes.

La siguiente conferencia que marcó una mayor exigencia en el mundo fue la que se realizó en Beijing en 1995. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer dejó muy claro que la violencia contra las mujeres adopta diversas modalidades y es resultado de acciones u omisiones por parte de múltiples actores sociales. Por lo que se solicitó que los gobiernos implementaran las medidas suficientes para detener la violencia de género.



Su declaración, --igualmente adoptada en pleno por la Organización de las Naciones Unidas--, reitera la urgencia de que gobiernos, organizaciones civiles, instituciones académicas y todos los sectores de la sociedad, implementen las medidas necesarias para eliminar y prevenir toda forma de violencia contra las mujeres y donde se abre un camino que señala la oportunidad de crear condiciones de igualdad entre mujeres y hombres

El trabajo incansable de la ONU por incorporar el tema de la igualdad en la agenda internacional y por establecer métricas y medidas para atenderlo, se vio reforzado en el año 2000, en el que se llevó a cabo en Nueva York la reunión de seguimiento bajo el tema "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI", en la que se evaluaron los avances en materia de igualdad de género. Esta reunión, también conocida como Beijing +5, se comprometieron a nuevas iniciativas como el fortalecimiento de la legislación contra todas las formas de violencia doméstica y la sanción de leyes y la adopción de políticas para erradicar las prácticas nocivas tales como el matrimonio temprano y forzado y la mutilación genital femenina. Se fijaron objetivos para asegurar la educación primaria obligatoria para niñas y niños y para mejorar la salud de las mujeres mediante la ampliación del acceso a la atención médica a programas preventivos.

Para el año 2005 se llevó la segunda evaluación de los compromisos adquiridos en Beijing, el objetivo de este proceso global y regional fue revisar la implementación de la Plataforma que fuera firmada por 189 gobiernos en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, China, en 1995.

Otro evento que marcó el fortalecimiento de acciones en materia de igualdad fue la Cumbre del Milenio en el año 2000, donde se propusieron objetivos estratégico para erradicar la pobreza para el año 2015, éstos son conocidos como los Objetivos del Desarrollo del Milenio, entre los que señala:



- Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- Lograr la enseñanza primaria universal.
- Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
- Reducir la mortalidad infantil. Mejorar la salud materna.

Por esta razón, los Estado participantes que han asistido y firmado las convenciones e instrumentos internacionales, están obligados a crear mecanismos para crear condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

En materia laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la igualdad y señala en particular en lo que se refiere a su esfera de intervención que la igualdad en el ámbito laboral *consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo* Se basa en los convenios internacionales del trabajo de especial pertinencia para la igualdad entre el hombre y la mujer, sobre todo los cuatro convenios clave sobre igualdad, a saber: el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)¹, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares², el Convenio sobre la protección de la maternidad ³, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad. ⁴

Contexto Nacional

Nuestro país ha atravesado por diferentes momentos históricos con la necesidad de construir condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los espacios jurídico, económico, social y familiar.

¹ 1958

² 1981

³ 2000

⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>



En 1974 se integró al artículo 4º a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la igualdad jurídica entre los hombres y las mujeres. Para el año siguiente nuestro país fue sede de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, esta conferencia fue fundamental para la creación de políticas públicas que buscaran una mejor calidad de vida de las mujeres.

En 1980 se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo que propuso una serie de iniciativas encaminadas en mejorar la condición social de las mujeres. Ya para 1985 se instaló la Comisión Nacional de las Mujer que coordinaría las actividades y los proyectos en la materia y quien sería la responsable de preparar los trabajos para la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer. Posteriormente, se creó el Comité Nacional Coordinador quien fue el encargado de desarrollar un informe detallado sobre la situación de las mujeres en nuestro país para presentarlo en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en 1995.

En seguida, como parte de los compromisos adquirido por nuestro país en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se integró el Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad (PRONAM 1995-2000) que su principal eje temático fue favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma el gobierno de México, daba respuesta a los compromisos contraídos a nivel internacional y, para fortalecer los resultados, se creó la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER).

Como resultado de todos estos movimientos de las mujeres, el 12 de enero de 2001 se crea el Instituto Nacional de las Mujeres –INMUJERES- (creado por Decreto publicado en el DOF), con el objetivo de hacer transversal la perspectiva de género en todos los sectores del gobierno federal, así como la de promover y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, una vida sin violencia y sin discriminación, así como permitir el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres.



A partir de ahí se han dado pasos acelerados en la creación de instancias, programas y mecanismos institucionales y jurídicos para impactar en la consecución de medidas para la igualdad:

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (publicada en agosto en el DOF)
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD 2008-2012
- Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Febrero de 2007, publicada en el DOF)

Para el presente sexenio, el Plan Nacional de Desarrollo (2007- 2012) incluye una estrategia en el apartado 3.5 titulado "Igualdad de Oportunidades" indicando que, la igualdad de género, es un eje transversal para ser atendido en todos los ejes de la vida nacional.

También se crea el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que considera en su objetivo estratégico 1: institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal. Evidentemente, este programa se alinea a los lineamientos con el Plan Nacional de Desarrollo (2007- 2012).

Como resultado de los esfuerzos para la construcción de espacios basados en igualdad entre mujeres y hombres, se han etiquetado presupuestos para las mujeres y la igualdad de género en el Presupuesto de Egresos de la Federación desde el año 2008, y se han constituido 121 unidades de género en dependencias y entidades de la administración pública federal. La tarea del personal adscrito a las unidades de género ha sido fortalecida a través de capacitación y asesoría otorgada por el INMUJERES.



Así, comenzó la revisión y la formulación de políticas públicas que identificaron los obstáculos que limitan la participación y el pleno ejercicio de derechos de las mujeres, además de poner en marcha acciones afirmativas que dieran solución a dicha realidad.

Contexto local

El artículo 2º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Morelos, expresa el reconocimiento de las garantías individuales y sociales de las y los habitantes en el estado, con ello se busca proteger la situación jurídica de las y los habitantes morelenses.

La igualdad jurídica en la Constitución local está indicada en el artículo 19, pues puntualiza que la mujer y el varón tienen igualdad de derechos ante la ley, además de sancionar cualquier tipo de discriminación por condición de género, edad, religión, etnia, condición social, discapacidad o cualquiera otra que vulnere o dañe, la dignidad, la condición y los derechos humanos, señalados por la Carta Magna local, la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos y los tratados, acuerdo e instrumentos internacionales en los que el país se haya adherido.

En lo que se refiere a la incorporación de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el quehacer gubernamental, el artículo 22 del Reglamento Interior del Comité de Planeación y Desarrollo del Estado de Morelos señala que en esta instancia rectora de planeación, el COPLADE, se conformará un Subcomité de Equidad y Género con el fin de incorporar esta temática a los criterios de planeación del desarrollo del estado.

Además, el 14 de agosto de 2002, se crea el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía de gestión y sectorizado a la Secretaría de Gobierno, con



el objeto de establecer las políticas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de la mujer en la vida económica, cultural y social, al alentar su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión, y promover ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para ello.

Aunado a lo anterior, en materia de legislación el Congreso del Estado de Morelos aprobó el 11 de agosto de 2003, la Ley de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género, en la que se señala que la política de igualdad se asume como una política de estado, con carácter transversal e intersectorial, y a cargo de una institución rectora que ocupe una posición en los niveles más altos de decisión política del aparato estatal, así como formas de interacción y ejecución descentralizadas y vinculadas a la ciudadanía.

Este ordenamiento es el antecedente para la posterior publicación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Morelos, que entró en vigencia el 30 de julio de 2009, con la finalidad de adecuar la legislación estatal en materia de igualdad de género a los diversos instrumentos jurídicos internacionales signados por nuestro país. Esta Ley tiene por objeto el de regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la coordinación de acciones y el establecimiento de mecanismos institucionales y políticas públicas de aceleramiento para la igualdad.

Por su parte, el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Morelos 2007- 2012 se define como un camino para consolidar su avance democrático, a través de la libertad, la equidad, la tolerancia y la pluralidad, y establece las bases. Además, el Plan Estatal de Desarrollo asume el compromiso pactado en las convenciones e instrumentos internacionales: así se ve reflejado en el capítulo que se refiere al Desarrollo Humano y Social, en el que uno de sus objetivos es *Promover la participación ciudadana organizada, corresponsable y efectiva para el desarrollo integral de las personas, las familias y de las comunidades*. Para ello el PED ha integrado la estrategia de promover



el enfoque de género y el respeto a la diversidad étnica y cultural en la acción de gobierno y en la convivencia social.

Acerca de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental

La Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental es la encargada de la política de administración del capital humano de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, así como lo relacionado con la política de innovación gubernamental, con la adquisición y administración de los bienes y propiedades del gobierno del estado.

Según la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos, a la Secretaría le compete entre otras cosas:

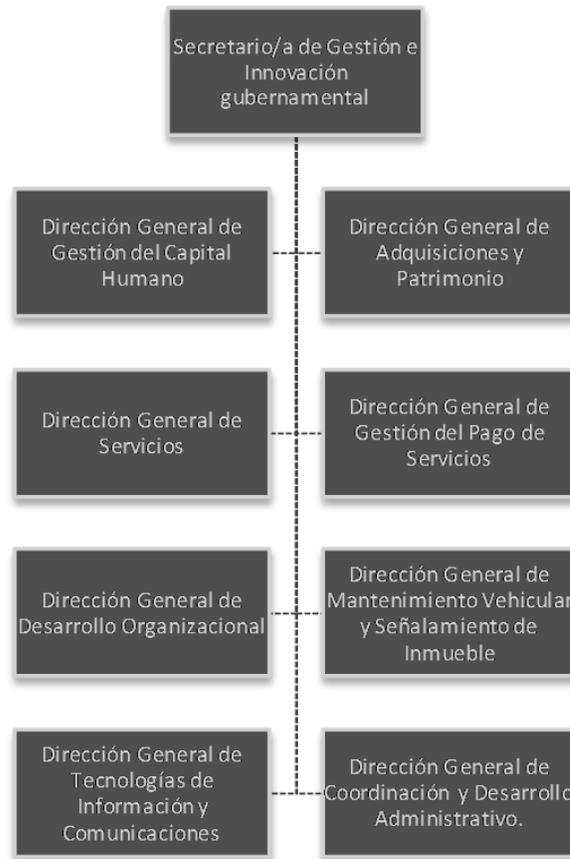
- Proponer, instrumentar y normar, la política de administración de recursos humanos, adquisiciones, enajenaciones, arrendamientos, prestación de servicios, organización y patrimonio de la administración pública central, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;
- Planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar la administración de los recursos humanos de la administración pública central, así como conducir las relaciones con los representantes de los trabajadores;
- Controlar y en su caso suscribir, las contrataciones que requiera la administración pública central [...]
- Planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar los sistemas generales de organización de la administración pública central, así como mantener



actualizados los registros de estructura y plantilla de este personal, por Secretaría y Dependencia;

- Proponer al ejecutivo los proyectos de creación, modificación o supresión de Secretarías, Dependencias y unidades administrativas de la administración pública central, en coordinación con las diversas autoridades involucradas;
- Autorizar las propuestas de modificación de estructuras administrativas y plantillas de personal de la administración pública central, así como verificar, que en los casos que impliquen modificaciones a los reglamentos interiores, los interesados elaboren los proyectos correspondientes y someterlos a la revisión y sanción de la Consejería Jurídica;
- Planear, organizar, dirigir y controlar, en coordinación con las autoridades correspondientes de la administración pública central, la elaboración y actualización de sus manuales administrativos de organización, políticas y procedimientos y los demás que correspondan al ejercicio de su función.

Para cumplir con las actividades dispuestas en la Ley Orgánica, la Secretaría está dirigida por una persona titular, y compuesta por ocho direcciones generales:



La Misión de la Secretaría es la de hacer posible una Administración Pública Estatal de Calidad, con altos niveles de eficiencia, eficacia y trato humano, a través de acciones de innovación sistemática y permanente, con el fin de satisfacer plenamente las demandas de la ciudadanía morelense.

Por su parte, la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental establece como Visión la de tener una actitud y desarrollar una cultura de calidad en el Poder Ejecutivo con respeto al medio ambiente, contando con una estructura organizacional conformada equitativamente por mujeres y hombres a todos los niveles, cumplir con el servicio profesional de carrera, las y los servidores públicos están orgullosos de pertenecer a esta Dependencia. La Visión también establece que para modernizar y simplificar la atención a las y los ciudadanos utiliza la tecnología con servicios digitalizados que se pueden operar desde sus domicilios particulares y en lugares públicos en un marco de competitividad, innovación y mejora continua, es líder a nivel nacional. Con la



integración y la participación de la ciudadanía en las acciones de gobierno, hace que se respete la normatividad e integra un equipo de trabajo esbelto y eficaz que maneja los recursos de forma honesta y transparente, con un control preciso y sistematizado del patrimonio del Poder Ejecutivo Estatal.

Para incorporar los elementos antes descritos, se publicó el Programa Estatal de Administración Pública⁵ que sintetiza el conjunto de acciones que desarrollará la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental en el Plan Estatal de Desarrollo 2007–2012; éste busca que mejore las condiciones laborales, así como los sistemas de gestión administrativos y logre un mejor beneficio a la población morelense.

El Programa Estatal de Administración Pública señala algunas líneas de acción con el fin de mejorar el clima laboral entre mujeres y hombres y generar condiciones igualitarias en la administración pública. El Programa prevé la creación del servicio civil de carrera; la implementación de el Modelo Estatal de Competitividad de las Organizaciones; instrumentar un sistema de estímulos y reconocimientos avalados por autoridades competentes.

El Programa también establece como eje rector la innovación gubernamental con el fin de mejorar el funcionamiento y comportamiento en la gestión pública. Paralelo a esta necesidad se encuentra también la capacitación y sensibilización de las y los servidores públicos y ello permite mejorar las condiciones del ambiente laboral y mejora el rendimiento de cada uno/a.

⁵ Publicado en Julio 2010



Cómo se integró el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental

El presente documento es el resultado de la alineación entre las atribuciones y facultades otorgadas a la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos y su Reglamento Interior, con las obligaciones y compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales signados por México en materia de derechos de las mujeres, así como otra legislación de orden nacional.

En este orden de ideas, se recupera la obligación de intervención de la SGIG en materia de cultura organizacional y de definir la política de administración de recursos humanos, para lo cual, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece a los Estados Parte la obligación de adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación en la esfera del trabajo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos⁶.

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone que corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres y elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance [...]⁷.

Así, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la SGIG, está sustentado en el siguiente marco normativo:

⁶ CEDAW Art. 11

⁷ LGIMH Art. 15



- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- Convención de Belém Do Pará, 1994
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Morelos, 2009
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos, 2007
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos, 2009
- Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012
- Reglamento Interior de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental, 2009

Posterior a la revisión del marco normativo y de la integración de una versión preliminar del Programa, se realizó un ejercicio de planeación estratégica para conocer su viabilidad de incorporación como un instrumento de orientación de la política de igualdad en la SGIG. Se detectaron fortalezas y debilidades que fueron consideradas en el momento de la redacción de la versión final del Programa.



Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012

El PED 2007 – 2012 del Gobierno del Estado de Morelos dedica un apartado al Desarrollo y Modernización Administrativa, en el que la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental adquiere un papel muy importante en su ejecución y cumplimiento. Dado que la SGIG fue creada posterior a la publicación del PED, este documento hace referencia a la Oficialía Mayor, institución cuyas funciones fueron absorbidas posteriormente por la Secretaría en mención. En este sentido, el PED establece que la visión es la de un gobierno eficiente y honesto, que hace una gestión transparente y combate eficazmente a la corrupción e impunidad. El gobierno morelense ofrece a los ciudadanos servicios de calidad, con un equipo humano competente y comprometido, con procesos ágiles y certificados, con tecnología moderna y sistemas de información accesible. Para ello se determinaron los siguientes objetivos:

1. Gobernar con eficacia, eficiencia, honestidad y transparencia, a fin de utilizar correctamente los recursos y atender con oportunidad las demandas de los morelenses
2. Combatir eficazmente la corrupción y la impunidad
3. Ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos
4. Fortalecer las finanzas públicas para apoyar la labor de gobierno y ofrecer mejores servicios
5. Desarrollar un equipo de servidores públicos competente y comprometido con la Visión de Gobierno

Para el cumplimiento de estos objetivos se han definido proyectos que competen a la SGIG y a la Secretaría de Finanzas y Planeación. En particular, en lo que se refiere a la política de igualdad entre mujeres y hombres, el objetivo 5 involucra las medidas de



cultura institucional, capital humano, capacitación y formación del personal, entre otras, que son retomadas como ejes de intervención en el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental.



Objetivos, estrategias y líneas de acción

Objetivo General del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental

Alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Morelos a partir de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental.

Eje I. Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Objetivo 1. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional y el desarrollo organizacional de las dependencias y entidades para que se oriente a la Administración Pública Estatal hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 1: Impulsar el levantamiento de diagnósticos de cultura institucional en cada entidad gubernamental que permita visibilizar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y detectar prácticas y actitudes discriminatorias y/o sexistas.

Líneas de Acción
Definir, en conjunto con el IMEM, las temáticas a evaluar, en las que al menos se incluya: composición por sexo del funcionariado de dependencias y entidades, procedimientos y variables en el reclutamiento y selección del personal, necesidades de capacitación, desarrollo profesional, vida familiar y laboral,



ambiente laboral y salud en el trabajo, prácticas de hostigamiento sexual, y sensibilización en equidad de género.
Diseñar un cuestionario para ser aplicado en cada a las y los servidores públicos del interior de cada entidad gubernamental.
Diseñar un esquema operativo que permita aplicar y recabar los cuestionarios de las y los servidores públicos de forma anónima y confidencial, de manera física o mediante una plataforma tecnológica.
Considerar como parte de los diagnósticos, la realización de entrevistas personalizadas para personal de mandos superiores de las dependencias y entidades gubernamentales para detectar la disposición, la voluntad política y/o las actitudes preconcebidas respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.
Llevar a cabo el levantamiento de los cuestionarios y entrevistas en la SGIG, y promover su aplicación en el resto de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal
Realizar, en conjunto con el IMEM, el análisis de resultados y la detección de áreas de oportunidad en materia de brechas de género, violencia y actitudes discriminatorias y/o sexistas.

Estrategia 2: Diseñar, planear e implementar acciones para atender las áreas de oportunidad detectadas en materia de cultura institucional y desarrollo organizacional, desde la visión de género.

Líneas de Acción

Estimular la creación de mesas de trabajo con funcionarias y funcionarios públicos con nivel de decisión de las dependencias y entidades que hayan levantado diagnósticos, para discutir los



resultados, proponer acciones y determinar programas de trabajo en la esfera de cada dependencia y de manera interinstitucional.

Fomentar la incorporación de estas acciones como parte de los Programas Operativos Anuales de las dependencias y entidades.

Estrategia 3: Integrar un esquema para dar seguimiento a los programas de trabajo sobre cultura institucional y desarrollo organizacional dentro de la SGIG y el resto de las dependencias y entidades.

Líneas de Acción

Promover la difusión de los resultados del diagnóstico al interior de las dependencias y entidades, así como las medidas que se implementarán con la finalidad de generar conciencia y compromiso entre las y los servidores públicos.

Impulsar la formulación y firma de un acuerdo que institucionalice la obligatoriedad del cumplimiento de los programas.

Proponer un esquema de seguimiento en el seno de las mesas de trabajo para dar seguimiento y emitir evaluaciones sobre los logros obtenidos a partir de la aplicación de las medidas y acciones convenidas.

Objetivo 2: Promover la adopción de medidas temporales de aceleramiento en la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones en los órganos colegiados de la administración pública estatal.



Estrategia 1: Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados en la administración pública.

Líneas de Acción
Realizar un inventario de órganos colegiados, comités, consejos, sistemas, comisiones y otros cuerpos de decisión, para conocer su composición de miembros en términos de hombres y mujeres.
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de la administración pública, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de especialización de sus miembros.

Eje II. Capital Humano- Reclutamiento y Selección del personal.

Objetivo 3: Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público y los ascensos, fomentando la paridad en la distribución por sexo en todos los niveles y especializaciones de la administración pública estatal.

Estrategia 1: Impulsar que las convocatorias para reclutamiento de personal busquen la composición equilibrada de las áreas de las dependencias y entidades gubernamentales.

Líneas de Acción
Detectar la infrarrepresentación de mujeres o de hombres dentro de la administración pública, es decir, áreas en las que la presencia de hombres o mujeres es menor del 40%.
Promover la incorporación del sexo infrarrepresentado en la



composición de las áreas detectadas con esta condición, sin que con ello se vulnere la especialización o profesionalización del personal requerido.

Promover la incorporación de mujeres en posiciones jerárquicas y/o de decisión.

Objetivo 4. Fortalecer los procesos de selección de personal imparciales, para asegurar que se privilegien las habilidades y aptitudes de las y los candidatos, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia 1: Promover la publicación de una política gubernamental de reclutamiento y selección de personal que plasme el compromiso del gobierno del estado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la no discriminación.

Líneas de Acción
Elaborar una propuesta de política gubernamental sobre selección y reclutamiento de personal. Esta deberá al menos de contemplar la prohibición de solicitar información personal como edad, fotografía, estado civil, número de hijas e hijos, sexo, entre otros.
Agotar los mecanismos para su aprobación tanto por la persona titular del Ejecutivo del Estado, como por la Consejería Jurídica.
Implementar una campaña de difusión al interior del gobierno del estado que dé a conocer la nueva política gubernamental.



Estrategia 2: Institucionalizar la política de selección y reclutamiento de personal basada en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la no discriminación.

Líneas de Acción
Revisar y adecuar el procedimiento de reclutamiento de personal bajo la perspectiva de género, e impulsar esta revisión en el resto de las dependencias y entidades del gobierno del estado.
Revisar y adecuar los formatos de descripción de puesto y los manuales de organización enfatizando la importancia de los apartados de descripción de habilidades, conocimientos y capacidades de las personas.

Estrategia 3: Diseñar un mecanismo de control, seguimiento y evaluación de la nueva política de reclutamiento y selección de personal que transparente el cumplimiento de ésta.

Líneas de Acción
Diseñar un cuestionario que permita medir la percepción del personal seleccionado al final de su proceso de selección y contratación, para conocer su opinión sobre la imparcialidad y/o prácticas discriminatorias que haya detectado.
Implementar la aplicación de este cuestionario como una medida habitual en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de la SGIG y promover su aplicación en el resto de las dependencias y entidades.
Sistematizar y emitir resultados semestrales que permitan corregir



las desviaciones.
Publicar los resultados y las acciones derivadas mediante la página de transparencia de la Secretaría.

Eje III. Capital Humano – Inducción de Personal

Objetivo 5.- Garantizar que las y los servidores públicos contratados adquieran una plataforma de conocimientos básica sobre perspectiva de género.

Estrategia 1. Integrar la sensibilización en perspectiva de género a la currícula o curso de inducción al personal.

Líneas de Acción
Institucionalizar como un procedimiento regular la inducción del personal de nuevo ingreso de la SGIG a través de un breve proceso de capacitación que incluya componentes sobre perspectiva de género, derechos de las mujeres y violencia.
Diseñar un curso de sensibilización sobre perspectiva de género, y los derechos de las mujeres que sea breve, interactivo y efectivo.
Diseñar un curso de sensibilización en línea de violencia de género, que sea breve, interactivo y efectivo
Promover el diseño de una plataforma de capacitación virtual para integrar los cursos diseñados, con la finalidad de ofrecerlos por esta modalidad al personal de nuevo ingreso de la SGIG y el resto de las dependencias y entidades.



Estrategia 2.- Impulsar la aprobación de los cursos en perspectiva de género, derechos de las mujeres y violencia como requisito obligatorio para personal de nuevo ingreso en la SGIG y en el resto de las dependencias y entidades del gobierno del estado.

Línea de Acción
Promover la institucionalización del procedimiento de inducción en el resto de las dependencias y entidades.
Realizar las modificaciones a la normatividad o reglamentación necesaria, incluyendo manuales de procedimientos.
Diseñar un método para medir el aprovechamiento de los cursos por parte de las/los participantes, y determinar valores mínimos de aprobación.

Eje IV. Capital Humano.- Salarios y prestaciones

Objetivo 6. 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.

Estrategia 1: Promover el desarrollo de un sistema de tabulador de salarios que considere al menos las siguientes variables: años de experiencia, los grados obtenidos, los conocimientos, el nivel de puestos y el nivel de responsabilidad en la toma de decisiones de los puestos, en conjunto con la Secretaría de Finanzas y Planeación.



Línea de Acción
Revisar el sistema de tabuladores actuales para detectar cuáles son los factores que influyen en la asignación de sueldos y salarios en los distintos niveles jerárquicos.
Definir las variables a considerar en un nuevo esquema de tabuladores bajo la perspectiva de género

Estrategia 2: Institucionalizar el tabulador de salarios como un mecanismo temporal de aceleramiento para la igualdad entre hombres y mujeres.

Línea de Acción
Integrar una propuesta de modificación a los tabuladores de salarios.
Desarrollar un plan de adopción en etapas que considere los salarios y prestaciones actuales de las y los servidores públicos.
Gestionar su aprobación antes las autoridades competentes.
Normar y publicar la nueva política de salarios y prestaciones

Eje V. Capacitación y formación profesional

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



Estrategia 1: Integrar a la oferta de capacitación de la SGIG cursos de temáticas con perspectiva de género que estén vinculadas con las necesidades específicas de conocimientos en relación a las funciones, puesto, nivel de decisión y nivel de contacto con las mujeres.

Líneas de Acción
Diseñar, en conjunto con el IMEM, propuestas de contenidos temáticos para los cursos en temas de perspectiva de género, derechos de las mujeres, planeación, ejecución de políticas públicas, evaluación, presupuestos con perspectiva de género, lenguaje no sexista y violencia contra las mujeres.
Desarrollar una plataforma de capacitación accesible de manera virtual y/o presencial.
Integrar un inventario de los servicios y programas del gobierno del estado que atiendan las problemáticas específicas de mujeres. Este permitirá visibilizar las prioridades en capacitación y formación profesional
Integrar un plan de acción en concordancia con las prioridades detectadas.

Estrategia 2: Desarrollar un esquema de incentivos o beneficios para las y los servidores públicos que se capaciten en las materias que promuevan una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de Acción
Promover la capacitación en estas temáticas para las y los funcionarios de todas las secretarías y entidades del gobierno del estado.



Promover la incorporación de incentivos monetarios y/o beneficios a partir de la obtención de constancias de acreditación de cursos en estas temáticas para las y los funcionarios públicos.

Estrategia 3: Promover la capacitación especializada de acuerdo a las actividades que realizan hombres y mujeres dentro de la administración pública.

Líneas de Acción
Capacitar a las y los responsables de las áreas de administración de personal con cursos específicos sobre igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres.
Formar a los decisores en materia de presupuesto, en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas públicas.
Promover la participación de legisladoras y legisladores en procesos formativos de derechos de las mujeres, la aplicación del marco normativo internacional en la materia y el uso de lenguaje no sexista.
Detectar otras áreas que requieren especialización de conocimientos en perspectiva de género y promover su participación en cursos y seminarios de estas temáticas.



Eje VI: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo 8. Promover la sensibilización y el respeto en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que trabajan en la Administración Pública Estatal.

Estrategia 1: Desarrollar e implementar medidas temporales de aceleramiento para la igualdad entre hombres y mujeres en relación a la corresponsabilidad en la atención de cargas familiares

Líneas de Acción
Impulsar la creación de áreas especiales para mujeres lactantes en todas las secretarías y entidades del gobierno del estado.
Revisar las condiciones actuales del servicio de guarderías para las madres trabajadoras, para obtener conclusiones y recomendaciones sobre su funcionamiento.
Normar e impulsar la creación de estancias en los entes gubernamentales para los hijos e hijas de las trabajadoras y trabajadores con apoyo en tareas.
Asegurar que se brinda y respeta el derecho de los hombres a los permisos de paternidad
Normar y establecer horarios extendidos estancias para madres y padres trabajadores.
Normar y promover como una práctica institucional de la SGIG y del resto de las dependencias y entidades del gobierno estatal, permisos especiales para padres y madres para la asistencia de



asuntos escolares de sus hijos e hijas, y asuntos relacionados con la salud de éstos.

Normar y establecer un sistema obligatorio de revisión de la salud tanto para hombres como para mujeres trabajadoras.

Estrategia 2: Promover la participación de los hombres en actividades de reproducción tradicionalmente femeninas

Líneas de Acción

Impulsar la concesión de permisos para hombres, incluso por varios días, para asistir a asuntos vinculados por razón de convivencia, con el cuidado de personas enfermas, con discapacidad o mayores de edad.

Impulsar la concesión de permisos para hombres, para asistir a asuntos vinculados con la escuela de sus hijos o hijas.

Objetivo 9. Impulsar el desarrollo e institucionalización de medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo en el sector público.

Estrategia 1: Desarrollar medidas alternativas de conciliación que permitan el desarrollo pleno de la vida familiar, personal y el trabajo en el sector público, en la medida de lo posible y sin comprometer las funciones laborales.

Líneas de Acción

Promover la institucionalización de permisos y licencias por



celebración de matrimonio o unión de hecho, por la asistencia a técnicas prenatales, por paternidad, por fallecimiento de seres en relación de convivencia estrecha, por mudanza, por asuntos propios.

Promover la adopción de licencias por periodos determinados y por ciertas horas a la semana por la asistencia a cursos, seminarios y/o grados académicos.

Determinar las formas, mecanismos y documentación para acreditar la existencia de una necesidad que conlleve a los anteriores permisos y licencias del personal de la administración pública estatal.

Eje VII. Prevención y Atención de la violencia laboral

Objetivo 10. Detectar y eliminar las prácticas así como reparar los efectos de violencia de género ejercidas contra las mujeres de la administración pública estatal.

Estrategia 1: Implementar un manual de ética y conducta para el personal de la administración pública estatal que establezca un marco general de conducta de respeto entre el funcionariado y de reconocimiento y condena a prácticas discriminatorias y violentas.

Líneas de Acción

Revisar la normatividad estatal sobre el actuar de las y los servidores públicos, en específico la relacionada con sus responsabilidades y trato como funcionarios/as públicos.

Integrar el manual de ética y conducta bajo la perspectiva de género que contengan al menos sanciones administrativas a las



prácticas de violencia laboral, acoso sexual, hostigamiento y otras conductas lascivas hacia las mujeres.
Institucionalizar el cumplimiento del manual dentro de la SGIG y el resto de las dependencias y entidades del gobierno del estado.
Implementar una estrategia de difusión de éste.
Desarrollar un mecanismo de vigilancia y evaluación.

Estrategia 2: Realizar acciones permanentes de difusión sobre tipos y prácticas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, para crear conciencia sobre esta problemática a quienes la sufren y quienes la ejercen.

Líneas de Acción
Desarrollar los contenidos y canales de difusión, en colaboración con el IMEM, bajo la perspectiva de género, para dar a conocer información sobre los tipos y manifestaciones de la violencia de género, así como sus sanciones y servicios de atención.
Integrar estrategias de difusión que den cobertura en todos los espacios de trabajo de las dependencias y entidades del gobierno del estado.

Estrategia 3: Proponer en todas las dependencias y entidades un procedimiento discreto, efectivo e imparcial de denuncia, investigación y sanción de acoso y hostigamiento sexual.

Líneas de Acción
Revisar la normatividad nacional y estatal correspondiente para



conocer las mejores prácticas y casos de éxito en el diseño de procedimientos de denuncia, investigación y sanción de acoso y hostigamiento sexual.

Diseñar un procedimiento de denuncia de acoso y hostigamiento sexual con sanciones al menos de tipo administrativo de aplicación universal en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Promover la institucionalización, difusión y cumplimiento del procedimiento para todos los entes gubernamentales. Para ello, se espera contar con la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Desarrollar un mecanismo de vigilancia y evaluación que permita conocer su impacto, sus aciertos y sus áreas de mejora.

Estrategia 4: Ofrecer apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito doméstico y en el laboral.

Líneas de Acción

Ofrecer a las mujeres víctimas de violencia doméstica que formen parte de la administración pública estatal todas las prerrogativas y concesiones para la atención de su problemática: permisos temporales de ausencia, licencias temporales de jornada reducida, traslados y sobre todo, discreción y sensibilidad en el manejo de su situación.

Promover los cambios de puesto en el trabajo por motivos de violencia de género en el ámbito laboral, a otras áreas y/o unidades administrativas.



Eje VIII. Sistemas de Organización para la incorporación de la perspectiva de género

Objetivo 11. Institucionalizar una estructura organizacional especializada en transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de los entes gubernamentales.

Estrategia 1.- Promover la creación de las unidades de género al interior de los entes gubernamentales para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en cada institución.

Líneas de Acción
Emitir un acuerdo institucional que promueva la creación de las unidades de género.
Diseñar, en conjunto con el IMEM la metodología de operación, la estructura y las funciones de las unidades de género
Promover su creación cuando menos en la secretarías concentradoras y/o rectoras como la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental y la Secretaría de Finanzas y Planeación, entre otras.



Eje IX. Políticas de Tecnologías de Información con Perspectiva de género

Objetivo 12. Lograr que los desarrollos de tecnología de recopilación de información incorporen la perspectiva de género.

Estrategia 1: Estimular el uso obligatorio de las variables y los catálogos homologados que permiten obtener las estadísticas desagregadas por categoría de sexo en todos los sistemas informáticos de registros administrativos.

Líneas de Acción
Integrar un inventario de sistemas de registros administrativos que utilizan los entes gubernamentales.
Homologar las variables y catálogos sociodemográficos.
Emitir un acuerdo con la política correspondiente.

Eje X. Comunicación Incluyente

Objetivo 13- Garantizar una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.

Estrategia 1.- Promover la utilización del Manual de gestión de la calidad con equidad de género, y la incorporación de este documento como una práctica institucional dentro de la SGIG, específicamente en el apartado que se refiere al uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional de los entes gubernamentales.



Líneas de Acción
Revisar el contenido del manual, complementarlo y hacerlo de conocimiento general dentro de la Secretaría.
Promover su aplicación de manera obligatoria para los comunicados institucionales hacia el interior y el exterior, para la emisión de normas y de escritos vía electrónica.
Compartir la experiencia con el resto de las dependencias y entidades del gobierno del estado y promover su adopción.
Impulsar el uso de lenguaje incluyente en todos los instrumentos normativos de la administración pública estatal.



Diagnóstico de brechas entre mujeres y hombres en el desarrollo del estado de Morelos

Para la integración del presente Programa para la Igualdad se consideró necesario integrar un diagnóstico de brechas entre mujeres y hombres en ciertos ámbitos del desarrollo. En general se encontró que la tendencia en el estado de Morelos es similar a la tendencia nacional en los ámbitos de salud, educación, trabajo y violencia de género.

De acuerdo con datos registrados por el INEGI, para el 2010, la esperanza de vida de las mujeres es de 77.8 años, más que los hombres (73.1). En general fallecen más hombres que mujeres. Asimismo, reporta que en 2008 se registraron 130 defunciones de hombres por cada 100 de mujeres. En el año 2009, de cada 100 mujeres, 8 no saben leer ni escribir, en los varones la proporción es de 5 de cada 100 hombres. En relación con las actividades laborales, registra que de los 41.4 millones de mujeres de 14 y más años en 2009, 62.3% realizaron trabajo no remunerado, mientras que de los 37.3 millones de hombres, 26.5% desempeñó dicho trabajo. En el rubro de la violencia reporta que en el país, 67 de cada 100 mujeres de 15 años y más han padecido algún incidente de violencia, ya sea en su relación de pareja o en espacios comunitario, laboral, familiar o escolar. Finaliza señalando que a partir del año 2009, el acceso de las mujeres como presidentas municipales, se ha mantenido en un nivel que oscila entre 3.5 y 5 por ciento. Por cada cien mujeres de cinco años y más en el país, siete hablan lengua indígena



Indicadores de desarrollo humano⁸

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)⁹ registra a Morelos entre los estados con desarrollo humano alto (IDH mayor o igual a 0.80). Su posición en la clasificación nacional ha mejorado, al pasar del lugar 16 en el año 2000 al 15 en 2005. En términos relativos, para el año 2005 el Índice de Desarrollo Humano (IDH) estatal fue de 0.8185, valor menor al nacional (0.8200), aunque creció más rápidamente pues mientras el indicador nacional aumentó 1.57%, el del estado lo hizo en 2.82%. En cuanto a la posición de la entidad en la escala nacional del IDH, ésta se ubicó en la posición 15, a catorce lugares del Distrito Federal (mayor nivel nacional de desarrollo humano) y a 17 de Chiapas (entidad con el menor IDH)

Índice de desarrollo humano. Ubicación de la entidad en el contexto nacional, 2005

	IDH
Nacional	0.8200
Morelos	00.8185

Fuente: <http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/genero/Doctos/Morelos.pdf>

⁸ <http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/genero/Doctos/Morelos.pdf>

⁹ <http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/genero/Doctos/Morelos.pdf>



Índice de potenciación de género. Ubicación de la entidad en el contexto nacional, 2005

	IPG
Nacional	0.6095
Morelos	0.4947

<http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/genero/Doctos/Morelos.pdf>

“En cuanto a las oportunidades para las mujeres en los ámbitos de participación política, económica (control sobre recursos económicos) y de ocupación (acceso a empleos de altos funcionarios y directivos) medidas mediante el índice de potenciación de género (IPG), la entidad muestra un valor en el IPG de 0.4947, menor al nacional de 0.6095. Entre 2000 y 2005 el IPG del estado disminuyó 10.85% mientras el nacional se incrementó en 13.43%. “ (PNUD 2005)

Población y vivienda

De acuerdo con el **Conteo de Población y Vivienda 2005**¹⁰, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el estado de Morelos tenía una población de 1,612,899 habitantes, de los cuales 48% eran hombres y 52% mujeres. Asimismo, la población estatal representaba el 1.56% de la población nacional. El 1.77% de la población total de la entidad habla alguna lengua indígena. Por otra parte, respecto al tamaño relativo de su economía en 2005, el INEGI calculó en 1.47% la aportación estatal al producto interno bruto (PIB) del país. Entre el año 2000 y 2005 la población de la entidad se incrementó en 3.7% mientras que su economía lo hizo a una tasa de 17.2%

¹⁰ <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bise/mexicocifras/default.aspx?ent=17>



Población

	Morelos		Nacional	
Población	2000	2005	2000	2005
Mujeres	804,497	837,588	49,891,159	53,013,433
Hombres	750,799	775,311	47,592,253	50,249,955

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.
INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005.

La población de mujeres a nivel nacional y local mantiene un gradual crecimiento con respecto al grupo de los hombres. El grupo de las mujeres en los dos niveles mantiene su hegemonía con respecto al de los hombres. Por lo cual se puede hablar que más de la mitad de la población en el país, son mujeres, lo mismo se puede sostener en el Estado de Morelos.

Índice de femineidad

	Morelos		Nacional	
	2000	2005	2000	2005
Índice de femineidad	107	108	105	105

Número de mujeres por cada 100 hombres

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.
Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

El número de mujeres por cada 100 hombres, a nivel nacional permanece estable, mientras que a nivel local exhibe un nimio aumento.



Distribución de la población por tamaño de localidad

	Morelos		Nacional	
Distribución de la población por tamaño de localidad	2000	2005	2000	2005
Mujeres				
Urbana	85.8	86.3	75.0	76.7
Rural	14.2	13.7	25.0	23.3
Hombres				
Urbana	85.1	85.8	74.2	76.2
Rural	14.9	14.2	25.8	23.8

Rural: Localidades menores de 2500 habitantes
 Urbana: Localidades mayores a 2500 habitantes

En esta tabla se observa el incremento de la población urbana en detrimento de la rural tanto a nivel nacional como local. Se registra el aumento de los grupos en las localidades urbanas, en menoscabo de las localidades rurales que se muestran a la baja. En el caso de Morelos si bien sigue la misma tendencia nacional, sus incrementos se observan menores. Por ejemplo, en el grupo de mujeres en localidad rural, se muestra una disminución de casi un punto porcentual en el periodo de cinco años, menor a la nacional, sin embargo con la misma trayectoria.

Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogares

	Morelos		Nacional	
Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar	2000	2005	2000	2005
Total de hogares	23.3	26.1	20.6	23.1



Hogares familiares	21.2	23.7	18.7	20.9
Hogares no familiares	48.8	49.9	47.3	47.1

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005.

En un periodo de cinco años se ha dado un aumento en cantidad de hogares tanto a nivel nacional como en Morelos. De ahí, que en Morelos con el 26.1% de hogares, se muestre que la jefatura femenina se registra con mayor medida en la tutela de los hogares no familiares. A saber, esta categoría integra a casi la mitad de porcentaje de hogares con tutela femenina, quedando la categoría de hogares familiares con un porcentaje alrededor del 20% tanto a nivel nacional como local.

Porcentaje de población indígena

Porcentaje de población indígena	Morelos		Nacional	
	2000	2005	2000	2005
Mujeres	2.2	1.7	7.0	6.6
Hombres	2.5	1.9	7.3	6.8

Porcentaje de mujeres (hombres) de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005.

El porcentaje de población indígena sigue una trayectoria a la baja en los dos niveles. Manteniendo la primacía de número los hombres con respecto a las mujeres. A saber, tanto a nivel nacional como en Morelos se registran mayor cantidad de hombres indigentes que de mujeres.



Salud y vida

De acuerdo con las proyecciones registradas en el INEGI¹¹, para el 2010, la esperanza de vida al nacer en el país es de 75.4 años. La esperanza de las mujeres es de 77.8 años y la de los hombres de 73.1 años. El valor alcanzado por el indicador ha aumentado considerablemente, para el periodo de 1895 a 1910 se estima en menos de 30 años (29.5 para los hombres y 30.2 para las mujeres. En el 2008, en nuestro país se registraron poco menos de 540 mil defunciones, por sexo se estima una ocurrencia de 130 muertes de hombres por cada 100 de mujeres. La mortalidad ocurre de manera diferencial por sexo y las diferencias son significativas por grupo de edad, destacando el grupo de 15 a 29 años, donde ocurrieron 295.5 defunciones de hombres por cada 100 de mujeres.

Esperanza de vida al nacer

	Morelos		Nacional	
Esperanza de vida al nacer	2000	2010	2000	2010
Mujeres	76.7	78.7	76.5	77.8
Hombres	71.9	73.6	71.6	73.1

Esperanza de vida. Número de años que en promedio se espera que viva una persona al momento de su nacimiento.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

El promedio de vida al nacer a nivel nacional ha mejorado tanto en hombre y mujeres, registrando mayor esperanza de vida en el grupo de la mujer. En Morelos se registra la misma trayectoria, con el añadido que las mujeres morelenses tienen mayor esperanza de vida al nacer con respecto a los hombres y, también mayor esperanza que lo que asienta el promedio nacional.

¹¹ <http://www.inegi.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2010/mujer10.asp?s=inegi&c=2751&ep=28>



Tasa Global de Fecundidad

	Morelos		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa Global de Fecundidad	2.4	2.0	2.4	2.1

Número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

La tasa global de fecundidad que mide el número de hijos que en promedio tendría una mujer de una cohorte hipotética, registra una trayectoria a la baja tanto a nivel nacional como local.

Porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo

	Morelos		Nacional	
	2000	2005	2000	2005
Porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo	7.1	6.9	7.5	7.1

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

Se observa un importante decremento en el porcentaje a nivel nacional, el mismo camino sigue el Estado de Morelos sólo a menor ritmo.



Tasas de mortalidad por cáncer

Tasas de mortalidad por cáncer	Morelos		Nacional	
	2001	2008	2001	2008
Cáncer cérvico-uterino	27.7	18.9	19.0	14.0
Cáncer mamario	10.7	16.1	14.7	16.8

Tasas por cada 100,000 mujeres de 25 años y más

Fuente: SSA, México 2001. Información para la rendición de cuentas.

SSA, México 2008. Información para la rendición de cuentas.

Con respecto a la tasa de mortalidad por cáncer, se puede observar el incremento en los dos niveles de muertes a causa del cáncer mamario, al contrario con lo que sucede con el cáncer cérvico-uterino que registra una tendencia a la baja.

Tasa de mortalidad infantil

Tasa de mortalidad infantil	Morelos		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	19.0	11.3	20.6	12.5
Hombres	24.0	14.2	26.0	15.7

Tasa de mortalidad por cada 1 000 niñas y niños menores de un año.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050. Indicadores demográficos básicos 1990-2030

La mortalidad infantil tanto nacional como local lleva una trayectoria descendente. El grupo de los hombres se mantiene como el grupo con mayor condición de vulnerabilidad para morir.



Principales causas de muerte en mujeres y hombres. Nacional, 2008

Principales causas de muerte en mujeres	Total	Tasa	%
Total	238,150	439.3	100.0
Diabetes mellitus	39,913	73.6	16.8
Enfermedades isquémicas del corazón	25,943	47.9	10.9
Enfermedad cerebrovascular	15,840	29.2	6.7
Enfermedad pulmonar obstructiva crónica	8,988	16.6	3.8
Enfermedades hipertensivas	8,898	16.4	3.7
Principales causas de muerte en hombres	Total	Tasa	%
Total	299,968	571.7	100.0
Diabetes mellitus	33,265	63.4	11.1
Enfermedades isquémicas del corazón	31,318	59.7	10.4
Cirrosis y otras enfermedades crónicas del hígado	20,922	39.9	7.0
Enfermedad cerebrovascular	13,894	26.5	4.6
Accidentes de tráfico de vehículo de motor	11,830	22.5	3.9

<http://www.sinais.salud.gob.mx/mortalidad>



Divorcios

El INEGI¹² reporta que durante el año 2008 en México se registraron 589 mil 352 matrimonios, cantidad inferior a la de 2007 (595 mil 209) en 5 mil 857 uniones legales, lo que representa una ligera disminución del 1% entre ambos años. En el ámbito nacional, la edad promedio al momento de contraer matrimonio fue de 28.4 años entre los hombres y de 25.5 para las mujeres. La entidad donde se observan los mayores promedios tanto para hombres como para mujeres es el Distrito Federal con 31.0 y 28.3 años, respectivamente; en tanto que, en Guanajuato se observa el promedio más bajo (25.9) en los hombres y en Quintana Roo el promedio más bajo en las mujeres (22.7). Los procesos de divorcio en 2008 ascendieron a 81 mil 851, en el año anterior fueron 77 mil 255; es decir, el número de divorcios aumentó en 4 mil 596, lo que significa un incremento de 5.9% en doce meses. A saber, por cada 100 enlaces realizados hubo 13.9 divorcios; mientras que en el 2000 la relación fue de 7.4 y en 1971 de 3.2. La edad promedio al momento de divorciarse es de 36.2 años en los hombres y de 33.9 años en las mujeres. En los hombres, las entidades que registran los mayores promedios de edad para divorciarse son: el Distrito Federal con 39.8 años, Veracruz con 39.4 y Colima con 38.9; en las mujeres, el promedio más alto se presenta en el Distrito Federal con 37.3 años, San Luis Potosí, 36.5 y Veracruz con 36.1.

Porcentaje de divorcios judiciales por causas seleccionadas

Porcentaje de divorcios judiciales por causas seleccionadas	Morelos		Nacional	
	2000	2007	2000	2007
Mutuo consentimiento	79.5	79.2	67.3	67.5

¹² <http://www.inegi.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2010/mujer10.asp?s=inegi&c=2751&ep=28>



Abandono de hogar	5.9	4.0	10.6	6.8
-------------------	-----	-----	------	-----

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de matrimonios y divorcios. Cuaderno 8. Edición 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de nupcialidad. Consulta interactiva de datos.

El porcentaje de divorcios judiciales se ha mantenido estable con respecto a las separaciones en mutuo acuerdo; mientras que la causal de abandono de hogar tanto a nivel nacional como local, sigue una trayectoria a la baja.

Porcentaje de divorcios judiciales solicitados por la mujer

	Morelos		Nacional	
	2000	2007	2000	2007
Porcentaje de divorcios judiciales solicitados por la mujer	6.9	12.1	16.6	19.2

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de matrimonios y divorcios. Cuaderno 8. Edición 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de nupcialidad. Consulta interactiva de datos.

Los divorcios judiciales solicitados por la mujer si bien muestran un incremento a nivel nacional, en Morelos en un periodo de siete años, se ha acrecentado casi lo doble.



Violencia

El INEGI¹³ señala, que a nivel nacional se registra que las mujeres entre 15 años y más, 67% han vivido incidentes de violencia por parte de su pareja o de otras personas en su familia, en la comunidad, en el trabajo o en la escuela. La violencia más frecuente contra las mujeres es la de pareja: 43.2% de las mujeres de 15 años y más señalan haber sufrido violencia durante su última relación. De cada 100 mujeres de 15 años y más, 40 han sido objeto de violencia en los espacios comunitarios o sociales a lo largo de su vida. De las mujeres que trabajan en fábricas, talleres o maquila, 45.4% sufren violencia laboral. Por tanto, en promedio fallecen diariamente 5 mujeres por muertes intencionales: 3 por homicidio y 2 por suicidio¹⁴. De acuerdo con la ENDIREH 2006¹⁵, de cada 100 mujeres de 15 años y más, 67 han padecido algún incidente de violencia ya sea en su relación de pareja, o en los espacios comunitario, laboral, familiar o escolar. La violencia más frecuente es la ejercida por el actual o último esposo o compañero, declarada por el 43.2% de las mujeres; le sigue la violencia en la comunidad padecida por 39.7% de las mujeres; la violencia en el trabajo representa 29.9% de las mujeres asalariadas; la familiar 15.9% y la escolar 15.6 por ciento.

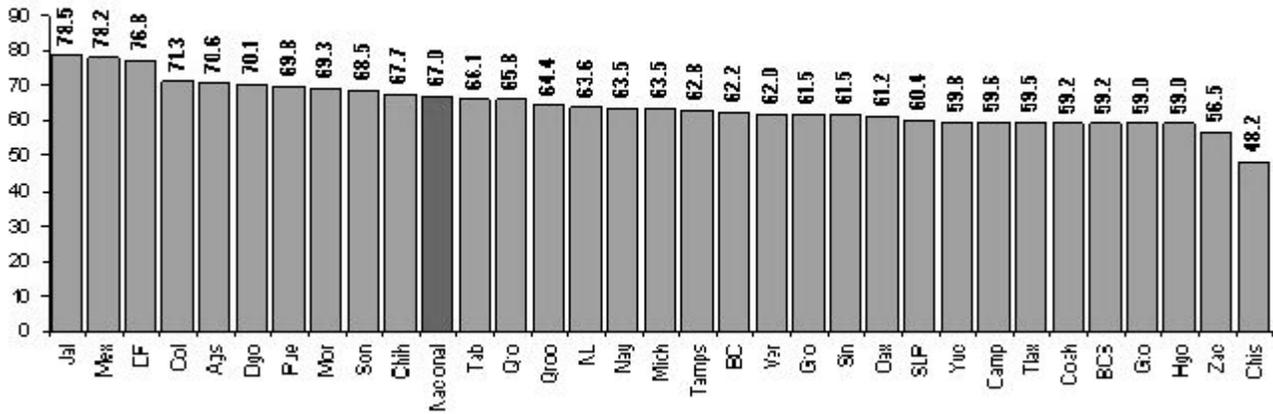
¹³ <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2009/violencias09.asp?s=inegi&c=2744&ep=24>

¹⁴ <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2009/violencias09.asp?s=inegi&c=2744&ep=24>

¹⁵ Ídem



Porcentaje de mujeres de 15 años y más que sufrieron algún incidente de violencia de pareja, comunitaria, laboral, familiar, escolar o patrimonial por entidad federativa



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

En orden descendente, el primer lugar lo ocupa Jalisco (78.5%), le sigue el estado de México (78.2%), el Distrito Federal (76.8%), Colima (71.3%), Aguascalientes (70.6%), Durango (70.1%), Puebla (69.8%), **Morelos (69.3%)**, Sonora (68.5%) y Chihuahua (67.7 por ciento)

Tasa de homicidios

	Morelos		Nacional	
	2000	2008	2000	2008
Tasa de homicidios				
Mujeres	2.7	2.8	2.6	2.6
Hombres	28.4	23.3	19.8	24.0

Tasas por cada 100,000 mujeres (hombres)

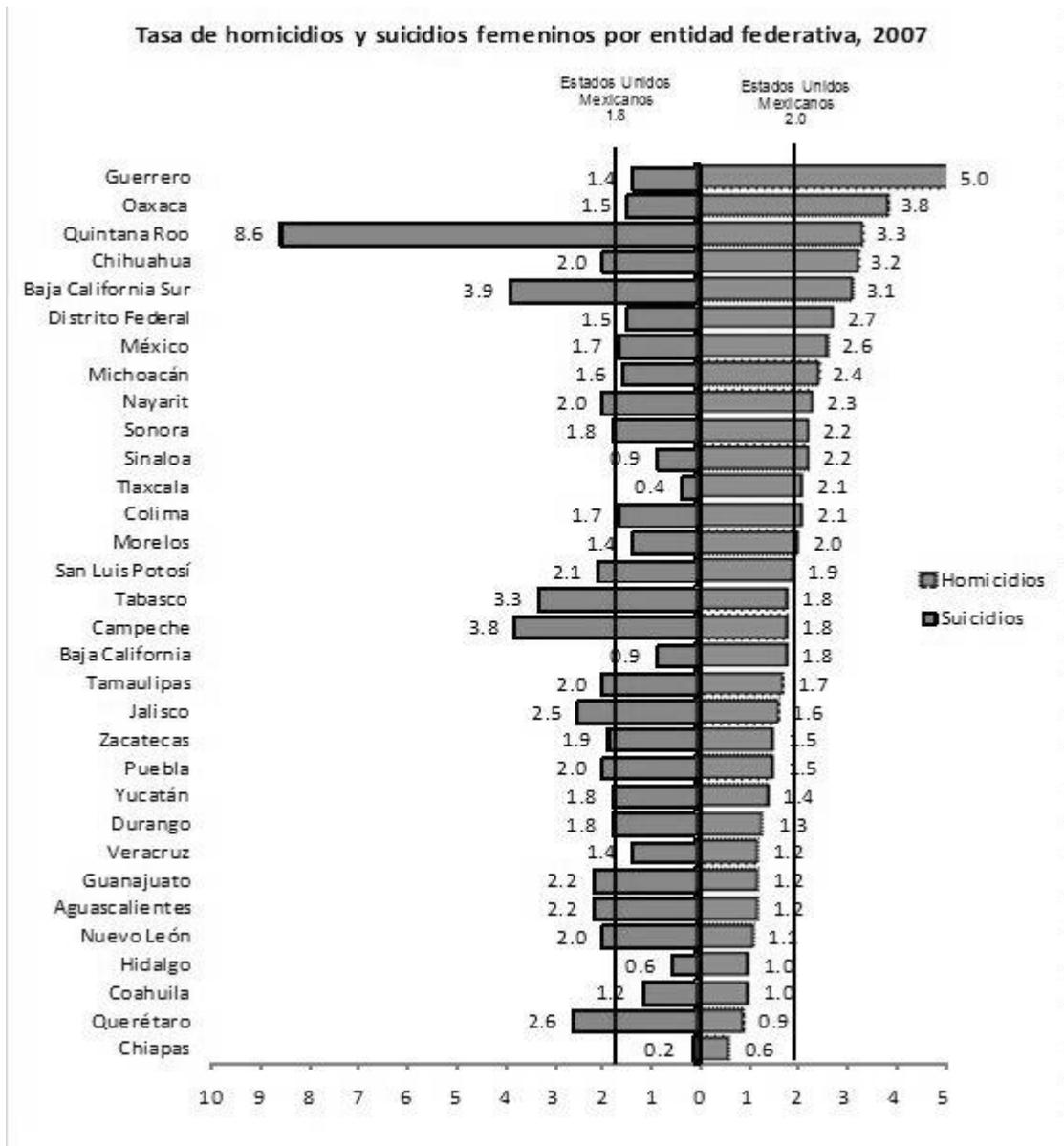
Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SSA. Sistema Nacional de Información en Salud, (SINAIS) [en línea]: Información dinámica: bases de datos en formato de cubo dinámico/Defunciones 1979-2007. Consultado en: <http://sinais.salud.gob.mx>. CONAPO. Proyecciones de la Población de México, 1990-2006. Agosto 2006. CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2005-2050.



La tasa de homicidios a nivel nacional mientras que para las mujeres se mantuvo la tendencia en 2.6%, en los hombres se incrementó en casi cinco puntos porcentuales. En contra de la tendencia nacional, el Estado de Morelos presenta una disminución de los homicidios de los varones y un nimio aumento en lo que corresponde al grupo de las mujeres. Aún lo anterior, el homicidio tiende a aquejar mayoritariamente a los hombres.

El INEGI¹⁶ registra 13 entidades federativas con una tasa de mortalidad por homicidios superior a la del promedio nacional (2.0 homicidios por cada 100 mil mujeres): el estado con la tasa de homicidios de mujeres más alta es Guerrero con 5.0 homicidios por cada 100 mil mujeres, siguen los estados de Oaxaca con 3.8, Quintana Roo con 3.3, Chihuahua y Baja California Sur con 3.2 y 3.1, respectivamente. Les siguen el Distrito Federal con una tasa de 2.7, estado de México con 2.6 y Michoacán con 2.4. Con respecto a los suicidios, 15 entidades federativas registran una tasa de mortalidad superior a la del promedio nacional (1.8 suicidios por cada 100 mil mujeres de 10 años y más): de mayor a menor tasa de suicidios están: Quintana Roo (8.6 suicidios por cada 100 mil mujeres de 10 años y más), Baja California Sur con 3.9, Campeche con 3.8, Tabasco, Querétaro y Jalisco (3.3, 2.6 y 2.5, respectivamente), Guanajuato y Aguascalientes (de 2.2 suicidios cada uno), San Luis Potosí con 2.1 y Tamaulipas, Puebla, Nuevo León, Nayarit y Chihuahua (2 suicidios cada uno). Las entidades con las menores tasas son: Chiapas y Tlaxcala con 0.2 y 0.4 suicidios, respectivamente.

¹⁶ Ídem



Fuente: INEGI. Estadísticas de Mortalidad, 2007 y CONAPO-Proyecciones de la población de México, 2005-2050



	Morelos	Nacional
Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja	2006	2006
Total	41.9	40.0
Emocional	32.5	32.0
Económica	25.6	22.9
Física	8.9	10.2
Sexual	6.4	6.0

Incidentes de violencia en los últimos 12 meses

Fuente: Inmujeres-INEGI-UNIFEM-FEVIM-CEFEMIN, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

Se observa que tanto a nivel nacional como estatal, los incidentes de violencia ocurridos en un periodo de 12 meses, se concentran mayormente en los factores de violencia emocional. Seguido un poco atrás por la económica. Dejando en los niveles a la física y sexual en los casos con menor incidencia, es decir en promedio menos de 10% de los casos corresponde a dichos rubros. De modo que se puede sostener, a través de los datos registrados en la tabla, que la violencia emocional y un poco menos la económica son los incidentes que más sufrieron las mujeres para el año 2006.

Educación

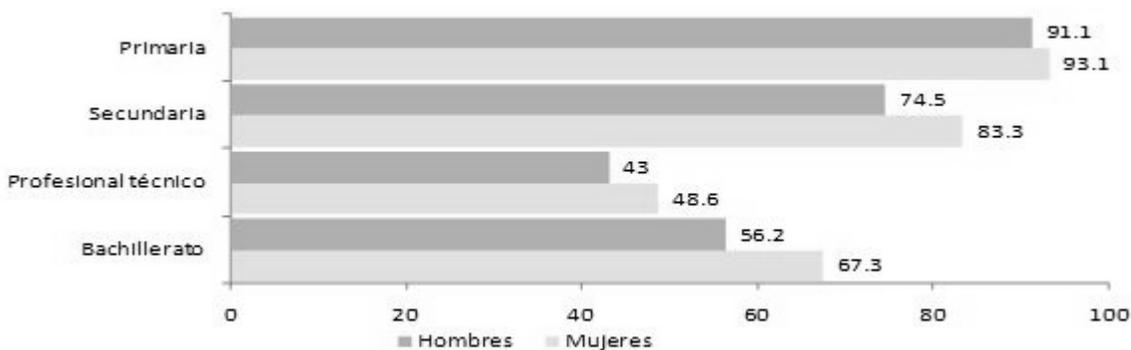
De acuerdo con el **INEGI**¹⁷ durante el año 2009, la proporción de población femenina de 15 años y más analfabeta es mayor en relación a la masculina. Mientras que de cada

¹⁷ <http://www.inegi.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2010/mujer10.asp?s=inegi&c=2751&ep=28>



100 mujeres, 8 no saben leer ni escribir, para los hombres la proporción es de 5 por cada 100 hombres. Para el mismo ciclo, el porcentaje de absorción en profesional técnico fue de 10.8% para los hombres y de 9.2% para las mujeres; en bachillerato, la proporción de absorción fue de 88.1 y 83.2%, respectivamente. Más hombres que mujeres ingresan a la educación de tipo medio superior inmediatamente después de concluir la secundaria; siendo la brecha porcentual de 6.5 puntos.

Porcentaje de eficiencia por nivel educativo según sexo 2006-2007



Cifras estimadas.
Fuente: SEP, Subsecretaría de Planeación y Coordinación, Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto, 2007.

De ahí, que se observe en la tabla que a nivel primaria se tiene la proporción más alta de eficiencia terminal con 93.1% de niñas y 91.1% de niños. En el siguiente nivel, 83.3% de mujeres y 74.5% de hombres terminaron la secundaria en tres años, la diferencia es de 8.8 puntos porcentuales. En educación media superior la eficiencia decrece considerablemente y en 2006-2007 menos de la mitad de los alumnos de profesional técnico culminan sus estudios en el lapso instituido. Dos terceras partes de las mujeres (67.3%) que acceden al bachillerato terminan sus estudios según lo programado para hacerlo; mientras que poco más de la mitad de los hombres (56.2%) lo hace. En este nivel se registra la mayor diferencia por sexo con 11 puntos porcentuales en desventaja para los hombres.



Tasa de asistencia escolar

	Morelos		Nacional	
Tasa de asistencia escolar	2000	2005	2000	2005
Mujeres	89.4	92.9	88.5	92.0
Hombres	88.9	91.7	89.3	91.9

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.

En los datos que exhiben la asistencia escolar a nivel nacional registra el grupo de las mujeres una trayectoria de aumento mayor que la que corresponde a los hombres. No obstante lo anterior, en Morelos tiene un comportamiento similar en su tendencia de incremento. Para el año de 2005 las mujeres cumplen con mayor asistencia que los hombres en el estado de Morelos.

Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más

	Morelos		Nacional	
Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más	2000	2005	2000	2005
Mujeres	89.1	90.6	88.6	90.0
Hombres	92.5	93.1	92.5	93.0

Tasa por cada 100 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005.



El incremento de políticas de alfabetismo en los últimos años ha estado enfocado a los grupos vulnerables. Esto se demuestra que a nivel nacional, durante el periodo de 2000 a 2006, se registre mayor aumento en la tasa de alfabetización en los grupos femeninos que en el registrado en los hombres. Esto se replica en menor tenor en los datos que se registran en Morelos. Por otra parte, en los dos niveles se observa un nimio incremento en la población alfabetizada del grupo de los hombres con respecto al grupo de mujeres, en un periodo de cinco años.

Promedio de escolaridad

	Morelos		Nacional	
Promedio de escolaridad	2000	2005	2000	2005
Mujeres	7.6	8.3	7.2	7.9
Hombres	7.9	8.6	7.7	8.4

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.
INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005.

El promedio de escolaridad, durante el periodo de cinco años, mantiene la misma tendencia de aumento, tanto a nivel nacional como en el estado de Morelos. Sin embargo se nota que a nivel nacional el grupo de los hombres supera al de las mujeres de manera más clara que lo que sucede a nivel local. No obstante lo anterior, se puede registrar que en Morelos los dos grupos se encuentran arriba del promedio nacional.

Rezago educativo

	Morelos	Nacional
Rezago	2005	2005



educativo		
Mujeres	41.4	46.8
Hombres	39.7	43.6

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005/ITER

El rezago educativo, de acuerdo con los datos para el año de 2005, tanto a nivel nacional como los registrado en el estado de Morelos, se observa que el rezago educativo le sigue pegando esencialmente al grupo de las mujeres, lo anterior se percibe con mayor nitidez a nivel nacional que lo documentado en Morelos.

Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción

	Morelos		Nacional	
Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción	2000	2007	2000	2007
Educación básica	49.0	49.4	48.7	49.2
Educación media	52.4	53.1	50.6	51.7
Educación superior	52.9	52.2	49.0	50.3

Matrícula: Comprende a los (as) alumnos (as) de primer ingreso y reingreso

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEP, Subsecretaría de Planeación y Coordinación. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional cursos 2007-2008

Se observa que la educación media a nivel local es menor a la que se registra en Morelos. En este estado este nivel de instrucción concentra a la mayoría de las mujeres, ya que abarca el 53.1%, seguido un poco atrás de la educación superior con 52.2%. Lo anterior quiere decir que en esos dos niveles de instrucción el grupo de mujeres, por poco, se presenta como mayoritario.



Participación económica

Datos de la ENOE¹⁸ de 2009, reportan 78.7 millones de personas de 14 y más años, de éstas 75.4 millones participan en la producción de bienes y servicios, es decir, realizan lo que se denomina trabajo global (remunerado y no remunerado), de las cuales 53.7% son mujeres (40.5 millones) y 46.3% son hombres (34.9 millones). En 2009, de los 41.4 millones de mujeres de 14 y más años, 62.3% realizaron trabajo no remunerado, mientras que de los 37.3 millones de hombres, 26.5% desempeñó dicho trabajo.

Tasa de participación económica

	Morelos		Nacional	
Tasa de participación económica	2000	2010	2000	2010
Mujeres	37.3	44.4	38.2	42.5
Hombres	80.1	76.0	81.0	77.6

Tasa por cada 100 mujeres y hombres de 14 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Aún de que los datos muestren el dominio del grupo de los hombres en las actividades económicas, se observa una clara disminución porcentual en un periodo de cinco años. A nivel nacional es un poco mayor la brecha, que la que se registra a nivel estatal, generando una tendencia de nimio incremento en el grupo de las mujeres y un decremento en el de los hombres. No obstante lo anterior, la participación de los hombres en actividades económicas registra es casi el doble de lo que intervienen las mujeres.

¹⁸<http://www.inegi.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2010/mujer10.asp?s=inegi&c=2751&ep=28>



Tasa de desocupación

Tasa de desocupación	Morelos		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	2.4	4.1	1.9	5.3
Hombres	1.2	4.6	1.6	5.3

Desocupación: Personas de 14 años y más que no estando ocupadas en la semana de referencia, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del mes previo.

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más económicamente activas(os).

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

La tasa de desocupación en el periodo de cinco años se incrementó a nivel nacional un poco más de dos veces, mientras que en el estado de Morelos se muestra un aumento menor de la registrada a nivel nacional. De ahí que se pueda sostener que para el 2010, a nivel nacional el desempleo afecta en el mismo tono tanto a hombres como a mujeres, mientras que en estado de Morelos impacta un poco más a los hombres que a las mujeres.



Porcentaje de la población ocupada que no recibe remuneración

	Morelos		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Porcentaje de la población ocupada que no recibe remuneración				
Mujeres	9.7	9.3	12.6	9.4
Hombres	4.0	4.3	6.1	5.1

Mujeres (hombres) de 14 años y más.

Se considera como no remunerados a los trabajadores familiares y no familiares sin pago.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

La población ocupada que no recibe remuneración se mantiene fija en el grupo de las mujeres. Si bien se nota que ha disminuido el porcentaje de los dos grupos en cinco años, todavía se presenta una distancia de casi el doble entre las mujeres y los hombres. Con respecto a la población registrada en Morelos se percibe una exigua disminución de la brecha, manteniéndose la tendencia de las mujeres como población ocupada no remunerada.

Porcentaje de la población ocupada que se desempeña como empleador

	Morelos		Nacional	
	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}
Porcentaje de la población ocupada que se desempeña como empleadora				
Mujeres	1.1	2.3	1.9	2.4
Hombres	5.7	5.8	5.5	6.2

Mujeres y hombres de 14 años y más.



^{1/} Empleador: Persona que ocupa por lo menos una persona a cambio de un sueldo o salario en la semana de referencia.

^{2/} Empleador: Trabajador independiente que ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

Esta tabla indica que en lo que se refiere a la posición de empleador, a saber en la toma de decisiones e inscrita en los dos niveles, inclina la balanza hacia el grupo de los hombres, superando al grupo de la mujeres en más del doble.

Tasa de jubilación

	Morelos		Nacional	
Tasa de jubilación	2000	2010	2000	2010
Mujeres	5.9	14.1	5.5	10.6
Hombres	16.7	44.6	18.2	51.6

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 60 años y más que en el año 2000 eran jubilados o pensionados

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

El grupo de los hombres comprende la mayoría de jubilados y pensionados para el 2010. Si bien se observa una disminución de esta hegemonía, todavía rige con respecto al grupo que conforman las mujeres. A nivel nacional un poco más de la mitad de los jubilados y pensionados son masculinos a diferencia de la cantidad de mujeres que solo registra un 10.6%. Los datos que se presentan en Morelos no son menos parecidos a los nacionales, no obstante que éstos registran un aumento en jubilados y pensionados que integran al grupo de las mujeres y una disminución en el grupo de los hombres.



Uso del tiempo

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002¹⁹, registró que los miembros del hogar de 60 años y más destinan la mitad de su tiempo semanal a cubrir sus necesidades fisiológicas y cuidados personales (50.7%), 18.3% al trabajo doméstico, 13.6% al esparcimiento, cultura y convivencia y 12.0% al trabajo para el mercado. De acuerdo con la Encuesta, el porcentaje de participación en el trabajo para el mercado de los hombres de 60 años y más es de 30.8% y de las mujeres de 7.7%, destinando en promedio 46:18 y 33:59 horas a la semana a esta actividad, respectivamente. Los primeros dedican 3.4% de su tiempo a actividades domésticas, mientras que las mujeres destinan 14.9% de su tiempo. Los varones que destinan tiempo a actividades domésticas lo hacen principalmente al cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales, mientras que las mujeres asignan un importante número de tiempo al cuidado de enfermos, preparar alimentos, limpieza de la vivienda y cuidado de la ropa, así como al cuidado de niños y otros miembros del hogar. Respecto al número de horas, las mujeres de 60 años y más destinan más horas promedio al trabajo para el hogar (13:06 contra 6:13) al contrario de los hombres en este grupo de edad, quienes dedican más tiempo al trabajo para el mercado (46:18 contra 33:59).

¹⁹ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100491.pdf



Participación de las mujeres en las decisiones públicas

De acuerdo con datos del INEGI²⁰, se reporta que el incremento de su presencia en puestos de elección popular y en cargos directivos en los sectores público y privado, es comparativamente más modesta que la observada en otras esferas. En 30 años, sólo cinco mujeres han gobernado una entidad federativa (Colima, Tlaxcala, Yucatán –en dos ocasiones– y Zacatecas), y una encabezó el gobierno del Distrito Federal. El acceso de las mujeres como presidentas municipales, se ha mantenido en un nivel similar que oscila entre 3.5 y 5 por ciento. En 2009, de los gobiernos municipales 122 están encabezados por una mujer. En el Poder Judicial, las mujeres han ocupado 20% de los puestos de Ministras, Magistradas y Juezas. En el nivel más alto del Poder Ejecutivo Federal, las estructuras del poder continúan mayoritariamente en manos de hombres, de las 19 Secretarías de Estado, dos son dirigidas por mujeres.

Porcentaje de la población ocupada en el sector gobierno	Morelos		Nacional	
	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}
Mujeres	4.6	5.6	4.3	4.8
Hombres	3.3	4.7	4.6	5.2

^{1/} Porcentaje de mujeres (hombres) de 14 años y más ocupadas (os) que laboran en la administración pública y defensa.

^{2/} Porcentaje de mujeres (hombres) de 14 años y más ocupadas (os) que laboran en el gobierno y organismos internacionales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

A diferencia de lo que sucede a nivel nacional, en donde los hombres son integrados en mayor cantidad de puestos que las mujeres, en el estado de Morelos se invierte tal

²⁰ Ídem



situación, exhibiendo que las mujeres constituyen el grupo hegemónico en el sector gobierno.

Porcentaje de presidentas municipales

	Morelos		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Porcentaje de presidentas municipales	6.1	0.0	3.5	5.3

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, 5 de septiembre de 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal, datos a julio 2010

Las presidentas municipales a nivel nacional han ido incrementado su presencia en el gobierno, aumentando en un periodo de cinco años casi dos puntos porcentuales. Esto cambia en el estado de Morelos, donde a diferencia de lo que se registró en el año 2000, en donde se presentaba una cifra porcentual de 6.1%, para el año de 2010, se registró 0%.

Participación política en el Congreso

Participación política Congreso	Morelos		Nacional	
	2005	2008	2003-2006	2009-2012
Porcentaje de Diputadas	13.3	23.3	23.6	27.0
Porcentaje de Senadoras	n.a.	n.a.	18.8	21.9

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de la Cámara de Diputados, consultados en <http://www.diputados.gob.mx/>, datos al 10 de octubre 2005 y al 30 de julio 2010.

Inmujeres, Cálculos a partir de la Cámara de Senadores, consultados en <http://www.senado.gob.mx/>, datos al 17 de agosto 2005 y al 30 de julio 2010.

Inmujeres. Cálculos a partir de SEGOB-INAFFED, Sistema Nacional de Información Municipal, información a marzo 2005.



Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, datos a julio 2010.

Diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Grupo Parlamentario consultado en <http://www.asambleadf.gob.mx/> el 8 de agosto, 2010. Nota: La información de participación política es muy variante en el tiempo, por lo que esta información hay que utilizarla con reserva.

A nivel nacional se registra un incremento en la participación de la mujer en el congreso. Eso mismo sucede cuando se observan los datos que presenta el congreso de Morelos. En donde se muestra un claro aumento de la intervención de la mujer en la toma de decisiones políticas del Estado.



Glosario de términos utilizados

Con la intención de proveer una referencia sobre algunos términos utilizados en el presente documento, se ha integrado este Glosario de Términos, que recoge definiciones establecidas por el Instituto Nacional de las Mujeres a través de su Glosario de Género publicado en 2007.

Acción afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso

El acoso es comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

Análisis de género

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



Brechas

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

Conciliación entre la vida familiar y laboral

Históricamente la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la esfera doméstica. Esta división del trabajo, si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica porque se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social.

No obstante, a pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo, que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.

De esta conflictividad ha surgido una problemática social que requiere, por parte del Estado, de políticas públicas que atiendan las necesidades de las familias, y especialmente las de las mujeres, para conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar. Esta situación generó lo que se conoce como la "doble jornada femenina" y enfrentó a millones de mujeres mexicanas a la necesidad de conciliar su trabajo dentro y fuera del hogar.

Cultura institucional



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

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la esfera pública, Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Equidad

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando las circunstancias y los contextos que provocan desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.

Estadísticas desagregadas por sexo

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen



captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Igualdad

El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos que al desarrollar su proyecto de vida, le permita ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce mínimo común de beneficios sociales y económicos.

Impacto diferenciado por sexo

Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres. Se obtiene a partir de la evaluación con enfoque de género.

Institucionalización



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

Lenguaje sexista

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos.

Paridad

Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política.

Perspectiva de género

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos



educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Presupuestos públicos con perspectiva de género

Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagradadas por sexo en la programación pública.

Transversalidad

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Que se refiere a incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

**Programa
para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres**
de la Secretaría de Gestión e Innovación Gubernamental



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.

INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS

Gobierno del Estado de Morelos

Cecilio A. Robelo s/n Col. del Lago, con terminación Calle de la Luz

Cuernavaca, Morelos. Teléfono: (777) 1730066

Línea de las mujeres 01800 911 1515