



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN DEL ESTADO DE MORELOS**

# PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE MORELOS



GOBIERNO  
FEDERAL



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE MORELOS  
2006 - 2012



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 COMPARTI LOS PUNTOS DE VISTA EXPRESADOS POR LAS (LOS) AUTORAS (ES) DEL PRESENTE TRABAJO

ÍNDICE

**PRESENTACIÓN** **4**

C. Erika Cortés Martínez  
Directora General del Instituto  
de las Mujeres del Estado de Morelos

**INTRODUCCIÓN** **5**

**1. ANTECEDENTES** **7**

- 1.1 Internacional
- 1.2 Nacional
- 1.3 Estatal

**2. MARCO LEGAL** **13**

- 2.1 Internacional
- 2.2 Nacional
- 2.3 Estatal

**3. DIAGNÓSTICO** **14**

**4. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS** **37**

**5. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL** **38**

- Eje 1. Política estatal y deberes institucionales
- Eje 2. Comunicación incluyente
- Eje 3. Reclutamiento y selección
- Eje 4. Desarrollo profesional
- Eje 5. Salarios y prestaciones
- Eje 6. Ambiente laboral y salud en el trabajo
- Eje 7. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
- Eje 8, Hostigamiento y acoso sexual

**6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO** **48**

PRESENTACIÓN

Una de las tareas impostergable para el Estado de Morelos es la de garantizar el respeto a los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, así como la erradicación de cualquier tipo de discriminación y la búsqueda constante de la igualdad de oportunidades para todos y todas.

La perspectiva de género es una herramienta que establece la importancia de identificar y reconocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres como punto de partida para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades. Asimismo, la perspectiva de género implica incorporar políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del gobierno.

Transformar la cultura institucional bajo el uso de la perspectiva de género permitirá un acceso más eficiente para competir, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Con el desarrollo del presente programa se pretende favorecer la innovación y la calidad, así como un ambiente de trabajo más justo y equitativo entre mujeres y hombres, además de contar con mejores herramientas para la institucionalización de la perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es el resultado de un proceso integral y transversal, en donde participaron servidores/as de diversos niveles jerárquicos de la Secretaría de Educación, en donde una vez más, el Gobierno del Estado de Morelos, encabezado por el Doctor Marco Antonio Adame Castillo, y el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos ponen de manifiesto su compromiso por lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**C. ERIKA CORTÉS MARTÍNEZ**  
**DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO**  
**DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE MORELOS**

## INTRODUCCIÓN

Durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995, se asumieron compromisos por la igualdad, la equidad y por un desarrollo sostenible centrado en la persona para así poder eliminar la discriminación por motivos de sexo.

La Declaración y la Plataforma para la Acción de Beijing (PAB), establece que para promover el adelanto de la mujer en los planos nacional, subregional y regional e internacional, los gobiernos deben apoyar una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género, entre otras cosas, en la vigilancia de todos los programas y políticas. Es decir, Beijing fue el punto de partida idóneo para legitimar y formalizar a nivel nacional un nuevo marco teórico-conceptual tendiente a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género pasó a formar parte de los esfuerzos por incorporar de manera efectiva a las mujeres a los procesos de desarrollo, y por cuidar que sus derechos y libertades fundamentales fueran respetados, conocidos y ejercidos en todos los ámbitos de la vida social.

Las instituciones funcionan, actúan y evolucionan de acuerdo con las necesidades de cambio de la sociedad. El Estado, como conjunto de instituciones, es permeado por los valores, esquemas y comportamientos vigentes en la sociedad, incluyendo las percepciones sobre lo femenino y lo masculino.

De este modo los preconceptos, prejuicios y presupuestos existentes en la sociedad de alguna manera se hacen presentes en el funcionamiento del aparato estatal. Esta "dimensión genérica" del Estado tiene manifestaciones en el nivel interno (en la composición y dinámica laboral, en los procesos de gestión y toma de decisiones) y externo (en sus productos, sean leyes, políticas o servicios).

El presente documento es resultado del esfuerzo conjunto de las y los servidores/as de la Secretaría de Educación del Estado de Morelos por integrar un Programa de cultura institucional con perspectiva de género, el cual se encuentra alineado con las principales políticas públicas con perspectiva de género desarrolladas por la actual Administración Pública Federal, conocidas como el Programa Federal de Cultura Institucional, así como con el Modelo de Equidad de

Género (MEG:2003). Sin embargo, en esta propuesta se desarrolla la implantación de otras líneas de acción, que desde diferentes aspectos complementan los programas mencionados.

Asimismo, es importante señalar que este programa encuentra su sustento legal en la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual establece los derechos para que hombres y mujeres de todo el territorio nacional no se encuentren ante ningún tipo de desventaja por razones de sexo, edad, Estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes; así como en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

En la primera parte del documento, se presentan los antecedentes internacionales, nacionales y estatales. En la segunda parte, el marco legal bajo el cual se sustenta, tanto a nivel internacional como nacional y estatal. En la tercera parte, se desarrolla el diagnóstico sobre la cultura institucional con perspectiva de género de la Secretaría de Educación del Estado de Morelos, el cual incluyó diversas dimensiones de análisis como: unidad o estructura de género, sistemas de información con perspectiva de género, planeación con perspectiva de género, comunicación institucional incluyente, presupuestos con perspectiva de género, coordinación intra e interinstitucional, reclutamiento y selección del personal, promociones y ascensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual, y sensibilización en género.

En la cuarta parte del documento se desarrolla el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género para la Secretaría de Educación del Estado de Morelos. Como herramienta principal para el desarrollo del Programa se utilizó la metodología del marco lógico a fin de identificar las causas de la desigualdad de género y sus efectos, así como plantear fines, propósitos, componentes y actividades concretas y logrables, con responsabilidades bien definidas, con tiempos determinados, así como con procedimientos de seguimiento y evaluación de las acciones. En la quinta parte del documento, se desarrollan los mecanismos de evaluación y seguimientos que se diseñaron para el programa.

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha impulsado constantes iniciativas para poner en la agenda pública internacional y nacional, el tema de la desigualdad de las mujeres y de la violación de sus derechos humanos. Iniciativas que, además, siempre han estado impulsadas por mujeres de las organizaciones y movimientos sociales o que han sido parte de las delegaciones de sus respectivos gobiernos ante las Naciones Unidas.

Desde 1946, un año después de su fundación, las Naciones Unidas crea la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres, como respuesta a su preocupación por los derechos humanos de éstas y para encaminar medidas tendientes a mejorar su posición en la sociedad. Posteriormente, se constituyó la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual, entre otros asuntos, consagró los derechos políticos de las mujeres e impulsó iniciativas para que los Estados miembros de la ONU impulsaran medidas jurídicas que mejoraran el estatus de las mujeres.

En la trayectoria internacional para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, constituyen un hito fundamental las Conferencias Mundiales de la Mujer, proceso que se inició con la proclamación de 1975 como Año Internacional de la Mujer, el cual culmina con la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México, cuyos objetivos fueron:

1. Promover la igualdad entre hombres y mujeres.
2. La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
3. La necesidad de contribuir cada vez más al fortalecimiento de la paz mundial.

Como resultado de esto, se creó en 1976 el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), una organización autónoma que trabaja en estrecha relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Varela, 2004).

Un hecho importante en esa década fue el Tribunal Internacional de Crímenes contra las Mujeres celebrado en Bruselas en 1976, una acción organizada por feministas. Por primera vez se tipifican los crímenes contra las mujeres y los casos de violencia ahí presentados.

Otro acto de gran relevancia ocurrió en 1979, cuando la Asamblea de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres. Esto llevó a reconocer que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural” (CEDAW, 1979). Esta convención y otros instrumentos internacionales han sustentado que los derechos humanos de las mujeres tienen la misma validez que los derechos humanos en general. Asimismo, el ciclo de conferencias internacionales y cumbres mundiales organizadas por las Naciones Unidas, han constituido fuertes soportes en materia de derechos humanos de las mujeres.

El propósito de la II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague, 1980) fue evaluar los avances de la primera mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer e integrar un programa de acción para la segunda mitad del decenio (1980-1985). Además, en ella se buscó eliminar toda disposición discriminatoria de los textos legales de los países miembros de la ONU. El mismo plan de acción incluyó, entre las estrategias y metas nacionales para la plena participación de la mujer en el desarrollo económico y social, un apartado destinado a los mecanismos nacionales, indicando que “cuando no exista, debería establecerse un mecanismo nacional, preferiblemente al más alto nivel de gobierno, según proceda”. Esta recomendación fue el germen de lo que hoy es el Instituto Poblano de la Mujer y sus homólogos alrededor del mundo.

En Nairobi, Kenia, en 1985 se llevó a cabo la III Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Uno de los principales aportes de esta conferencia fue poner en evidencia los obstáculos fundamentales para la igualdad de la mujer, indicando que “la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer con respecto al hombre deriva de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, justificados hasta entonces sobre la base de diferencias fisiológicas”. La evaluación realizada por la Conferencia de Nairobi, destacó que la mujer había desempeñado un papel prácticamente invisible en el desarrollo social y económico de sus comunidades, especialmente en los países en desarrollo; por ello, se afirmó en las “estrategias” que “la discriminación por motivos de sexo promueve... el desaprovechamiento de valiosos recursos humanos, necesarios para el desarrollo” (INMUJERES/DGAAI, 2001). Esta conferencia además enfatizó los siguientes aspectos:

- Que es necesario reconocer el potencial de la contribución de la mujer al desarrollo político, económico y social.
- Que el éxito alcanzado en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer no incluyó la igualdad de facto, lo que impide la plena y equitativa participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional e internacional.

Entre esta conferencia y la IV Conferencia Mundial de la Mujer, se celebraron la II Conferencia de Derechos Humanos (Viena, 1993) y la IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), las cuales también tuvieron especial importancia en el proceso de procurar mayores condiciones de igualdad para las mujeres. La Conferencia de Derechos Humanos, por su parte, confirmó que los derechos de las mujeres son elemento central en la agenda global de derechos humanos y enfatizó la necesidad de enfrentar y resolver el grave problema de la violencia contra las mujeres.

La IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, a su vez, planteó en su programa de acción la necesidad impostergable de promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo en su contra y asegurarse que sea ella quien controle su propia fecundidad. Además, recomendó a los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso universal a los servicios de atención médica, incluidos los relacionados con la salud reproductiva, planificación de la familia y salud sexual.

Un año más tarde, en septiembre de 1995, después de un intenso proceso de debate y consultas entre las organizaciones de mujeres y los gobiernos, se celebró en Beijing, China, la IV Conferencia Mundial de la Mujer que, entre otras cosas, aprobó una plataforma que plantea un conjunto de acciones prioritarias para el año 2000, agrupadas en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña.

La plataforma de acción de Beijing propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, los bancos centrales y la banca de desarrollo, los organismos de educación e investigación, las agencias internacionales de financiamiento y las Naciones Unidas, según el caso. Posterior a esta conferencia, se han llevado a cabo dos eventos de evaluación sobre los avances en el cumplimiento de la plataforma de acción. Ambos se han realizado en asambleas

extraordinarias de sesiones de las Naciones Unidas y son conocidos como Beijing+5 y Beijing+10, en los años 2000 y 2005, respectivamente.

En el año 2000 la comunidad internacional impulsó la Cumbre del Milenio, en la que los ciento ochenta y nueve Estados participantes, acordaron emprender acciones encaminadas a reducir la pobreza antes del 2015 y lograr un desarrollo sustentable. Esta Cumbre retoma los más importantes acuerdos y recomendaciones emanados de anteriores cumbres mundiales y conferencias internacionales. Ello queda perfectamente reflejado en sus ocho objetivos y sus respectivas metas.

En Agosto de 2006 el COCEDAW publicó las observaciones finales para México que, entre otras cosas, menciona las principales esferas de preocupación y recomendaciones a la nación por ser Estado parte de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

### 1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

El creciente proceso de inclusión de la realidad política, económica, social y cultural de las mujeres en el plano internacional, tuvo su correlato en México a principios de 1970. Con la ola internacional del movimiento feminista se inició la primera acción de su lucha política en este país, es decir, el análisis de los códigos legales mexicanos para detectar los preceptos discriminatorios y, con base en los hechos, luchar para cambiarlos. Muestra de ello fue la reforma al Artículo 4 Constitucional de 1974, la cual tuvo como fin eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

A partir de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México en 1975, se propició un cambio crucial en los proyectos dirigidos a las mujeres en el país. Dicha conferencia, como ya se dijo, aprobó un plan de acción mundial, donde se presentaron los lineamientos que debía seguir la comunidad internacional y los gobiernos respecto al futuro, las estrategias y los planes de acción para el desarrollo de las mujeres. En México, este hecho dio pauta a la creación de programas de acción y al diseño de políticas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

En 1985 se creó la Comisión Nacional de la Mujer, cuya función era coordinar las actividades y proyectos en la materia. Asimismo, esta comisión fue la que preparó la participación de México en la III Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Nairobi en 1985. En 1993 se instaló el Comité Nacional Coordinador como preparativo hacia la IV

Conferencia Mundial de la Mujer, el cual elaboró un minucioso informe sobre la situación de las mujeres en México, así como una serie de diagnósticos temáticos. Además, el comité organizó la participación del país en dicha conferencia realizada en Beijing en 1995.

En respuesta a los compromisos asumidos en la IV Conferencia, el Gobierno de México diseñó el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 (PRONAM), principal instrumento programático orientado a propiciar la igualdad entre hombres y mujeres, así como el pleno goce de los derechos y libertades fundamentales por parte de éstas. Para implementarlo, el gobierno creó en 1998 un órgano administrativo desconcentrado: la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER).

El 12 de enero de 2001 se publica en el Diario Oficial de la Federación la ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y se establece formalmente el 8 de marzo de ese mismo año, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. El INMUJERES tiene como propósito promover y fomentar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, con el objetivo de favorecer el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir el ejercicio pleno de todos los derechos a hombres y mujeres, bajo los criterios de la transversalidad, el federalismo y el fortalecimiento de vínculos con los poderes legislativo y judicial.

El 2 de agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mientras que el 1 de febrero de 2007 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Estas dos leyes representan un parte aguas en la legislación mexicana ya que reivindican el compromiso de la lucha por la igualdad en México.

### 1.3 ANTECEDENTES ESTATALES

El marco jurídico estatal, protege constitucionalmente, el derecho a la igualdad de oportunidades, específicamente el artículo 19 de la Constitución, refiere que: "La mujer y el varón tienen igualdad de derechos ante la Ley. Los ordenamientos respectivos tutelarán la igualdad de estos derechos y sancionarán cualquier tipo de discriminación o menoscabo producido en relación al género masculino y femenino, a la edad, religión, etnia, condición social, discapacidad, y cualquiera otra que vulnere o dañe la dignidad, la condición y los derechos humanos reconocidos por

esta Constitución, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido”.

Aunado a lo anterior y con el objeto de coordinar acciones pertinentes para atender las aspiraciones y demandas de distintos grupos poblacionales, a fin de garantizar a todas la personas el pleno ejercicio de su derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género independientemente de su grupo generacional, Estado civil y sin discriminación, sexual, religioso o, con discapacidad, se crea la Ley de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género, publicada en el Periódico Oficial con fecha 3 de septiembre de 2003.

Asimismo, durante los últimos años se han fortalecido diversos ordenamientos estatales que se refieren a la equidad y la igualdad entre los géneros, tales como el Código Procesal Familiar para el Estado de Morelos que en su artículo 189 establece el principio de equidad de género, en el que se ordena al Juzgador, interpretar las disposiciones contenidas en ese ordenamiento, de tal manera que se otorguen los mismos derechos al varón y a la mujer, haciendo excepción para el caso de la mujer, en virtud de la lactancia, la gestación y el derecho de los hijos menores de siete años de quedar al cuidado de su madre; la propia Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres; y el Código Electoral para el Estado Libre y Soberano de Morelos, que es congruente con las reformas constitucionales en materia electoral, para incluir a la equidad de género, como un principio mas que rige al proceso electoral.

Finalmente en el año 2009, se propone la incorporación al marco jurídico estatal, la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Morelos, la cual abrogó la Ley de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género, con el ánimo de actualizar la legislación estatal en materia de igualdad y hacerla congruente con los tratados internacionales y la propia legislación federal. Esta Ley tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la coordinación de acciones para el aceleramiento de la igualdad, que permitan a hombres y mujeres por igual, ejercer su derecho de igualdad de oportunidades y trato con equidad de género, sin discriminación.

## 2. MARCO LEGAL

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para la Secretaría de Educación del Estado de Morelos tiene su sustento legal en diversas disposiciones normativas internacionales, nacionales y estatales:

### 2.1 MARCO LEGAL INTERNACIONAL

- Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.
- Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
- Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.

- Observaciones Generales Adoptadas Por El Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, 2004.

## **2.2 MARCO LEGAL NACIONAL**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Federal del Trabajo, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley Federal de Derechos, 1981.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 1986.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Plan Nacional de Desarrollo, 2007 – 2012.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.

## **2.3 MARCO LEGAL ESTATAL**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Morelos, 1917.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos, 2007.
- Ley de Atención Integral para Personas con Discapacidad en el Estado de Morelos, 2007.
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Morelos, 2009.
- Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Familiar en el Estado de Morelos, 2007.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos, 2010.

### 3. DIAGNÓSTICO SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE MORELOS

#### METODOLOGÍA

Con la finalidad de identificar las prácticas, estereotipos, percepciones, dinámicas institucionales así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de la Secretaría de Educación del Estado de Morelos, se realizó una investigación que constó de dos diferentes estrategias. Por un lado se desarrollaron dos herramientas de corte cuantitativo.

Las herramientas de tipo cuantitativo se diseñaron con la finalidad de obtener información dura de las y los servidores, así como de la misma Secretaría. La primera herramienta fue un cuestionario dirigido a las y los servidores que recogía información sobre las siguientes dimensiones de la cultura institucional: reclutamiento y selección del personal, promociones y ascensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual, sensibilización en género, medio ambiente, y discapacidades.

Es importante señalar que la escala de medición de resultados del cuestionario, se estableció mediante un parámetro del 1 al 5, en donde el 5 representa el mejor

posible y 1 lo peor posible e indica la percepción de las y los servidores encuestados con respecto a cada uno de los temas que integran el estudio de cultura institucional.

Aunado a esto la segunda herramienta se diseñó para hacer un análisis institucional de la Secretaría de Educación, en donde se analizaron los siguientes aspectos: unidad o estructura de género, sistemas de información con perspectiva de género, planeación con perspectiva de género, comunicación institucional incluyente, presupuestos con perspectiva de género, coordinación intra e interinstitucional, y capacitación institucional en género.

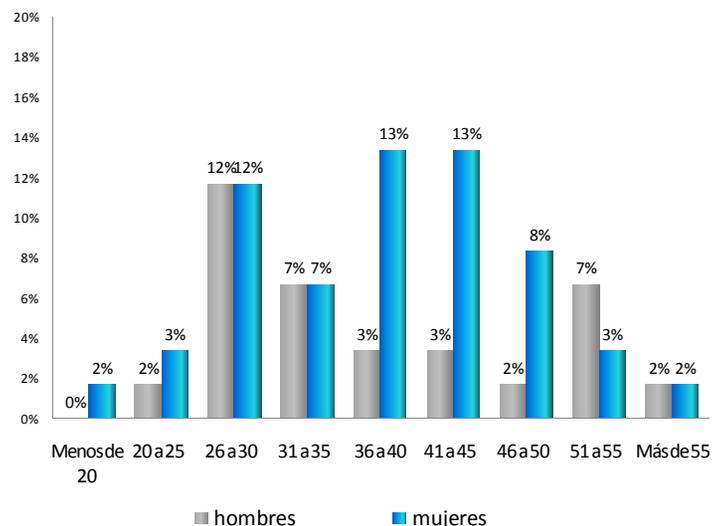
Estas herramientas se aplicaron durante el periodo comprendido de octubre a noviembre del 2010 y se contó con la participación de servidoras y servidores de las diferentes áreas que integran la Secretaría de Educación del Estado de Morelos. A continuación se presentan los resultados de la investigación.

#### PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS Y LOS SERVIDORES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.

El presente estudio tiene como objetivo identificar la cultura institucional en la Secretaría de Educación de

Puebla, desde la perspectiva de género. Como primera parte del presente diagnóstico, se establecen las características generales de los servidores/as que participaron en la aplicación de los cuestionarios:

**Gráfica 1. Rangos de edad del personal**

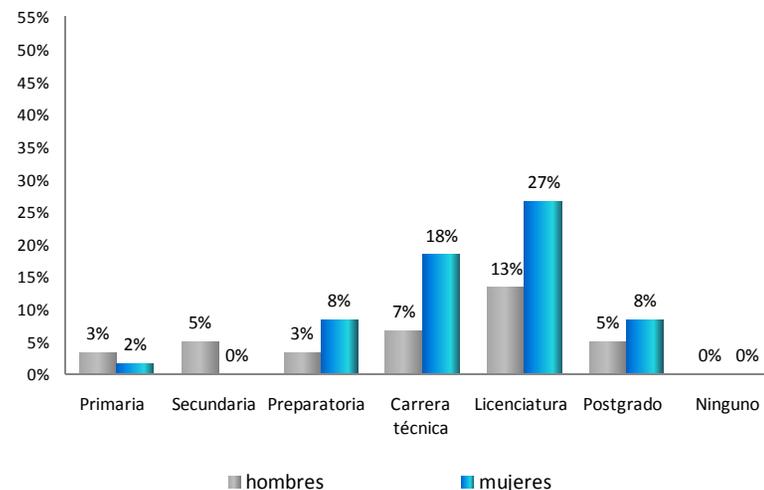


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- El 43% del personal (21% hombres y 22% mujeres), tienen entre 20 y 35 años. Es importante señalar que más de una tercera parte del total del personal de la Secretaría de Educación son jóvenes que tienen 30 años o menos, mientras que un 40% (14% hombres y 26% mujeres) son mayores de 41 años.

- Un 53% del personal cuenta con al menos estudios de licenciatura (18% hombres y 35% mujeres).

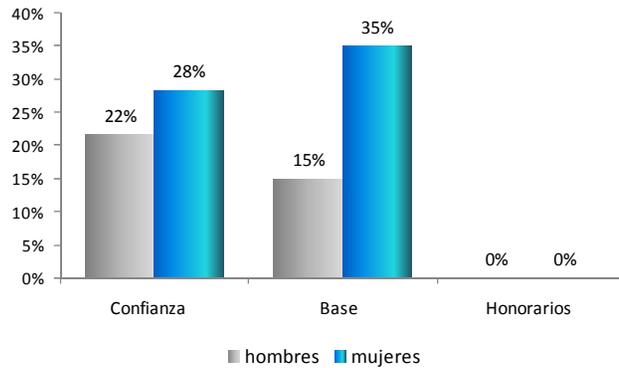
**Gráfica 2. Nivel de escolaridad del personal**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 50% del personal (22% hombres y 28% mujeres) están contratados por confianza, mientras que el restante 50% (15% hombres y 35% de mujeres) cuentan con base, un hecho relevante es de que no hubo personal por honorarios dentro de la población encuestada.

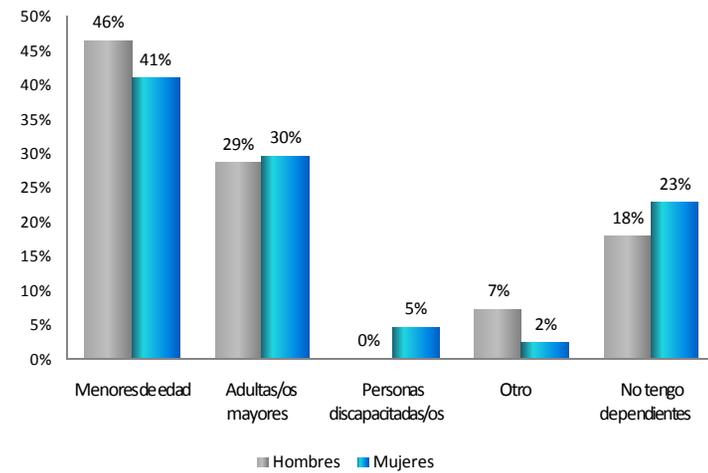
Gráfica 3. Tipo de contratación del personal



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

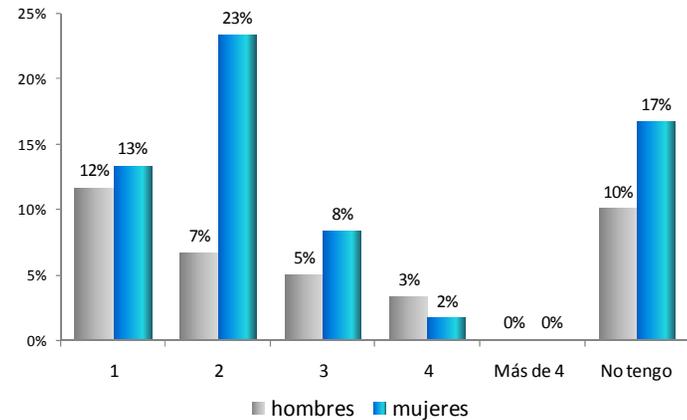
- Es importante señalar que tan sólo un 18% de hombres y un 23% de mujeres establecieron que no tienen dependientes económicos. Mientras que el rubro que ocupa la primera posición con un 46% de hombres y un 41% de mujeres es el de dependientes menores de edad. Resalta el hecho de que una parte considerable del personal tienen a adultos/as mayores como dependientes económicos.
- Aunado a lo anterior, un 55% del personal (19% hombres y 36% mujeres) señalaron que tienen 1 o 2 hijos/as, mientras que un 27% del personal (10% hombres y 17% mujeres) señalaron que no tienen hijos/as.

Gráfica 4. Dependientes económicos del personal



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

Gráfica 5. Número de hijos/as del personal

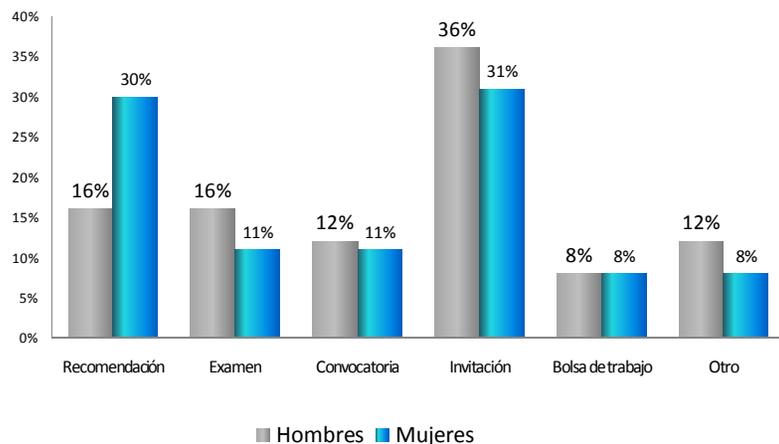


Fuente: Secretaría de Educación

### Reclutamiento y selección del personal

Un proceso de reclutamiento y selección que se basa en habilidades y aptitudes, a través de lineamientos y prácticas institucionalizadas transparentes y no discriminatorias, es parte fundamental de una cultura institucional que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como un ambiente laboral armonioso. A continuación se presentan los principales resultados derivados de la investigación en esta dimensión:

**Gráfica 6. ¿Cómo ingresaste a tu trabajo actual?**

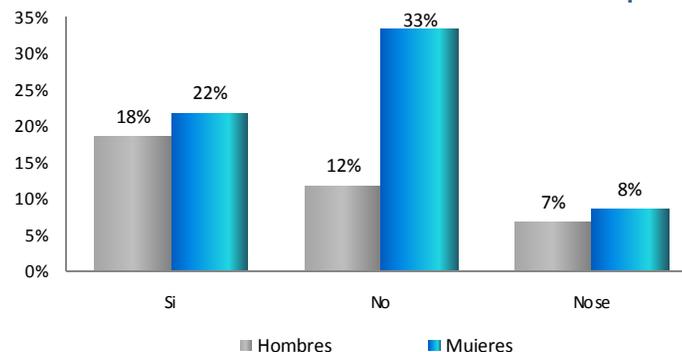


Fuente: Secretaría del Trabajo

- Un 16% de hombres y un 30% de mujeres establecieron que ingresaron a su función actual por recomendación, mientras que un 16% de

hombres y un 12% de mujeres señalaron que fue por examen. Es importante mencionar que un 36% de hombres y un 31% de mujeres ingresaron mediante invitación, y el índice de ingresados por bolsa de trabajo es mínima (8% hombres y mujeres).

**Gráfica 7. Se difunden los criterios de selección del personal**



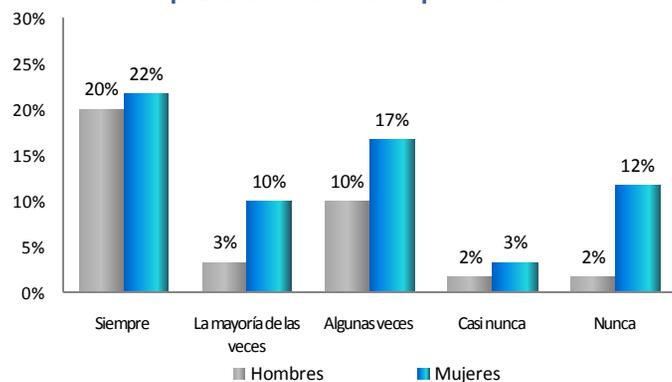
Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- También se señaló que los criterios de selección del personal no se difunden claramente, ya que el 60% del personal (19% de hombres y 41% de mujeres) señalaron que no se difunden o que no saben. Mientras que el restante 40% (18% hombres y 22% mujeres), indicaron conocer el proceso.
- Un 42% del personal (20% de hombres y 22% de mujeres) establecieron que siempre existen igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo, Sin embargo, Tanto hombres como mujeres establecieron que el procedimiento mediante el cual se recluta y selecciona al

personal, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo, es regular.

- Un 15% de las servidoras mencionaron que casi nunca o nunca se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto, cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

**Gráfica 8. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a un puesto**



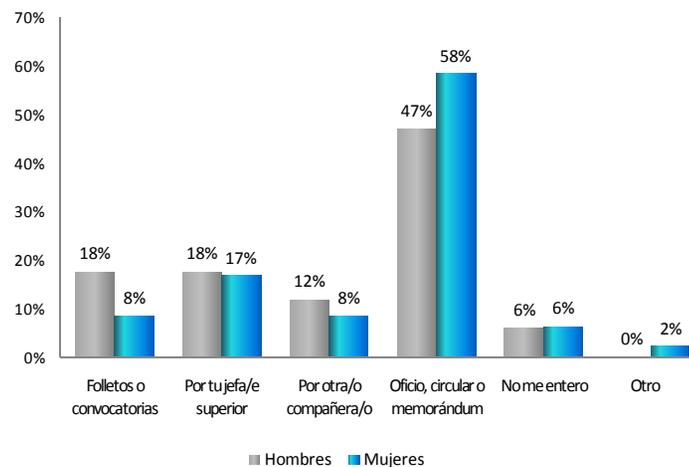
Fuente: Secretaría del Trabajo

### Capacitación y profesionalización del personal

La capacitación y/o formación del personal ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. Sin la

oportunidad de aumentar sus habilidades y capacidades, a través de la capacitación, los hombres y mujeres limitan sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo. A continuación se presentan los resultados para esta dimensión:

**Gráfica 9. Cómo te enteras de los cursos o talleres de capacitación**

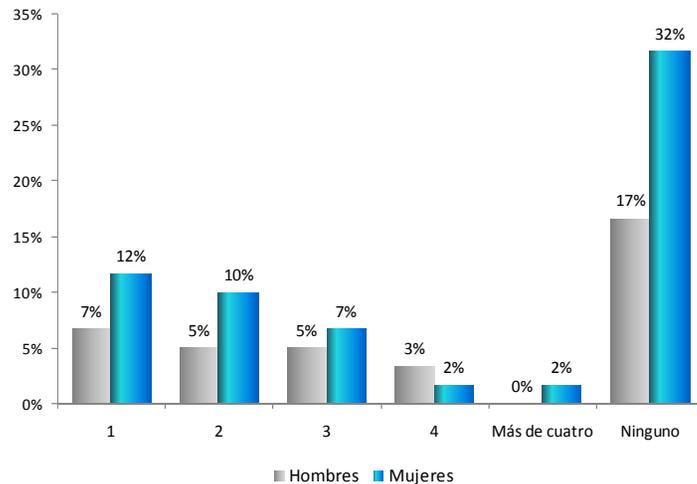


Fuente: Secretaría del Trabajo

- 58% de las mujeres y 47% de hombres, señalan que se enteran de los cursos y talleres por medio de oficio, circular o memorándum. Mientras que el sólo el 6% de mujeres y hombres no se enteran.
- El 12% de hombres y el 22% de mujeres han asistido, durante el último año, a uno o dos cursos o talleres

de capacitación. Sin embargo, sobresale el hecho de que el 17% de hombres y el 32% de mujeres restante no han sido capacitados/as.

**Gráfica 10. En el último año, ¿en cuántos cursos o talleres de capacitación has participado?**

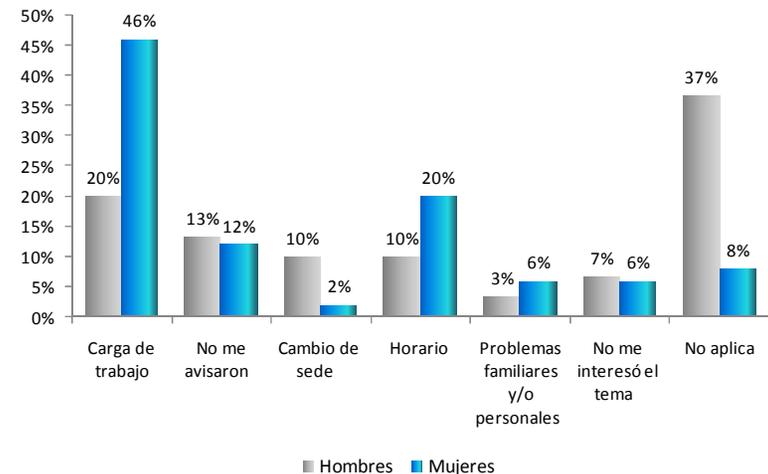


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- La principal causa por la que los hombres y las mujeres no asisten a capacitación es por la carga de trabajo, sin embargo aunque tanto para hombres como mujeres la carga de trabajo es la principal causa, se observa una gran diferencia en cuanto al porcentaje, siendo más del doble de mujeres en comparación con los hombres. Asimismo, también resalta el hecho de que para las

mujeres el horario de las capacitaciones es la segunda causa, mientras que para los hombres es la falta de comunicación.

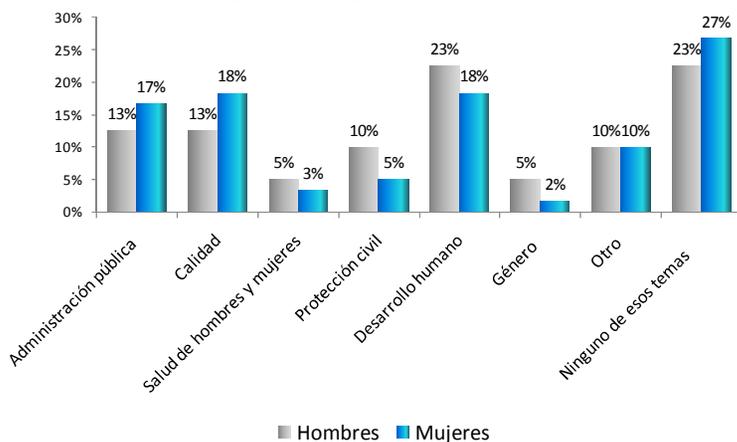
**Gráfica 11. Causas por las que no asiste a capacitación**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

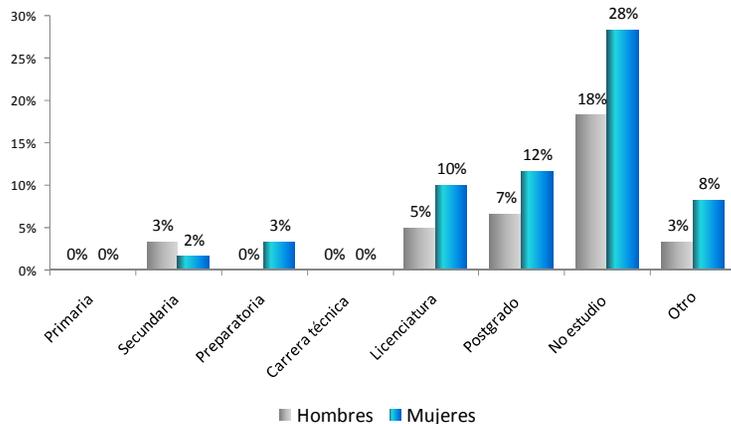
- Los principales temas en los que hombres y mujeres se han capacitado son: desarrollo humano, calidad, y administración pública. Sin embargo, aunque el porcentaje tanto de hombres como de mujeres que establecieron haber sido capacitados/as en género, resalta el hecho de que más hombres hayan sido capacitados en este tema, con respecto a las mujeres.

Gráfica 12. Tipo de capacitación a la que asistió



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

Gráfica 13. Estudios que se cursan actualmente



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Es importante señalar que un 46% del personal (18% de hombres y un 28% de mujeres) señalaron que no se encuentran estudiando actualmente, mientras que el restante 54% se encuentran estudiando principalmente licenciatura, o postgrado,.

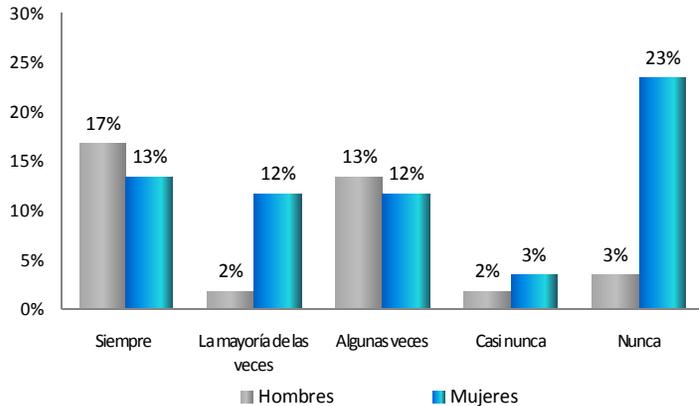
### Promoción vertical y horizontal

La promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica de las y los trabajadores. La posibilidad de no quedarse estancado/a en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador/a.

En ese sentido, las oportunidades de ascenso y promoción se deben regir según los principios de igualdad, mérito, capacidad y calidad, y bajo criterios de evaluación del desempeño para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados.

Todo lo anterior, basado en los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. A continuación se presentan los resultados para esta dimensión:

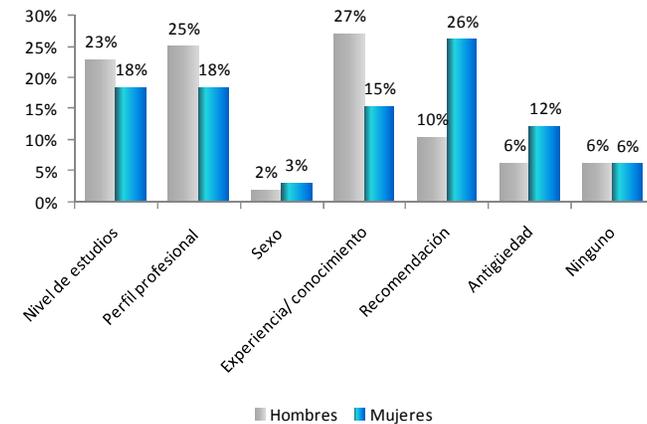
**Gráfica 14. Las oportunidades de desarrollo profesional se manejan de forma transparente y no discriminatoria**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

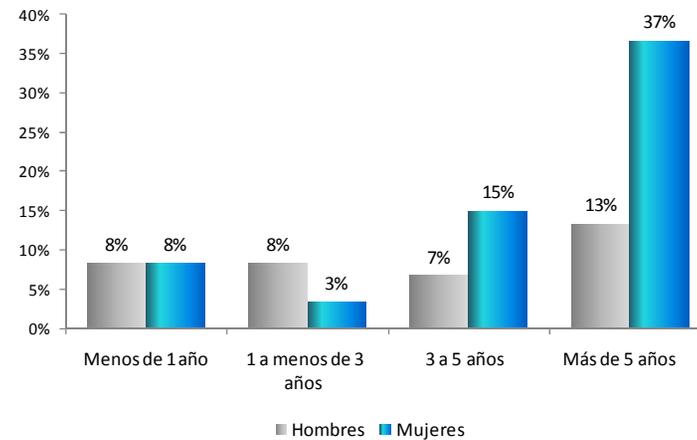
- Un 30% del personal (17% hombres y 13% mujeres) establecieron que en su entidad o dependencia siempre se dan a conocer al personal los criterios, mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para las promociones o ascensos. Sin embargo resalta el hecho de que un 23% de mujeres hayan establecido que nunca se manejan de forma transparente y no discriminatoria.
- Los principales criterios de promoción para hombres son: experiencia/conocimientos, perfil profesional y nivel de estudios, mientras que para las mujeres el principal criterio para un ascenso es mediante una recomendación, seguido del perfil profesional.

**Gráfica 15. Criterios para promociones y ascensos**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

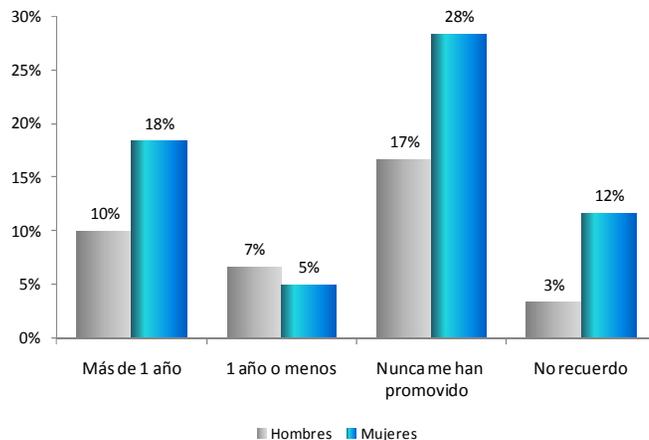
**Gráfica 16. Antigüedad que tienes en el trabajo**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Con respecto a la antigüedad laboral, se observa que es bajo el porcentaje del personal que tiene menos de un año laborando en la dependencias, siendo un 16% (8% de hombres y 8% mujeres) con respecto a la totalidad. Asimismo, se puede observar una tendencia creciente con respecto a la antigüedad, principalmente para las mujeres.

**Gráfica 17. Hace cuánto tiempo fue tu última promoción en el trabajo**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un dato muy importante es el hecho de que el 45% del personal (17% hombres y 28% mujeres) señalaron que nunca han sido promovidas o ascendidas. Mientras que un 28% del personal (10% hombres y 18% mujeres) fueron promovidos/as durante el último año.

### Salarios y prestaciones laborales

En este apartado se presentan la forma en cómo están definidos los salarios y prestaciones para las y los servidores de la Secretaría de Educación del Estado de Morelos.

### Índice de segregación ocupacional

El índice de segregación ocupacional presenta la forma en que los hombres y las mujeres se encuentran distribuidos dentro de la organización, de acuerdo a su función. Este se obtiene a través de la sumatoria de las diferencias de los porcentajes absolutos de hombres y mujeres por función, dividido entre dos. El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, cuanto más alto sea el valor (más cerca a 1), mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las funciones.

El análisis se aplicó para los niveles de Dirección general, coordinación, dirección, subdirección, jefatura de dpto., Jefatura de unidad, jefatura de oficina, analista, auxiliar, asesor/a, auxiliar, bibliotecario/a, y maestro/a. No se consideraron niveles superiores debido a que son funciones consideradas como cargos "políticos".

**Tabla 1. Índice de segregación ocupacional**

Nivel	Total Hombres	Total Mujeres	Total	% de hombres en el nivel	% de hombres en la Secretaría	% de mujeres en el nivel	% de mujeres en la Secretaría	Absolutos
Dirección general	2	0	2	100%	5%	0%	0%	-2.6750
Coordinación	2	0	2	100%	5%	0%	0%	-2.6750
Dirección	5	4	9	56%	13%	44%	6%	-0.7763
Subdirección	2	4	6	33%	5%	67%	6%	0.1730
Jefatura de dpto	7	10	17	41%	18%	59%	15%	-0.1621
Jefatura de unidad	4	4	8	50%	10%	50%	6%	-0.5390
Jefatura de oficina	5	10	15	33%	13%	67%	15%	0.1730
Analista	0	10	10	0%	0%	100%	15%	1.5970
Auxiliar	3	5	8	38%	8%	63%	7%	-0.0050
Asesor/a	1	1	2	50%	3%	50%	1%	-0.5390
Auxiliar	3	5	8	38%	8%	63%	7%	-0.0050
Bibliotecario/a	6	8	14	43%	15%	57%	12%	-0.2338
Maestro/a	0	6	6	0%	0%	100%	9%	1.5970
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>67</b>	<b>107</b>					
Porcentaje	37%	63%	100%					
<b>Índice de segregación ocupacional</b>			<b>0.8577</b>					

Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

El análisis se realizó a una plantilla de 107 personas, de las cuales 37% son hombres y 63% mujeres. La distribución del personal por función es la siguiente: Dirección general 2%, coordinación 2%, dirección 8%, subdirección 6%, jefatura de dpto. 16%, Jefatura de unidad 7%, jefatura de oficina 14%, analista 9%, auxiliar 7%, asesor/a 2%, auxiliar 7%, bibliotecario/a 13%, y maestro/a 6%.

Después de realizar el estudio de la plantilla laboral, se determinó que el índice de segregación ocupacional es igual a 0.8577, lo que significa un nivel de segregación ocupacional significativo.

De acuerdo con el porcentaje por sexo de la distribución del personal en el ayuntamiento, se puede establecer casi una relación de 63% mujeres y 37% hombres, sin embargo al momento de hacer el análisis por nivel

jerárquico, se observa que sólo los niveles de Subdirección, jefatura de dpto., jefatura de unidad, jefatura de oficina, analista, auxiliar, asesor/a, auxiliar guardan cierta proporción al haber una diferencia no mayor a 4 puntos porcentuales con respecto al total.

Sin embargo, se observa en los otros niveles, que a mayor nivel jerárquico hay una mayor desproporción en la distribución jerárquica por sexo, es importante señalar que esta desproporción tiene la tendencia por el sexo "hombres; es decir que entre mayor sea el nivel jerárquico, habrá más hombres en ese nivel.

### Índice Salarial

El índice de salario promedio presenta las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que desempeñan la misma función. Este se obtiene a través de la diferencia resultante de los promedios salariales por función y por sexo. En un Estado idóneo el resultado del índice debería ser cero, lo que significa que no hay diferencias entre las funciones desempeñadas y el salario recibido.

Se observa que la diferencia salarial promedio en niveles mixtos es del 6%, lo que es relativamente bajo. Sin embargo, sobresale el hecho que a mayor nivel jerárquico, la diferencia salarial es mayor, y es a favor de los hombres, menos en el caso de jefatura de unidad donde es a favor de las mujeres.

Tabla 2. Índice salarial

Puestos mixtos	Promedio salario hombres	Promedio salario mujeres	Diferencia salarial	Salario promedio total	% hombres	% mujeres	Diferencia salarial %
Dirección	\$16,337.12	\$10,731.16	\$5,605.96	\$13,534.14	60%	40%	20.71%
Subdirección	\$11,863.56	\$10,421.37	\$1,442.19	\$11,142.47	53%	47%	6.47%
Jefatura de departamento	\$6,763.40	\$6,388.43	\$374.97	\$6,575.92	51%	49%	2.85%
Jefatura de unidad	\$4,283.03	\$4,866.66	-\$583.63	\$4,574.85	47%	53%	-6.38%
Jefatura de oficina	\$3,289.81	\$3,493.61	-\$203.80	\$3,391.71	48%	52%	-3.00%
Asesor	\$11,891.16	\$12,023.56	-\$132.40	\$11,957.36	50%	50%	-0.55%
Auxiliar	\$5,179.27	\$4,760.50	\$418.77	\$4,969.89	52%	48%	4.21%
Bibliotecario/a	\$2,485.00	\$2,485.00	\$0.00	\$2,485.00	50%	50%	0.00%
<b>Diferencia salarial promedio</b>							<b>5.52%</b>

Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

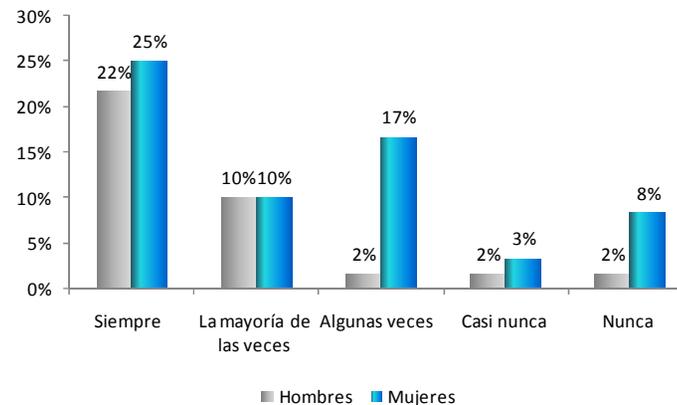
La igualdad en los sueldos y salarios es una premisa señalada en el Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Esto significa que al desempeñar la misma función tanto hombres y mujeres tienen derecho a recibir la misma remuneración.

A continuación se presentan los principales resultados de esta dimensión:

- Un 67% del personal (32% hombres y 35% mujeres) establecieron que al menos en la mayoría de las ocasiones, existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Lo anterior se ratifica con el hecho de que un 76% (47% hombres y 29% mujeres) hayan señalado que no hay discriminación en su lugar de trabajo. Sin embargo, dentro de los principales factores de discriminación que establecieron hombres y

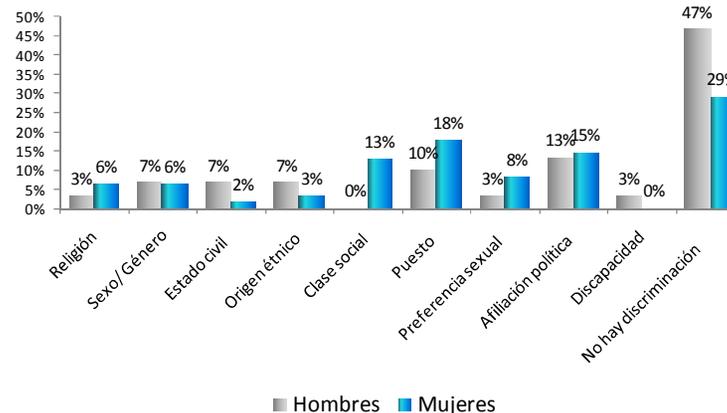
mujeres son: afiliación política, seguido por el nivel jerárquico, y la clase social.

Gráfica 18. Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

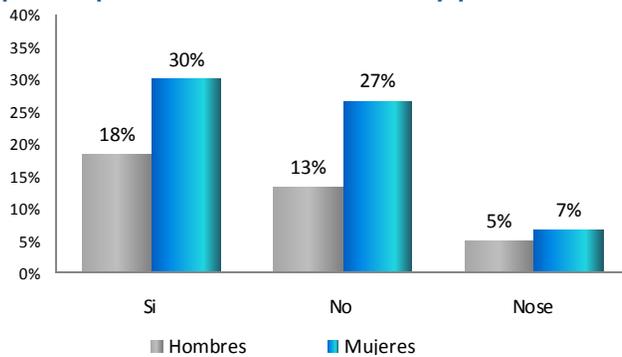
Gráfica 19. Factores de discriminación existen en la Secretaría



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Asimismo, existen opiniones encontradas entre quienes creen que hombres y mujeres perciben el mismo salario al ocupar el mismo puesto. En general un 48% del personal (18% hombres y 30% mujeres) respondió afirmativamente, mientras otro 40% (13% hombres y 27% mujeres) opina que los sueldos y las prestaciones no son los mismos para mujeres y hombres.

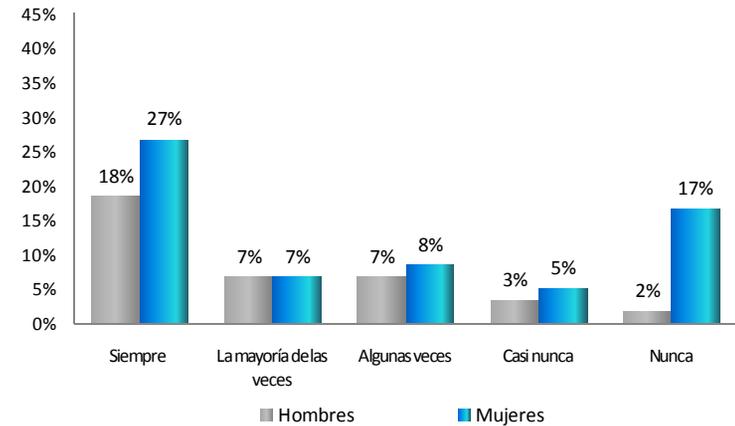
**Gráfica 20. Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario y prestaciones**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

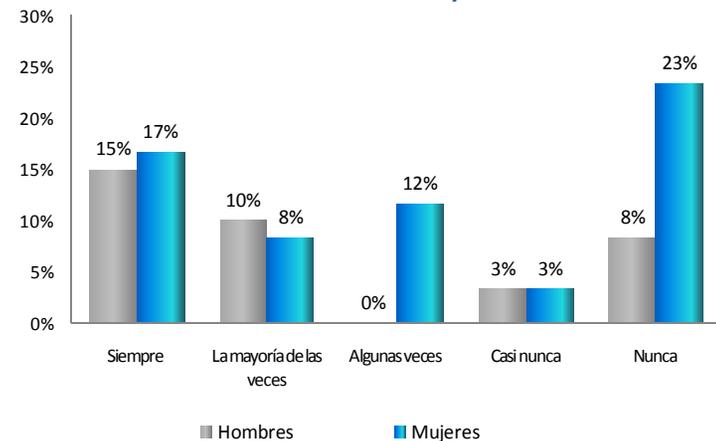
- Un 45% del personal (18% hombres y 27% mujeres) perciben que siempre se motiva la participación equitativa sin distinción de sexo. Sin embargo, un 17% de las mujeres opinan que esto nunca sucede.

**Gráfica 21. Se motiva la participación equitativa del personal y sin distinción de sexo**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

**Gráfica 22. Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa**



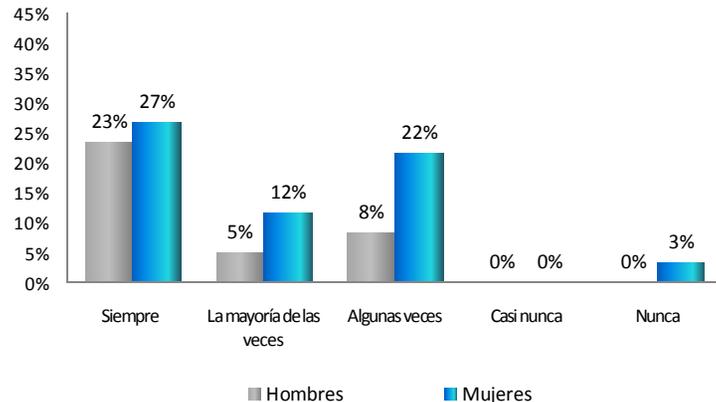
Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- un 50% del personal (25% hombres y 25% mujeres) identifican que la mayoría de las veces se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa. Sin embargo, y en contraste con eso, un 23% de las mujeres opinan que nunca no es así.

### Vida laboral, personal y familiar

Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los trabajadores, es uno de los ejes fundamentales para mejorar su calidad de vida. A continuación se presentan los principales resultados del estudio en esta dimensión:

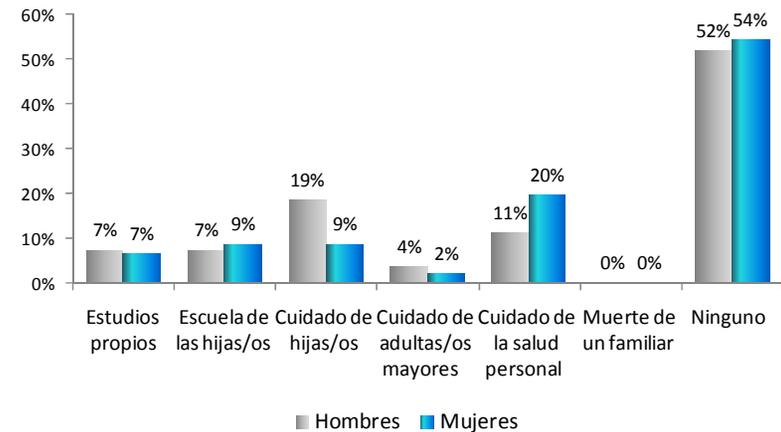
**Gráfica 23. Tus superiores te han brindado apoyo o permiso especial por alguna situación personal**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 67% del personal (28% hombres y 39% mujeres) señalaron al menos la mayoría de las veces que han tenido necesidad de pedir permiso especial para atender algún asunto personal o familiar, sus superiores se los han brindado.

**Gráfica 24. Problemas familiares y/o personales han afectado tu desempeño laboral durante el último año**

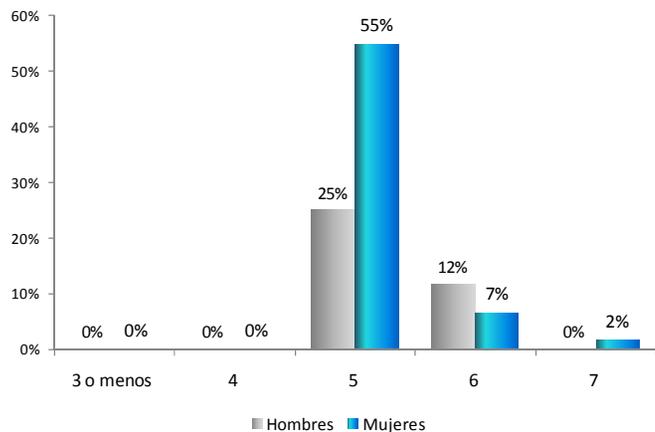


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Es importante señalar que un 52% de los hombres y un 54% de las mujeres, los problemas familiares y/o personales, no han afectado su desempeño laboral durante el último año.
- Sin embargo los principales problemas que enfrentaron los hombres fueron: cuidado de los hijos (19%), y el cuidado de la salud personal (11%); mientras que para las mujeres fueron: cuidado de

la salud personal (20%), y en igual medida el cuidado y la escuela de los hijos (9%).

**Gráfica 25. Días laborables a la semana**

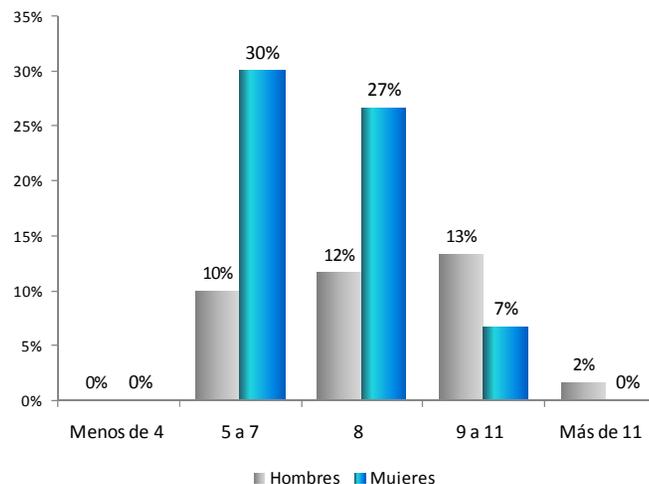


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 80% del personal (25% hombres y 55% mujeres) trabajan 5 días a la semana, mientras que un 12% de hombres y un 7% de mujeres trabajan 6 días a la semana. Tan sólo un 2% de mujeres trabajan 7 días, a diferencia de los hombres, con 0%. Este factor es positivo debido a que les permite tanto a hombres y mujeres, el desarrollo de sus actividades y responsabilidades familiares y/o personales.
- Aunado a lo anterior, un 79% del personal (27% hombres y 57% mujeres) señalaron que trabajan no más de 8 horas diarias. Sin embargo es importante

señalar que hay un 22% de hombres y mujeres que trabajan más de 8 horas al día.

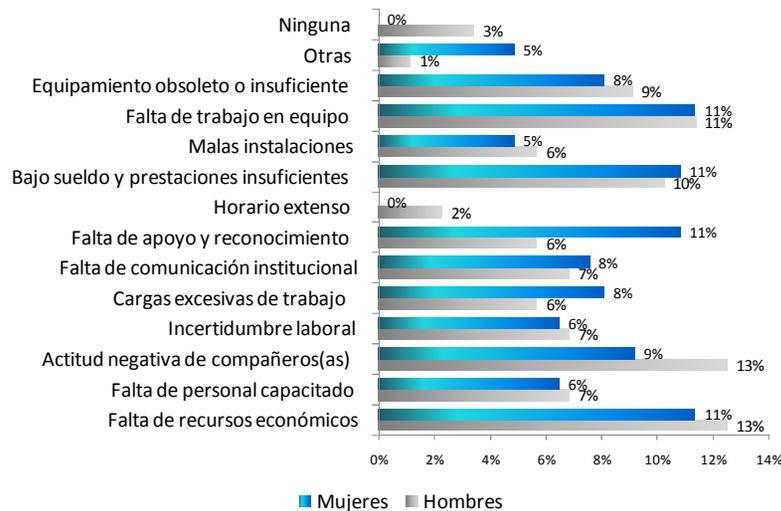
**Gráfica 26. Horas laborables al día**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Los hombres consideran que los problemas más frecuentes a los que se enfrentan como trabajadores son: falta de recursos económicos y actitud negativa de los compañeros (13%), falta de trabajo en equipo (11%) y bajo sueldo (10%). Por otro lado, las mujeres consideran en el mismo porcentaje (11%), que sus problemas mas frecuentes son falta de recursos económicos, falta de apoyo y reconocimiento, bajo sueldo y falta de trabajo en equipo.

**Gráfica 27. Problemas más recurrentes como trabajador/a**



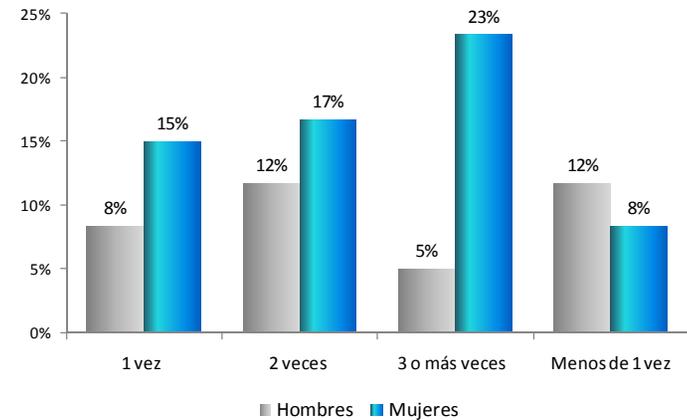
Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

### Ambiente laboral y salud en el trabajo

Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de las entidades o dependencias y satisfacer sus necesidades personales, así como garantizar las condiciones de salud e higiene necesarias para el buen desempeño de sus funciones, son factores fundamentales para una cultura institucional sana.

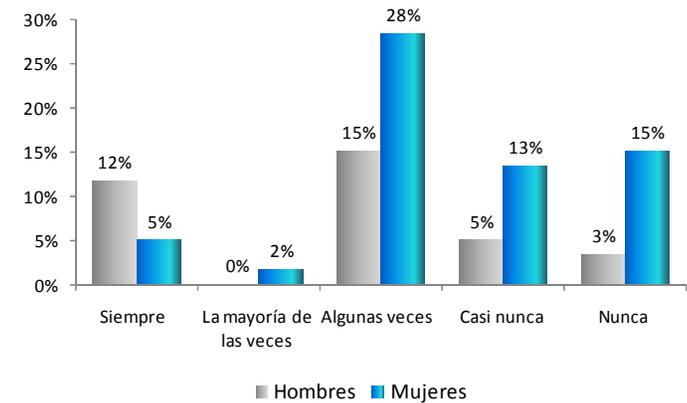
A continuación se presentan los resultados del análisis de esta dimensión:

**Gráfica 28. Frecuencia con la que el personal asiste a consulta médica al año**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

**Gráfica 29. Ambiente laboral y salud en el trabajo**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 23% de las mujeres acuden 3 o más veces al año a consulta médica. 17% acuden 2 veces y 15% solo una vez anualmente. El 12% de los hombres acuden menos de una vez, y en igual porcentaje lo hacen 2 veces al año.
- Tanto hombres como mujeres establecieron que en su entidad o dependencia se preocupan algunas veces por realizar reuniones o convivencias para mejorar su ambiente laboral y salud en el trabajo. (28% mujeres y 15% hombres)
- Mencionaron que algunos eventos que podrían mejorar la convivencia y la integración del personal son convivencias en fechas especiales y actividades deportivas o recreativas.

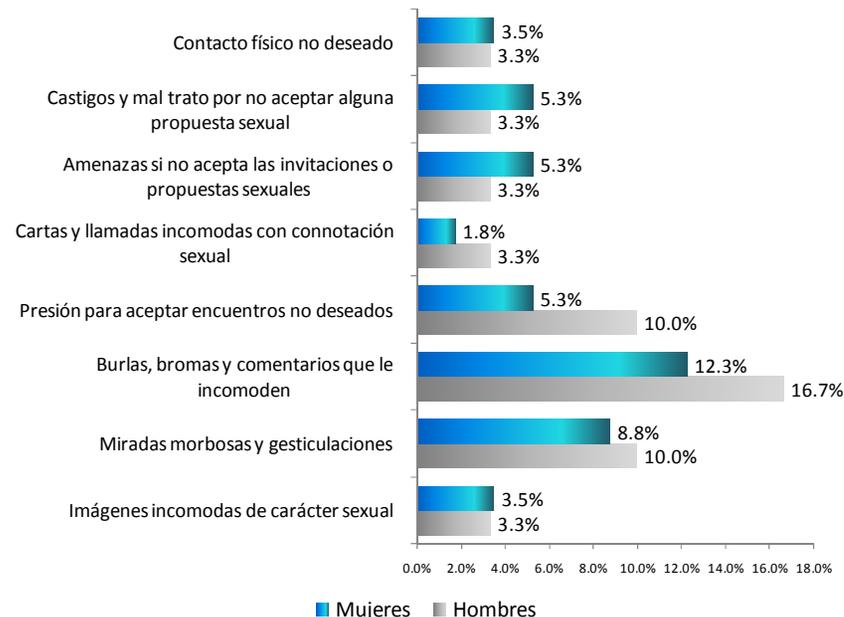
### Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez, y se puede dar en cualquier espacio como en la calle, escuela, hogar, trabajo, etc.

En el trabajo los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la entidad o dependencia.

El hostigamiento sexual es una forma de \*persecución que suscita una inquietud creciente, abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas. A continuación se presentan los resultados del estudio de esta dimensión:

Gráfica 30. Hostigamiento sexual

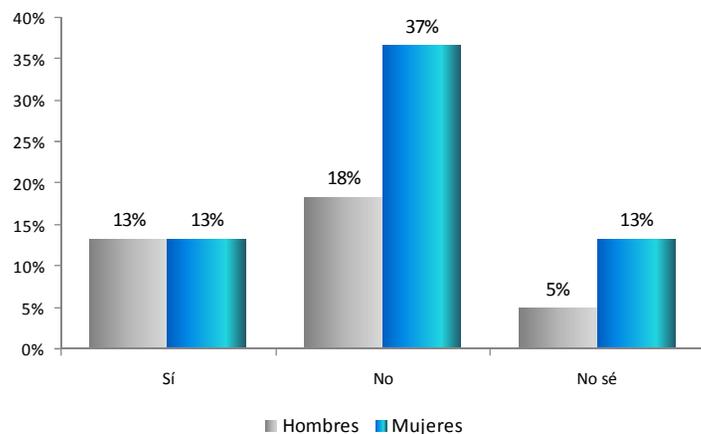


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- El 53% de los hombres han sufrido algún tipo de hostigamiento sexual, mientras que el porcentaje de las mujeres es del 45%.
- Se observa que las principales situaciones de hostigamiento experimentadas tanto para hombres

como para mujeres son las consideradas como menos graves. Es decir, las situaciones con los porcentajes más altos son burlas, bromas y comentarios incómodos.(16% hombres y 12% mujeres); seguida por miradas morbosas y gesticulaciones (10% hombres y 8.8% mujeres)

**Gráfica 31. Existen mecanismos para atender los casos de quejas y denuncias por hostigamiento o cualquier tipo de discriminación**

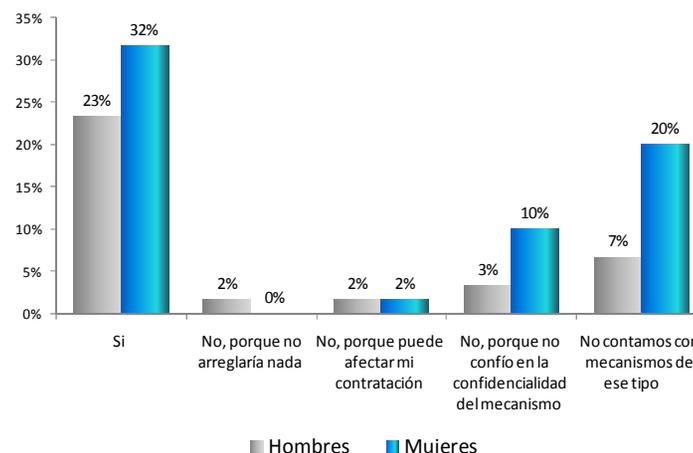


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 10% de los hombres señalaron haber recibido presión para aceptar encuentros no deseados, el doble del porcentaje declarado por las mujeres. (5%)
- Las variables de amenazas por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, de castigos y maltrato por no aceptar propuestas sexuales y el

contacto físico no deseado, oscilan entre el 3.5 y 5.3% en el caso de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres son del 3.3%. Es preocupante que se den este tipo de acciones ya que son consideradas como actos graves de hostigamiento sexual.

**Gráfica 32. Usarías el mecanismo para realizar tu queja**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Asimismo, un 55% del personal (18% hombres y 37% mujeres) señalaron que en su entidad o dependencia no se cuenta con mecanismos para quejas y denuncias por hostigamiento sexual. Solo un 26% del personal (13% hombres y 13% mujeres) contestaron de manera afirmativa.
- Aunado a esto es importante señalar que un 55% del personal (23% hombres y 32% mujeres)

señalaron que en caso de ser necesario, utilizarían el mecanismo de queja por hostigamiento sexual.

- Del total de mujeres y hombres que señalaron que no lo usarían, establecieron como principales motivos que no cuentan con un mecanismo de denuncia en su entidad o dependencia, y que no creen en la confidencialidad del mecanismo.

### Sensibilización en género

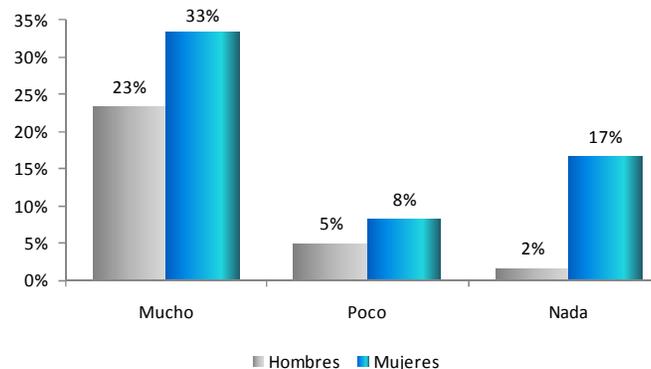
La sensibilización en género es el grado de aceptación, por parte de las instituciones y las personas que las integran, de la existencia de la dimensión del género. La sensibilización implica, por un lado, un proceso de información, comprensión y aprendizaje de las y los integrantes; y por otro lado, un análisis respecto a la estructura organizativa, de cómo es la coordinación entre el trabajo de las y los miembros, y las normas de funcionamiento de las entidades y dependencias.

La sensibilización en género requiere un proceso de comprensión y aprendizaje de las personas involucradas para la toma de conciencia. El hecho de que las entidades y dependencias, así como las personas que las integran estén sensibilizados/as, ayuda a que, además de que se apliquen políticas en contra de la discriminación, se avance hacia la construcción de una verdadera concienciación, conocimiento, y a incluir la perspectiva de género en la agenda política. A

continuación se presentan los resultados del estudio realizado en esta dimensión:

- Un 56% del personal (hombres 23% y mujeres 33%) tienen la percepción de que es muy importante para la dependencia donde laboran, incorporar el enfoque de género para disminuir la desigualdad en su quehacer institucional.

**Gráfica 33. Qué tan importante es para la Secretaría el incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

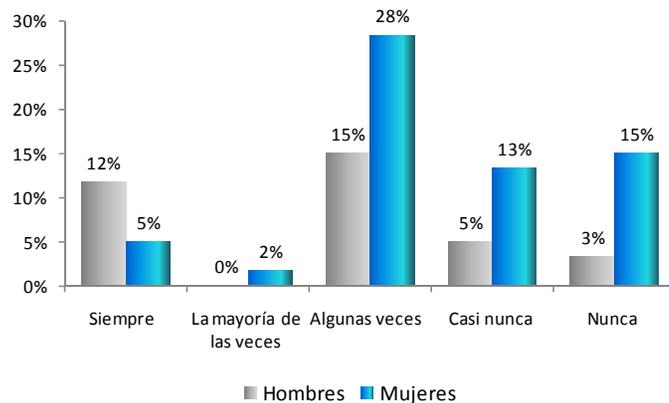
### Medio ambiente

Una de las responsabilidades sociales más importantes e impostergable para cualquier institución, es el cuidado y protección al medio ambiente. En esta dimensión se busca identificar si la institución se encuentra comprometida con la conservación del medio ambiente

sano. Se entiende por medio ambiente al entorno que afecta a los seres vivos y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o la sociedad en su vida. El medio ambiente es el conjunto de componentes físico-químicos, biológicos y sociales capaces de causar efectos directos o indirectos, en un plazo corto o largo, sobre los seres vivos y las actividades humanas.

A continuación se presentan los resultados del estudio realizado en esta dimensión:

**Gráfica 34. En la Secretaría se preocupan por el cuidado y la protección del medio ambiente**



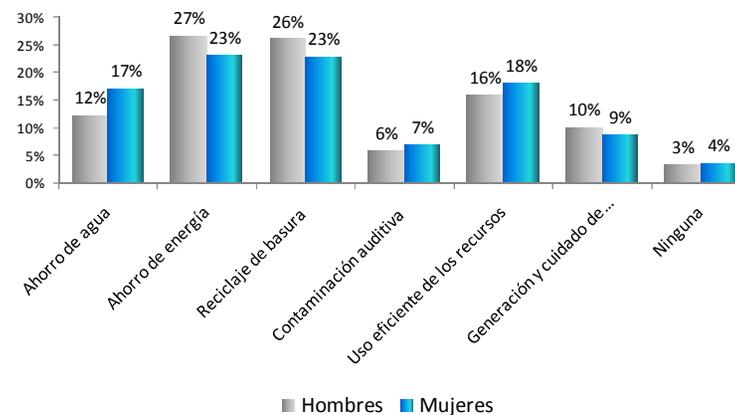
Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- De acuerdo con los resultados se observa que un 79% del personal (23% hombres y 56% mujeres) tienen la percepción de que la Secretaría en

donde laboran, en pocas ocasiones se preocupan por el cuidado y la protección del medio ambiente.

- Tanto hombres (27%) como mujeres (23%) indican que se debe de ahorrar energía al interior de la oficinas, el 26% de hombres y el 23% de mujeres opinan que se debe reciclar la basura, y el 16% de hombres y 18% de mujeres señala que es necesario darle un uso eficiente a los recursos.
- Asimismo, mujeres y hombres proponen además, que se debe ahorrar el agua, evitar la contaminación auditiva, así como la generación y protección de áreas verdes.

**Gráfica 35. Medidas propuestas por el personal para mejorar el medio ambiente**

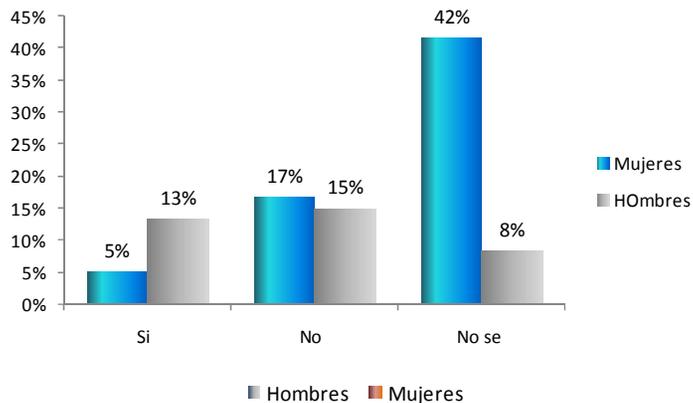


Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

### Discapacidades

La discapacidad, es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. A continuación se presentan los resultados del estudio realizado en esta dimensión:

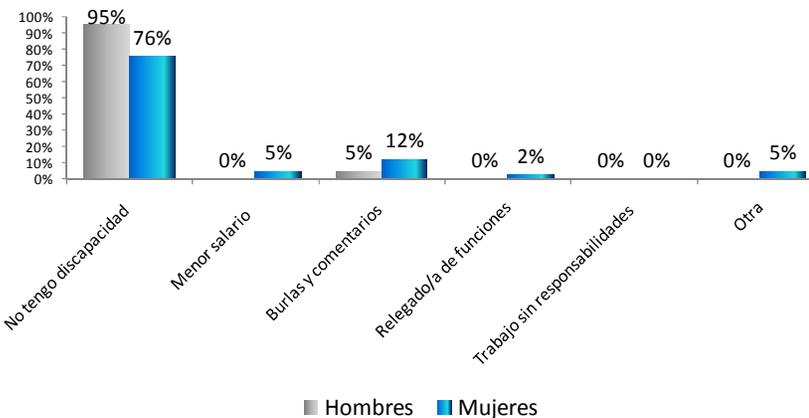
**Gráfica 36. Se promueve la contratación de personas con capacidades diferentes o discapacitadas**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

- Un 50% del personal (8% hombres y 42% mujeres) no saben si en la Secretaría se promueve la contratación de personas con capacidades diferentes o discapacidades. Mientras que un 32% del personal (17% hombres y 15% mujeres) opinan que este tipo de contratación no sucede.
- Además, se indica que en la Secretaría de Educación la discriminación que se da en mayor medida son las burlas y comentarios (12% mujeres y 5% hombres), así como menor salario para las mujeres (5%). El 2% de las mujeres afirman haber sido discriminadas al relegarlas de sus funciones.

**Gráfica 37. En qué aspecto te han discriminado por tener algún tipo de discapacidad**



Fuente: Secretaría de Educación del Estado de Morelos (2010).

## CONCLUSIONES

En el presente estudio se analizó la situación de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Morelos, para conocer la cultura institucional desde la perspectiva de género. Se realizaron preguntas de diversa índole como: su perfil sociodemográfico, su educación, situación laboral, temas de salud, hostigamiento sexual, discriminación, entre otros.

Partiendo del perfil sociodemográfico encontrado, podemos percibir que la mayoría de los trabajadores de la Secretaría se encuentran en su mayoría entre los rangos de edad menores a los 40 años, y en el mismo sentido la mayoría ha cursado estudios universitarios.

Asimismo, se indica en el presente estudio que, en su mayoría los trabajadores de la Secretaría tienen base y que ingresaron a laborar por invitación o recomendación. De igual forma los entrevistados señalan que no tienen un amplio conocimiento del programa de reclutamiento y selección personal; pese a lo anterior hombres y mujeres coinciden en que existen las mismas oportunidades laborales y de capacitación, sin importar el género.

Pese a que cuentan con las mismas oportunidades laborales, existe un bajo índice de promoción profesional para mejorar su situación laboral y económica.

Continuando con el tema de la capacitación en la Secretaría de Educación, los servidores públicos pueden capacitarse constantemente, aunque no siempre asistan debido a la carga de trabajo que tienen o la falta de difusión de los mismos. El índice de participación en ese sentido es nulo.

Otra dimensión donde se puede percibir que existe igualdad de oportunidades, es en la precepción salarial sobresale el hecho que a mayor nivel jerárquico, la diferencia salarial es mayor, y es a favor de los hombres. Mientras que en el índice de segregación ocupacional, se observa en los otros niveles, que a mayor nivel jerárquico hay una mayor desproporción en la distribución jerárquica por sexo.

Por otro lado, hombres y mujeres señalaron que las cargas de trabajo, así como las responsabilidades son casi siempre las mismas para quienes tienen una misma función o nivel jerárquico. Los trabajadores consideran que existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.

Indican que no existe discriminación de género, y que se motiva la participación sin distinción de sexo; sin embargo, las mujeres en su mayoría externaron que no se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.

En lo relativo a su vida personal y laboral, poco menos de la mitad de los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría han tenido dificultades que han afectado su desempeño profesional; debido principalmente al cuidado de la salud personal y al cuidado de los hijos.

También manifiestan que por lo general sus superiores les han apoyado cuando han pedido permiso por motivos personales.

En cuanto a los problemas más recurrentes en el ámbito laboral, se ha reportado tanto por mujeres como por hombres la falta de recursos económicos, el bajo sueldo y las prestaciones; así como la falta de trabajo en equipo. Las mujeres particularmente señalan como problema la falta de apoyo y reconocimiento en su ambiente laboral.

Dentro de este mismo ámbito, hombres y mujeres señalan que en su dependencia solo algunas veces se organizan reuniones para mejorar el ambiente.

En el apartado de hostigamiento sexual, es importante destacar que en la Secretaría un poco más de la mitad de los hombres y casi la mitad de las mujeres han sido víctimas de algún tipo de hostigamiento sexual. Los porcentajes más altos los registran las acciones consideradas como leves, sin embargo, existen índices mínimos que señalan la presencia de castigos por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, amenazas

por no aceptar invitaciones o encuentros sexuales y presión para aceptar encuentros no deseados.

Más de la mitad de los encuestados desconocen los mecanismos para atender quejas o denuncias por hostigamiento, sin embargo, afirman que lo utilizarían en caso necesario.

A la vez, más de la mitad de hombres y mujeres, indican que es muy importante que se incorpore el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

En el rubro de Medio ambiente, existe una percepción de mediana preocupación de la Secretaría hacia la promoción del cuidado del ambiente.

La mitad de los encuestados desconoce si en su secretaría se promueve la contratación de personas con capacidades diferentes. Entre los tipos de discriminación, destacan que la más común es a través de burlas y comentarios.

Finalmente éste estudio no encontró la existencia de una estructura o Unidad de Género que promueva la institucionalización de la perspectiva de género dentro de la dependencia. Por lo anterior, no se perciben proyectos, acciones o programas dirigidos específicamente a crear conciencia sobre la equidad de género.

#### 4. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

##### **Voluntad política**

Entendida como el compromiso sostenido de servidores/as de alto nivel de invertir los esfuerzos necesarios para lograr los cambios necesarios. Es la buena disposición para realizar reformas e implementar políticas, a pesar de la oposición. La voluntad política puede ser, asimismo, entendida en términos de tres conceptos interrelacionados: compromiso, liderazgo y capacidad de respuesta.

##### **Corresponsabilidad**

Supone una responsabilidad compartida entre las áreas que integran a la Secretaría de Educación, y no responsabilidad exclusiva de una sola instancia, en el ánimo de alcanzar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

##### **Interinstitucionalidad**

Vinculada con la corresponsabilidad, este concepto implica la suma de esfuerzos entre las áreas de la Secretaría para poner en marcha las acciones, así como otras derivadas de la promoción y el impulso a la igualdad de oportunidades. Esto alude a los recursos materiales financieros y humanos, que en las posibilidades de la Secretaría de Educación, puedan sumar para su logro.

##### **Flexibilidad**

Reconoce que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género es lento y de largo plazo, así como que no se dará en todas las áreas de la Secretaría de la misma manera ni al mismo ritmo, debido a las diferentes realidades administrativas, presupuestal y organizacional que estas presentan.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las servidoras y servidores públicos, un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Educación del Estado de Morelos.

**Eje 1. Política estatal y deberes institucionales**

**Objetivo específico 1.** Institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Secretaría de Educación hacia el logro de resultados al interior y exterior.

**Estrategia 1.1** Incluir la perspectiva de género en planes, programas, normatividad, documentos institucionales, y presupuestos de la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 1.1.1** Implementar mecanismos como unidades o estructuras de género que permitan impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría.

**Línea de acción 1.1.2** Integrar un código de ética con perspectiva de género, que promueva la igualdad, equidad y no discriminación al interior de la Secretaría.

**Línea de acción 1.1.3** Incorporar la perspectiva de género a los procesos de presupuestación y asignación de recursos públicos de la Secretaría.

**Línea de acción 1.1.4** Revisar la normatividad institucional como manuales de organización y procedimientos, para que no sea discriminatoria y contemple un lenguaje incluyente.

**Línea de acción 1.1.5** Desagregar la información por las variables de sexo y edad, de los registros administrativos, diagnósticos, investigaciones, padrones en informes institucionales.

**Estrategia 1.2** Implementar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 1.2.1** Integrar programas anuales de trabajo para implementar las líneas de acción definidas en el Programas de Cultura Institucional.

**Estrategia 1.3** Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de las acciones definidas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 1.3.1** Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de las líneas de acción establecidas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación

**Línea de acción 1.3.2** Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

**Indicadores del Eje 1.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de servidores/as con código de ética	$(\text{Total de servidores/as con código de ética} / \text{total de servidores/as}) * 100$	100%	Registro de entrega de código de ética por servidor/a
Porcentaje de normatividad con lenguaje incluyente	$(\text{Total de normatividad con lenguaje incluyente} / \text{total de normatividad}) * 100$	30%	Manual de organización y procedimientos
Porcentaje de registros administrativos desagregados por sexo y edad	$(\text{Total de registros administrativos desagregados} / \text{total de registros administrativos}) * 100$	40%	Formatos oficiales de la Secretaría
Porcentaje de líneas de acción ejecutadas del Programa de Cultura Institucional de la Secretaria de Educación	$(\text{Total de líneas de acción ejecutadas} / \text{total de líneas de acción}) * 100$	100%	Reporte de cumplimiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación

## Eje 2. Comunicación incluyente

**Objetivo específico 2.** Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría de Educación, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

**Estrategia 1.** Impulsar una comunicación interna y externa, incluyente, con perspectiva de género que permita transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales discriminatorias.

**Línea de acción 2.1.1** Difundir el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, en la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 2.1.2** Difundir la Ley de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Morelos, así como la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Morelos.

**Línea de acción 2.1.3** Promover el uso de una comunicación interna y externa que promueva la igualdad mediante el uso de un lenguaje incluyente, así como de imágenes y símbolos no discriminatorios.

**Línea de acción 2.1.4** Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género, el lenguaje no sexista, y comunicación organizacional incluyente.

### Indicadores Eje 2.

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje del personal que conoce el Programa de Cultura Institucional	$(\text{Total de servidores/as que conocen el PCI} / \text{total de servidores/as}) * 100$	100%	Registro de entrega de PCI por servidor/a
Porcentaje del personal que conoce las leyes	$(\text{Total de servidores/as que conocen las leyes} / \text{total de servidores/as}) * 100$	40%	Registro de entrega de leyes por servidor/a

Porcentaje del personal que conoce el código de ética	(Total de servidores/as que conocen el código de ética / total de servidores/as) * 100	100%	Registro de entrega de código de ética por servidor/a
---	--	------	---

### Eje 3. Reclutamiento y selección

**Objetivo específico 3.** Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

**Estrategia 1.** Promover procesos de Reclutamiento y selección basados en habilidades y aptitudes, a través de lineamientos y prácticas institucionalizadas, transparentes y no discriminatorias.

**Línea de acción 3.1.1.** Promover el uso de acciones afirmativas en el proceso de reclutamiento y selección, principalmente en las funciones estereotipadas.

**Línea de acción 3.1.2** Revisar que en las convocatorias se maneje el lenguaje incluyente, imágenes y símbolos no discriminatorios, así como que la información sea solo concerniente a aptitudes, conocimientos y habilidades.

**Línea de acción 3.1.3** Integrar un procedimiento de reclutamiento y selección basado en habilidades, conocimientos y aptitudes.

**Línea de acción 3.1.4** Revisar que las descripciones de los perfiles descritos en los manuales de organización y procedimientos no sean discriminatorios.

#### Indicadores Eje 3.

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de procesos de reclutamiento y selección basados en capacidades y habilidades	(Total de procesos basados en capacidades y habilidades / total de procesos) * 100	100%	Procedimientos de reclutamiento y selección del personal

#### Eje 4. Desarrollo profesional

**Objetivo específico 4.** Propiciar el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Secretaría de Educación.

**Estrategia 1.** Ofrecer mayores oportunidades de desarrollo laboral a las y los servidores, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos, a través de un proceso de capacitación y profesionalización transparente y no discriminatorio.

**Línea de acción 4.1.1** Integrar un diagnóstico de necesidades de capacitación con perspectiva de género.

**Línea de acción 4.1.2** Integrar un programa de capacitación con perspectiva de género, el cual contenga una currícula mínima de capacitación obligatoria.

**Línea de acción 4.1.3** Promover los estímulos de capacitación al personal.

**Línea de acción 4.1.4** Garantizar el acceso a la capacitación a todos los servidores/as, mediante diferentes acciones de difusión.

**Línea de acción 4.1.5** Impartir cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.

**Estrategia 2.** Generar mecanismos de promoción vertical y horizontal que permitan el desarrollo profesional de las y los servidores, así como de mejora de su situación laboral y económica.

**Línea de acción 4.2.1** Implementar acciones que permitan mantener la paridad equitativa con respecto al género, en todos los niveles jerárquicos.

**Línea de acción 4.2.2** Garantizar que la difusión de las vacantes se de tanto externa como internamente.

**Línea de acción 4.2.3** Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género.

**Línea de acción 4.2.4** Evaluar el desempeño de las y los servidores de todos los niveles jerárquicos.

**Indicadores Eje 4.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de servidores/as capacitados	$(\text{Total de servidores/as que asistieron al menos a un curso de capacitación en el semestre} / \text{total de servidores/as}) * 100$	90%	Registro de capacitación por servidor/a
Porcentaje de vacantes difundidas al interior y exterior	$(\text{Total de vacantes difundidas al interior y exterior} / \text{total de vacantes}) * 100$	100%	Fotografías, convocatorias.
Porcentaje de servidores/as evaluados	$(\text{Total del servidores/as evaluados} / \text{total de servidores/as}) * 100$	60%	Resultados de las evaluaciones del desempeño

**Eje 5. Salarios y prestaciones**

**Objetivo específico 5.** Garantizar que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

**Estrategia 1.** Garantizar que los salarios y las prestaciones se otorguen de manera transparente y con base en los criterios justos, equitativos, e institucionalmente establecidos.

**Línea de acción 5.1.1** Asignar los salarios y las prestaciones con base a las descripciones del perfil de la función establecidas en los manuales de organización y procedimientos.

**Línea de acción 5.1.2** Integrar un padrón de prestaciones para después difundirlo a todos/as los servidores de la Secretaría.

**Indicadores Eje 5.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Índice salarial	La diferencia resultante de los promedios salariales por función y por sexo	Mantener o mejorar en 0.01	Tabulador salarial
Índice de segregación ocupacional	Sumatoria de las diferencias de los porcentajes absolutos de hombres y mujeres por función, dividido entre dos	Mantener o mejorar en 0.01	Plantilla de personal

**Eje 6. Ambiente laboral y salud en el trabajo**

**Objetivo específico 6.** Lograr un clima laboral sano que permita a tener mejores resultados al interior y al exterior de la Secretaría de Educación.

**Estrategia 1.** Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la Secretaría de Educación, así como garantizar las condiciones de salud e higiene necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

**Línea de acción 6.1.1** Realizar acciones que promuevan el reconocimiento laboral, el trabajo en equipo, la participación y la responsabilidad entre las y los servidores.

**Línea de acción 6.1.2** Promover la realización de encuentros de integración de tipo recreativo, deportivo y/o familiar, para las y los servidores.

**Línea de acción 6.1.3** Implementar un mecanismo para la realización de quejas y/o sugerencias, para que las y los servidores puedan establecer sus necesidades y/o solicitudes.

**Línea de acción 6.1.4** Garantizar que las y los servidores tengan conocimiento sobre todas las actividades de integración realizadas por la Secretaría de Educación sin ningún tipo de discrecionalidad.

**Línea de acción 6.1.5** Realizar convenios con las instancias responsables para que se lleven los servicios de salud a las diferentes áreas de la Secretaría de Educación, al menos una vez al año.

**Línea de acción 6.1.6** Brindar permisos especiales para que el personal asista al médico, por lo menos una vez al año.

**Línea de acción 6.1.7** Realizar un diagnóstico para identificar los niveles de burn out del personal.

**Indicadores Eje 6.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de servidores/as que participaron en los eventos institucionales	$(\text{Total del servidores/as que participaron} / \text{total de servidores/as}) * 100$	80%	Fotografías, registro de los eventos
Porcentaje de servidores/as que asistieron al menos 1 vez al médico/a	$(\text{Total del servidores/as que asistieron al médico/a} / \text{total de servidores/as}) * 100$	80%	Formato que expida el médico o la institución responsable

**Eje 7. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**

**Objetivo específico 7.** Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Educación.

**Estrategia 1.** Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los servidores..

**Línea de acción 7.1.1** Incorporar en la normatividad interna, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

**Línea de acción 7.1.2** Flexibilizar los horarios laborales para que las y los servidores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y escolares.

**Línea de acción 7.1.3** Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.

**Indicadores Eje 7.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de servidores/as beneficiarios por las acciones emprendidas	$(\text{Total de servidores/as beneficiarios} / \text{total de servidores/as}) * 100$	50%	Registros de permisos especiales

**Eje 8, Hostigamiento y acoso sexual**

**Objetivo específico 8.** Eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Secretaría de Educación.

**Estrategia 1.** Realizar las acciones necesarias para eliminar cualquier conducta inapropiada como el hostigamiento sexual o la discriminación al interior de la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 8.1.1** Crear mecanismos de denuncia y de atención a casos de conductas inapropiadas.

**Línea de acción 8.1.2** Integrar los lineamientos normativos necesarios para promover la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de conductas inapropiadas.

**Línea de acción 8.1.3** Crear una instancia colegiada al interior de la Secretaría de Educación, encargada de dirimir los asuntos sobre conductas inapropiadas.

**Línea de acción 8.1.4** Difundir campañas sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas, al interior de las áreas de la Secretaría de Educación.

**Línea de acción 8.1.5** Capacitar a las y los servidores sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas.

**Indicadores Eje 8.**

Nombre del Indicador	Fórmula	Meta	Medios de verificación
Porcentaje de servidores/as sensibilizados en hostigamiento y acoso sexual	$(\text{Total del servidores/as sensibilizados} / \text{total de servidores/as}) * 100$	100%	Fotografías, listas de asistencia
Porcentaje de áreas con información sobre hostigamiento y acoso sexual	$(\text{Total de áreas con información} / \text{total de áreas}) * 100$	80%	Fotografías, memorandos de entrega de material de campaña

## 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Anualmente las diferentes áreas que integran a la Secretaría de Educación, deberán programar las acciones incluidas en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, en un plan anual de trabajo.

En la Secretaría de Educación del Estado de Morelos se deberá designar un área, para que evalúe y de seguimiento periódicamente, a la ejecución de las líneas de acción integradas en los planes anuales de trabajo, en donde será su responsabilidad la de reportar periódicamente al Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, los avances que se vayan realizando.

Asimismo, el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos, en coordinación con la Secretaría de Educación del Estado de Morelos, realizará las observaciones y/o recomendaciones necesarias para el cumplimiento del presente programa.



**MÉXICO  
2010**  
Bicentenario  
Independencia    Centenario  
Revolución



**GOBIERNO  
FEDERAL**

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 COMPARTI LOS PUNTOS DE VISTA EXPRESADOS POR LAS (LOS) AUTORAS (ES) DEL PRESENTE TRABAJO