



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

# PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE  
MORELOS



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**MÉXICO 2010**  
Bicentenario Independencia Centenario Revolución

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Instituto de la *Mujer*  
para el Estado de Morelos

GOBIERNO DEL ESTADO DE MORELOS  
2006 - 2012

Vivir Mejor

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

ÍNDICE

**PRESENTACIÓN** **5**

C. Erika Cortés Martínez  
Directora General del Instituto  
de la Mujer para el Estado de Morelos

**INTRODUCCIÓN** **6**

**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** **15**

**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** **47**

**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.

Es por lo que mediante el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2010, se integra el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría del Trabajo y Productividad, como resultado de un proceso integral y transversal, contando con la participación de servidores/as de diversos niveles jerárquicos, y 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 del Trabajo y Productividad 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

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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 del Trabajo y Productividad 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 del Trabajo y Productividad 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.

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

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:



## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

- 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

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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 del Trabajo y Productividad 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.

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

- 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 DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD 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 del Trabajo y Productividad 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.

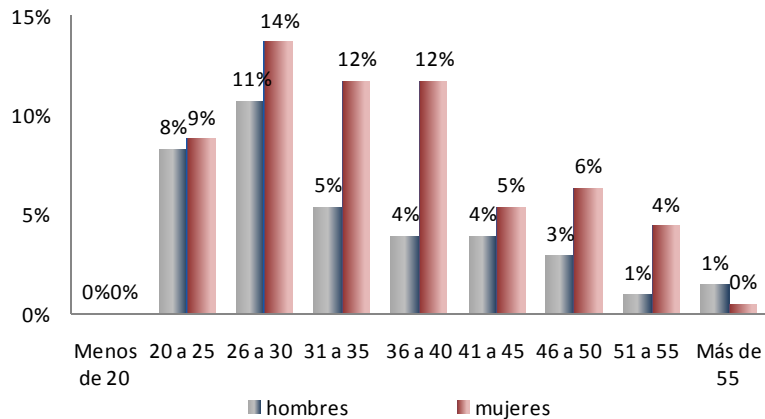
Aunado a esto la segunda herramienta se diseñó para hacer un análisis institucional de la Secretaría del Trabajo y Productividad, en donde se analizaron los siguientes aspectos: unidad o estructura de género, sistemas de información con perspectiva de género, planeación con perspectiva de género, comunicación 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 del Trabajo y Productividad del Estado de Morelos. A continuación se presentan los resultados de la investigación.

### PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS Y LOS SERVIDORES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

El presente estudio tiene como objetivo identificar la cultura institucional en la Secretaría del Trabajo, 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**



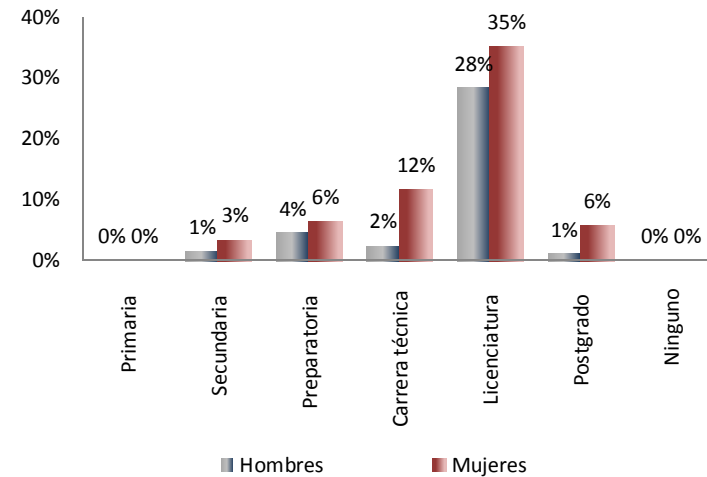
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- El 59% del personal (24% hombres y 35% mujeres), tienen entre 20 y 35 años. Es importante señalar que más de una tercera parte del total del personal de la Secretaría del Trabajo y Productividad son jóvenes que tienen 30 años o menos, mientras que tan sólo

un 24% (9% hombres y 15% mujeres) son mayores de 41 años.

- Un 70% del personal cuenta con al menos estudios de licenciatura (29% hombres y 41% mujeres).

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

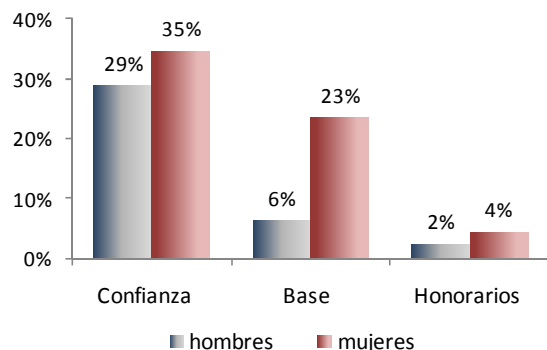
- El personal de confianza ocupa la mayoría de las plazas de la Secretaría con un 64% (29% hombres y 35% mujeres), seguido del personal de base con un 29% (6% hombres y 23% mujeres) y un 7% por honorarios (2% hombres y 4% mujeres). Es importante resaltar que para el tipo de contratación por base existe una diferencia marcada entre hombres y mujeres, donde las mujeres cuentan con la mayoría de las bases en la dependencia.



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

- Es importante señalar que un 26% de hombres y un 18% de mujeres no tienen ningún dependiente económico. Sin embargo, es importante resaltar que un 24% de hombres y un 30% de mujeres tienen adultos/as mayores como dependientes económicos.

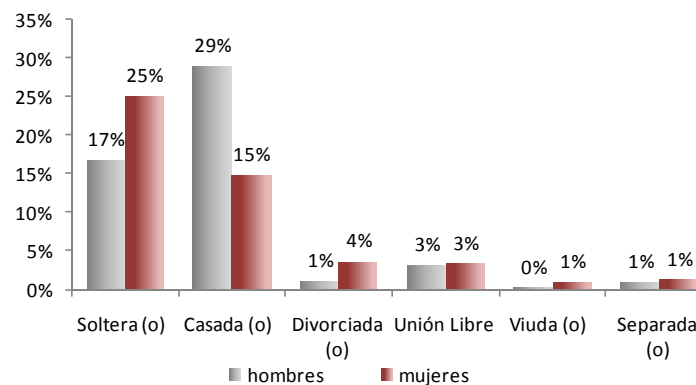
**Gráfica 3. Tipo de contratación del personal**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

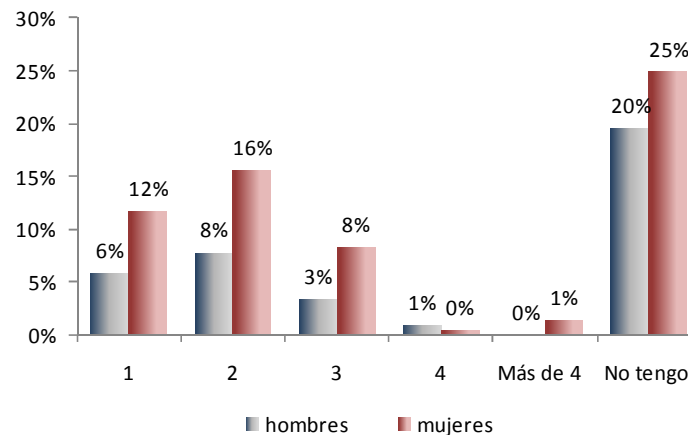
- Asimismo, con respecto al tema de hijos/as del personal, se reportó que un 45% del personal (20% hombres y 25% mujeres) no tiene hijos/as. Mientras que un 42% del personal (14% hombres y 28% mujeres) tienen 1 o 2 hijos/as.

**Gráfica 4. Estado de pareja del personal**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

**Gráfica 5. Número de hijos/as del personal**

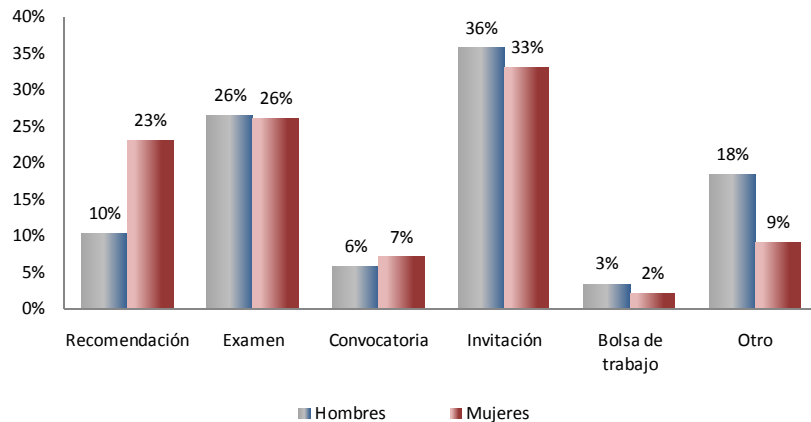


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

### 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?**

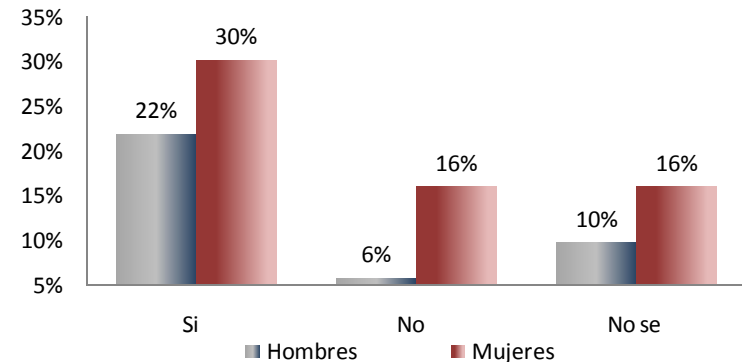


Fuente: Secretaría del Trabajo

- Sobresale el hecho de que el 46% de hombres y el 56% de mujeres establecieron que a través de una invitación y/o recomendación ingresaron a su

trabajo actual. Mientras por el contrario, los índices de ingreso mediante convocatoria y/o bolsa de trabajo fueron los más bajos.

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



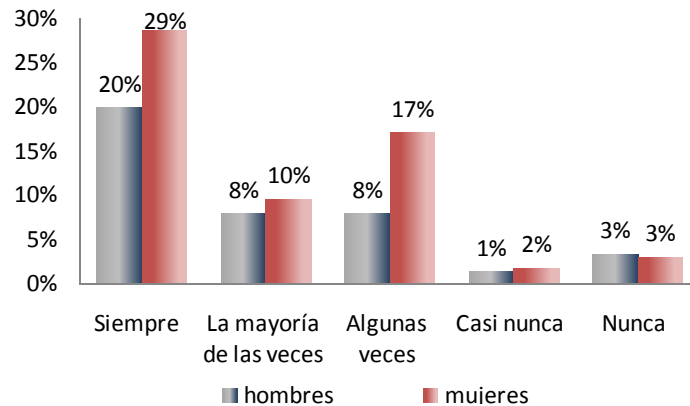
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- También se señaló que los criterios de selección de personal se difunden claramente, ya que un 22% de hombres y un 30% de mujeres señalaron que si. Mientras que sólo un 10% de hombres y un 16% de mujeres indicaron no saberlo. En general, para hombres y mujeres, existe una percepción positiva respecto a la difusión correcta de los criterios de selección de personal.
- Un 67% del personal (28% hombres y 39% mujeres) establecieron que en la mayoría de los casos existe igualdad de oportunidades para acceder a un

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

puesto de trabajo cuando se tienen las mismas habilidades, conocimientos y experiencia.

**Gráfica 8. Se asegura que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen la misma experiencia, habilidades y capacidades.**



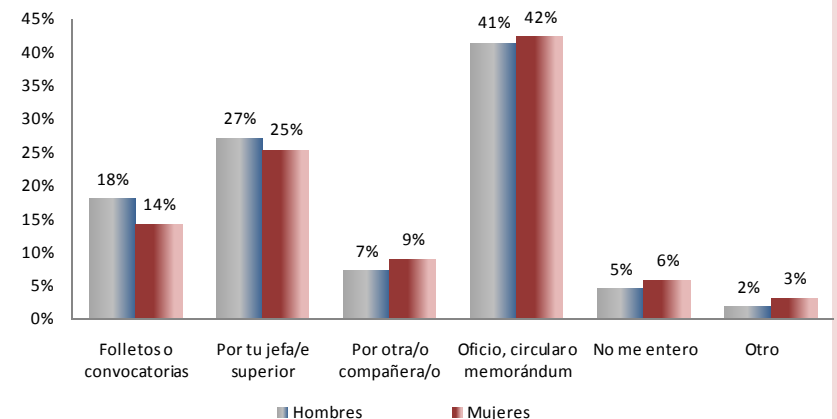
Fuente: Secretaría del Trabajo

**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:

- Conforme a la información recabada, un 42% de mujeres y un 41% de hombres señalaron que se enteran de los cursos y/o talleres por medio de oficio, circular o memorándum. Un aspecto favorable es que tan sólo un 6% de mujeres y un 5% hombres no se enteran.

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

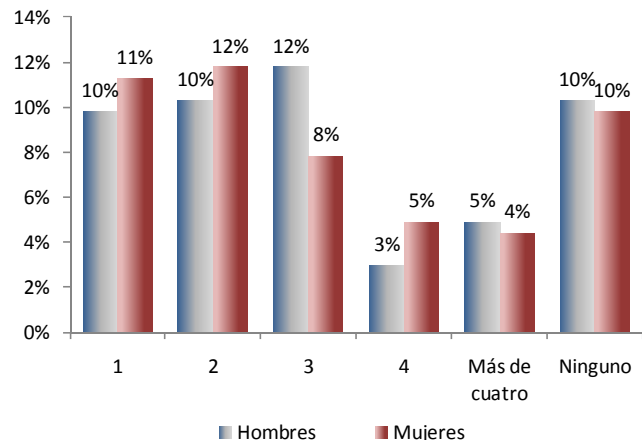


Fuente: Secretaría del Trabajo

- De acuerdo con la percepción de los hombres y mujeres, los programas de capacitación algunas veces se elaboran tomando en cuenta las características del personal y considerando las necesidades tanto de hombres como de mujeres.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

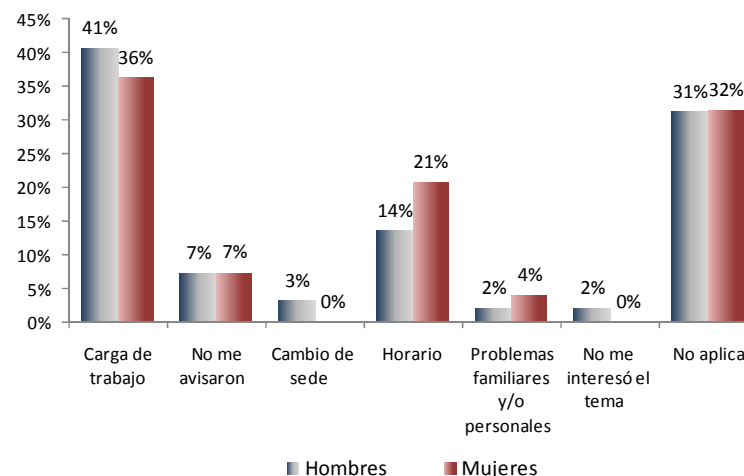
**Gráfica 10. En el último año, ¿en cuántos cursos o talleres de capacitación has participado?**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

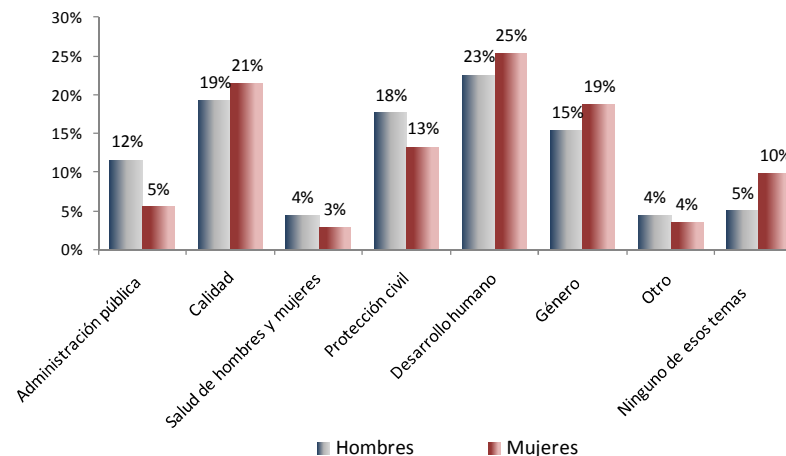
- Es importante destacar que un 20% del personal no ha asistido a ningún curso de capacitación durante el último año.
- Aunado a lo anterior, al momento de revisar las causas por las cuales el personal no asiste a los eventos de capacitación, el 41% de hombres y el 36% de mujeres establecieron que la principal causa por la que no asisten a capacitarse es por las excesivas cargas de trabajo, seguida por los horarios de las capacitaciones.

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

**Gráfica 12. Tipo de capacitación a la que asistió.**

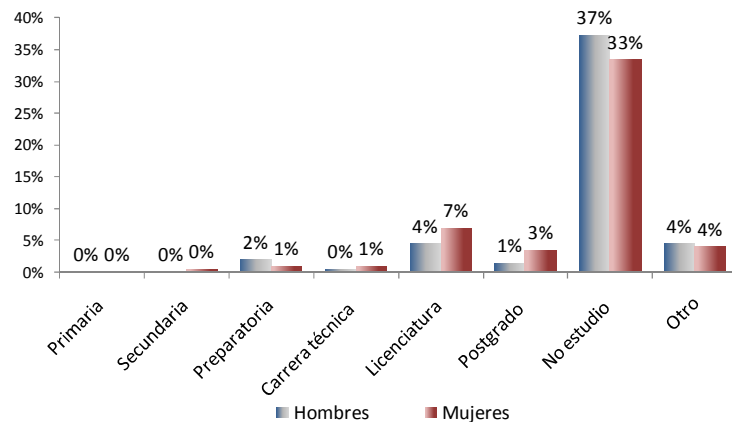


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

- Los principales temas en los que hombres y mujeres se han capacitado son: desarrollo humano, calidad, género y protección civil. Sin embargo es importante resaltar que hay muy poco personal capacitado en temas de cuidados de la salud.

**Gráfica 13. Estudios que se cursan actualmente.**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Se observa que el 70% del personal (37% hombres y 33% mujeres) no estudian en la actualidad. Sin embargo, entre los hombres y mujeres que se encuentran estudiando actualmente, resalta el hecho de que la mayoría está cursando niveles académicos de licenciatura y postgrados.

### Promoción vertical y horizontal

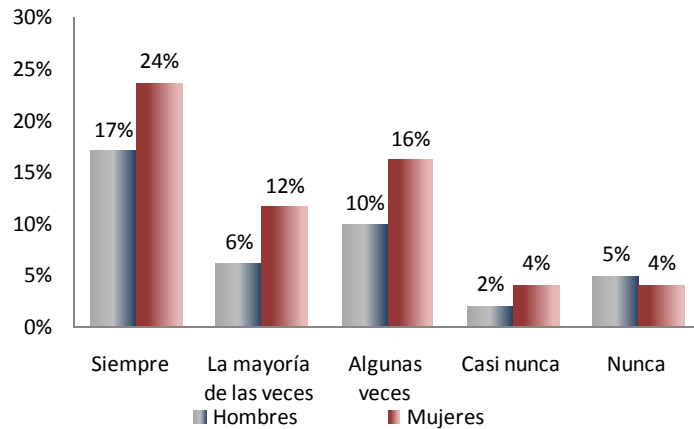
La promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica de las y los trabajadores. La posibilidad de no quedarse estancado/a en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador/a.

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:

- Un 59% del personal (23% hombres y 36% mujeres) establecieron que en la secretaría, al menos la mayoría de las veces se dan a conocer al personal los criterios, mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para las promociones o ascensos.

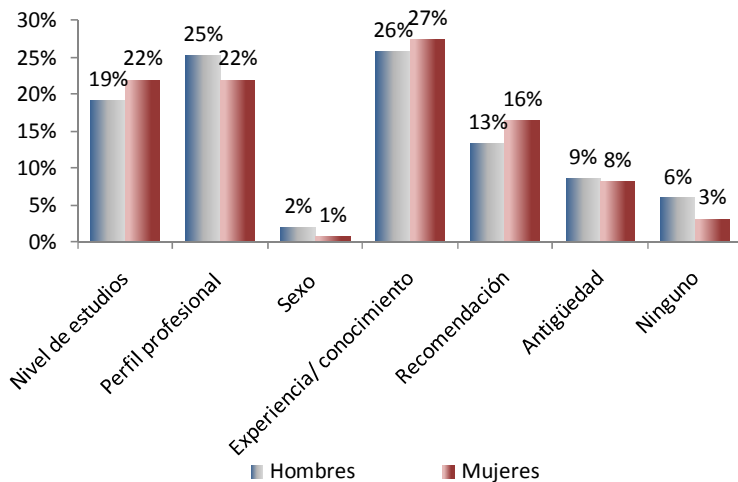
**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

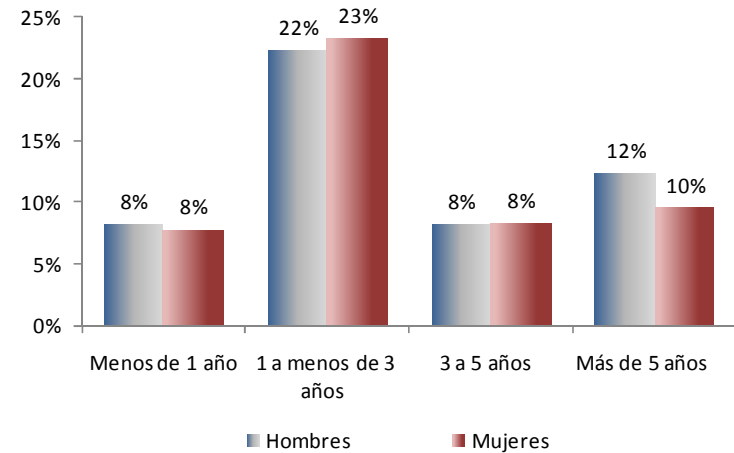
**Gráfica 15. Criterios para promociones y ascensos**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Los principales criterios de promoción para hombres y mujeres son: experiencia/conocimientos, perfil profesional y nivel de estudios. En este punto es importante resaltar que los índices de incorporación laboral mediante recomendación y principalmente sexo, son bajos.

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

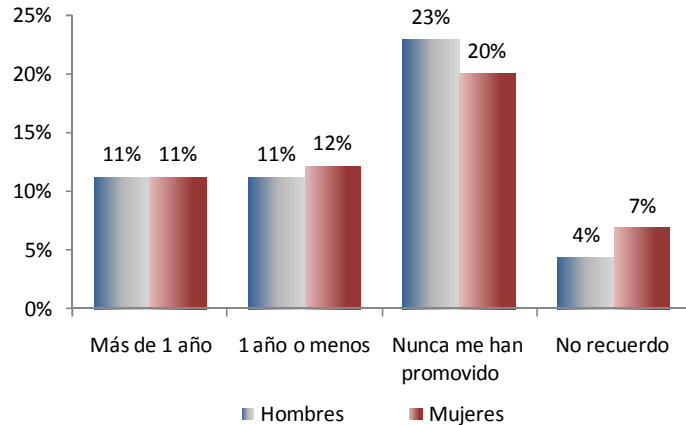


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- De acuerdo con los datos arrojados por el estudio, tan sólo el 16% del personal (8% hombres y 8% mujeres) tienen una antigüedad laboral menos a un año. Asimismo, también sobresale que el 45% del personal (22% hombres y 23% mujeres) señalaron tener de uno a 3 años laborando en su posición actual.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Si bien, la percepción de criterio de ascensos es positiva y aceptada, el 43% del personal (23% de hombres y 20% mujeres) nunca han sido promovidos o ascendidos. Mientras que un 23% (11% hombres y 12% 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 funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Productividad 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.

**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	5	2	7	69%	4%	31%	2%	-0.7210
Coordinación	12	7	19	64%	10%	36%	6%	-0.5270
Subdirección	2	2	4	47%	2%	53%	2%	0.1821
Jefatura de dpto	23	16	39	59%	19%	41%	14%	-0.3189
Analista	80	90	170	47%	66%	53%	77%	0.1576
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>117</b>	<b>239</b>					
Porcentaje	51%	49%	100%					
<b>Índice de segregación ocupacional</b>			<b>0.3813</b>					

Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

Después de realizar el análisis en las áreas de la Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos, se obtuvo una diferencia salarial promedio de 0.04, lo que es relativamente bajo.

Se presentó la mayor diferencia salarial en los niveles de subdirección y dirección de área con 0.06 puntos

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

porcentuales. Por el otro lado, la menor diferencia salarial se encontró en los niveles de jefatura de departamento y analista con 0.02 puntos porcentuales de diferencia.

Sobresale el hecho que, a excepción del nivel de subdirección, en todos los niveles jerárquicos la diferencia salarial es a favor de los hombres.

**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.

**Tabla 2. Índice salarial**

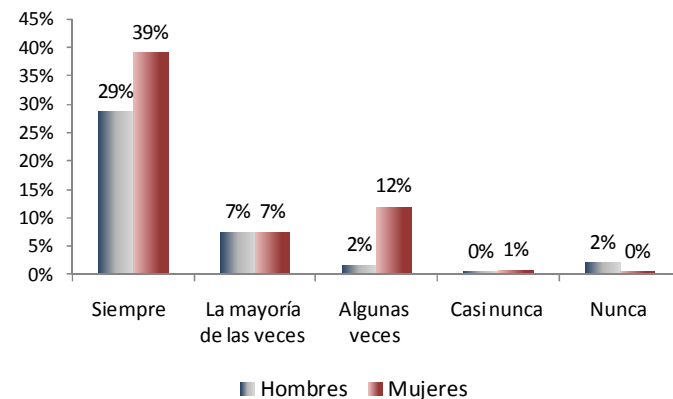
Puestos mixtos	Promedio salario hombres	Promedio salario mujeres	Diferencia salarial	Salario promedio total	% hombres	% mujeres	Diferencia salarial %
Dirección	\$19,305.56	\$17,403.85	\$1,901.71	\$18,354.70	53%	47%	5.18%
Coordinación	\$14,361.70	\$13,017.24	\$1,344.46	\$13,689.47	52%	48%	4.91%
Subdirección	\$16,666.67	\$19,062.50	-\$2,395.83	\$17,864.58	47%	53%	-6.71%
Jefatura de dpto	\$16,379.31	\$15,791.67	\$587.64	\$16,085.49	51%	49%	1.83%
Analista	\$8,938.36	\$8,446.52	\$491.84	\$8,692.44	51%	49%	2.83%
<b>Diferencia salarial promedio</b>							<b>4.29%</b>

Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres (2010).

Después de realizar el análisis en las áreas de la Secretaría, se obtuvo una diferencia salarial promedio de 0.04, lo que es relativamente bajo. Se presentó la

mayor diferencia salarial en los niveles de subdirección y dirección de área con 0.06 puntos porcentuales. Por el otro lado, la menor diferencia salarial se encontró en los niveles de jefatura de departamento y analista con 0.02 puntos porcentuales de diferencia. Sobresale el hecho que, a excepción del nivel de subdirección, en todos los niveles jerárquicos la diferencia salarial es a favor de los hombres.

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad 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

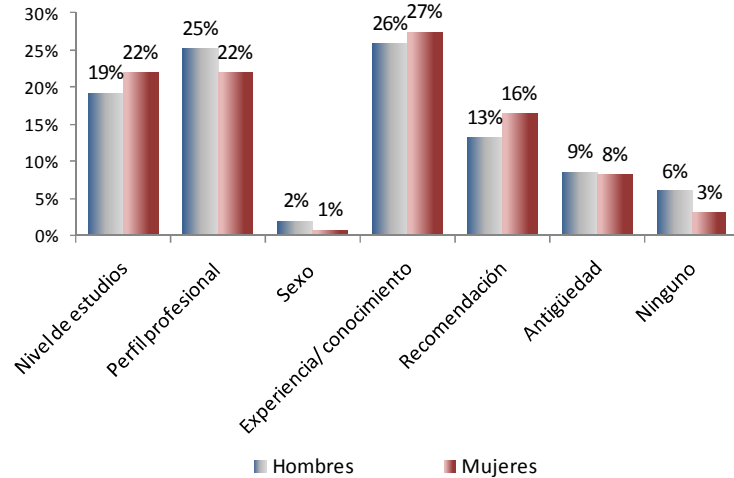


## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

remuneración. A continuación se presentan los principales resultados de esta dimensión:

- Sobresale el hecho de que un 82% del personal (36% hombres y 46% mujeres) establecieron que al menos en la mayoría de las veces existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

**Gráfica 19. Factores de discriminación existen en la Secretaría**

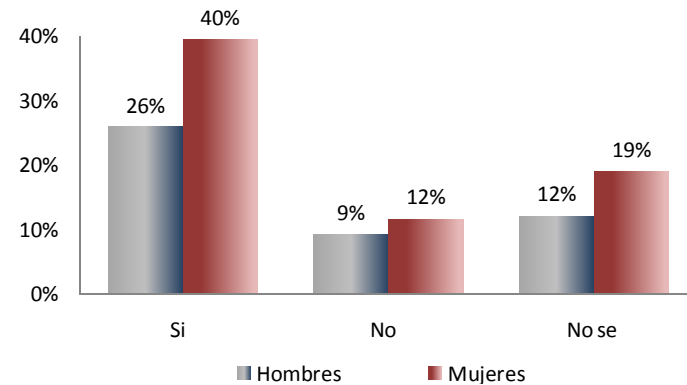


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Se puede observar que un 74% de mujeres y un 60% de hombres señalaron que no hay discriminación en su lugar de trabajo. Sin embargo, para los hombres que señalaron que existía discriminación, el nivel jerárquico o puesto,

seguido por el sexo y la afiliación política son los principales factores, mientras que para las mujeres los principales factores de discriminación son el nivel jerárquico o puesto y la afiliación política, también.

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

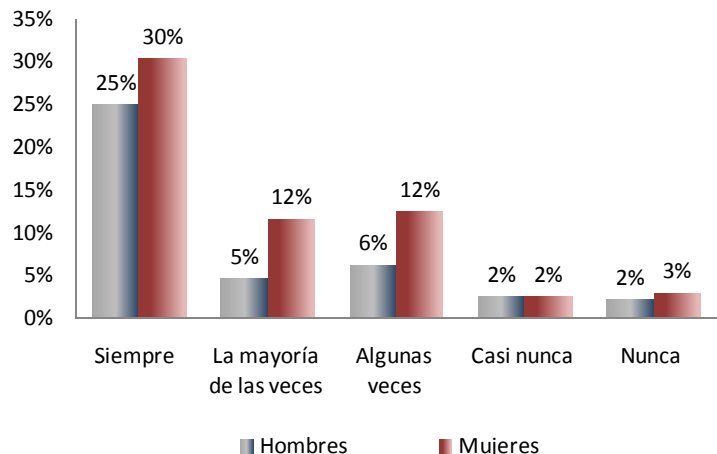


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Un 66% del personal (26% hombres y 40% mujeres) perciben que el sueldo así como las prestaciones que reciben son siempre iguales para quienes realizan las mismas funciones.

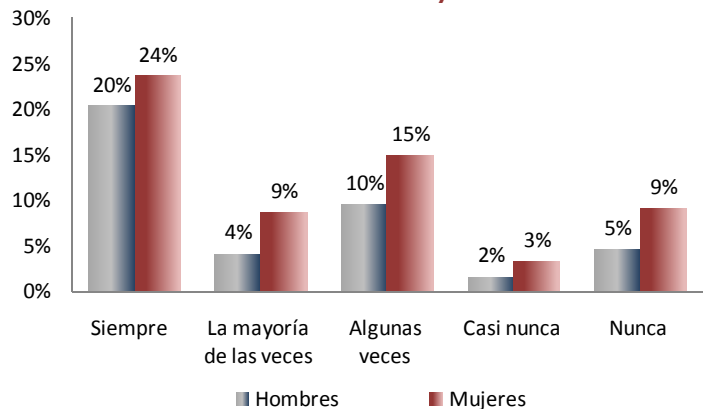
**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Se puede observar que existe una percepción positiva respecto a la motivación de participación equitativa del personal independientemente del sexo, debido a que un 72% del personal (30% hombres y 42% mujeres) establecieron que esto se da al menos en la mayoría de los casos.
- Del mismo modo la mayoría de hombres y mujeres identifican una cultura de respeto y lenguaje no sexista. Existe sin embargo un porcentaje de mujeres (27%) que perciben que ésta situación se da sólo regularmente.

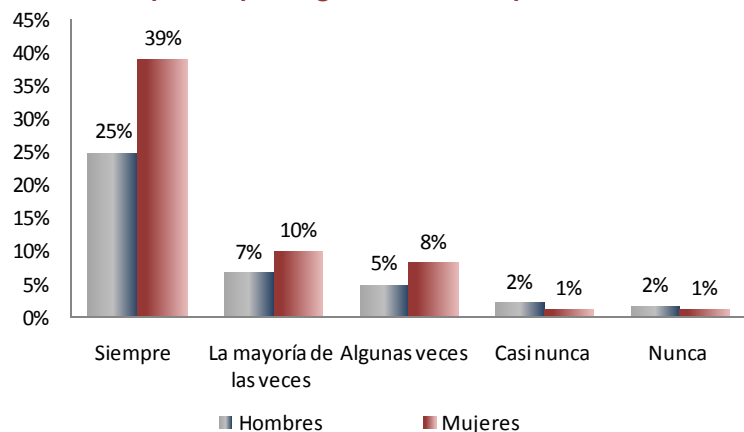
**Vida laboral, personal y familiar**

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:

- Hombres y mujeres señalaron mayoritariamente que cuando han tenido necesidad de pedir permiso especial para atender algún asunto personal o familiar, sus superiores se los han brindado. Ésta percepción es más generalizada entre las mujeres.

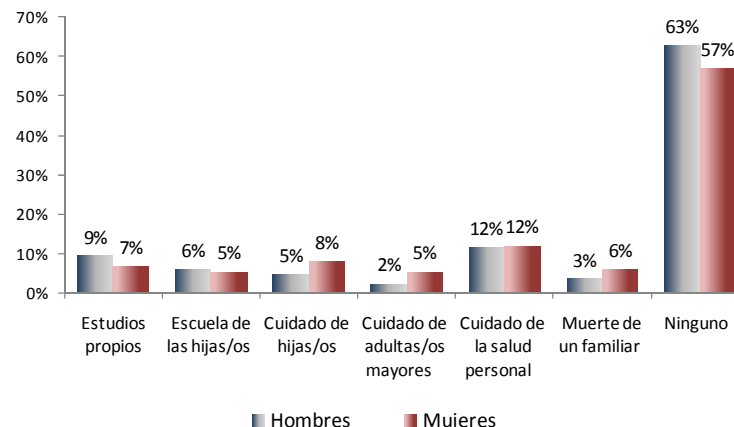
**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

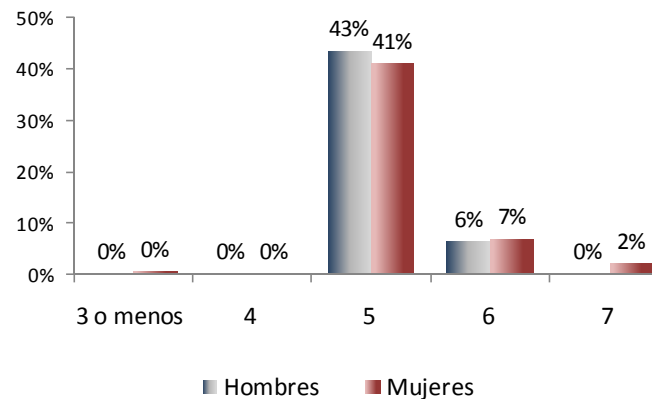
**Gráfica 24. Problemas familiares y/o personales han afectado tu desempeño laboral durante el último año**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Es importante señalar que a un 63% de los hombres y un 57% de las mujeres los problemas familiares y/o personales, no han afectado su desempeño laboral durante el último año. Sin embargo, los principales problemas familiares y/o personales que han enfrentado los hombres son: cuidado de la salud personal (12%), estudios propios (9%) y escuela de los hijos/as (6%); mientras que para las mujeres son: cuidado de la salud personal (12%), cuidado de los hijos (8%) y estudios propios (7%).

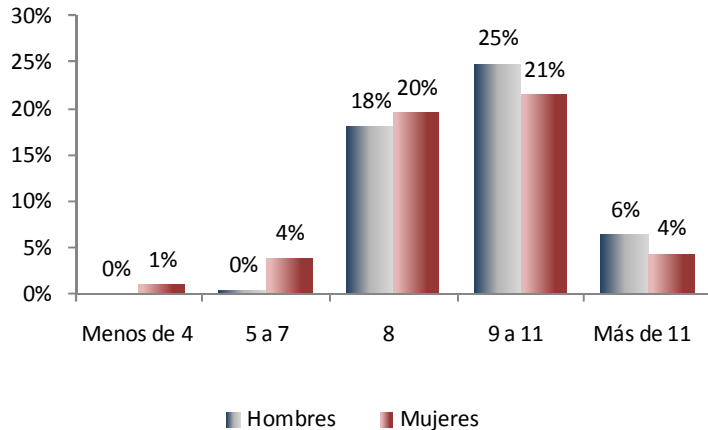
**Gráfica 25. Días laborables a la semana**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

**Gráfica 26. Horas laborables al día**



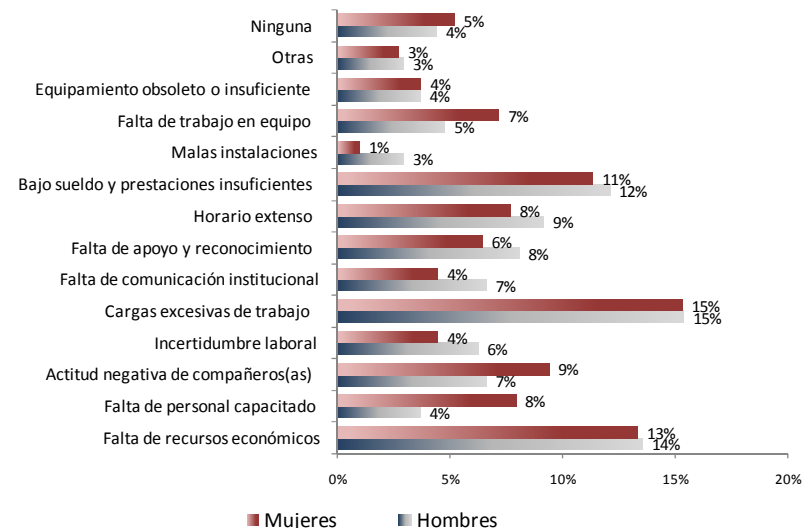
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Se puede observar que un 84% del personal (43% hombres y 41% mujeres) trabajan 5 días a la semana, mientras que un 13% del personal (6% hombres y 7% mujeres) trabajan 6 días a la semana; y un 2% de mujeres trabajan 7 días, a diferencia de los hombres, con 0%.
- Las jornadas de trabajo en la Secretaría resultan largas según estos resultados: El 46% del personal (El 25% hombres y el 21% mujeres trabajan) trabajan de 9 a 11 horas al día; aunado a esto, 10% del personal (6% hombres y 4% mujeres) trabajan más de 11 horas diarias. Este factor es negativo debido

a que no les permite tanto a hombres y mujeres, el desarrollo de sus actividades y responsabilidades familiares y/o personales.

- Tanto hombres como mujeres consideran que los problemas más recurrentes que han vivido como trabajadores (as) son: cargas excesivas de trabajo (15% ambos), falta de recursos económicos (14% hombres y 13% mujeres) y finalmente bajo sueldo y prestaciones insuficientes (12% hombres y 11% mujeres).

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



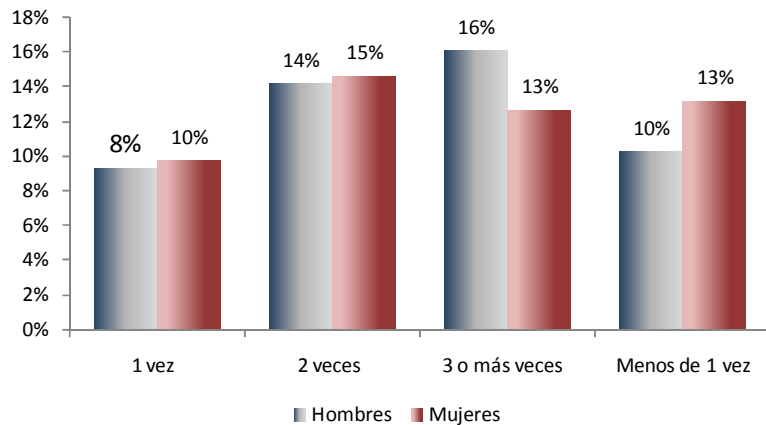
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

### 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:

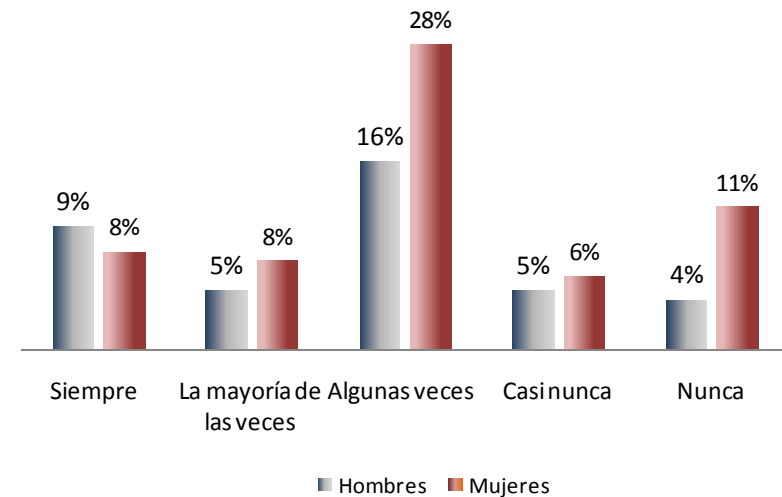
**Gráfica 28. Frecuencia con la que el personal asiste a consulta médica al año**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Un 30% de hombres y un 28% de mujeres señalaron que asisten dos o tres veces al año a consulta médica.
- En este punto se visualiza que tanto hombres como mujeres consideran en su mayoría que sólo algunas veces su entidad y dependencia promocionan el cuidado de la salud del personal.

**Gráfica 29. Se promueve el cuidado de la salud del personal en el Secretaría del Trabajo**



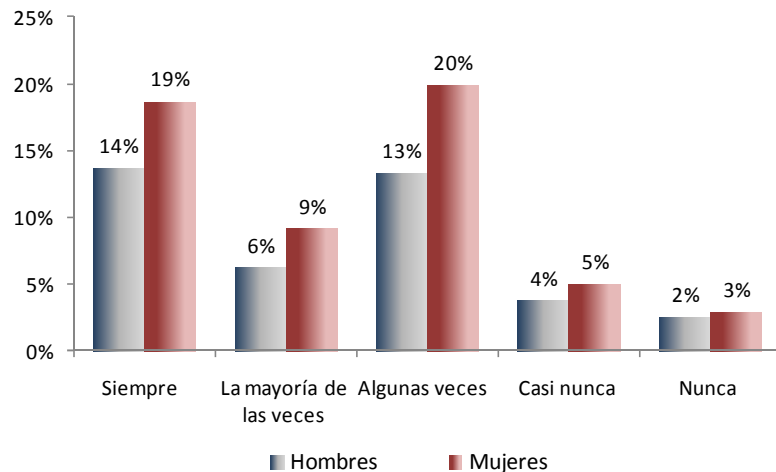
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Tanto hombres como mujeres señalaron que las acciones que favorecerían el cuidado de la salud del personal son jornadas de salud en las entidades

y dependencias, pláticas o conferencias sobre el tema, y permisos para asistir a consulta médica.

- 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.

**Gráfica 30. Ambiente laboral y salud en el trabajo**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Mencionaron que algunos eventos que podría 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.

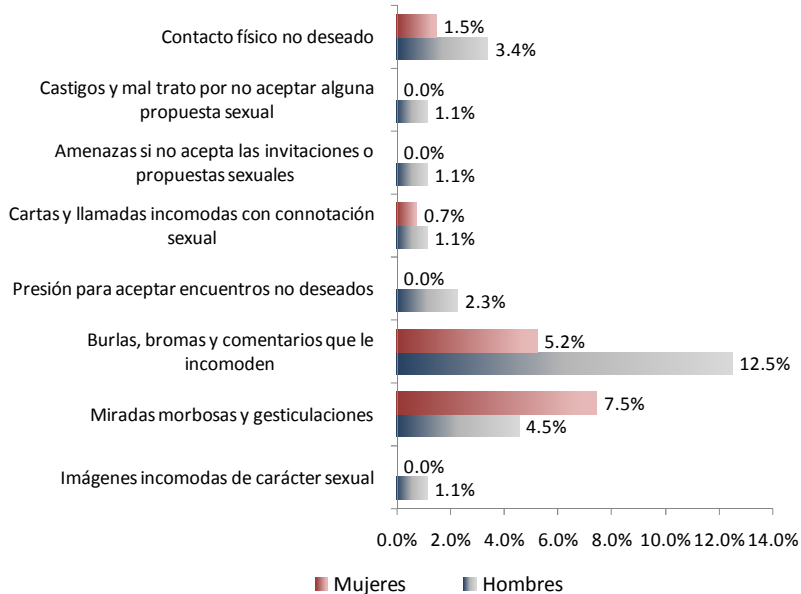
En el trabajo los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la entidad o dependencia.

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:

- Un 74% de hombres y un 85% de mujeres establecieron que durante el último año no han experimentado ninguna situación de hostigamiento sexual al interior de su entidad o dependencia.
- Sin embargo 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, seguido de miradas y gesticulaciones morbosas.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

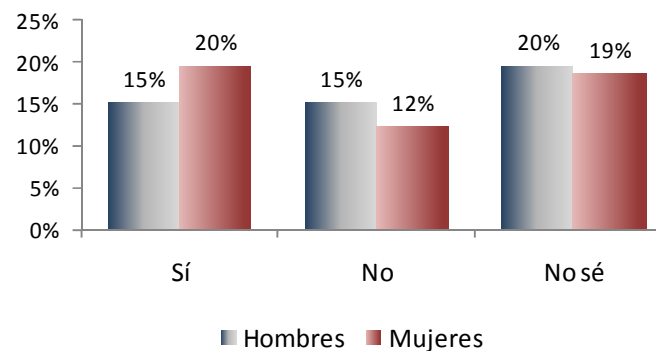
**Gráfica 31. Hostigamiento sexual**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Aunque en menor porcentaje, hay que destacar que son los hombres quienes declararon haber recibido contacto físico no deseado (3.4%), así como presión para aceptar encuentros no deseados (2.3%).
- Las variables de amenazas por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, de castigos y maltrato por no aceptar propuestas sexuales son bajas. Es preocupante que se den este tipo de acciones ya que son consideradas como actos graves de hostigamiento sexual.

**Gráfica 32. Existen mecanismos para atender los casos de quejas y denuncias por hostigamiento o cualquier tipo de discriminación (percepción)**

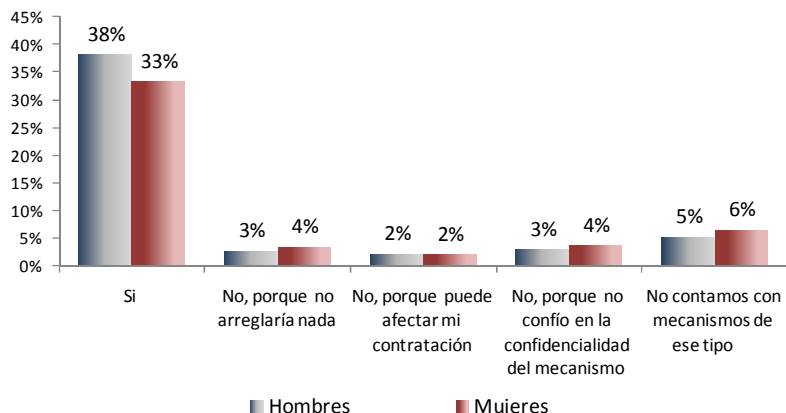


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Asimismo, un 35% del personal (20% hombres y 15% mujeres) señalaron que en su entidad o dependencia se cuenta con mecanismos para quejas y denuncias por hostigamiento sexual. Sin embargo, un porcentaje similar no tiene conocimiento de ello (20% hombres y 19% mujeres).
- Aunado a esto es importante señalar que un 71% del personal (38% hombres y 33% de 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.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

**Gráfica 33. Usarías el mecanismo para realizar tu queja**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

**Sensibilización en género**

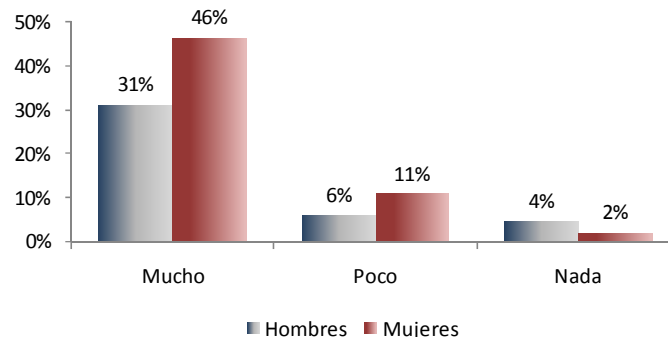
La sensibilización en género es el grado de aceptación, por parte de las instituciones y las personas que las integran, de la existencia de la dimensión del género. La sensibilización implica, por un lado, un proceso de información, comprensión y aprendizaje de las y los integrantes; y por otro lado, 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 77% del personal (31% hombres y 46% mujeres) 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 34. Qué tan importante es para el Secretaría el incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres**



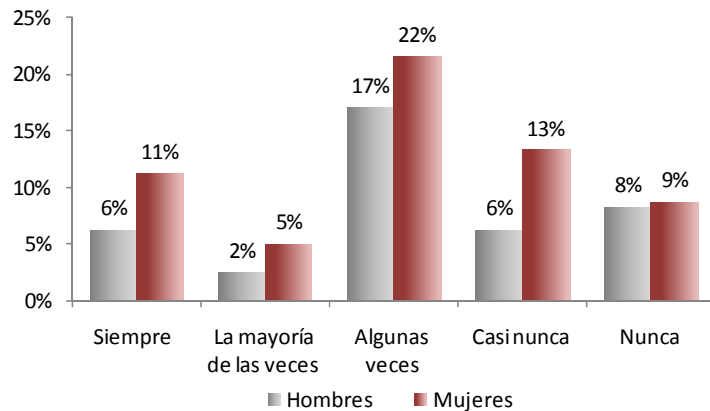
Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).



### Medio ambiente

El Secretaría del Trabajo se preocupa por la conservación del medio ambiente. 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:

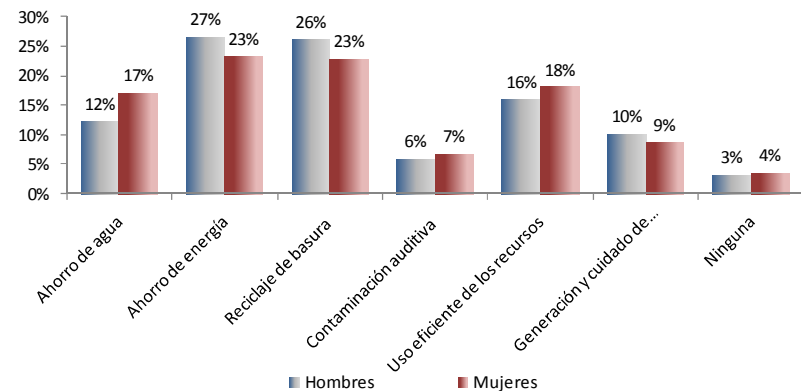
**Gráfica 35. En la Secretaría se preocupan por el cuidado y la protección del medio ambiente**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Un 75% del personal (31% hombres y 44% mujeres) tienen la percepción de que en el mejor de los casos, la dependencia algunas veces se preocupa por el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Tanto hombres (27%) como mujeres (23%) indicaron 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.

**Gráfica 36. Medidas propuestas por el personal para mejorar el medio ambiente**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

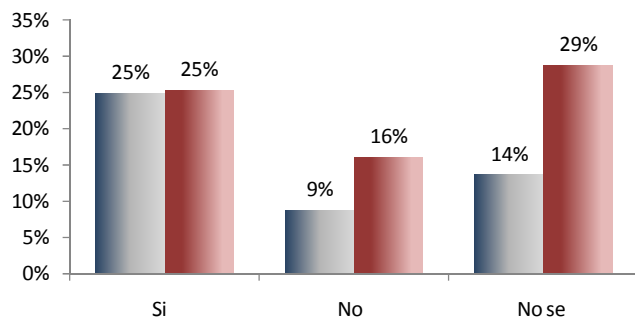
### Discapacidades

La discapacidad, es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

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

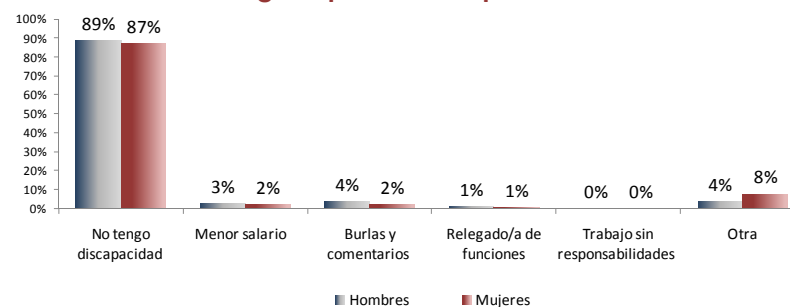


Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- Un 50% del personal (25% hombres y 25% mujeres, afirman que en el la Secretaría se promueve la contratación de personas con capacidades diferentes o discapacidades. Por otro lado, el 29% de las mujeres no tiene conocimiento del tema.

- Asimismo se indica que es mínimo en la Secretaría del Trabajo la discriminación entre los servidores públicos por tener una discapacidad, sólo el 2% de la mujeres y el 3% de los hombres perciben un salario menor por sufrir alguna capacidad diferente.

**Gráfica 38. En qué aspecto te han discriminado por tener algún tipo de discapacidad**



Fuente: Secretaría del Trabajo y Productividad del estado de Morelos (2010).

- El 89% de los hombres y el 87% de las mujeres, señalan que no tienen discapacidad alguna. El 4% de hombres afirman haber sido discriminados por burlas y comentarios, y el 2% de las mujeres consideran haber sido discriminadas por la misma causa.

## CONCLUSIONES

En el presente estudio se analizó la situación de los trabajadores de la Secretaría del Trabajo del Estado de

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

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 son de confianza, y que ingresaron a laborar por invitación. De igual forma los entrevistados señalan que tienen un amplio conocimiento del programa de reclutamiento y selección personal; además coinciden hombres y mujeres 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, la Secretaría del Trabajo, los servidores públicos pueden capacitarse constantemente, aunque no siempre asistan

debido a la carga de trabajo que tienen. El índice de participación en ese sentido es mediano.

Otra dimensión donde se puede percibir que existe igualdad de oportunidades, es en la precepción salarial y el índice de segregación ocupacional, la cual no varía entre mujeres y hombres. 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.

En cuestiones estudiadas desde la perspectiva de género, un amplio porcentaje de trabajadores de la Secretaría, consideran que existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, indican que no existe discriminación de género, además externaron que se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.

En lo relativo a su vida personal y laboral, los trabajadores de la Secretaría indican que existe un equilibrio para desempeñarse en estas dos vertientes. También manifiestan que por lo general cuando han pedido apoyo en el trabajo por motivos personales, el apoyo les ha sido brindando. Los principales problemas personales que enfrentaron las mujeres y hombres fueron: cuidado de la salud personal, estudios y escuela de los hijos/as. Por otro lado, los trabajadores indicaron

## **PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

que sólo algunas veces se promueve el cuidado de la salud del personal.

Es importante destacar que en la Secretaría se reporta un nivel mínimo el hostigamiento sexual, sin embargo, es mediano el conocimiento que tienen acerca del método para realizar una denuncia o queja en caso de que se presente.

De igual modo los entrevistados indican que es muy importante que se incorpore el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Asimismo existe una percepción de mediana preocupación de la Secretaría hacia la promoción del cuidado al ambiente y de las acciones que realiza contra la discriminación a personas con capacidades diferentes.

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. Sin embargo, se identificaron algunos proyectos, acciones o programa dirigidos a promover la conciliación laboral y familiar.

#### 4. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

##### **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 del Trabajo y Productividad, 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 del Trabajo y Productividad, 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 del Trabajo y Productividad 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 del Trabajo y Productividad 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 del Trabajo y Productividad.

**Línea de acción 1.1.1** 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 1.1.2** Incorporar la perspectiva de género a los procesos de presupuestación y asignación de recursos públicos de la Secretaría.

**Línea de acción 1.1.3** Revisar la normatividad institucional como manuales de organización y procedimientos, para que no sea discriminatoria y contemple un lenguaje incluyente.

**Línea de acción 1.1.4** 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 del Trabajo y Productividad.

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

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

**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 del Trabajo y Productividad.

**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 del Trabajo y Productividad

**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.**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Meta</b>	<b>Medios de verificación</b>
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 presupuestos con PEG de la Secretaría	$(\text{Total de presupuestos con PEG} / \text{total de presupuestos}) * 100$	30%	Planes, políticas, programas y acciones con presupuestos con perspectiva de género.
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 Secretaría de Trabajo y Productividad	$(\text{Total de líneas de acción ejecutadas} / \text{total de líneas de acción}) * 100$	100%	Reporte de cumplimiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría del Trabajo y Productividad

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

### Eje 2. Comunicación incluyente

**Objetivo específico 2.** Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Secretaría del Trabajo y Productividad, 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 del Trabajo y Productividad.

**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



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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 del Trabajo y Productividad.

**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 curricula 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.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

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

**Indicadores Eje 4.**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Meta</b>	<b>Medios de verificación</b>
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** Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos de prestaciones para las y los trabajadores.

**Línea de acción 5.1.2** Implantar políticas de prestaciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad, equidad y justicia.

**Línea de acción 5.1.3** Integrar un padrón de prestaciones para después difundirlo a todos/as los servidores de la Secretaría.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

**Indicadores Eje 5.**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Meta</b>	<b>Medios de verificación</b>
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 del Trabajo y Productividad.

**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 del Trabajo y Productividad, 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 del Trabajo y Productividad sin ningún tipo de discrecionalidad.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS**

**Línea de acción 6.1.5** 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

**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 del Trabajo y Productividad.

**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 las y los servidores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y escolares.

**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

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DEL ESTADO DE MORELOS

### Eje 8, Hostigamiento y acoso sexual

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

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

**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 del Trabajo y Productividad, 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 del Trabajo y Productividad.

**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 del Trabajo y Productividad, deberán programar las acciones incluidas en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, en un plan anual de trabajo.

En la Secretaría del Trabajo y Productividad 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 del Trabajo y Productividad del Estado de Morelos, realizará las observaciones y/o recomendaciones necesarias para el cumplimiento del presente programa.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



GOBIERNO DEL ESTADO  
DE MORELOS  
2006 - 2012



**Vivir Mejor**

**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