



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Documento base del Plan de Cultura Institucional implementado en la Secretaría de Salud para las áreas temáticas detectadas en el diagnóstico del igualdad y discriminación 2010

Para la Equidad de Género en la
Secretaría de Salud
Nuevo León 2012

Secretaría de
Salud NL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

ÍNDICE

- **Introducción**
- **Antecedentes**
- **Objetivo del Plan de Cultura Institucional**
- **Las Variables y los factores considerados**
- **Conclusiones del diagnóstico de los factores**
- **Plan de Acciones para la Cultura Institucional**
- **Conclusiones Generales**



INTRODUCCIÓN

La Cultura Institucional de la Perspectiva de Género es una estrategia que permitirá incidir a corto plazo en la realidad de la Secretaría de Salud. Éste es uno de los programa que inciden tangiblemente en la igualdad entre hombres y mujeres al interior de la Institución.

Promover el Plan de Cultura Institucional, a través de sus líneas de acción, será parte del trabajo de la Unidad de Equidad de Género en la Secretaría de Salud.

Estas tareas, están plenamente alineadas al Programa Estatal de Cultura Institucional elaborado por el Instituto Estatal de las Mujeres y representan un esfuerzo especial en el Estado de Nuevo León, ya que es en esta Secretaría donde inicia la aplicación de la estrategia de Institucionalización.

ANTECEDENTES

Al inicio del proyecto, el IEMNL, proporcionó información relacionada con Equidad de Género consistente en:

- Programa Estatal del Plan Estatal de Desarrollo, Equidad de Género.
- Programa Cultura Institucional Estatal así como
- Diagnóstico de Igualdad y Discriminación para el Sector Salud.





Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

ANTECEDENTES

Igualmente el plan de trabajo estableció como estrategia de inicio, una reunión con el Secretario y Subsecretario de Salud, para presentación del proyecto en la búsqueda de validación del plan de trabajo y asegurar la voluntad política de iniciar acciones y la asignación de recursos para la implementación del Programa de Cultura Institucional en La Secretaría de Salud.

En fechas subsecuentes se llevaron reuniones informativas, en las cuales se presentaron los principales resultados del **Diagnóstico de Igualdad y Discriminación para el Sector Salud**. Al respecto, en principio se tuvieron dudas por el personal de la Secretaría y se hicieron comentarios tales como:

- Si el periodo en que se levantó la información, pudo estar influenciado con el momento crítico de desabasto en medicinas que se estaba pasando y que el personal estuviera inconforme.
- Manifestaron la necesidad de conocer mas información de la encuesta prácticamente hasta niveles de desagregación de detalle, que significaba rediseñar cruces de información y nuevos reportes.
- Se les dio una amplia exposición técnica, de la metodología utilizada, y la herramienta informática que se operó para llegar a los resultados expuestos.
- Los acuerdos que se tomaron por ambas instituciones fue, en los casos donde que se requiera, se harán análisis específicos por la Secretaría y el IEMNL se comprometió a darles toda la información del diagnóstico elaborado.



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

OBJETIVO DEL PLAN DE CULTURA INSTITUCIONAL

Contribuir en la transformación de los procesos internos y las políticas laborales de la Secretaría de Salud para que en forma gradual se realicen acciones afirmativas para disminuir las brechas de desigualdad de oportunidades en el trabajo existentes para las funcionarias (os) y servidoras (es) públicos.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

FACTORES DEL PLAN

El programa Estatal de Cultura Institucional, determina que los factores considerados para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres son nueve. Esos mismos se asumen para el presente plan, siendo los que se mencionan a continuación:

1. **POLITICAS DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y LIBRE DE VIOLENCIA**
2. **COMUNICACIÓN INCLUYENTE**
3. **CLIMA LABORAL**
4. **SELECCIÓN DE PERSONAL**
5. **PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL**
6. **SALARIOS Y PRESTACIONES**
7. **CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**
8. **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**
9. **HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

Cada uno de los factores, se refieren a :

1. POLITICAS DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y LIBRE DE VIOLENCIA

Se hace referencia al Marco Normativo Nacional y del Estado que regulan las políticas de igualdad, y el conocimiento sobre la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia.

2. COMUNICACIÓN INCLUYENTE:

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género

3. CLIMA LABORAL

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los/las empleados (as), comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

4. SELECCIÓN DE PERSONAL:

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres así como acciones a favor del personal.

5. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL:

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

6. SALARIOS Y PRESTACIONES:

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) ó en especie, días de vacaciones, etc.

7. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).

8. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

9. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

LOS FACTORES Y LAS VARIABLES

Cada uno de los factores cuenta con una serie de variables que deben ser vigilados en primera instancia. Esos aspectos son diagnosticables, y son:

1. DESIGUALDAD EN GENERAL

- Acceso a seguridad social.
- Igualdad salarial.
- Acceso a la educación.
- Acceso al empleo.

2. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- No se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.
- En los documentos o formularios no se toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.
- Se rechaza a las personas por su forma de vestir.
- Se rechaza a las personas por su forma de hablar.
- Mujeres y hombres tienen el mismo acceso a material informativo de la dependencia.
- En campañas públicas de difusión institucional, no se incluyen temas relacionados con mujeres y hombres.



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

3. CLIMA LABORAL

- Discriminación en contrataciones, promociones y ascensos.
- Trato desigual por la edad, sexo, etnia o capacidad física o intelectual.
- Distinción de sexo en actos protocolarios, reuniones, eventos o conferencias.
- Respeto desigual entre jefes y jefas.
- Cargas de trabajo y responsabilidades desiguales en mujeres y hombres del mismo nivel jerárquicos.
- Respeto desigual a mujeres y hombres.

4. SELECCIÓN DE PERSONAL

- Se niega a las mujeres a realizar trabajos nocturnos al considerarse horarios inadecuado para ellas.
- Cuando se recluta personal no se toma en cuenta conocimiento, habilidades y aptitudes.
- Sólo personal masculino ocupa cargos de toma de decisión.

5. PROMOCION VERTICAL Y HORIZONTAL

- Para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en las metas alcanzadas.
- Los ascensos son para los amigos o amigas de los jefes.
- El sexo es importante para ser promocionado o para un ascenso.
- No se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios superiores.

6. SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES

- No se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
- Los hombres ganan mas dinero que las mujeres por un mismo puesto.



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

7. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- No se fomenta la celebraciones que integren a las familias de los trabajadores.
- No se fomenta el cuidado de los/las hijos/hijas.
- Las mujeres deben quedarse en casa para el cuidado de los hogares.
- Las mujeres pueden jubilarse a una edad mas temprana que los hombres.
- Sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares.

8. CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

- No se evalúa sin discriminar a mujeres y hombres.
- La capacitación no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones.
- Capacitación constante para mujeres y hombres.
- Falta capacitación adecuada a las mujeres.

9. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

- Autoridades intimidan o maltratan a los o las empleadas por su condición de hombre o mujer.
- Denuncias por hostigamiento o acoso sexual.
- Discriminación de algún tipo.
- Humillación, rechazo o maltrato.
- Existe ambiente favorable entre mujeres y hombres.
- Existe un código de ética y conducta para prevenir la violencia laboral u acoso sexual.
- Existe una normatividad interna que incluye acciones de carácter disciplinarios en caso de violencia laboral.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Resumen de variables críticas detectadas en el diagnóstico de igualdad y discriminación para la Secretaría de Salud 2010



BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS A PARTIR DE LA ENCUESTA REALIZADA POR EL IEMUJERES EN EL 2010 A 8.000 FUNCIONARIOS (AS), SERVIDORES (AS) DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DE CONDICIONES PREVALENTES DE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN. LAS VARIABLES CON MAYOR DISCRIMINACIÓN EN LA SECRETARÍA DE SALUD SON:

VARIABLES	RESULTADOS
IGUALDAD DE SALARIOS Y PRESTACIONES	UNA DE CADA CINCO DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS DECLARAN QUE LOS HOMBRES GANAN MÁS DINERO QUE LAS MUJERES POR UN MISMO PUESTO (18%) (5 PUNTOS PORCENTUALES ARRIBA DE LA OPINIÓN QUE TIENEN LOS HOMBRES).
PROMOCIONES Y ASCENSOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES	UNA DE CADA DOS (48.2%) DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS RECONOCE QUE LOS ASCENSOS SON PARA LOS AMIGOS/AMIGAS DE LOS JEFES (AS) Y UNA DE CADA TRES MUJERES (30.5%) ENTREVISTADAS AFIRMA QUE PARA ASCENDER, NO SE BASAN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN NI EN METAS ALCANZADAS.
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	UNA DE CADA CUATRO ENTREVISTADAS DECLARA CONOCER ALGÚN CASO DE HUMILLACIÓN (28%) O RECHAZO (24%) EN EL TRABAJO, MIENTRAS QUE UNA DE CADA CINCO (21%) CONOCE DE ALGÚN CASO EN QUE LAS AUTORIDADES INTIMIDAN O MALTRATAN A LAS EMPLEADAS POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO.
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	EL 6.4% DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS HAN PADECIDO HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SOLO DENUNCIARÓN EL 29%.

FUENTES: ENCUESTA REALIZADA POR EL IEMUJERES EN EL 2010 A 8.000 FUNCIONARIOS (AS), SERVIDORES (AS) DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL SOBRE CONDICIONES PREVALENTES DE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN. ENCUESTA REALIZADA A FUNCIONARIOS (AS) SERVIDORES (AS) PÚBLICOS EN SALUD 754. SIENDO 513 MUJERES Y 241 HOMBRES LOS (AS) QUE CONTESTARON LA ENTREVISTA



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO EN LA SECRETARÍA DE SALUD de diciembre del 2010.

EL Plan de Acción en la Secretaría de Salud, toma como base las principales conclusiones del diagnóstico realizado, mismas que se presentan a continuación:

1. POSIBILIDADES DE MUJERES DE MEJORES CONDICIONES LABORALES

Una de cada dos personas entrevistadas (50.2%), declara que son muchas las posibilidades de las mujeres para mejorar sus oportunidades laborales. Mientras que casi una de cada cuatro (21.9%) de las funcionarias encuestadas reconoce que la posibilidad de mejora es poca o ninguna.

2. COMUNICACIÓN INTERNA

En el factor comunicación interna, una de cada cinco declara que hay mayor discriminación en los documentos ó formularios ya que no toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. También hay discriminación en la forma de vestir y hablar percibido por los y las trabajadoras (es) del quinto nivel.

3. CONDICIONES DE TRABAJO

En el factor de condiciones de trabajo el 33.6% de los (as) funcionarios (as) declaran que existe discriminación en contrataciones, promociones y/o ascenso. Además consideran que las cargas de trabajo y responsabilidades son desiguales para mujeres y hombres en un mismo nivel jerárquico.

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

4. SELECCIÓN DE PERSONAL

Consideran que existe discriminación cuando se recluta personal en uno de cada cinco (21.7%); los hombres manifiestan mayor grado de discriminación en el reclutamiento por no considerar los conocimientos, habilidades y aptitudes. Personal del cuarto nivel de puesto consideran que existe mayor discriminación por “negar a las mujeres trabajos nocturnos” .

5. ASCENSOS EN EL TRABAJO PRESENTA LA MAYOR OPORTUNIDAD DE MEJORA

Este factor es el peor evaluado al concentrar mayor número de variables críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores donde casi uno de cada dos entrevistados (as) 46.5% opinó que “Los ascensos son para los amigos y amigas de los jefes”, seguido de la variable “Para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas”.

6. SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES

En cuanto a este factor, el **13.3%** de los (as) funcionarios (as) declaró que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo puesto; Mientras que el **17.9%** de las mujeres entrevistadas, declaran que los hombres ganan más dinero que ellas por un mismo puesto.



7. FAMILIA Y VIDA PRIVADA

El 41.7% de entrevistados declaran que el tiempo que pasa con su familia contra el tiempo que trabaja es insuficiente, sin diferencias significativas al cruzar por género; Uno de cada cinco (18.5%) entrevistados (as) declara que no se fomenta el cuidado de hijas/hijos.

8. CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES PERO NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE LAS PROMOCIONES

La población encuestada, percibe que falta capacitación a las mujeres en casi uno de cada dos entrevistados (as) (42.2%). Además no es tomada en cuenta a la hora de ascender ó generarse promociones salariales. Por otra parte, 3 de cada 5 funcionarios (as) no saben o no han recibido ninguna hora de capacitación en lo que va del año 2010.

9. HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Una de cada cuatro mujeres afirma haber recibido algún tipo de discriminación, rechazo o maltrato en el trabajo y alrededor de 1 de cada 3 entrevistados (as) (27%), declara conocer algún caso de humillación en el trabajo.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

9. ACOSO SEXUAL

El 6.4% de las mujeres ha sufrido de acoso sexual y el 3.8% de los hombres también afirma haberlo padecido. La tasa de denuncia es mayor a la de discriminación y los hombres denuncian este delito más que las mujeres.

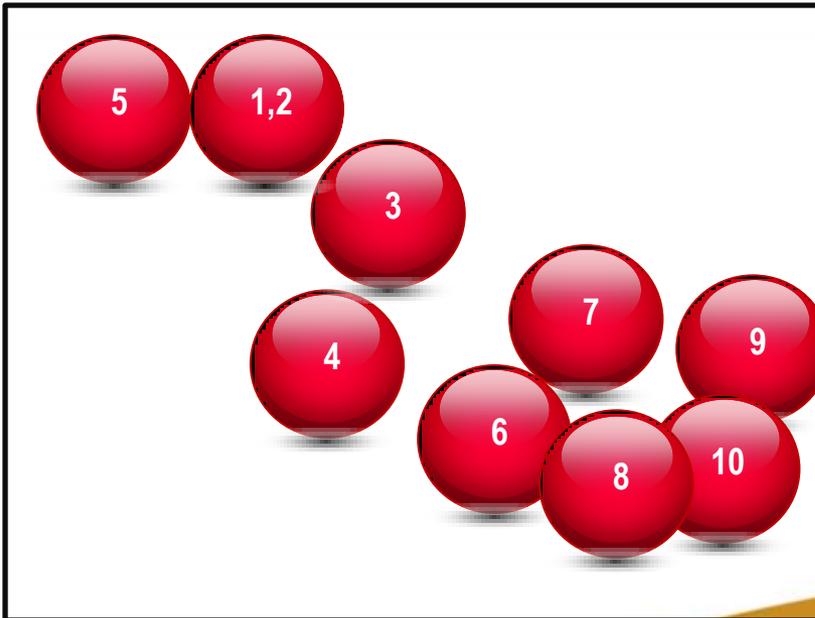
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

RESUMEN DE VARIABLES CRITICAS

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en siete variables para 10 factores, que se enlista en la tabla. El factor "Ascenso en el trabajo" es el más crítico, seguido por el de capacitaciones al personal. La variable Hostigamiento y acoso sexual y laboral es crítico porque se considerarse como de tolerancia cero.

Calificación promedio (4.49)

Cuadrante 1 Variables críticas



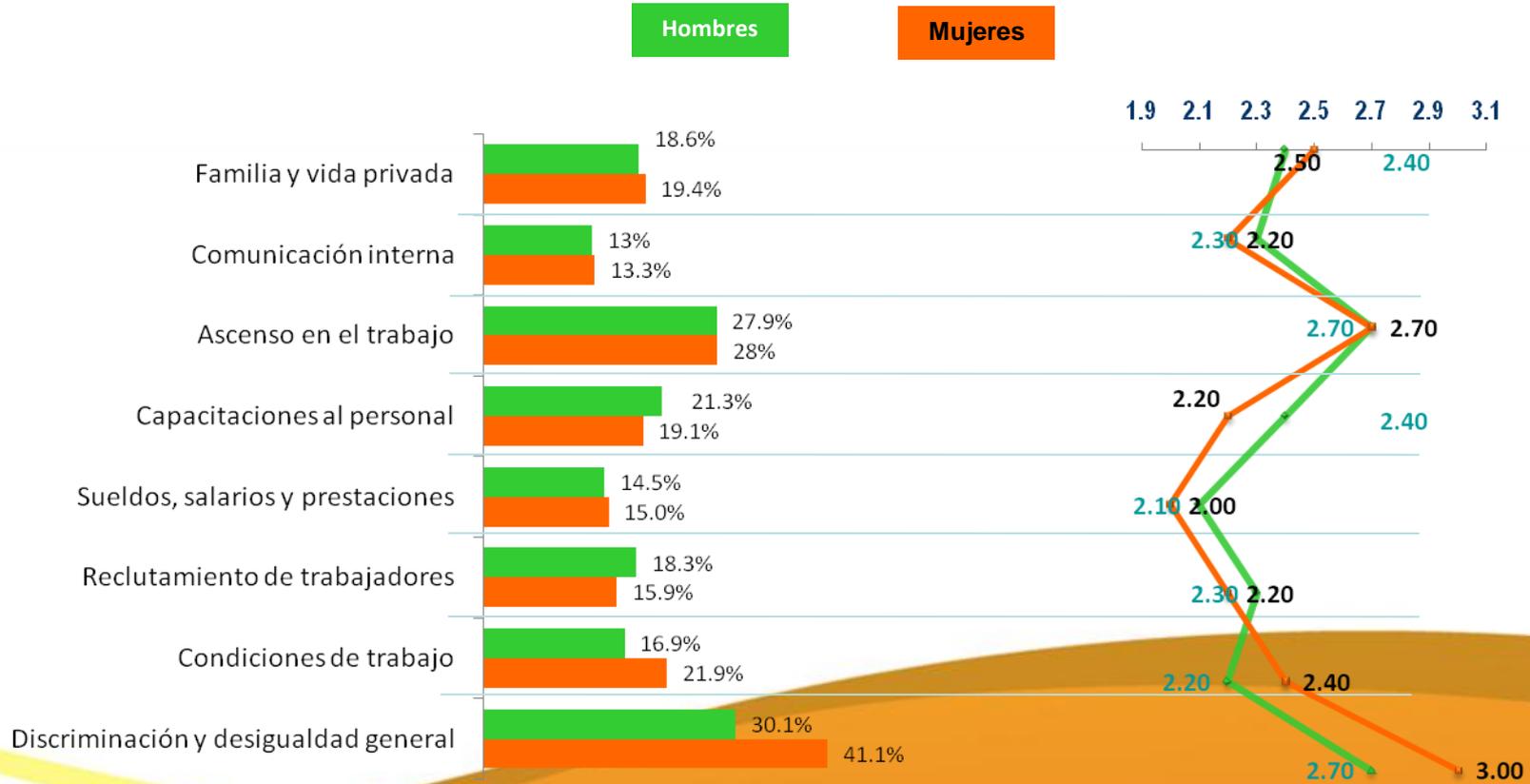
Calificación promedio 1.46

	Variable	Factor
1	LOS ASCENSOS SON PARA LOS AMIGOS O AMIGAS DE LOS JEFES	Ascenso en el trabajo
2	PARA ASCENDER, NO SE BASAN EN CRITERIOS DE EVALUACIÓN NI EN METAS ALCANZADAS	Ascenso en el trabajo
3	DISCRIMINACIÓN EN CONTRATACIONES, PROMOCIONES O ASCENSOS.	Condiciones de trabajo
4	CARGAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES DESIGUALES EN MUJERES Y HOMBRES CON IGUAL NIVEL JERÁRQUICO	Condiciones de trabajo
5	FALTA CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES	Capacitaciones al personal
6	LAS CAPACITACIONES NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE ASCENDER O EN PROMOCIONES	Capacitaciones al personal
7	NO SE TOMAN EN CUENTA HABILIDADES, DESTREZAS, CONOCIMIENTOS Y APTITUDES EN LOS DOCUMENTOS O FORMULARIOS	Reclutamiento de trabajadores
8	NO SE TOMAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	Comunicación Interna
9	LAS MUJERES PUEDEN JUBILARSE A EDAD MÁS TEMPRANA QUE LOS HOMBRES	Familia y vida privada
10	HA SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL y LABORAL/ DENUNCIO	Hostigamiento y acoso sexual y Laboral

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

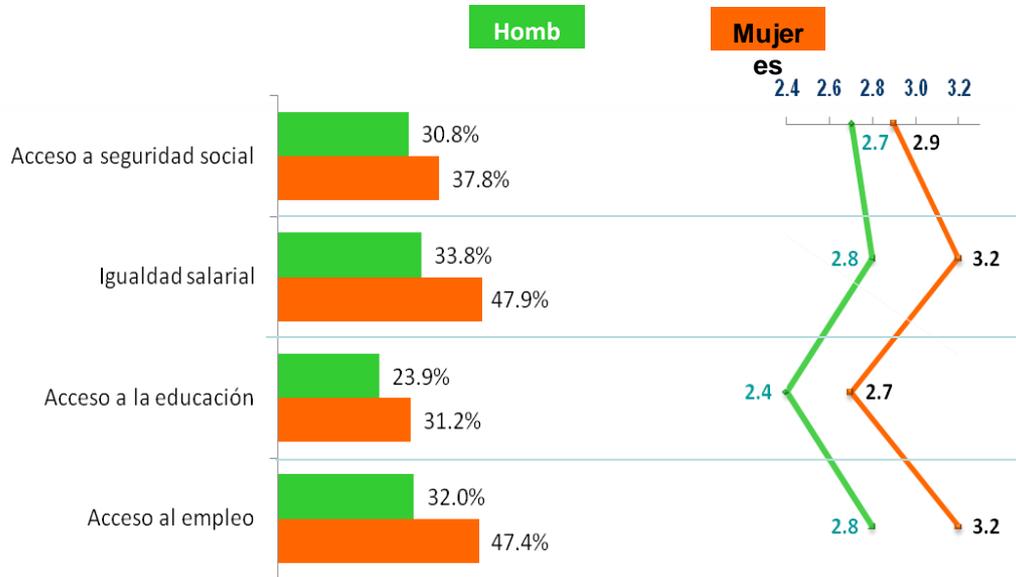
RESUMEN DE VARIABLES CRITICAS POR SEXO

En la segmentación por sexo, se aprecian diferencias significativas en el factor: "Discriminación y Desigualdad en general". A su vez hay otras variables donde la diferencia de percepción es más marcada.



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

En la segmentación por sexo, se presentan las mayores brechas detectadas. En la tabla anexa se enlista las primeras 6 variables.



Variable	Factor
1 ACCESO AL TRABAJO	Desigualdad y discriminación General
2 IGUALDAD SALARIAL	Desigualdad y discriminación General
3 TRATO DESIGUAL POR ETNIA, CAPACIDAD INTELLECTUAL, EDAD O SEXO.	Condiciones de trabajo
4 FALTA CAPACITACIÓN ADECUADA A LAS MUJERES	Capacitaciones al personal
5 LAS MUJERES DEBEN QUEDARSE EN CASA PARA ATENDER LOS HOGARES	Familia y vida privada
6 SOLO SE OTORGA A MUJERES PERMISO PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES	Familia y vida privada
7 ACCESO A LA EDUCACIÓN	Desigualdad y discriminación General
8 RESPETO DESIGUAL A HOMBRES Y MUJERES	Condiciones de trabajo
9 LAS CAPACITACIONES NO SON TOMADAS EN CUENTA A LA HORA DE ASCENDER	Capacitaciones al personal



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

PLAN DE ACCION PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL

El Plan considera los factores y variables que actualmente se detectaron como críticas a atender "las brechas" de género percibidas por las mujeres y los hombres que laboran en la Secretaría. Y que con la aplicación de medidas afirmativas aplicadas en forma gradual se contribuya a mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello se presentan objetivo, estrategias y líneas de acción y acciones para ser trabajadas y que son:

OBJETIVO 1: DISCRIMINACION Y DESIGUALDAD

Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programación y gestión pública de la Secretaría de Salud que actualmente se detectan que inciden de manera crítica .

Estrategias

- 1.1. Capacitar al personal de cada área de la Institución sobre los factores y sus variables detectadas como críticas.
- 1.2. Establecer metas e indicadores específicos para cada uno de los objetivos del Plan de Cultura Institucional.
- 1.3. Generar lineamientos que permitan incorporar la Perspectiva de Género en las políticas, relacionadas con los factores y variables críticas .

Líneas de acción

- 1.1. Instalar mecanismos promotores de la Perspectiva de Género al interior de la Secretaría,

como recursos para la realización de las acciones del Plan así como comisiones de trabajo para coordinar los trabajos de cultura para los factores críticos.

- 1.2 Analizar y gestionar las modificaciones y/o adecuaciones necesarias a las diferentes normas de la Secretaría para incorporar el Principio de Igualdad y no Discriminación.

Acciones

- 1.1. Lograr designación de un responsable de los trabajos del Programa de Cultura Institucional en la Secretaría
- 1.2. Elaborar análisis estadístico de la realidad de la Secretaria de los factores y sus variables críticas relativos a disminuir las variables de igualdad salarial, acceso a la educación y acceso al empleo.
- 1.3. Establecer metas a los indicadores de las variables
- 1.4. Analizar la normatividad relativa a igualdad salarial, acceso a la educación y acceso al empleo para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres de la Secretaría de Salud.
- 1.5. Solicitar el apoyo del departamento jurídico de la Secretaría para analizar la factibilidad de la incorporación de las mejoras para disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres.

OBJETIVO 2: COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Lograr una comunicación incluyente que promueva la igualdad y la no discriminación , principalmente en formularios y acciones equivalentes.

Estrategias

- 2.1. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en la comunicación de la Institución y la comunicación social.
- 2.2. Lograr que la comunicación escrita promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista e imágenes y símbolos que fomente la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Institución.

Líneas de acción

- 2.1. Impartir cursos de sensibilización en género y sobre la comunicación escrita incluyente, para evitar la discriminación en la comunicación.
- 2.2. Actualizar los formatos de comunicación vigentes, a fin de que estos tengan perspectiva de género para atender las necesidades de los (as) trabajadores (as).



Acciones

- 2.1. Elaborar inventario de formularios, y documentos escritos como pósters, convocatorias y demás documentos dirigidos al público.
- 2.2. Analizar e identificar las áreas de oportunidad en los documentos al no tomar en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, desde el punto de vista de igualdad y no discriminación en los diferentes formularios de la Secretaría.
- 2.3. Capacitar al personal para que se auto-identifique cuando discrimina a los demás por el vocabulario escrito.
- 2.4. Identificar cursos de capacitación en comunicación no discriminatoria tanto para la elaboración de formularios, presentaciones, comunicados, pósters y demás documentos dirigidos al público en general.

OBJETIVO 3: CLIMA LABORAL

Incidir en las cuatro variables relacionadas con el clima laboral. Lograr una mejora que permita a las y los servidores (as) públicos (as), el contar con un clima laboral libre de desigualdad que redunde en beneficios en sus servicios a la ciudadanía.

Estrategia:

3. Concientizar en el diario actuar sobre las variables que actualmente inciden en el clima laboral de manera que existe percepción de desigualdad e inequidad en el trato entre mujeres y hombres, tanto al interior de la Secretaría como en la prestación de los servicios.

Líneas de acción

3.1. Identificar en el diario actuar las acciones que no ayudan a la mejora en el clima laboral sino que inciden en la percepción de un clima laboral mejorable.

3.2. Concientizar a los funcionarios de la percepción del personal sobre las variables que afectan el clima laboral desde la desigualdad e inequidad.

Acciones

- 3.1. Identificar en forma cuantitativa y numérica el nivel actual del clima laboral de la Secretaría.
- 3.2. Impulsar el trabajo de equipos de alto desempeño, que incluyan además liderazgos temporales y rotativos e informales, para incrementar la participación y responsabilidad.
- 3.3. Identificar los comportamientos detectados como respeto desigual a mujeres y hombres.
- 3.4. Difundir las acciones en pro de la inhibición del trato desigual.
- 3.5. Equilibrar cargas de trabajo iguales para mujeres y hombres, en el mismo nivel jerárquico.
- 3.6. Revisar prácticas de los liderazgos que no abonen a la contratación, ascenso promociones con trato desigual a mujeres y hombres.
- 3.7. Detectar en los hechos, trato desigual por etnia, edad o sexo y proponer acciones que inhiban tales prácticas.
- 3.8. Después de un período considerado conveniente, volver a realizar la medición del nivel de clima laboral, para conocer los avances.



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

OBJETIVO 4: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Lograr que la selección de personal se dé en igualdad de oportunidades y sin discriminación, utilizando criterios cuantitativos, transparentes y homogéneos en el procedimiento de selección y reclutamiento de personal aplicado, que disminuya algunos de los estereotipos.

Estrategia:

4. Actualizar y transparentar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal para que sea cuantitativo y considere los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto, sin otras limitantes de sexo, edad, antigüedad o condición física y social.

Líneas de acción

4.1. Actualizar el procedimiento para que la selección sea con base en la capacidad de los aspirantes mediante exámenes de oposición por puntos.

4.2. Actualizar las descripciones y requerimientos de puesto para eliminar vocabulario sexista como "el jefe", "el titular".

4.3. Actualizar los procedimientos para las personas que toman las decisiones de la selección de personal para que no influyan los estereotipos.

4.4. Comunicar de manera pública los resultados cuantitativos de los procesos de selección.



Acciones

- 4.1. Identificar las áreas de oportunidad en las diferentes convocatorias, formatos, formularios, exámenes, desde el punto de vista de igualdad y no discriminación el proceso de reclutamiento y selección de la Secretaría.
- 4.2. Identificar en las descripciones, requerimientos de puesto y convocatorias, cuando ya no es requerido incluir la característica de "sexo", edad, estatura, estado civil, y sustituirla por pruebas de desempeño, pruebas de conocimientos, habilidades o actitudes.
- 4.3. Inhibir en las convocatorias el requisito foto (cuando no sea requisito indispensable).
- 4.4. Revisar los formatos de pruebas, entrevistas y/o exámenes que se realicen a los candidatos/as a un puesto para asegurar que los criterios de selección sean equitativos y reconozcan las responsabilidades familiares de mujeres y hombres, sin que éstos sean considerados como elementos discriminatorios.
- 4.5. Capacitar al personal que toma la decisión sobre la selección, para que cuente con la madurez de no verse influenciado por estereotipos o preferencias ajenas a la efectividad en el trabajo.
- 4.6. Incorporar la modalidad de publicar en un listado, los resultados de los puntos obtenidos en el proceso de selección por cada uno de los participantes en el proceso, para adjudicarle el puesto al candidato que obtuvo la mayor cantidad de puntos en los diversos exámenes realizados y aprobados.

OBJETIVO 5: PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Lograr inhibir la percepción de desigualdad en dos de las variables críticas a través de actualizar el procedimiento de promoción vertical u horizontal para que se dé en igualdad de oportunidades y sin discriminación; utilizando criterios cuantitativos, transparentes y homogéneos, procurando disminuir el uso de algunos estereotipos.

Estrategia:

5. Actualizar y transparentar el procedimiento de promoción vertical y horizontal del personal para que sea por los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto, sin otras limitantes de sexo, edad, antigüedad o condición física o social.

Líneas de acción

5.1 Inhibir la percepción de que los ascensos son para los amigos o amigas de los jefes.

5.2 Transparentar los hechos en el procedimiento de ascenso con base estadística.

5.3 Impulsar y transparentar el sistema de establecimiento de metas así como la evaluación del logro de las mismas a través de la evaluación del desempeño del personal.

Acciones

- 5.1. Elaborar estadística de ascensos por hombre o mujer que incluya los amigos o amigas de los jefes que ocupan una plaza.
- 5.2. Elaborar un diagnóstico de los criterios para ascenso o promoción.
- 5.3. Publicar la estadísticas de promociones y ascensos por sexo.
- 5.4. Promover la evaluación del desempeño.
- 5.5. Promover el establecimiento de metas individuales para que sea el desempeño de la persona aspirante, el indicador de los ascensos.
- 5.6. Promover sistema de indicadores que permita la autoevaluación del desempeño en relación a las metas establecidas.
- 5.7. Promover posibles ascensos y promociones con base a la evaluación del desempeño y logro de metas.

OBJETIVO 6: SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES.

Promover que los salarios y prestaciones se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo con criterios de transparencia y equidad, hasta disminuir la percepción de desigualdad en salarios.

Estrategia

6.1 Detectar desigualdades en salarios y prestaciones para puestos equivalentes para concientizar y actuar con acciones afirmativas.

6.2. Inhibir los criterios que permitan no cumplir con la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.

Líneas de acción

6.1. Eliminar los criterios subjetivos en la asignación de sueldos, salarios y plazas en la dependencia.

6.2. Actualizar los criterios de asignación salarial para que sea por capacidad de logro y no por antigüedad o sexo.

6.3. Transparentar la estructura de los niveles salariales.

6.4. Analizar, concluir y recomendar acciones que inhiban las inequidades salariales, para trabajos iguales.

Acciones

- 6.1. Promover que la estructura salarial sea por niveles de responsabilidad y desempeño.
- 6.2. Impulsar acciones para puestos con responsabilidades similar, sea asignados sueldos similares.
- 6.3. Elaborar estadística de diferencias salariales para puestos iguales desagregado por sexo.
- 6.4. Establecer un sistema de salarios que evidencie los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros ó antigüedad.
- 6.5. Revisar la situación del personal de honorarios y enlaces administrativos o equivalentes evitando disparidades en las condiciones salariales.
- 6.6. Transparentar los criterios de incentivos, prestaciones y beneficios, a través de mecanismos e instrumentos de difusión hacia el personal.
- 6.7. Actualizar las normas y lineamientos que permitan cumplir la transparencia, equidad , rendición de cuentas y no discriminación.
- 6.8. Capacitar al personal en el uso y la aplicación correcta de los lineamientos, normas y políticas salariales justas.

OBJETIVO 7: CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Establecer medidas para que mujeres y hombres puedan percibir condiciones de equidad en la conciliación de sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares.

Estrategia:

7. Establecer política de facilidades iguales para mujeres y hombres para compaginar las responsabilidades laborales con las familiares.

Líneas de acción

7.1. Equiparar las facilidades para mujeres y hombres en la conciliación familiar y laboral como son compactación de horarios, permisos para atención de la vida familiar.

7.2. Concientizar a los padres sobre sus responsabilidades familiares.

7.3. Establecer un compromiso institucional para favorecer el cumplimiento de responsabilidades familiares, tales como licencias por maternidad o adopción, para atención de los hijos e hijas en caso de enfermedad, discapacidad, cuestiones escolares y casos fortuitos de las hijas e hijos.



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Acciones

- 7.1. Concientizar a los funcionarios para que se otorguen permisos a hombres para el cumplimiento de responsabilidades familiares, al igual que las mujeres.
- 7.2. Analizar las áreas de oportunidad en la homologación de criterios para la compactación de horarios, licencias y permisos.
- 7.3. Conocer la causa de la percepción que las mujeres pueden jubilarse y proponer acciones tendientes a inhibir tal percepción.
- 7.4. Considerar el otorgar flexibilidad en turnos, jornadas, permisos, vacaciones, así como, otras prestaciones, independientemente sea varones o mujeres.

OBJETIVO 8: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Promover que la capacitación para las y los servidores públicos de la Secretaría de Salud se realice con un enfoque de género y promueva el desarrollo de competencias técnicas y de actitud, para disminuir la percepción de desigualdad tanto para el enfoque por "brecha" como para los "no promotores".

Estrategia:

8. Identificar la causa raíz de la percepción de capacitación inadecuada para mujeres para realizar acciones afirmativas en ese sentido.

Líneas de acción

8.1 Identificar requerimientos específicos de capacitación tanto para mujeres como para hombres.

8.2 Establecer la metodología que permita determinar la competencia necesaria (situación ideal) y las necesidades de capacitación del personal (situación actual), involucrando a mujeres y hombres en las propuestas de alternativas de capacitación de acuerdo con sus necesidades e intereses.

8.3 Identificar las necesidades de capacitación, para ampliar las alternativas y habilidades que les permitan desempeñar puestos y funciones no tradicionales para su sexo.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Acciones

- 8.1** Elaborar la detección de necesidades de capacitación con enfoque de género, tanto para la prestación de servicio como para el trato a las y los colaboradores.
- 8.2** Capacitar para que el personal auto-identifique cuando discrimina o da trato desigual tanto a los compañeros como a los usuarios del servicio de la Secretaría.
- 8.3** Promover acciones para que la capacitación se vea reflejada en el desempeño y en las mejoras en las condiciones de los y las servidoras públicas.



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

OBJETIVO 9: ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL.

Eliminar el hostigamiento sexual y/o laboral a través de la promoción de valores y prácticas de respeto entre mujeres y hombres en las instituciones.

Estrategia:

9. Operar un programa de tolerancia cero contra del acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

Líneas de acción

9.1 Sensibilizar y convencer a funcionarios y funcionarias que el hostigamiento en cualquiera de sus formas es inaceptable y actúen preventivamente y para la tolerancia cero.

9.2 Nombrar un Comité Colegiado de prevención, asesoramiento y atención de quejas, ya que la presencia de este factor -acoso y hostigamiento sexual y/o laboral- disminuye la productividad .

9.2 Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral que promueva valores éticos.

9.3 Difundir un mensaje concreto a toda la Institución sobre las situaciones, conductas y la afectación de la persona hostigada en el que se manifieste que no serán permitidas en el ambiente laboral.

9.4 Establecer dentro de las políticas de inducción y/o capacitación, cursos, talleres o pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, para propiciar la cultura de la denuncia.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

Acciones

- 9.1. Elaborar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual y/o laboral.
- 9.2. Operar un Comité Colegiado para la identificación del hostigamiento, el acoso y su atención integral (prevención, fomento de la denuncia, asesoramiento, recepción y solución de quejas y difusión de las sanciones correspondientes).
- 9.3. Difundir la estadística relacionada al acoso y hostigamiento, dentro de la secretaría.
- 9.4. Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral que promueva valores éticos.
- 9.5. Asegurar la inclusión de las sanciones en la normatividad interna por esta causa.



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

PLAN DE ACCIONES PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIONES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
VARIABLE 1: LINEAMIENTOS GENERALES DE SEGUIMIENTO CONTUNUO EN EL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL												
1 1.1 Que la responsable de la unidad de género genere una agenda coordinada con el IEMujeres para dar seguimiento a los compromisos en la aplicación del programa de cultura institucional en la Secretaría. 1.2 Establecer metas para realizar análisis continuo de las variables críticas que ocasionan una brecha de género en la Secretaría. 1.3 Analizar la normatividad relativa a las variables críticas que generan la brecha de género en la Secretaría. 1.4 Solicitar el apoyo del departamento jurídico de la Secretaría para analizar la factibilidad de la incorporación de acciones afirmativas para disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres en las variables críticas que originan las brechas de género en la Secretaría.												
VARIABLE 2: COMUNICACIÓN INCLUYENTE												
2 2.1 Elaborar inventario de formularios y documentos escritos como posters, convocatorias y demás documentos dirigidos al público. 2.2 Analizar e Identificar los documentos con lenguaje no incluyente manejados por la Secretaría de Salud. 2.3 Capacitar al personal para que auto-identifique en su vocabulario oral y escrito el uso de lenguaje no incluyente y se evite su uso.												



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

ACCIONES		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
VARIABLE 3: CLIMA LABORAL													
3	<p>3.1. Identificar las acciones afirmativas necesarias y aplicarlas para mejorar el nivel actual del clima laboral de la Secretaría.</p> <p>3.2. Impulsar el trabajo de un equipo de alto desempeño para proponer acciones afirmativas que mejoren la brecha de género existente en el clima laboral de la Secretaría.</p> <p>3.3. Difundir acciones que promuevan el trato equitativo en las relaciones de trabajo entre mujeres y hombres en la Secretaría.</p> <p>3.4. Revisar y equilibrar cargas de trabajo iguales para mujeres y hombres, en el mismo nivel jerárquico.</p> <p>3.5 Revisar prácticas de los liderazgos que eviten la contratación, ascenso y promociones con trato desigual a mujeres y hombres.</p> <p>3.6. Eliminar discriminaciones por etnia, edad, sexo, etc. En la Secretaría.</p> <p>3.7. Después de un periodo considerado conveniente, volver a realizar una encuesta que mida el nivel de clima laboral, para conocer los avances.</p>												
VARIABLE 4:SELECCIÓN DEL PERSONAL													
4	<p>4.1. Identificar las áreas de oportunidad en las diferentes convocatorias, formatos, formularios, exámenes, que permitan la igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Secretaría.</p> <p>4.2. Proponer que las descripciones y requerimientos de puesto y convocatorias de personal, se realicen de acuerdo al desempeño, pruebas de conocimientos, habilidades o actitudes.</p> <p>4.3. Revisar los formatos de pruebas, entrevistas y/o exámenes que se realicen a los candidatos/as a un puesto para asegurar que los criterios de selección sean equitativos para mujeres y hombres.</p> <p>4.4. Capacitar al personal que toma la decisión sobre la selección, cuente con la madurez para no verse influenciado por estereotipos o preferencias ajenas a la eficacia o eficiencia.</p> <p>4.5. Incorporar la modalidad de publicar en un listado, los resultados de los puntos obtenidos en el proceso de selección por cada uno de los participantes en el proceso, para adjudicárselo al de mayor puntaje.</p>												



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

ACCIONES		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
VARIABLE 5: PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL													
5	<p>5.1 Elaborar un diagnóstico de los criterios que condicionen los ascensos y promociones del personal.</p> <p>5.2 .Publicar la estadísticas de las promociones y ascensos obtenidas por el personal.</p> <p>5.3. Promover la evaluación del desempeño en la mayor parte de los puestos de la Secretaría.</p> <p>5.4. Promover el establecimiento de metas individuales para que sea el desempeño y la efectividad el mejor indicador de los ascensos.</p> <p>5.5. Promover sistema de indicadores que permita la autoevaluación del desempeño en relación a metas establecidas.</p> <p>5.6. Promover la obtención de posibles ascensos y promociones con base a la evaluación del desempeño y logro de metas.</p>												
VARIABLE 6: SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES.													
6	<p>6.1. Promover que la estructura salarial sea por niveles de responsabilidad y desempeño.</p> <p>6.2. Garantizar que para puestos con responsabilidades similares, sea asignados sueldos similares.</p> <p>6.3. Elaborar estadística de diferencias salariales para puestos iguales desagregado por sexo.</p> <p>6.4. Establecer un sistema de salarios que evidencie los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros o antigüedad.</p> <p>6.5. Revisar la situación del personal de honorarios y enlaces administrativos o equivalentes evitando disparidades en las condiciones salariales.</p> <p>6.6. Transparentar los criterios de incentivos, prestaciones y beneficios, a través de mecanismos e instrumentos de difusión hacia el personal.</p> <p>6.7. Actualizar las normas y lineamientos que permitan cumplir la transparencia, equidad y no discriminación.</p> <p>6.8. Capacitar al personal en el uso y la aplicación correcta de los lineamientos, normas y políticas salariales justas.</p>												



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

	ACCIONES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
VARIABLE 7: CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.													
7	<p>7.1. Concientizar a los funcionarios para que se otorguen permisos a hombres para el cumplimiento de responsabilidades familiares, al igual que las mujeres.</p> <p>7.2. Analizar las áreas de oportunidad en la homologación de criterios para la compactación de horarios, licencias y permisos.</p> <p>7.3. Considerar el otorgar flexibilidad en turnos, jornadas, permisos, vacaciones, así como, otras prestaciones, independientemente de que sean mujeres u hombres.</p>												
8	<p>8.1. Elaborar la detección de necesidades de capacitación con enfoque de género, tanto para la prestación de servicio como para el trato a las y los colaboradores.</p> <p>8.2. Capacitar para que el personal auto-identifique cuando discrimina o da trato desigual tanto a las/os compañeras/os como a las usuarias/os del servicio de la Secretaría.</p> <p>8.3. Promover acciones para que la capacitación se vea reflejada en el desempeño y en las mejoras en las condiciones de los y las servidoras públicas.</p>												
VARIABLE 9: ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL													
9	<p>9.1. Elaborar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual y/o laboral.</p> <p>9.2. Operar un Comité Colegiado para la identificación del hostigamiento, el acoso y su atención integral.</p> <p>9.3. Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre del acoso y hostigamiento sexual y/o laboral y que promueva valores éticos.</p> <p>9.4. Asegurar la inclusión de las sanciones en la normatividad interna por esta causa.</p>												

CONCLUSIONES GENERALES

- ❖ El diagnóstico realizado fue con base a la percepción del personal de la Secretaría.
- ❖ La percepción necesariamente refleja la realidad en ese momento.
- ❖ Es conveniente realizar análisis estadísticos posteriores que reflejen sobre nuevas encuestas aplicadas a los y las trabajadores (as) de la Secretaría donde se confirme nuevamente las percepciones después de que la Secretaría aplique las acciones afirmativas correspondientes en forma gradual que permitan modificar cada variable y factor crítico.
- ❖ Existen los elementos suficientes para iniciar los trabajos de Cultura Institucional en la Secretaría de Salud.
- ❖ Es necesario un plan complementario para el resto de las variables que actualmente no se detectan como críticas.

CONCLUSIONES GENERALES

- ❖ El Plan de Acción propuesto es necesario dedicar recursos para lograr la transversalización de las acciones en la Secretaría, según los criterios previamente establecidos.
- ❖ Las acciones se establecieron para una continuidad de cuatro meses de cada grupo de acciones para lograr la culturización en las diferentes áreas.
- ❖ Para efectos del diseño de las acciones específicas al momento de trabajarlas es necesario adentrarse al detalle para evitar cualquier desviación.
- ❖ Elaborar un segundo plan de acción, una vez realizadas las acciones propuestas en el presente plan.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes"

INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN