



**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) autores del presente trabajo”

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA



Índice

Mensaje de la Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres	3
Mensaje del Secretario General de Gobierno	5
Misión y Visión de la Secretaría	7
Estructura Orgánica	8
Introducción	9
Marco Jurídico	12
Marco Conceptual	17
Principios Estratégicos del Programa	26
Diagnóstico de Cultura Institucional	28
Metodología de las Mesas de Trabajo	71
Programa de Cultura Institucional	88
Evaluación y Seguimiento	110
Bibliografía	111



Mensaje de la Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres

El Instituto Poblano de las Mujeres tiene como uno de sus principales objetivos impulsar las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación y violencia, fomentando la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Por ello, el Gobierno del Estado, encabezado por el C. Rafael Moreno Valle Rosas, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Puebla, se ha comprometido a incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, muestra de ello es la certificación en el Modelo de Equidad de Género MEG 2003, que se obtuvo en el año 2011; convirtiendo a Puebla en el primer Estado a nivel nacional en obtener dicho distintivo por el sistema multisitios, involucrando a todas las Secretarías del Gobierno del Estado.

El siguiente paso, es incorporar la Perspectiva de Género en la Cultura Institucional; por ello, el Instituto Poblano de las Mujeres, como organismo encargado de promover la igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación, la equidad y libertad de las mujeres, propuso en 2011 el Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Puebla 2012-2017, que establece las estrategias y líneas de acción a seguir para que al interior de las instituciones de la Administración Pública Estatal se desarrolle un clima laboral que fomente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, se fomente el lenguaje incluyente y se erradique el acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

El Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Puebla 2012-2017 es resultado de un cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género aplicado por el Instituto Poblano de las Mujeres en las dependencias y entidades de la administración pública estatal, a fin de conocer la percepción



del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran las instituciones públicas.

De esta forma, se confirmó de manera clara, con datos específicos la persistencia de desigualdad y discriminación, tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales, como en los procesos y la cultura organizacional.

Sin embargo, el diagnóstico también permitió identificar que hay mujeres y hombres dispuestos a transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las instituciones.

Derivado de los resultados del diagnóstico, de nuevas mesas de trabajo con funcionarias y funcionarios, del levantamiento de un nuevo muestreo y de un arduo trabajo de vinculación interinstitucional y de revisión sistemática de experiencias previas, como el Programa de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Puebla 2012-2017, se diseñó el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría que hoy presentamos.

El objetivo primordial de este Programa es continuar transformando la cultura institucional bajo el uso de la perspectiva de género, permitiendo un acceso más eficiente para competir, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, impulsando un proceso de cambio y visibilización en la Administración Pública Estatal, sumando a todas las dependencias y entidades que la integran para hacer realidad una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad.

Lic. Mónica Lara Chávez

Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres



Mensaje del Secretario de Contraloría

La Secretaría de Contraloría tiene como objetivo primordial conducir la política interna del Estado de Puebla, a través de la corresponsabilidad y la legalidad, bajo un enfoque de eficiencia institucional e innovación, para garantizar la paz y la transformación social.

Por ello, en coordinación con el Instituto Poblano de las Mujeres se crea el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría del Estado de Puebla, que constituye en conjunto con la certificación en el Modelo MEG 2003, uno de los avances más importantes y significativos en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres; así mismo, impulsa el respeto a los derechos y la dignidad humana de las personas que laboran en la Dependencia, pues se establecen parámetros de acción para institucionalizar de la perspectiva de género.

Con estas acciones transformaremos las instituciones públicas, para convertirlas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que desde luego redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia de las y los servidores públicos, contribuyendo a eliminar las desigualdades aun existentes entre mujeres y hombres.

La transformación de las instituciones a través de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, debe realizarse de manera armónica con los tratados internacionales, la normatividad nacional y el marco legal vigente en el Estado de Puebla en materia de protección a los derechos humanos de las mujeres; por ello, el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría ,se encuentra alineado al Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2011 – 2017, en su Eje 2 “Igualdad de oportunidades para todos”, vertiente 2.1 “Determinación para reducir la brecha social”; a partir de los siguientes preceptos:



- a) Igualdad de oportunidades para las y los funcionarios públicos de la Secretaría; mediante la incorporación de prácticas que promuevan un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo dentro de la Dependencia.
- b) Determinación para reducir la brecha social entre las y los funcionarios públicos de la Secretaría, impulsando el acceso a las estructuras de poder a las mujeres que se desempeñan dentro de la Administración Pública Estatal.
- c) Contribuir al empoderamiento de las mujeres y al fomento de su desarrollo integral a través de las herramientas y funciones al alcance de la Secretaría, tales como capacitación, acciones afirmativas y acciones a favor del personal.
- d) Incorporando en la ejecución de sus funciones fundamentales la perspectiva de género como medida transversal para fomentar el empoderamiento y desarrollo integral de las y los funcionarios de la Secretaría.

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría implica la corresponsabilidad de todas las personas que laboran en la Secretaría, sumando esfuerzos, voluntades y recursos; fomentando todos los días la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, para darle a la ciudadanía un mejor servicio público.

C. Irma Patricia Leal Islas
Secretaria de Contraloría



MISIÓN Y VISIÓN DE LA SECRETARÍA DE CONTRALORÍA



Misión:

Promover el adecuado ejercicio de los recursos públicos del Gobierno del Estado de Puebla, con un enfoque preventivo que fomenta una administración eficiente, eficaz, transparente y honesta, a través de mecanismos de control, supervisión permanente y evaluación de la gestión pública en beneficio de la sociedad.

Visión:

Consolidar a la Secretaría de la Contraloría del Estado de Puebla, como el Órgano Estatal de Control modelo que impulsa una gestión pública honesta, dinámica y transparente, con el respaldo y la confianza ciudadana.



GOBIERNO
FEDERAL

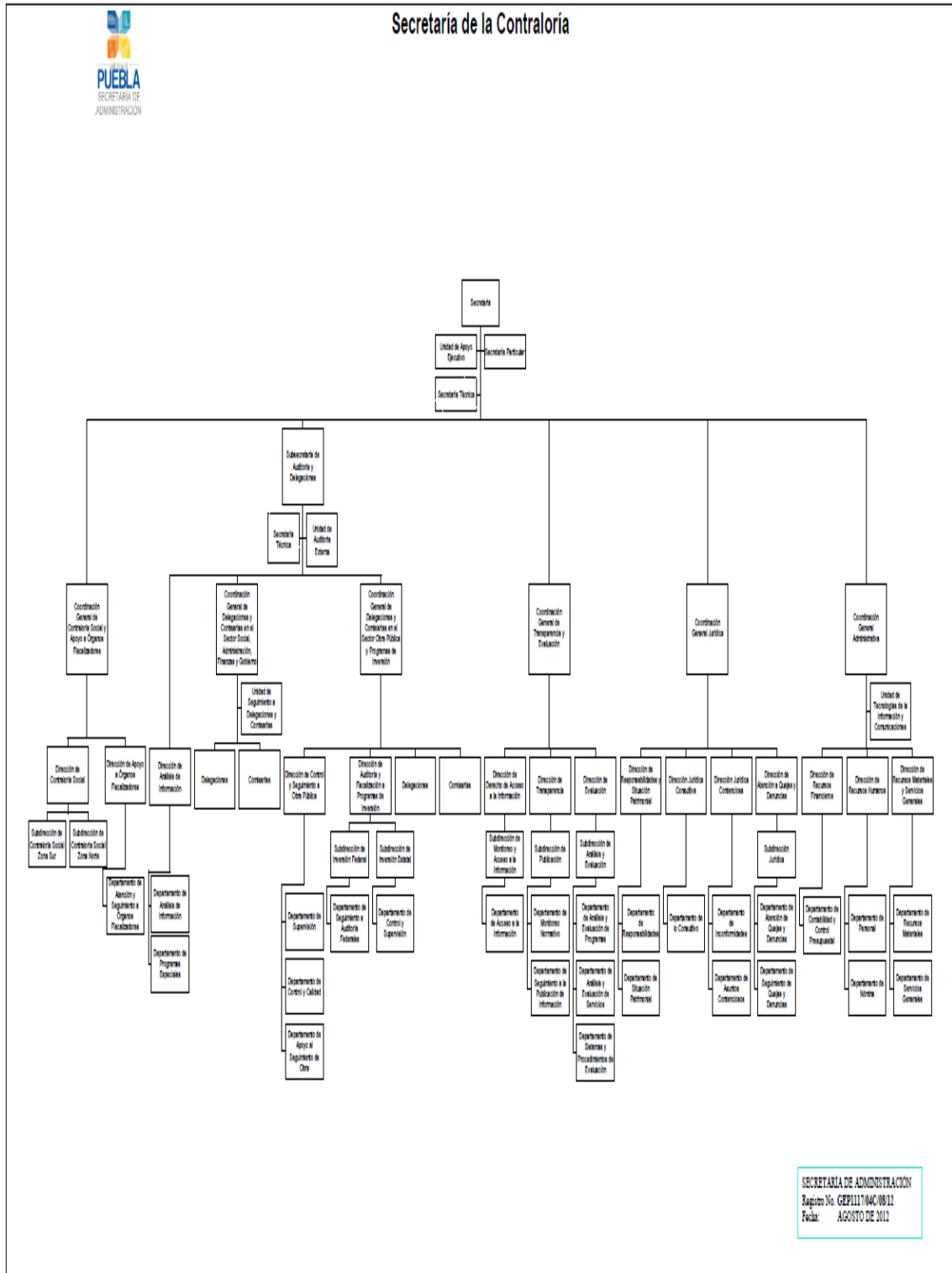


"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"



Vivir Mejor

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE CONTRALORÍA



INTRODUCCIÓN

Evolucionar las prácticas institucionales para incorporar nuevas maneras de actuar, de relacionarse, nuevas creencias y valores implica justo eso: Un trabajo de transformación.

La incorporación real de la igualdad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se modifica la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas realizan sus deberes gubernamentales. El resultado de este proceso es que se integran a la agenda organizacional nuevas formas de trabajo, prioridades y hasta el lenguaje no sexista. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades de la administración pública estatal.

El objetivo último es influir no sólo al interior de las instituciones de gobierno, sino también en las intervenciones de gobierno, para lograr permear en todos los niveles con un enfoque de género con el que se pueda reconocer las desigualdades y las necesidades básicas y estratégicas de cada sexo. De esta manera, modificar la cultura institucional es una fase y también una herramienta para lograr la institucionalización de la perspectiva de género.

Por ello, para conformar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría, se partió de los resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional realizado en el año 2011, con recursos del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género; así como del análisis de la estructura orgánica de la Secretaría, con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad.

Así mismo, se convocó a las y los funcionarios de la Secretaría de Contraloría, de las áreas de Planeación, Administrativo, Jurídico, Comité de Equidad de



Género y al menos una persona tomadora de decisiones, para participar en 4 mesas de trabajo, con una duración de 4 horas cada una, en las que se aportaron estrategias y líneas de acción para la integración del presente Programa de Cultura Institucional.

En las mesas de trabajo también se utilizaron instrumentos de levantamiento de información y grupos focales que nos permitieron conocer la percepción de las y los funcionarios en torno a la cultura institucional, desde un enfoque de género, que prevalece en sus ámbitos laborales para, posteriormente renovar las prácticas gubernamentales y el ejercicio público en la Secretaría.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Puebla 2012- 2017 define estrategias y líneas de acción en el marco del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 (PED), para contribuir al logro de los objetivos de la administración actual del Gobierno del Estado de Puebla.

Por su parte, el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría, plantea 10 objetivos estratégicos:

Objetivos Estratégicos

- I. Transformar la cultura institucional al interior de la Secretaría de Contraloría a través de la incorporación de la perspectiva de género.
- II. Contribuir al empoderamiento de las mujeres, así como su incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones, para fomentar su desarrollo de manera integral.
- III. Propiciar un clima laboral cómodo, respetuoso y productivo en la Secretaría de Contraloría, a través de la incorporación de la perspectiva de género.



- IV. Lograr la utilización habitual de lenguaje incluyente así como de imágenes y símbolos no sexistas al interior de la Secretaría.
- V. Incorporar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, posterior a la homogenización en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, con el fin de asegurar mecanismos que brinden transparencia, imparcialidad e inclusión de las y los candidatos a un puesto dentro de la Secretaría.
- VI. Promover que en la Secretaría de Administración se otorguen beneficios equitativos por igual trabajo.
- VII. Eliminar la discriminación en las oportunidades de promoción vertical y horizontal.
- VIII. Asegurar que la capacitación que se ofrece al personal sea congruente con su desarrollo profesional, con la eficiencia de la institución y con perspectiva de género.
- IX. Coadyuvar al logro del balance entre el trabajo y la vida familiar y personal.
- X. Contar con un ambiente libre de prácticas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.



Así, el Gobierno del Estado de Puebla y en particular, la Secretaría de Contraloría, refrendan su compromiso por contribuir a la eliminación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres e institucionalizar la perspectiva de género como política pública, lo cual requiere de la suma de esfuerzos, recursos y voluntades de todos y todas.



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) autores del presente trabajo"



Vivir Mejor

MARCO JURÍDICO

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Contraloría encuentra su base legal en disposiciones normativas a nivel Internacional, Nacional y Estatal.

A nivel internacional, son numerosos los esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género en la administra pública de los estados firmantes.

En el caso de México, con la firma de la **Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres** celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno¹; así mismo, en el Objetivo Estratégico G.1., inciso a), se establece el compromiso de establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública;

Otro mecanismo internacional fundamental es la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará"**, que en su artículo 7 establece que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia

¹ Aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995.



contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.²

De la misma forma la Convención **sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, establece en su artículo 7 que, los estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales³.

Los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**, en el Informe 2012, de las Naciones Unidas, también establecen en su Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, encontrando que a) En todas las regiones en vías de desarrollo, hay más hombres que mujeres en empleos remunerados, b) A las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables, c) Gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, con la con siguiente falta de prestaciones y seguridad laboral, d) Los puestos en los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, la diferencia es abrumadora⁴.

Por otra parte, el Gobierno Federal ha impulsado de forma muy importante la cultura institucional con perspectiva de género en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública. El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el Eje Rector número 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, en las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje Rector número 5 del

² Adoptada en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

³ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1).

⁴ Este documento no es una Convención, se emplea únicamente a manera de análisis.



Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía⁵.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2012- 2017, es el documento que define estrategias y líneas de acción en el marco del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 (PED), para contribuir al logro de los objetivos de la administración actual del Gobierno del Estado de Puebla.

Por ello, el marco jurídico que sustenta el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Puebla es el siguiente:

A nivel Internacional:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995

A nivel nacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006

⁵ Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de las Función Pública, Abril de 2009, México D.F.



- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus modificaciones
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

A nivel estatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla(2007) con sus reformas y modificaciones
- Reglamento de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla (2009)
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla (2008)
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla (2010)
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla (2003)
- Ley de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Familiar para el Estado de Puebla



- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla
- Decreto del H. Congreso del Estado, que crea el Instituto Poblano de las Mujeres (1999) con sus reformas y modificaciones
- Reglamento Interior del Instituto Poblano de las Mujeres,(2006) con sus reformas y modificaciones
- Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código de Defensa Social para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Código de Procedimientos en materia de Defensa Social para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017



GOBIERNO FEDERAL



Vivir Mejor

MARCO CONCEPTUAL

Acciones Afirmativas: Conjunto de medidas temporales, correctivas, especiales, compensatorias y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres⁶.

Brechas de Género: Distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de control y acceso de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como ocupación, edad, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.

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

Clima laboral. El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

⁶ Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.



Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal e institucional. Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra. Se implementan esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Cultura. La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad. La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

Cultura institucional. Designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas. La cultura institucional es la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes.



Discriminación. Cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas, tales como:

Discriminación directa por razón de sexo. Es la originada por disposiciones, criterios o prácticas que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Se exceptúan de esta las disposiciones, criterios o prácticas que se justifiquen objetivamente con una finalidad legítima, como en el caso de las acciones afirmativas.

Discriminación indirecta por razón de sexo. Es aquella en la que se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para algunos de los sujetos de esta Ley; y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada.

Discriminación por embarazo o maternidad. Modalidad de la discriminación por razón de sexo, que se constituye como un trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Empoderamiento. Proceso por medio del cual, las personas, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía.



Enlace institucional. Servidora o servidor público de la dependencia y/o entidad que representa a una unidad responsable.

Equidad de género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres).

Estereotipo. Características y funciones que se asignan a cada sexo con base en roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres.

Género. El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo⁷.

Herramientas de género. Elementos teórico-metodológicos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

⁷ ABC de Género en la Administración Pública. Instituto Nacional de las Mujeres, Segunda Edición 2007, México D.F.



Institución. Entenderemos por institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo.

Institucionalización de la perspectiva de género. Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan su quehacer y la organización interna.

La división sexual del trabajo. Que todas las sociedades establecen para organizar el conjunto de responsabilidades y obligaciones de las mujeres y los hombres. Se considera que hay roles de género cuando el tipo de tareas socialmente asignadas limitan el desempeño de las mujeres y los hombres. La asignación de roles está cambiando. Cada año aumenta el número de mujeres que se incorpora al mercado de trabajo, así como su participación en las responsabilidades económicas. No obstante, esta incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en condiciones desiguales en relación con los hombres.

Organización. La organización es la forma y estructura de la institución. La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.



Perspectiva de género. Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. El uso de la perspectiva de género permite:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujer y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural y por tanto, puede y debe ser modificado.
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos⁸.

Perspectiva de género en la cultura institucional. La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los

⁸Ibidem, pg. 13.

problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.

Planeación con perspectiva de género. El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada sino el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres.

La meta de la PEG es que tanto mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible y se beneficien del mismo en la misma proporción.

Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas de cada sexo, las cuales se imbrican contextualmente con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica y en el caso de las organizaciones, en su cultura y en sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales.

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. Es importante recopilar información sobre las personas que han ascendido de categoría dentro de la dependencia durante los últimos años. El análisis detallado de las promociones resulta útil para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y



hombres, en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales. Este análisis dará cuenta del posicionamiento de las mujeres en el ejercicio de la toma de decisiones y si existen obstáculos o reglas internas que limiten su participación.

Responsabilidad compartida. Distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.

Salarios y prestaciones: Alude 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) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Selección de personal. Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

Sexo. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

Transversalidad. Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas⁹.

⁹ Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública. Instituto Nacional de las Mujeres, México D.F. Primera ed. 2009.



Unidad de género. Espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia.

Unidad responsable. Área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas establecidos en los programas de una dependencia o entidad de la Administración Pública Federal.



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) autores del presente trabajo"



Vivir Mejor

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA

a) Voluntad política:

Entendida como el compromiso de servidores y servidoras públicas de alto nivel jerárquico, con toma de decisión, para realizar las acciones necesarias para lograr los cambios necesarios en la materia. Es la disposición sostenida para realizar acciones, reformas e implementar políticas, a pesar de la oposición. La voluntad política puede ser entendida en términos de tres conceptos relacionados entre sí: compromiso, liderazgo y capacidad de respuesta.

b) Corresponsabilidad:

Consiste en una responsabilidad compartida entre las áreas que integran a la Secretaría de Contraloría, y no la responsabilidad exclusiva de una sola unidad administrativa, en el ánimo de alcanzar la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) Interinstitucionalidad:

Vinculado con el principio de corresponsabilidad, este concepto implica la suma de esfuerzos entre las áreas de la Secretaría para poner en marcha las acciones de promoción e impulso a la igualdad de oportunidades.



Esto alude a los recursos materiales financieros y humanos de la Secretaría de Contraloría, para lograr los objetivos requeridos.

d) Flexibilidad

Toma en cuenta que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género es paulatino y de largo plazo, no se da en todas las áreas de la Secretaría de la misma manera ni al mismo ritmo, debido a las diferentes realidades administrativas, presupuestales y organizacionales que estas presentan.



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) autores del presente trabajo"



Vivir Mejor

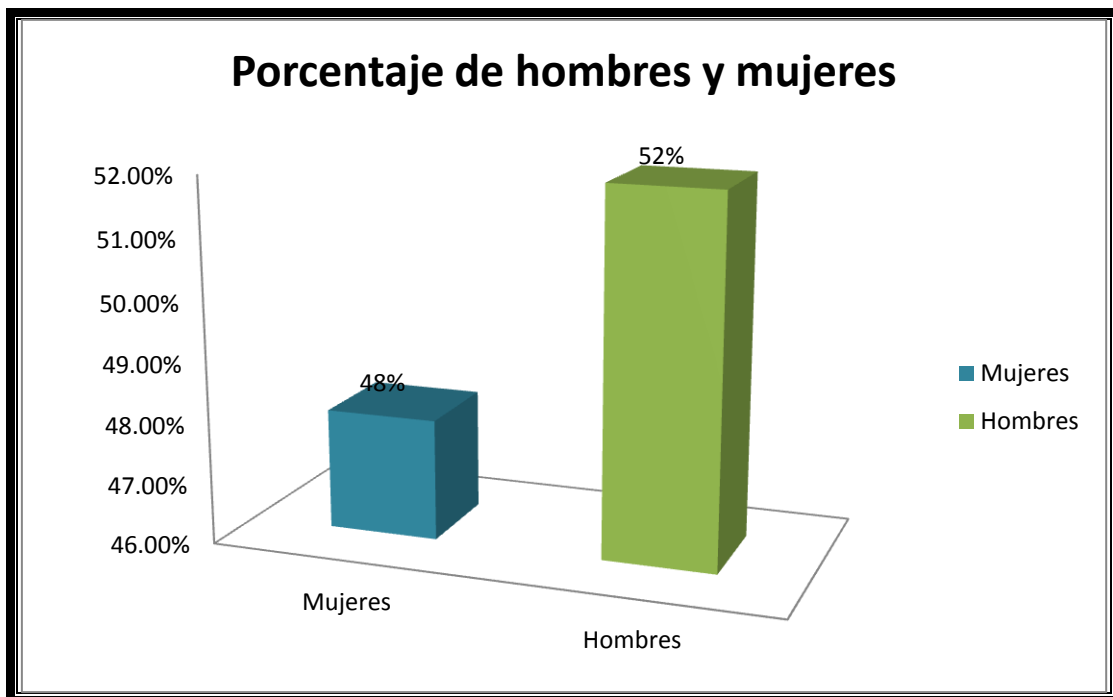
Diagnóstico de Cultura Institucional

Para la integración del presente documento se levantó en 2011 un Diagnóstico sobre Cultura Institucional en las 16 dependencias del Gobierno del Estado de Puebla, a través de la aplicación de encuestas en línea.

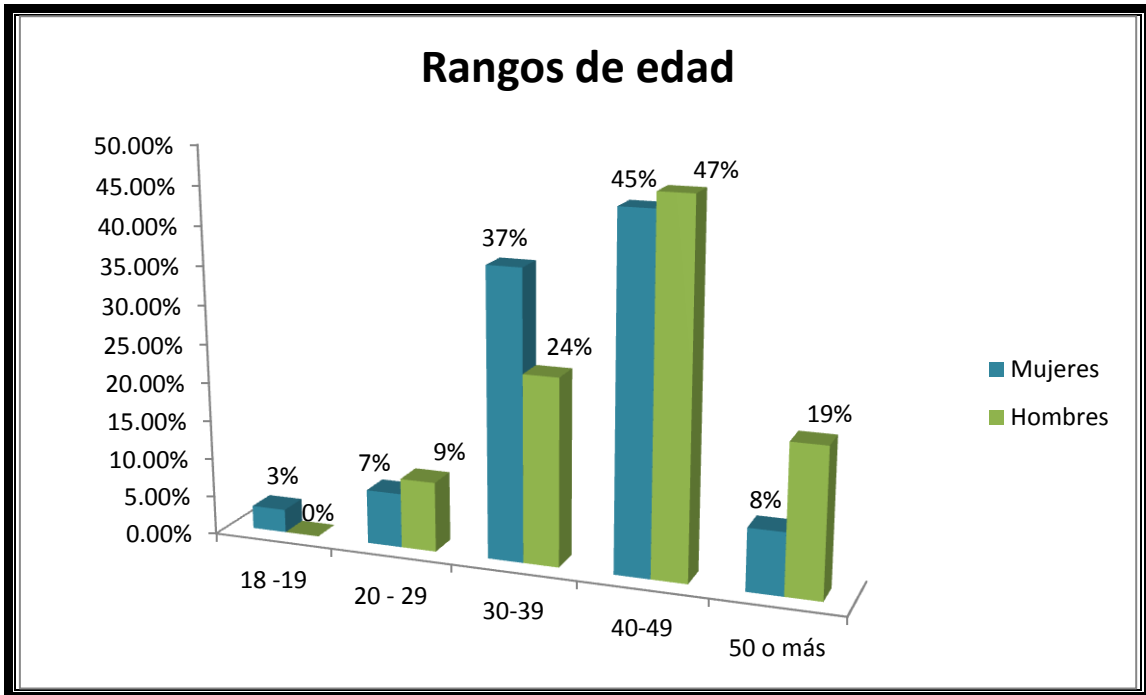
A través de este Diagnóstico se integró el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2012-2017.

Por lo que se refiere a la Secretaría de Contraloría, la encuesta en línea se aplicó a 132 hombres y 125 mujeres.

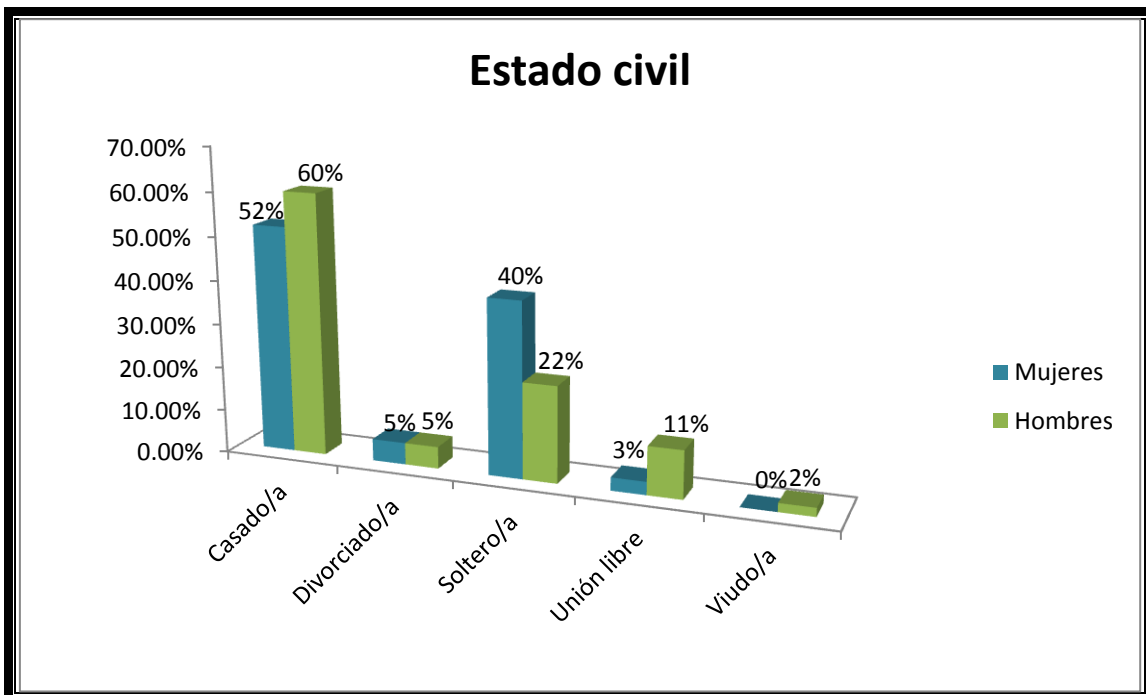
Los resultados generales de las encuestas son los siguientes:



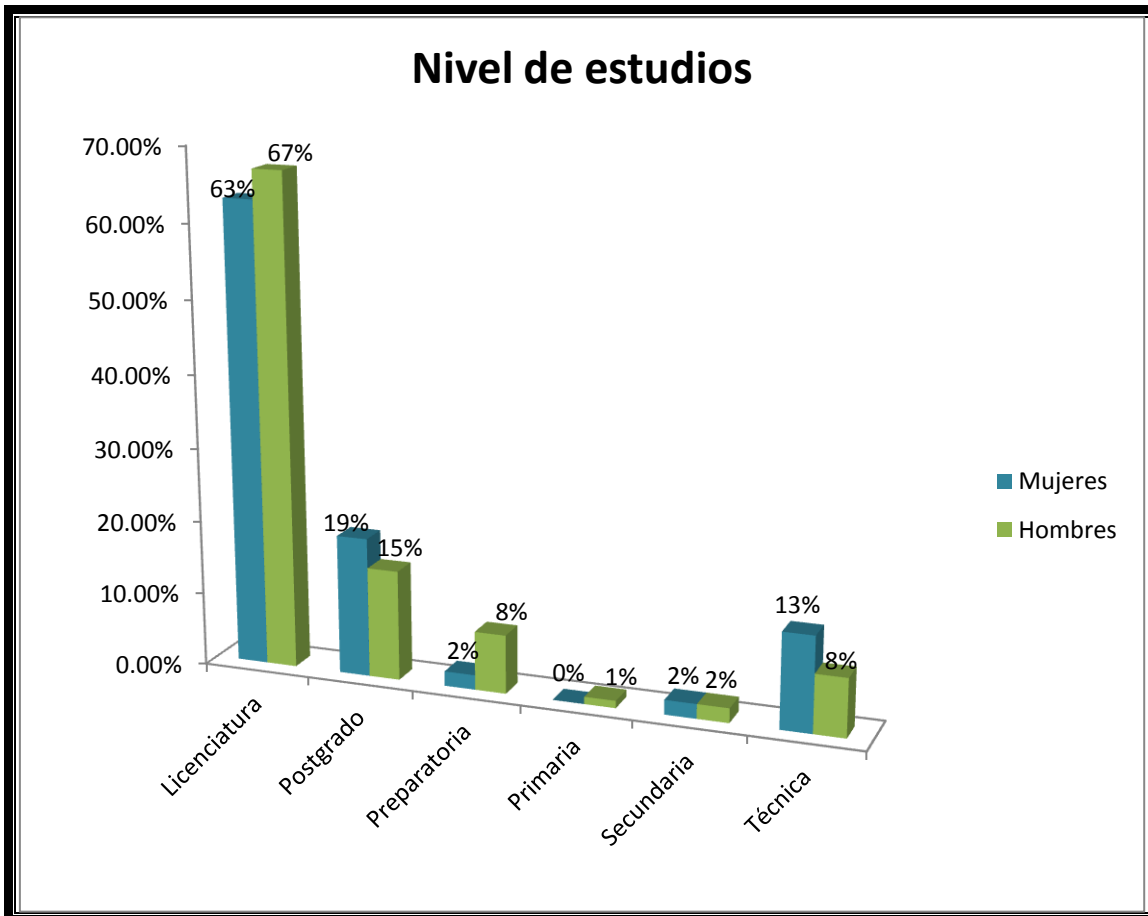
Del total del personal que realizó la encuesta, el 48% corresponde a mujeres y el 52% a hombres.



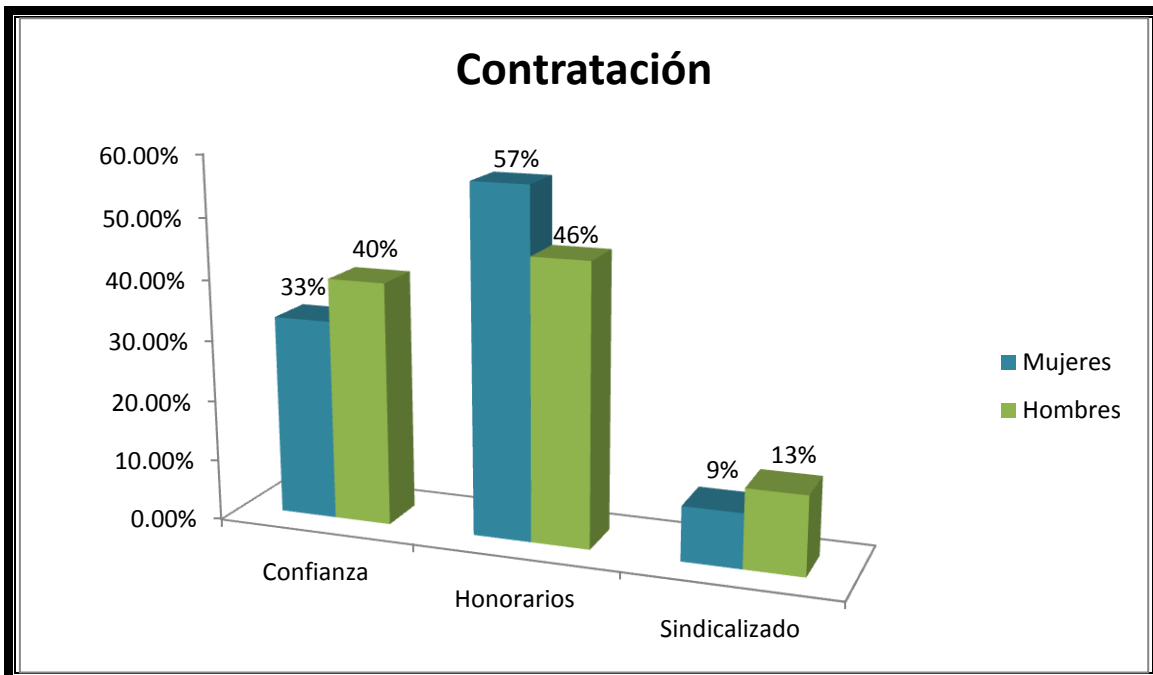
El 45% de mujeres y un 47% de hombres pertenecen al rango de edad de 40-49 años, el 37% de mujeres y un 24% de hombres al rango de edad de 30 a 39 años, el 8% de mujeres y un 19% de hombres pertenecen al rango de edad de 50 o más, el 7% de mujeres y un 9% de hombres pertenecen al rango de edad de 20 a 29 años y solo un 3% de mujeres al rango de 18 a 19 años.



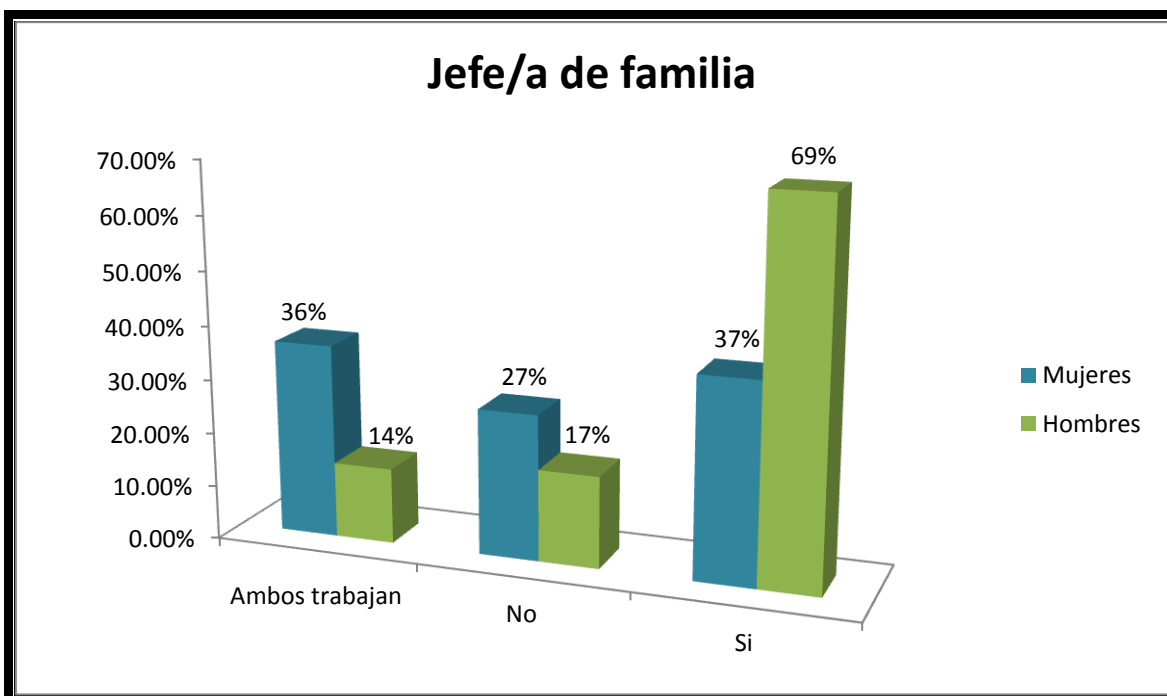
El 52% de las mujeres se encuentran casadas, un 40% soltera, 5% divorciadas y solo un 3% de ellas viven en unión libre, a diferencia de los hombres, un 60% de ellos se encuentra casado, un 22% soltero, un 11% de ellos vive en unión libre mientras un 5% esta divorciado y solo un 2% enviudo.



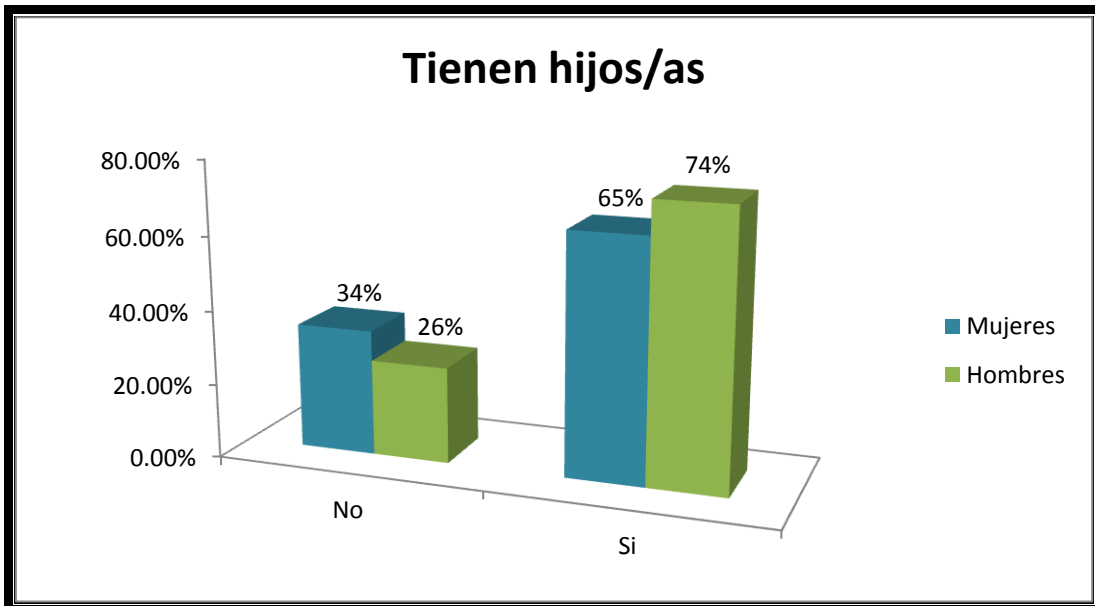
El 63% de las mujeres cuenta con estudios de Licenciatura, 19% de ellas con Postgrado, 13% con estudios técnicos, 2% con Preparatoria y solo un 2% con Secundaria, mientras que el 67% de los hombres cuenta con estudios de Licenciatura, 15% con estudios de Postgrado, 8% de ellos con estudios técnicos, 8% con Preparatoria, 2% con Secundaria y un 2% con estudios de Primaria.



Un 57% de mujeres contestaron ser contratadas bajo el régimen de honorarios, un 33% de ellas bajo el régimen de confianza y un 9% contestaron ser sindicalizadas. Mientras que un 46% de los hombres mencionaron ser contratados bajo el régimen de honorarios, un 40% bajo el régimen de confianza y solo un 13% sindicalizados.

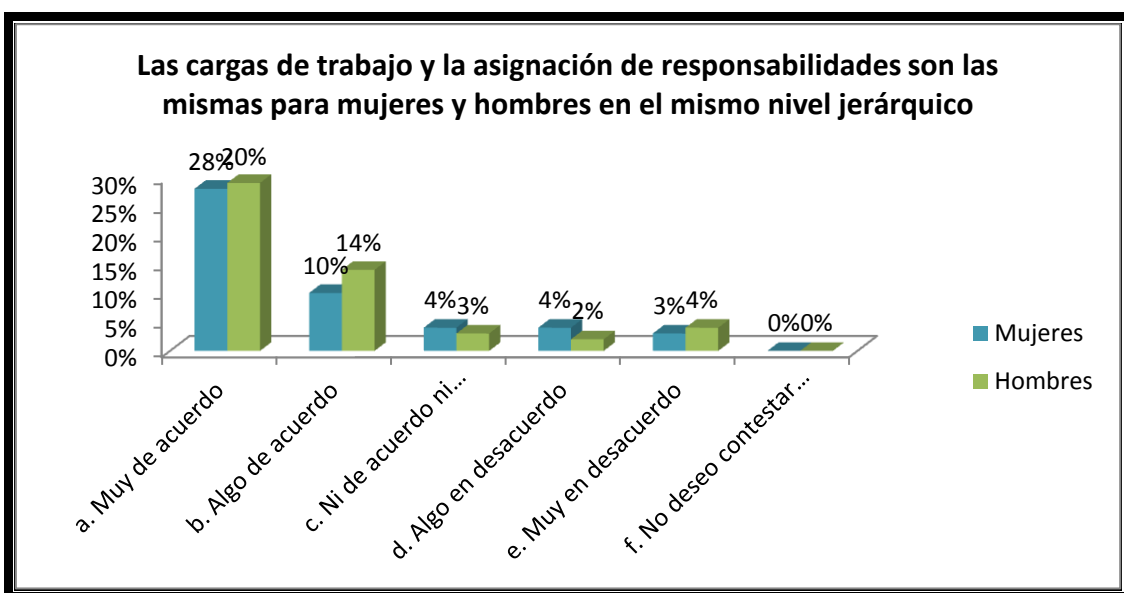


El 69% de los hombres mencionaron ser jefes de familia, un 17% de ellos mencionó no serlo y un 14% contestó que ambos trabajan, mientras que un 37% de las mujeres mencionaron ser jefas de familia, el 36% mencionó que ambos trabajan y un 27% de ellas mencionó no serlo.

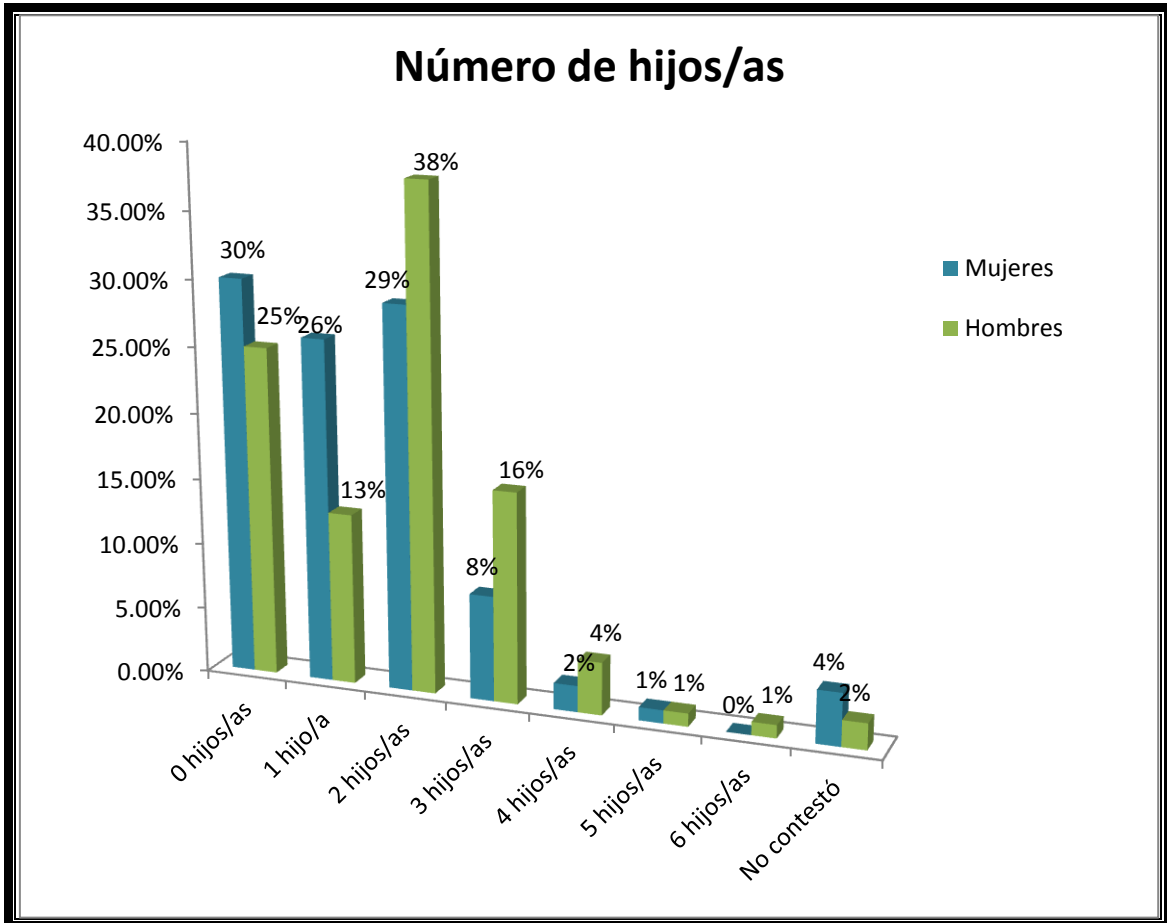


El 74% de los hombres contestaron tener hijos/as mientras que un 26% de ellos mencionó no tenerlos/as, en el caso de las mujeres un 65% mencionó tener hijos/as y un 34% de ellas mencionaron no tenerlos/as.

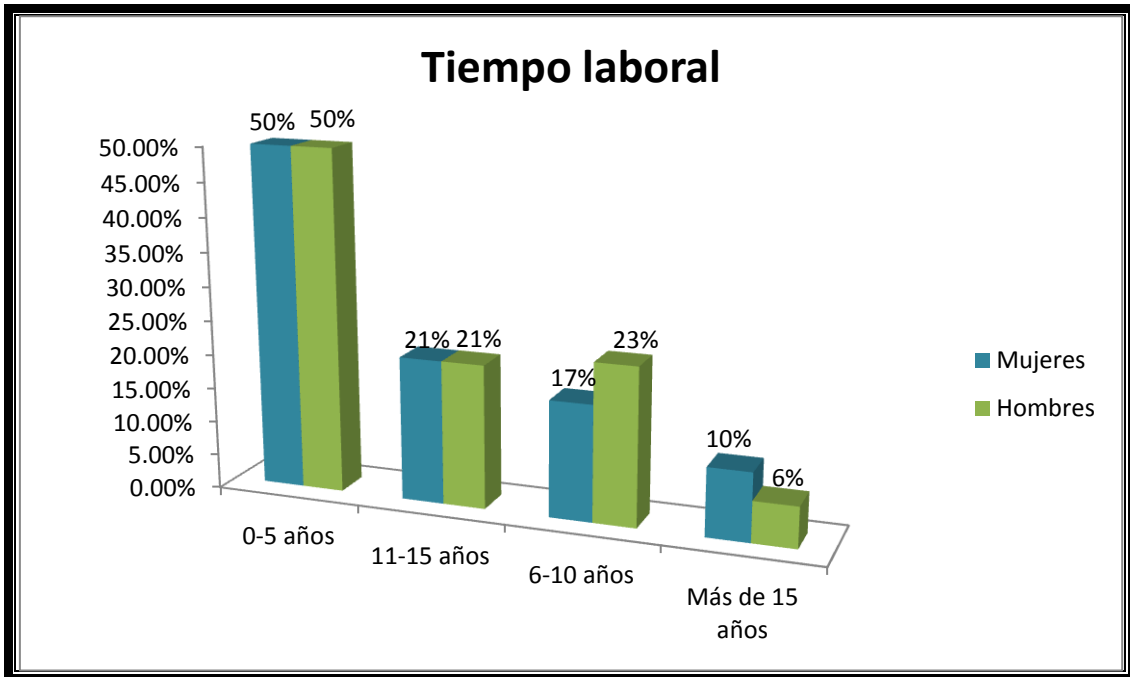
CLIMA LABORAL



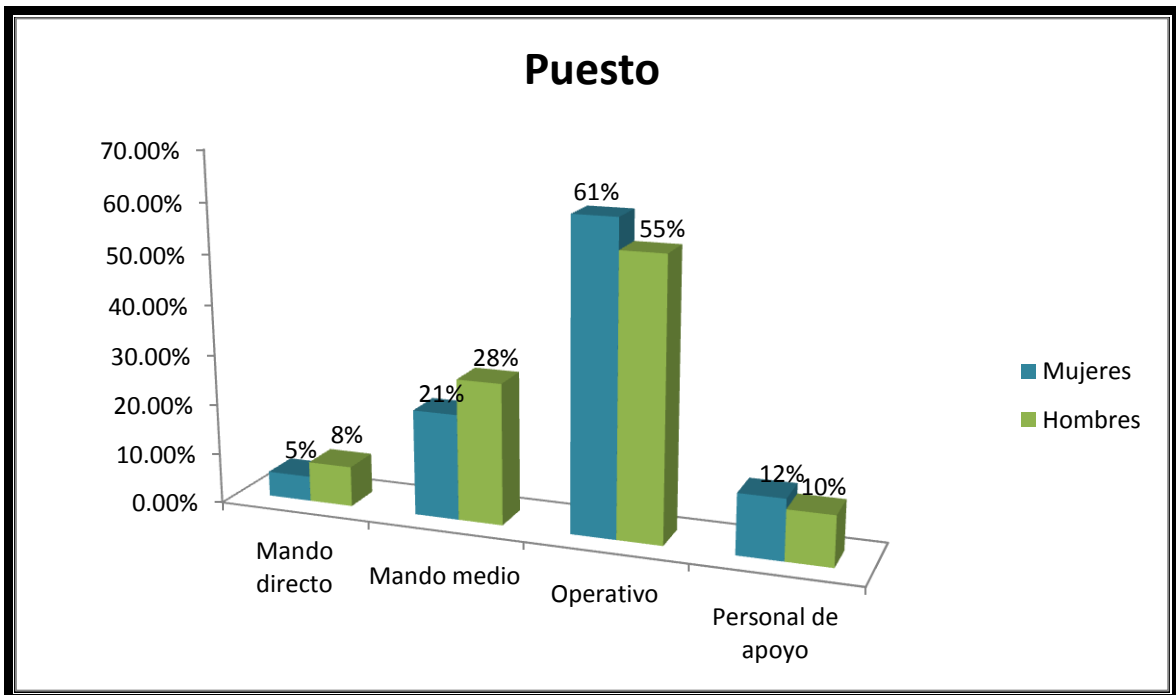
El 38% de mujeres y un 34% de hombres contestaron que las cargas de trabajo no se diferencian cuando son mujeres u hombres, ellos perciben que la responsabilidad es la misma sin distinción de género en el mismo nivel jerárquico.



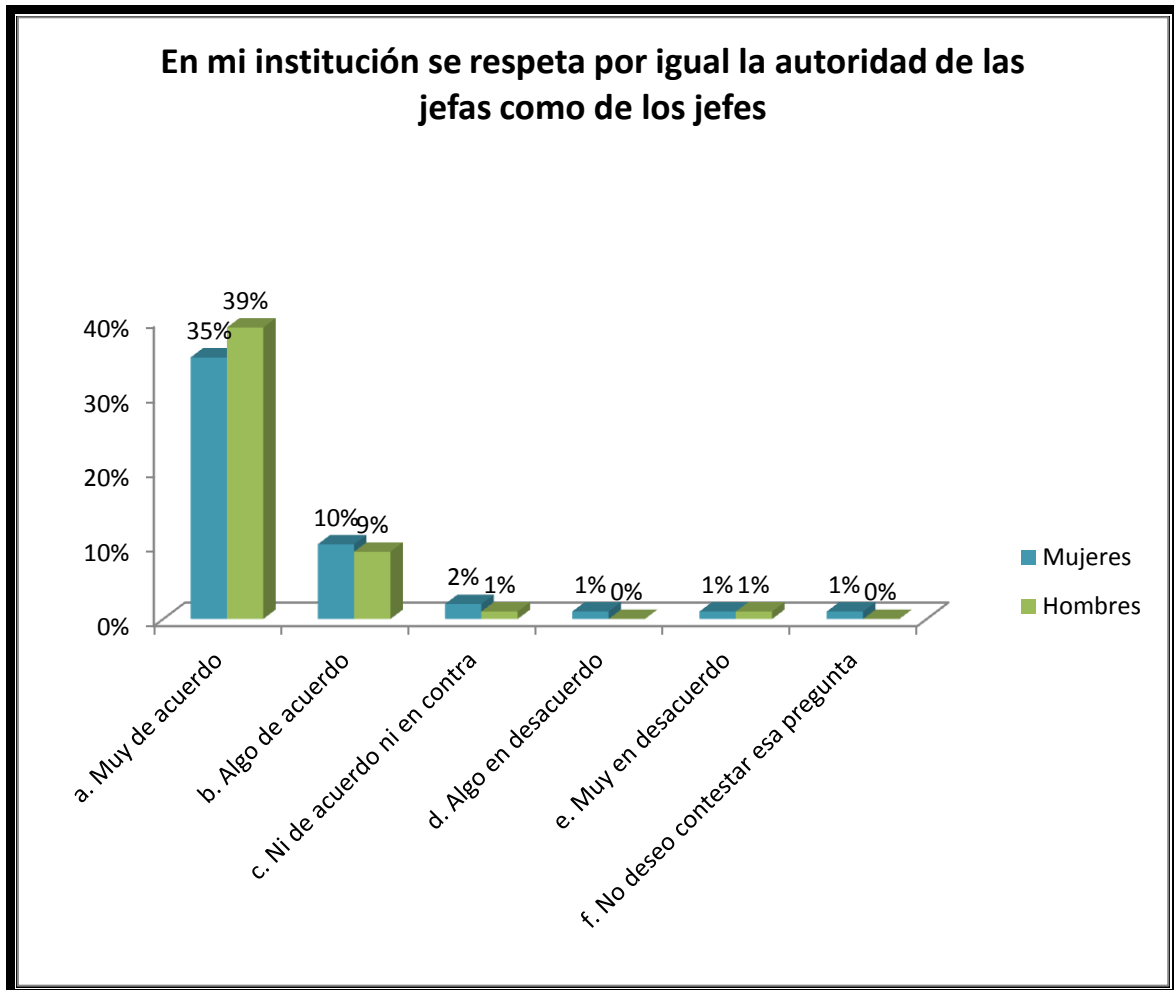
El 38% de los hombres y el 29% de las mujeres tienen 2 hijos/as, el 30% de las mujeres y el 25% de los hombres no tienen hijos/as, el 26% de las mujeres y el 13% de los hombres tienen un/a hijo/a, el 16% de los hombres y el 8% de las mujeres tienen 3 hijos/as, el 4% de los hombres y el 2% de las mujeres tienen 4 hijos/as, el 1% de los hombres y el 1% de las mujeres tienen 5 hijos/as, solo el 1% de los hombres tienen 6 hijos/as y el 4% de las mujeres y el 2% de los hombres no contestaron.



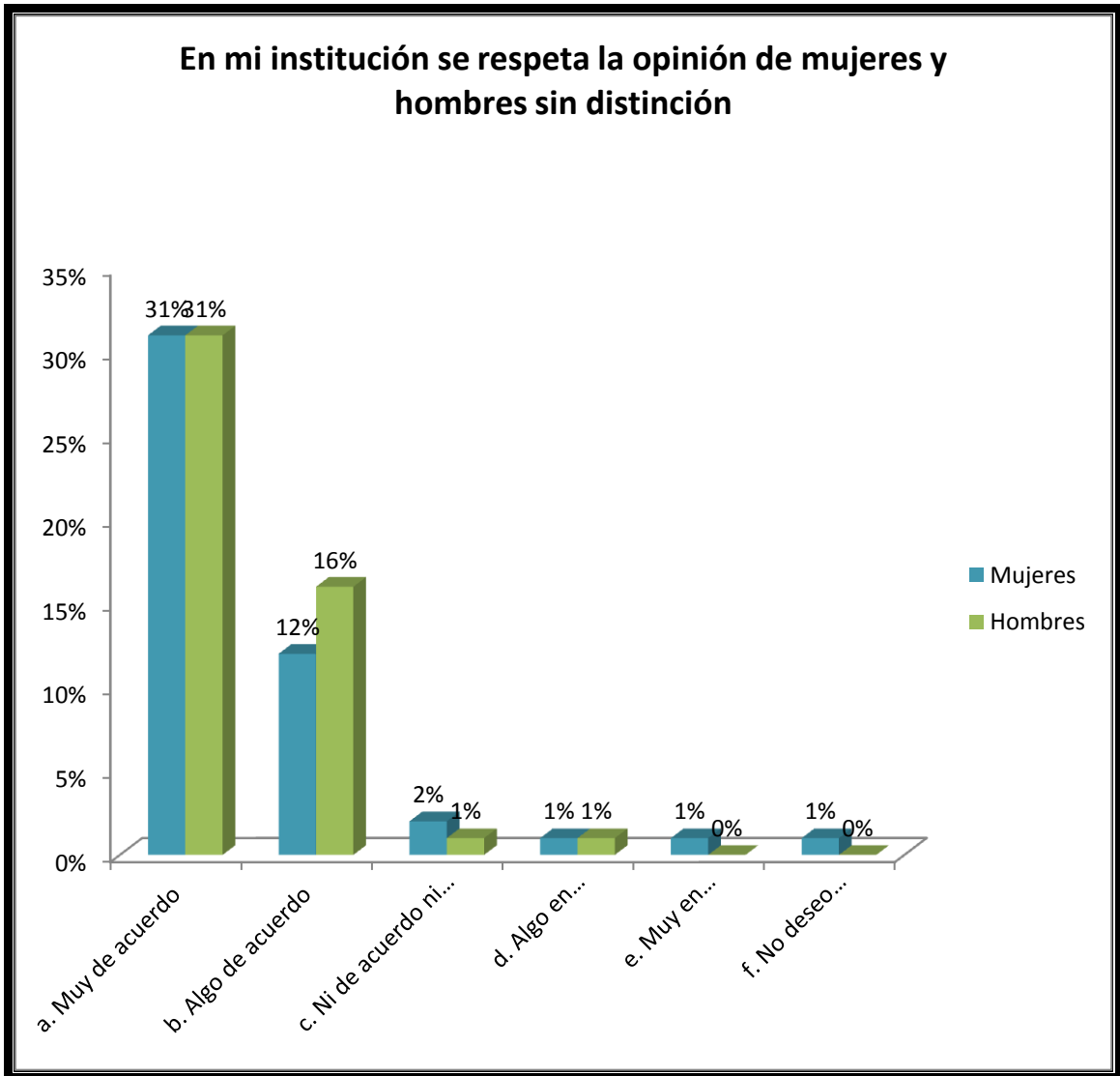
El 50% de mujeres y hombres tienen laborando de 0 a 5 años, el 21% de 11 a 15 años mientras que el 23% de los hombres y el 17% de las mujeres tienen de 6 a 10 años laborando y el 10% de las mujeres y el 6% de los hombres más de 15 años laborando.



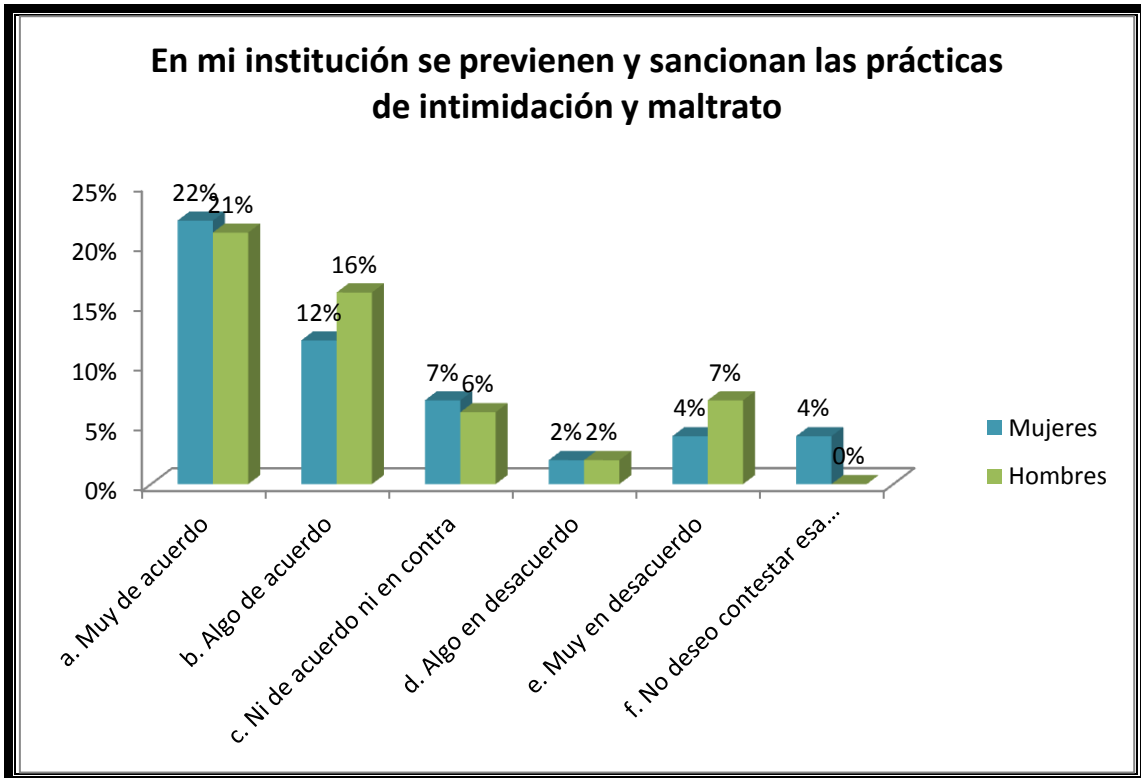
El 61% de las mujeres y el 55% de los hombres contestaron ser operativos, el 21% de las mujeres y el 28% de los hombres mandos medios, el 12% de las mujeres y el 10% de los hombres personal de apoyo y solo el 5% de las mujeres y el 8% de los hombres mandos directos.



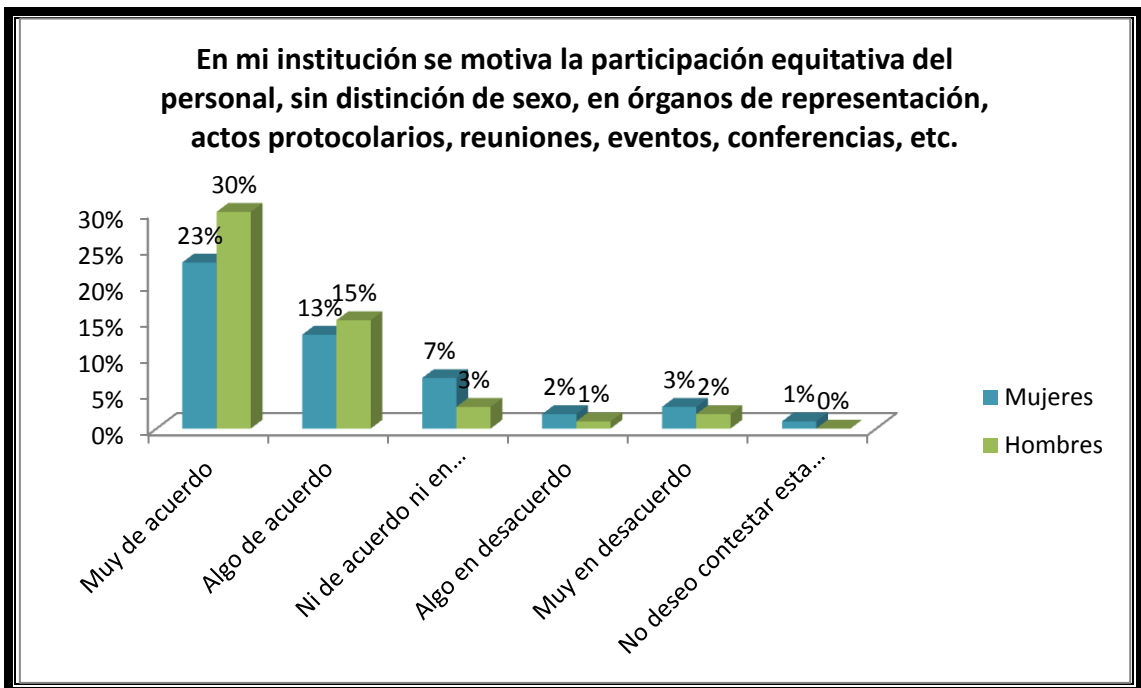
El respeto a mujeres y hombres con un puesto de jefatura se da en las mismas condiciones, así contestaron el 48% de hombres y el 45% de mujeres.



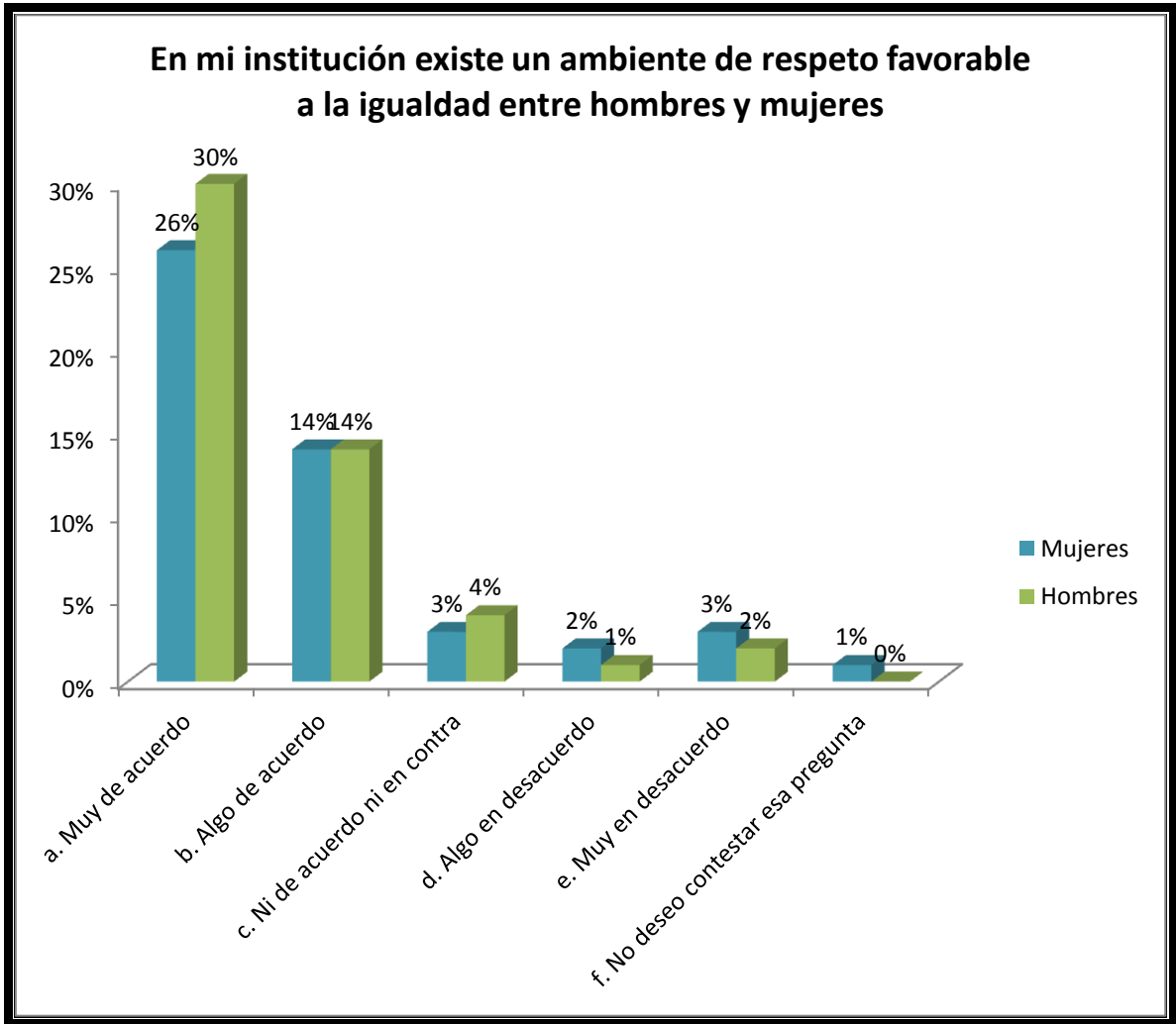
El clima laboral en esta dependencia arroja como resultados el respeto igualitario entre mujeres y hombres en esta dependencia se sienten seguros y respetados por igual sin importar su condición de género; en la pregunta acerca del respeto que se da sin distinción de ser hombre o mujer los y las entrevistados contestaron en un 90% (47% hombres y 43% mujeres) estar muy de acuerdo y de acuerdo y en que en su dependencia existe el respeto a las opiniones.



En la institución se sancionan y previene conductas de maltrato e intimidación, así lo afirmaron 37% de hombres y 38% de mujeres, por lo que se observa que existe una prevención y coordinación para tratar este tipo de problemáticas.

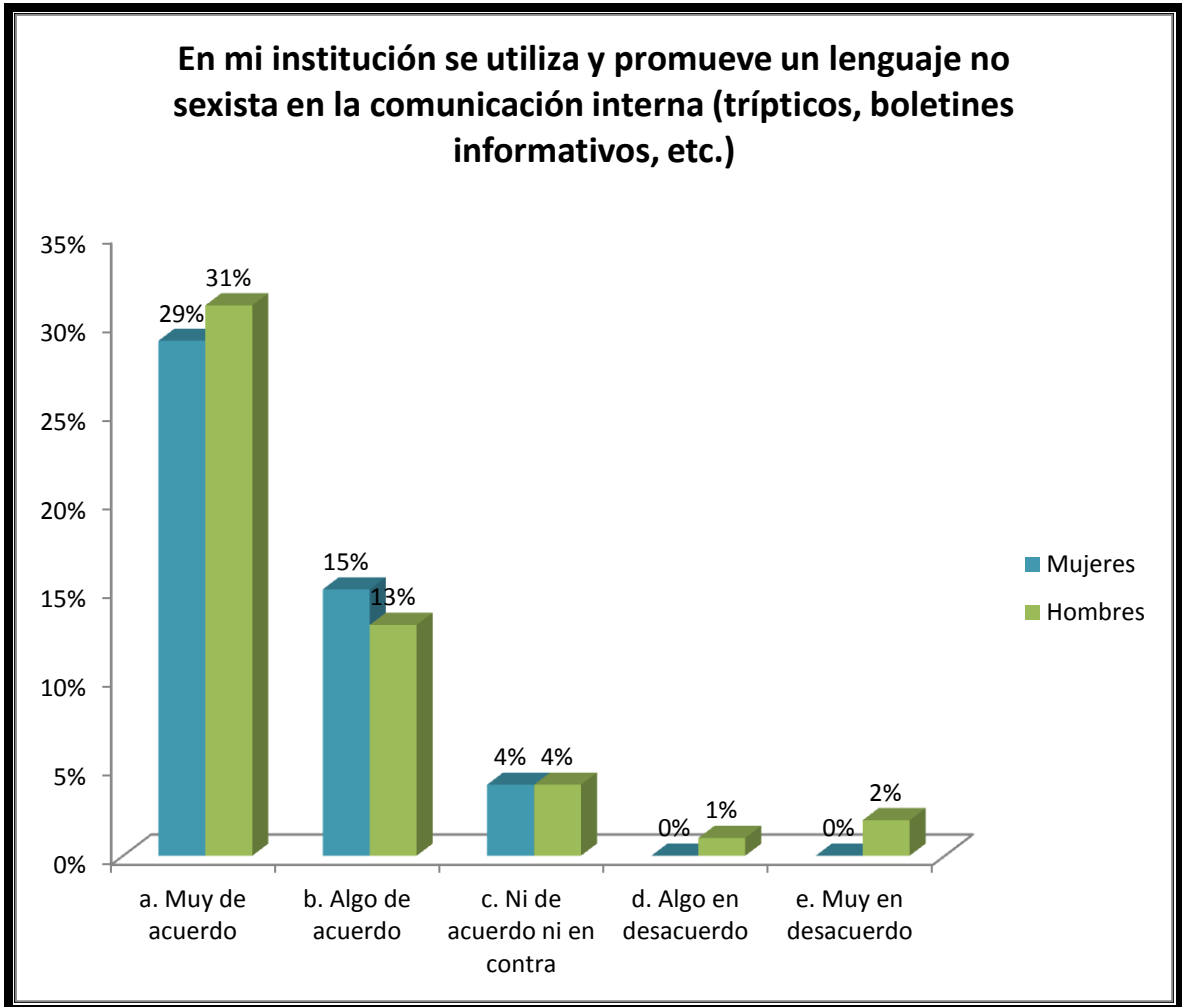


Sobresale la participación y motivación de la institución para el personal en eventos, reuniones, conferencias, etcétera, ya que el 81% (36% mujeres y 45% hombres) señalaron entre muy de acuerdo y de acuerdo que su institución realice estas acciones.

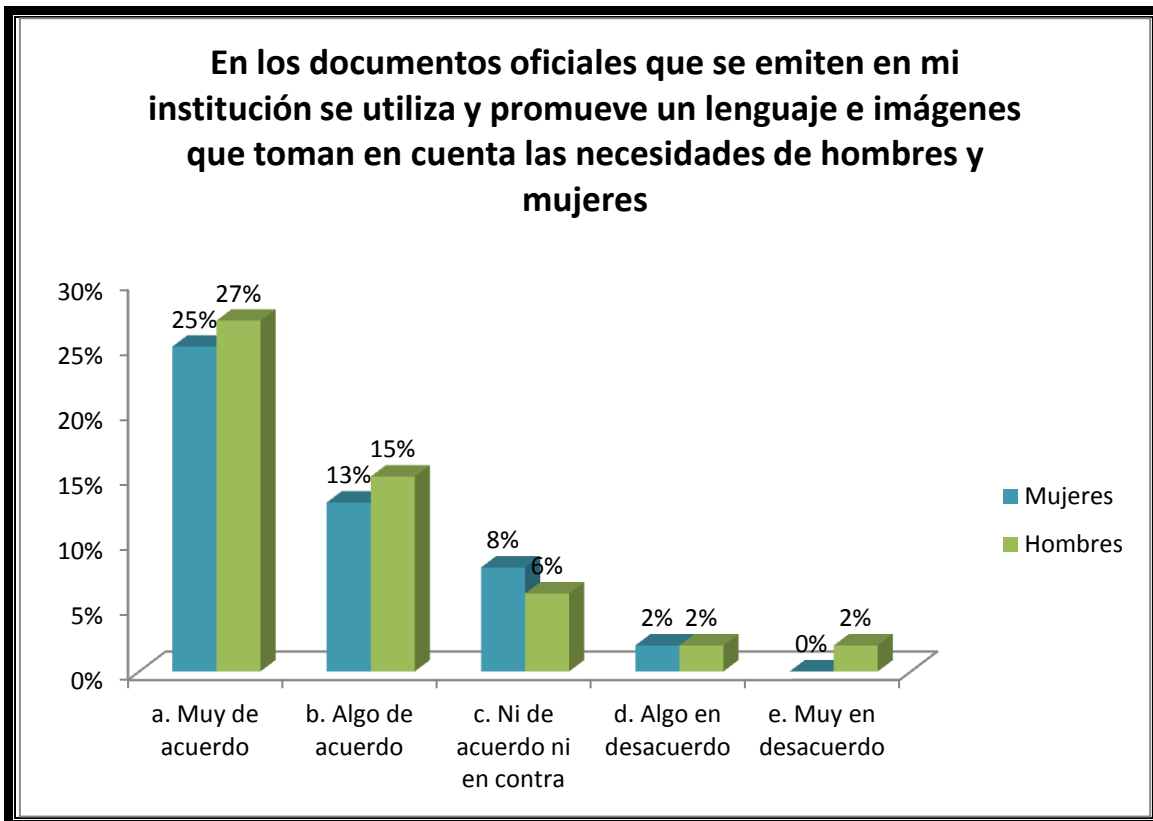


Sobresale que el ambiente de respeto e igualdad entre hombres y mujeres se encuentra en porcentajes altos, la respuesta de hombres y mujeres oscila en el 80% de una respuesta positiva (40% mujeres y 44% hombres).

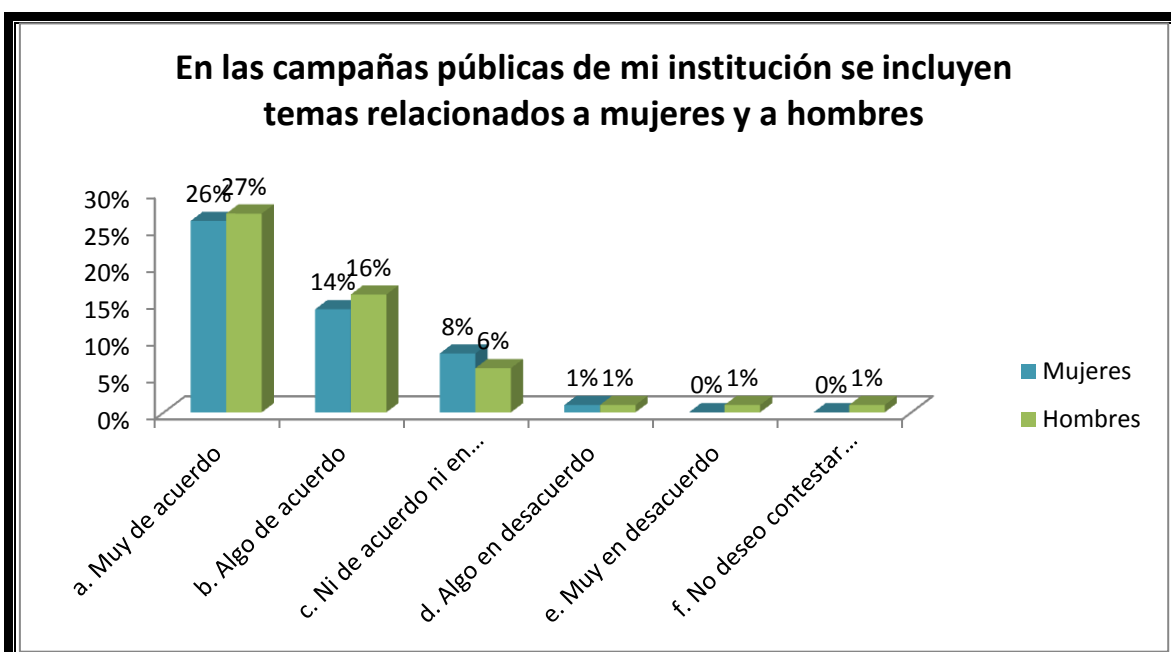
COMUNICACIÓN INCLUYENTE.



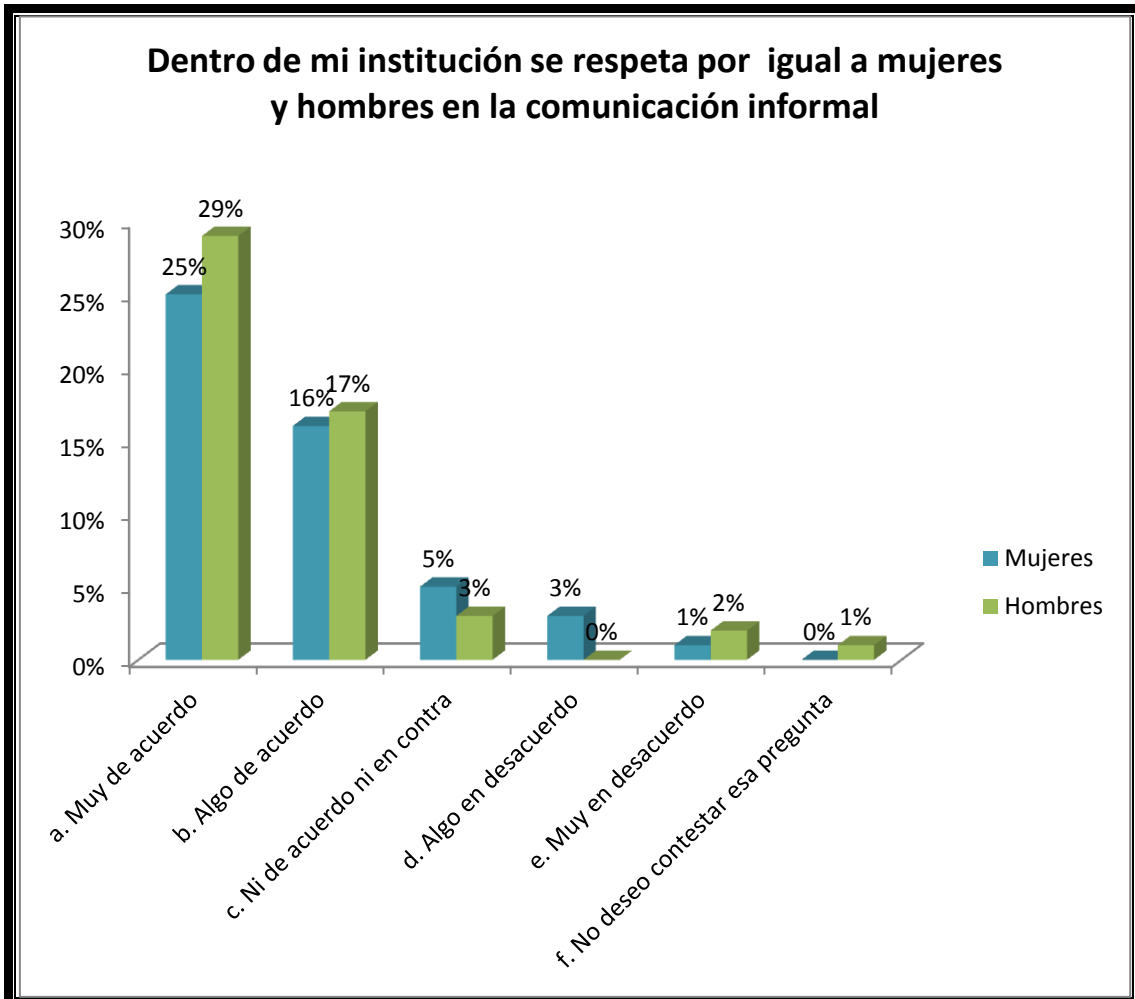
La institución cuenta con medios que promueven el lenguaje no sexista, esto favorece la comunicación interna e intercambio de conocimientos de lenguaje que promueva la igualdad, así respondieron un 88% del personal de los cuales el 44% son mujeres y 44% hombres que han tenido a su alcance folletos, trípticos y documentos que promueven e lenguaje incluyente.



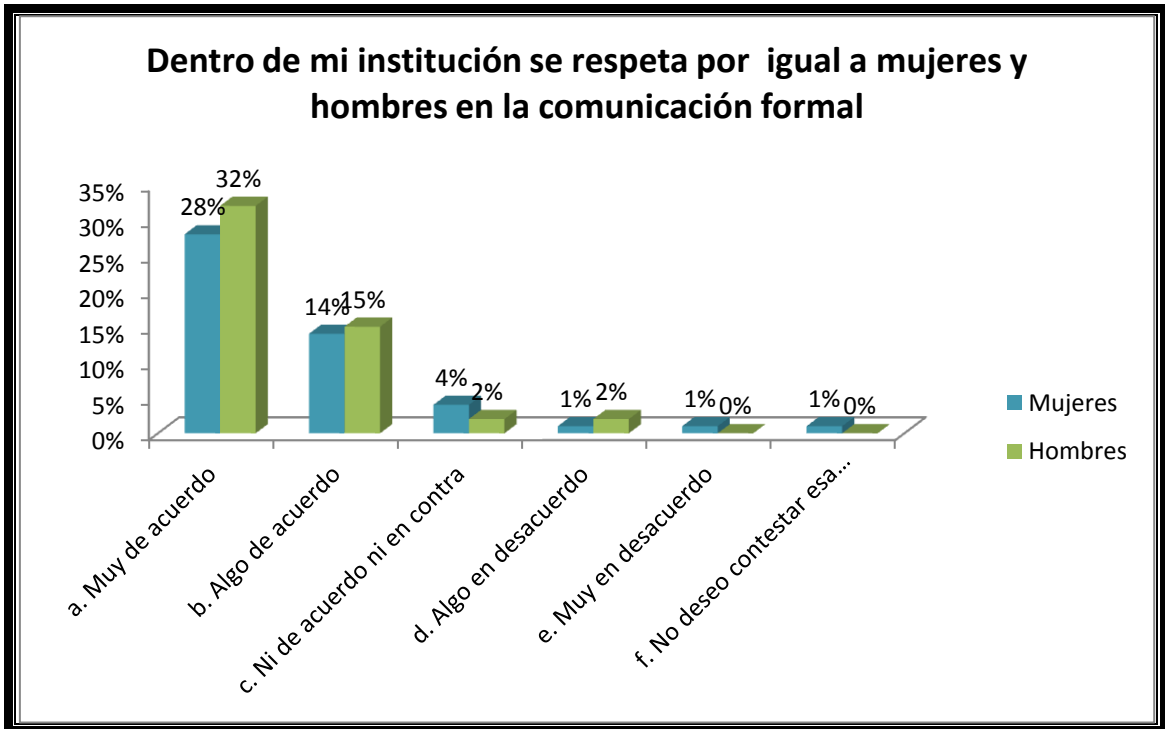
La promoción del lenguaje e imágenes que se ocupan en la institución de manera oficial toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, así arrojaron el 42% de hombres y el 38% de mujeres.



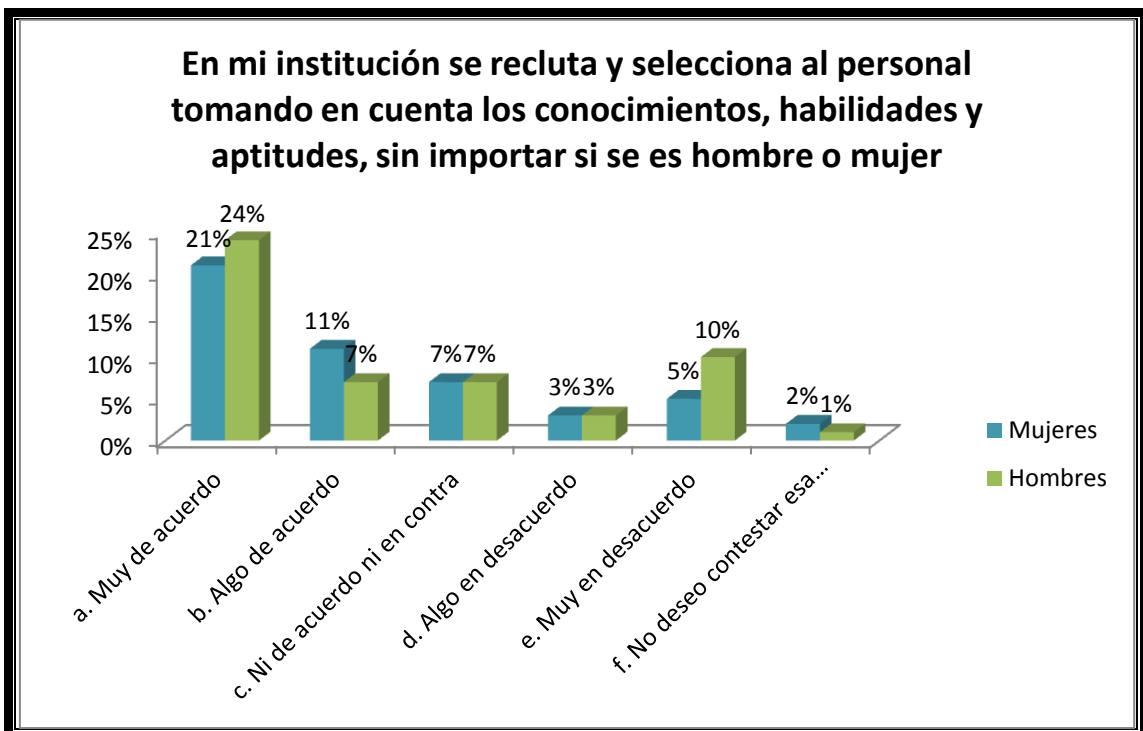
El 43% de hombres y el 40% de mujeres percibe y saben que su institución realiza campañas públicas en relación a asuntos de género y temas que incluyen a mujeres y hombres.



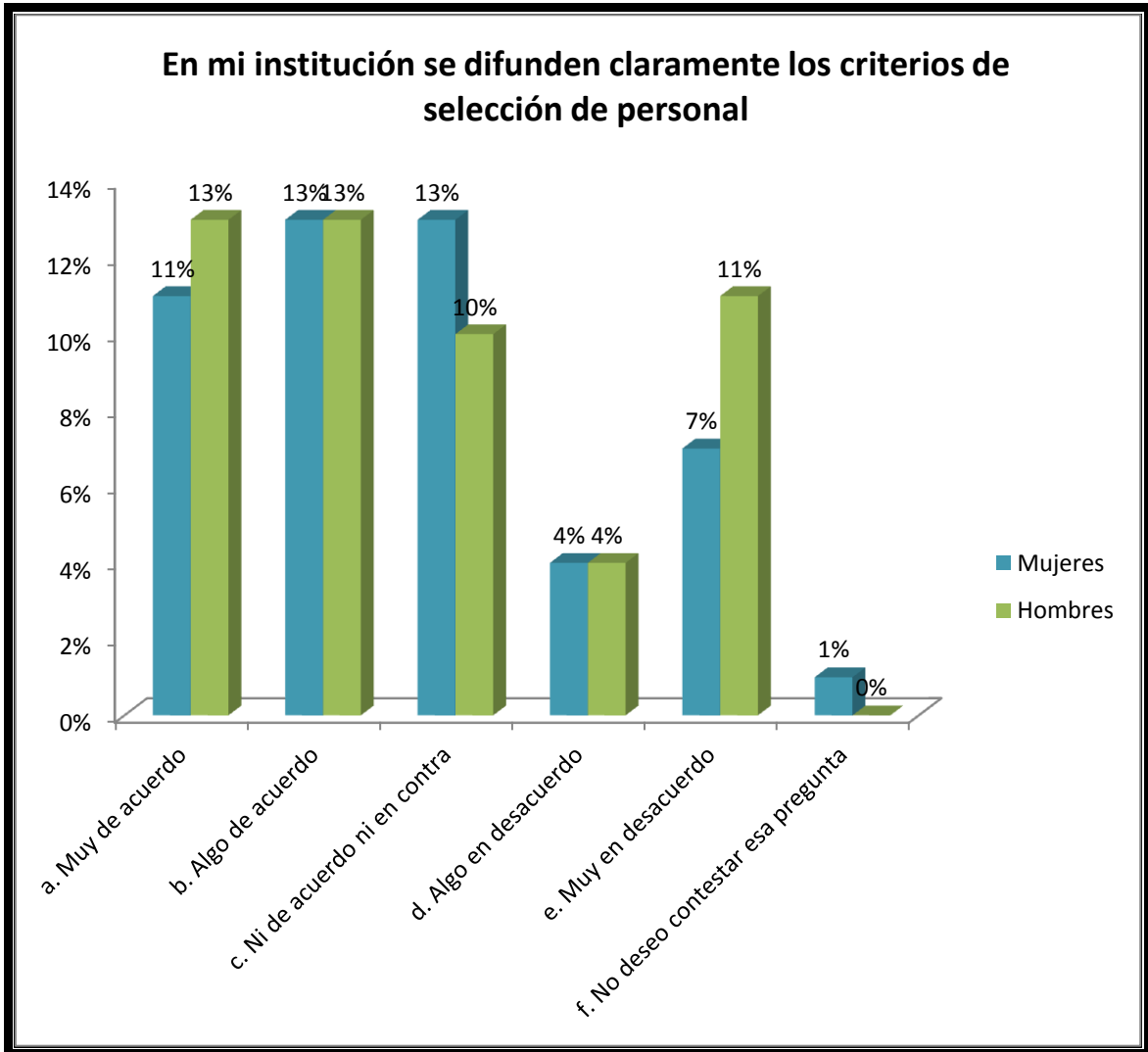
Se observó que las personas entrevistadas que tanto en la comunicación formal como en la informal existe una amplia apertura en temas de género y comunicación incluyente, por lo que los porcentajes oscilan entre el 87% y 89% en donde los hombres registran un grado de acuerdo alto (46% formal y 47% informal) en las dos preguntas de comunicación incluyente, tanto en el lenguaje formal como en informal.



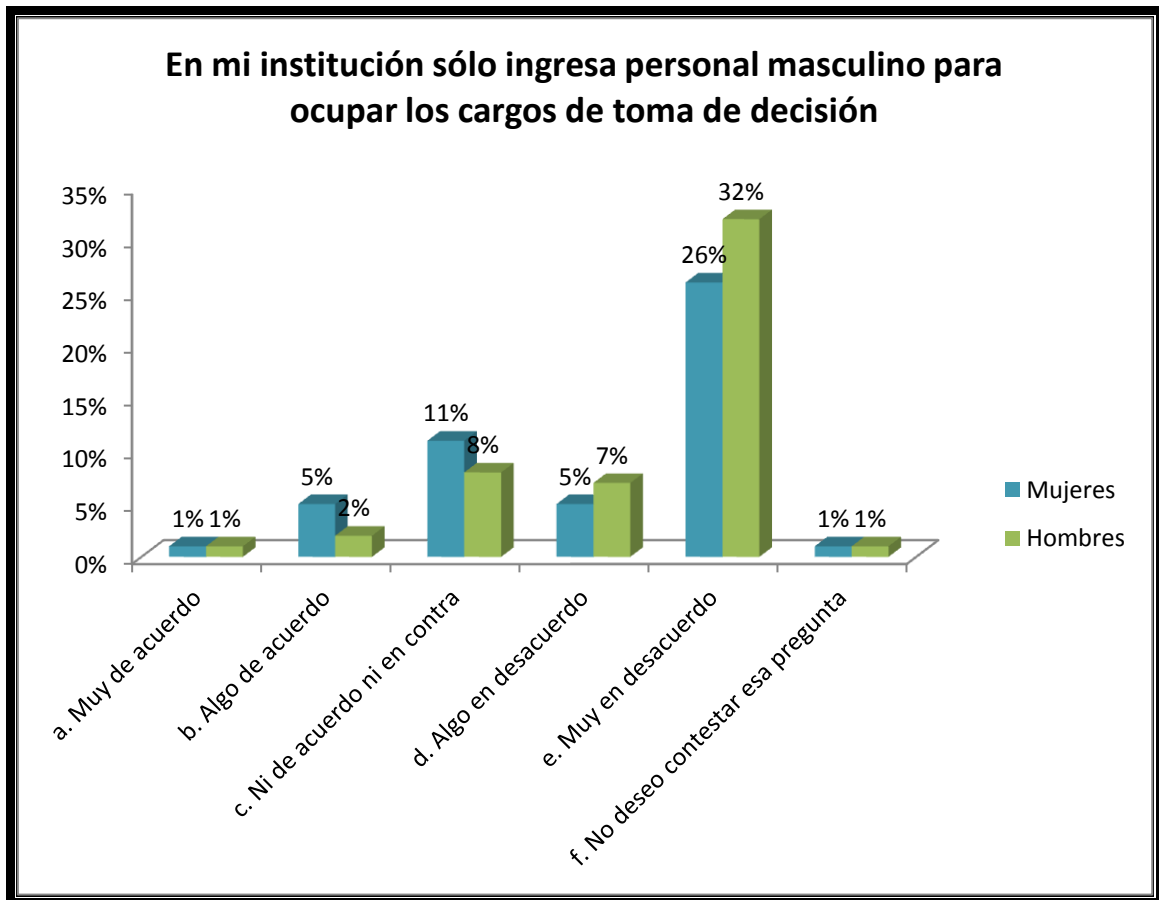
SELECCIÓN DE PERSONAL.



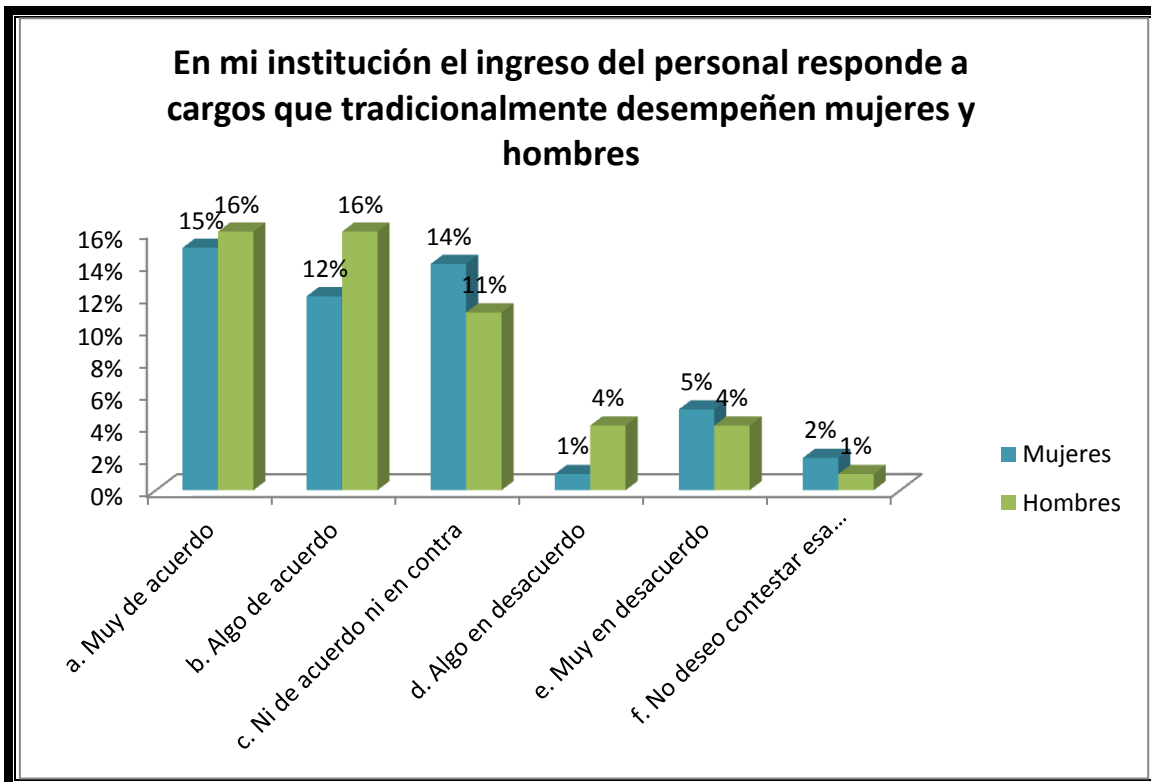
El reclutamiento del personal se toma en base a las capacidades y conocimientos; el 31% de hombres y el 32% de mujeres dijeron que no se toma en cuenta el hecho de ser mujer u hombre, si no la capacidad de realizar el trabajo y ocupación del puesto.



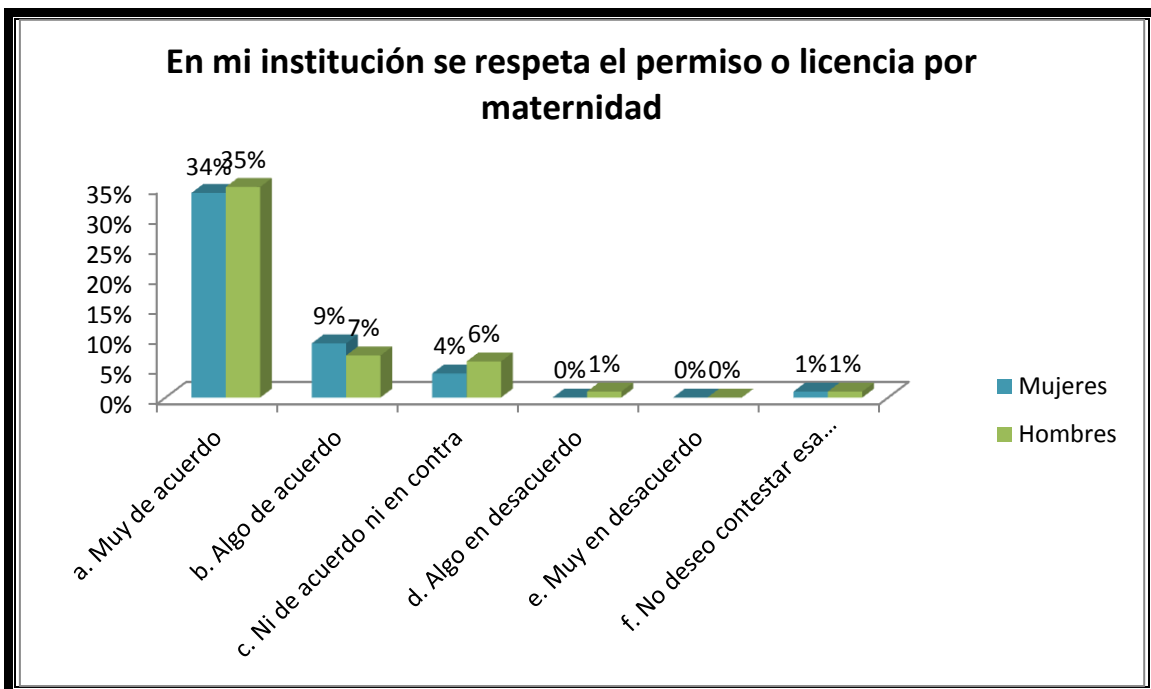
La información de los criterios con los que se toma en cuenta la selección del personal son claros contestaron el 50% de los participantes, los cuales 26% son hombres y 24% son mujeres, en esta pregunta se observó un alto grado de personas que se mostraron indiferentes, así como un 11% de hombres que dijo que no existen criterios claros.



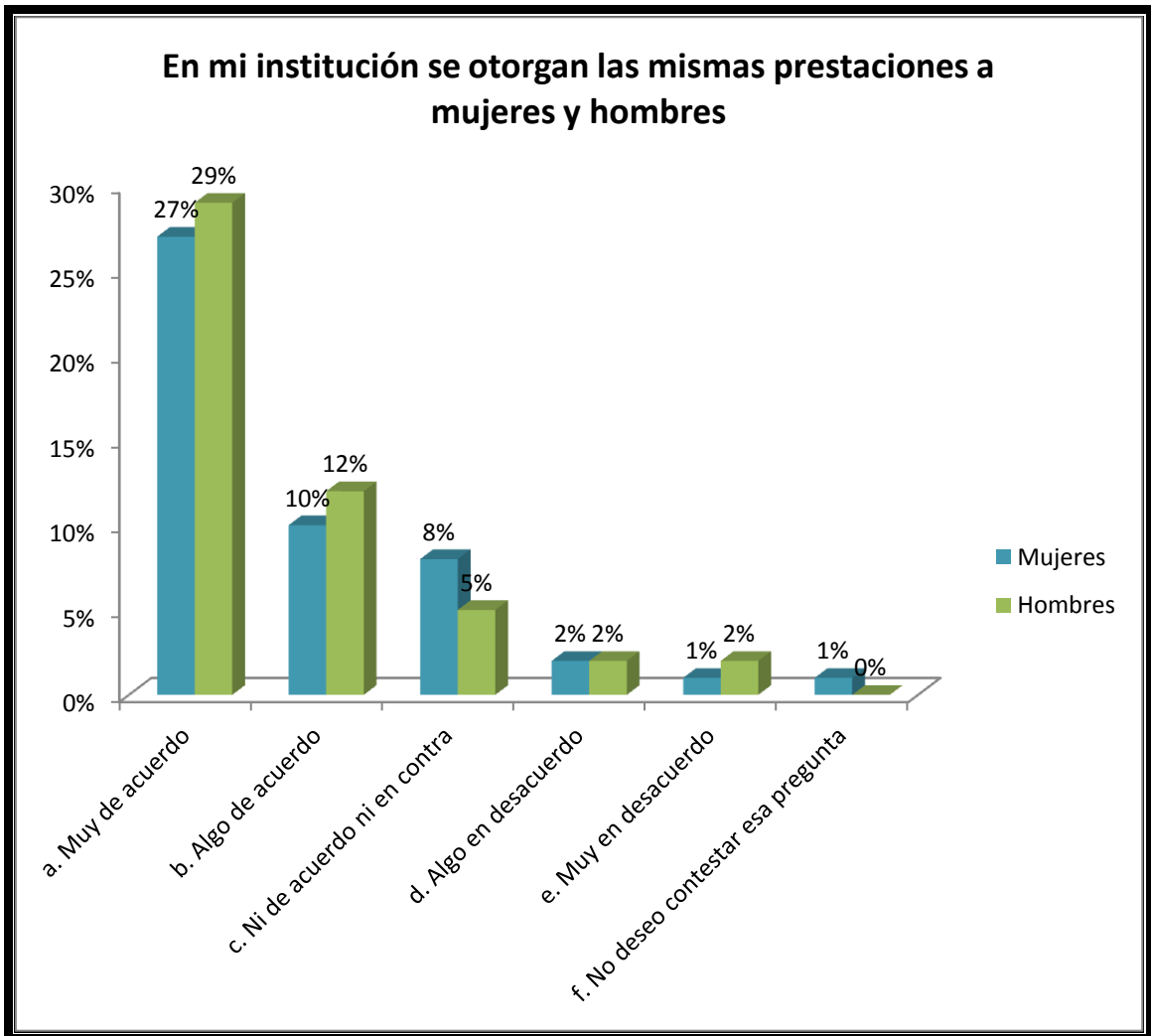
El personal contestó estar muy en desacuerdo (26% mujeres, 32% hombres) en que exista en su institución casos de selección de personal exclusivamente masculino para tomar los cargos de decisión, sin embargo un 27% de mujeres y un 32% de hombres contesto que aun se determina de manera tradicional las actividades o cargos dependiendo sea mujer u hombre.



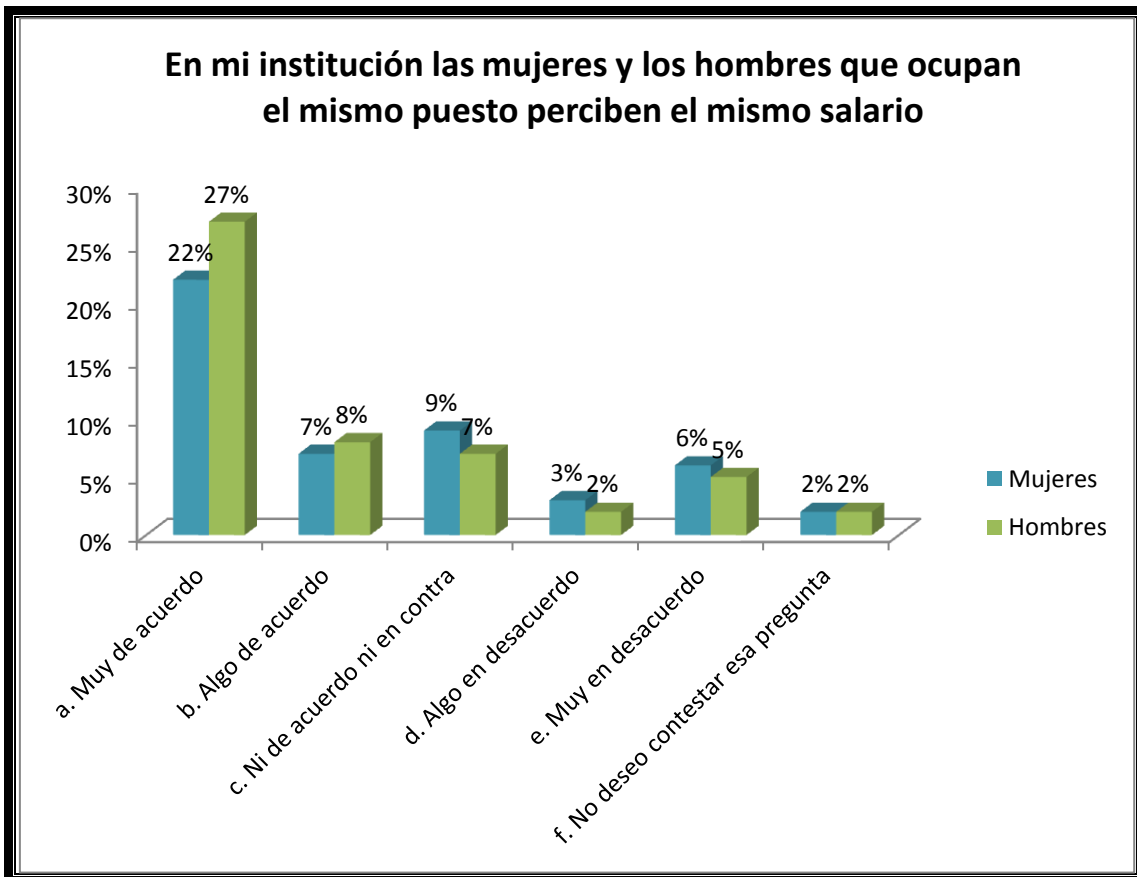
SALARIOS Y PRESTACIONES.



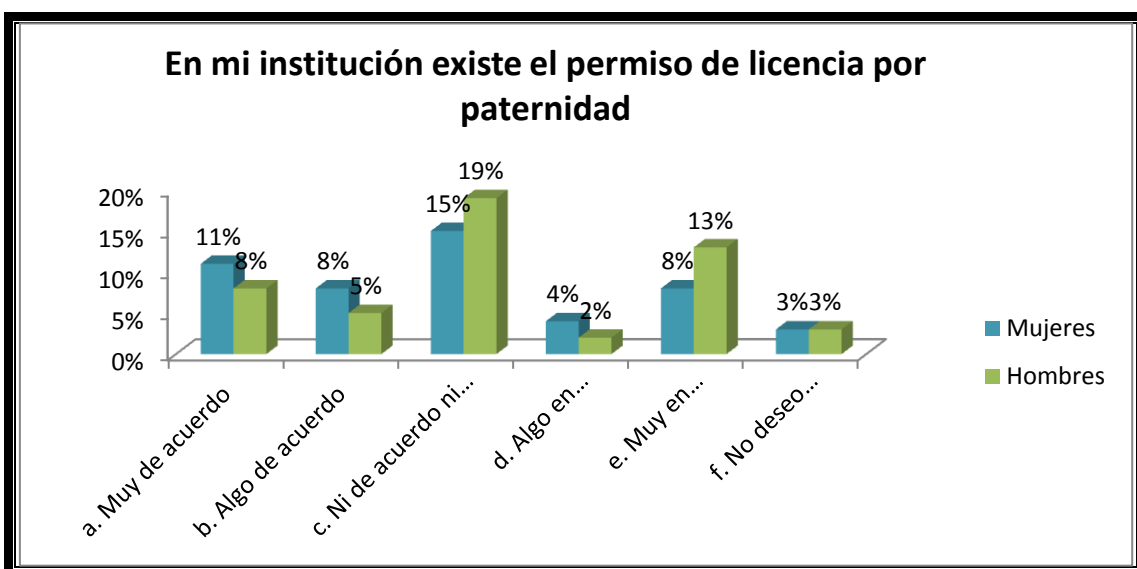
Un porcentaje de la misma cantidad (con una diferencia del 1%) entre hombres y mujeres respondieron que si existe en su dependencia el permiso o licencia por maternidad, siendo el 34% de mujeres y el 35% de hombres y solamente un 1% de los hombres que respondieron que no existe tal licencia.



Los hombres y mujeres entrevistadas están de acuerdo en la igualdad de prestaciones, siendo el 37% de mujeres y el 41% de hombres los que contestaron que no existe alguna diferencia en los servicios y prestaciones a razón de su sexo y en su institución existe esta igualdad.

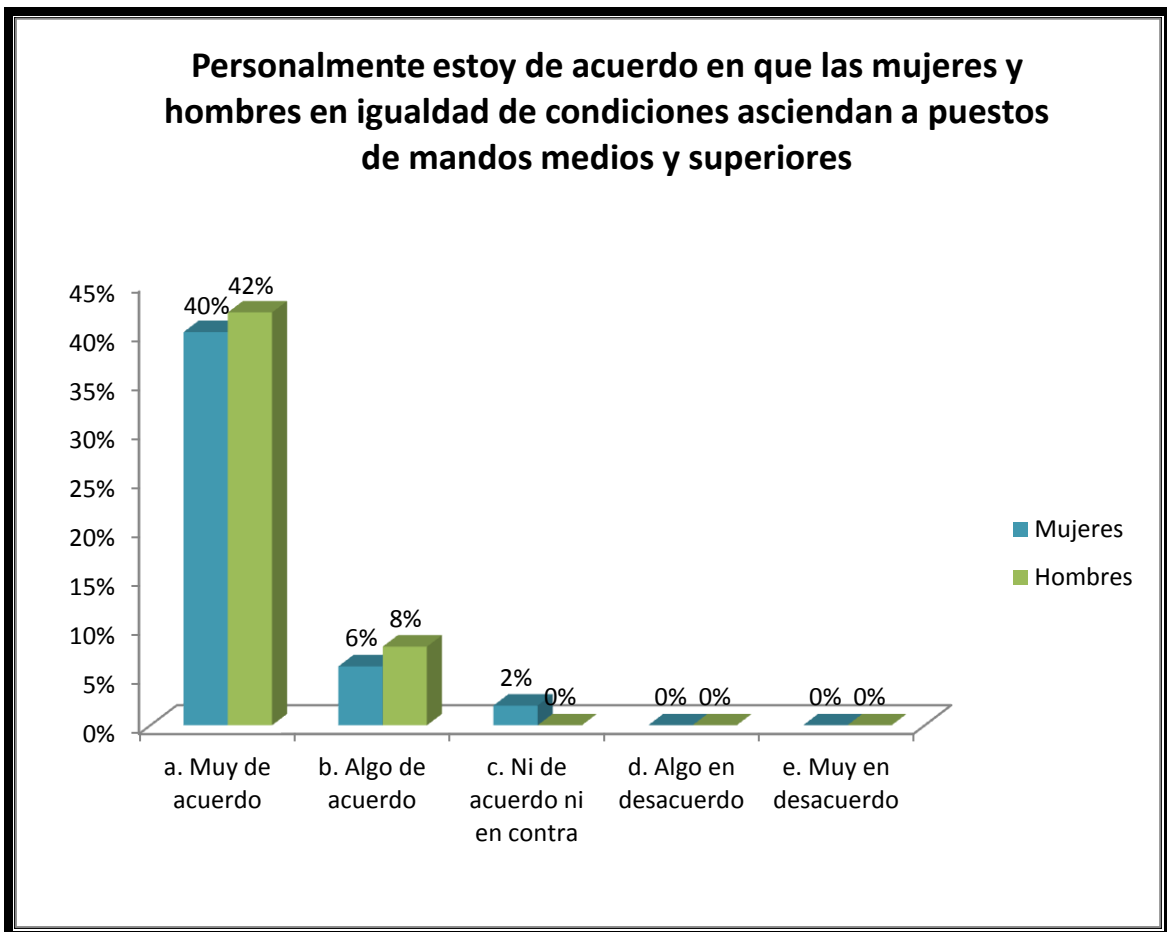


Un 64% del personal (35% hombres y 29% mujeres) perciben que el sueldo que reciben son siempre iguales para quienes realizan las mismas funciones, ya sean hombres o mujeres.

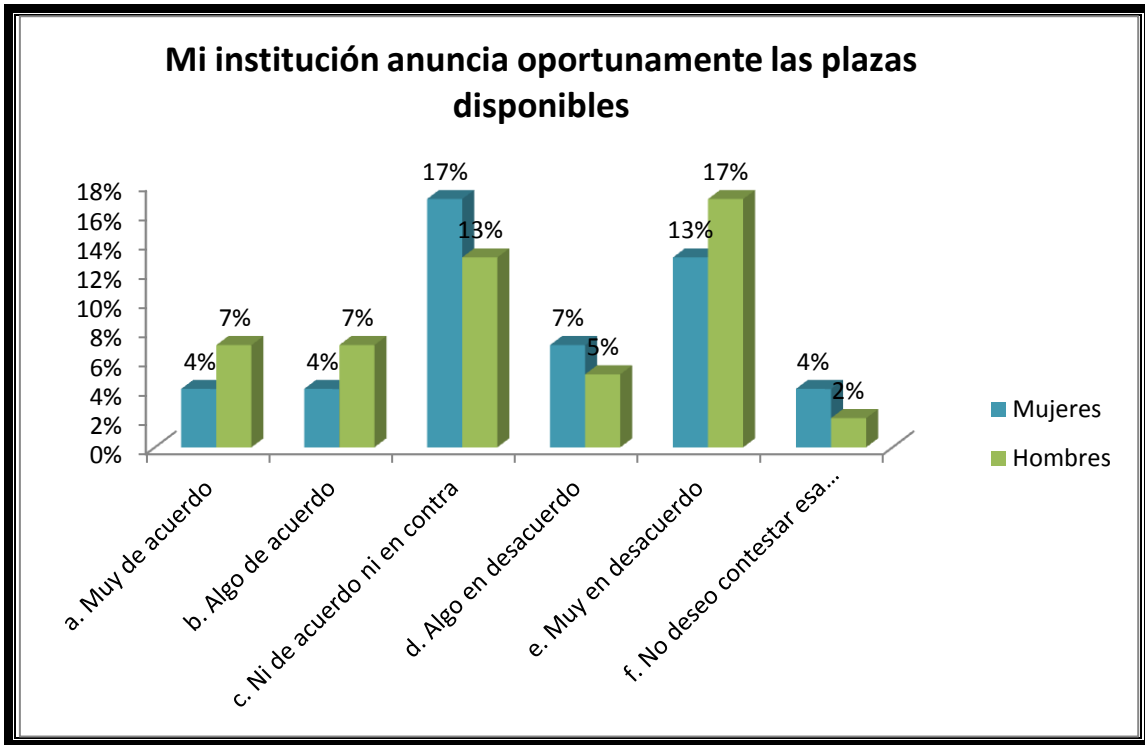


En esta institución un 13% de hombres sabe que existe y se da la licencia por paternidad, sin embargo un 13% de hombres que no conoce que tiene esta prestación; las mujeres que conocen de la existencia de esa licencia son el 19%, se mostró que un 19% de hombres y un 15% de mujeres no estuvieron ni en acuerdo ni en desacuerdo con este pregunta.

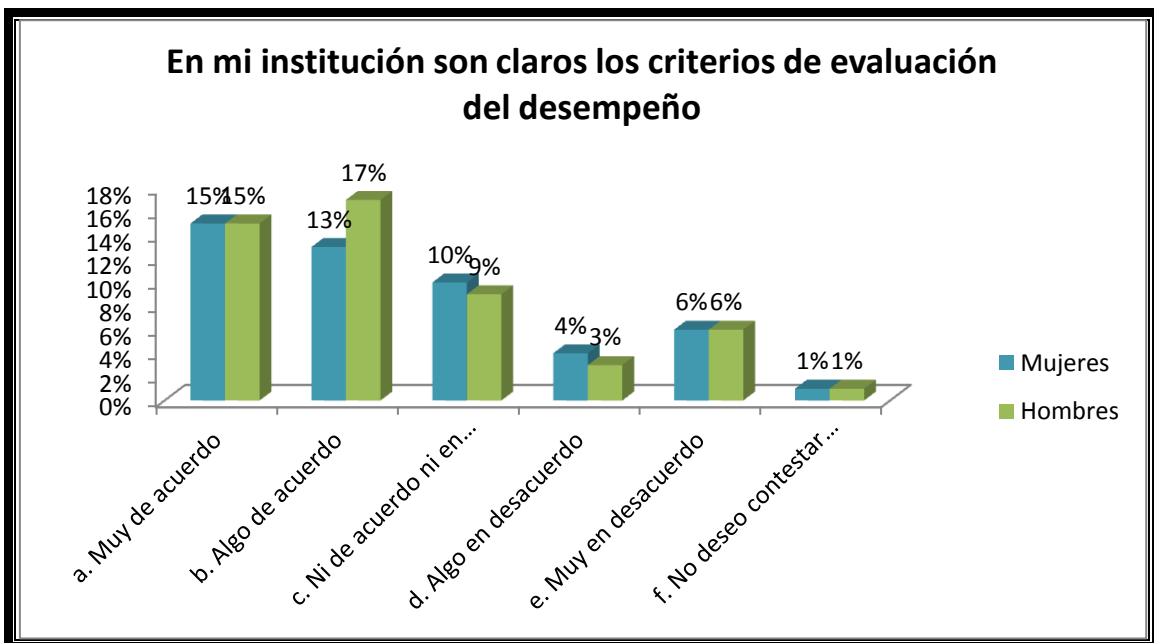
PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

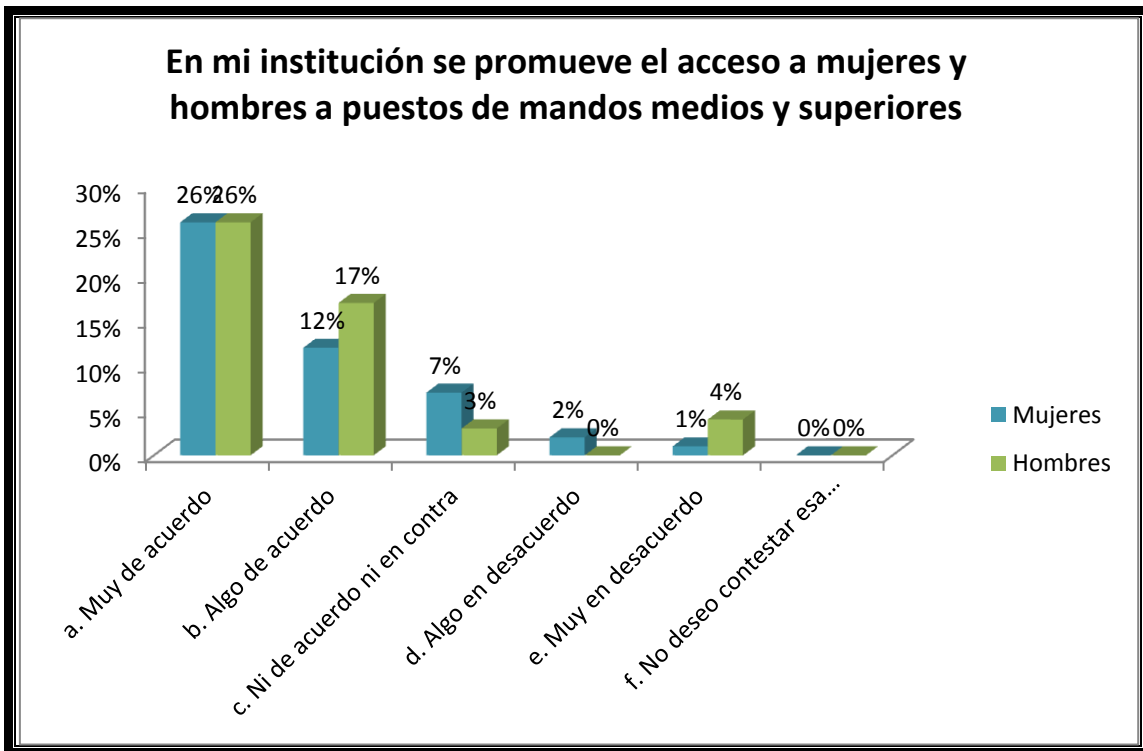


46% de mujeres y 50% de hombres están de acuerdo que no exista algún impedimento por razones de sexo para acceder a algún puesto que tenga que ver con toma de decisiones o mandos medio o alto, y se observó que no existe personal que este en oposición.

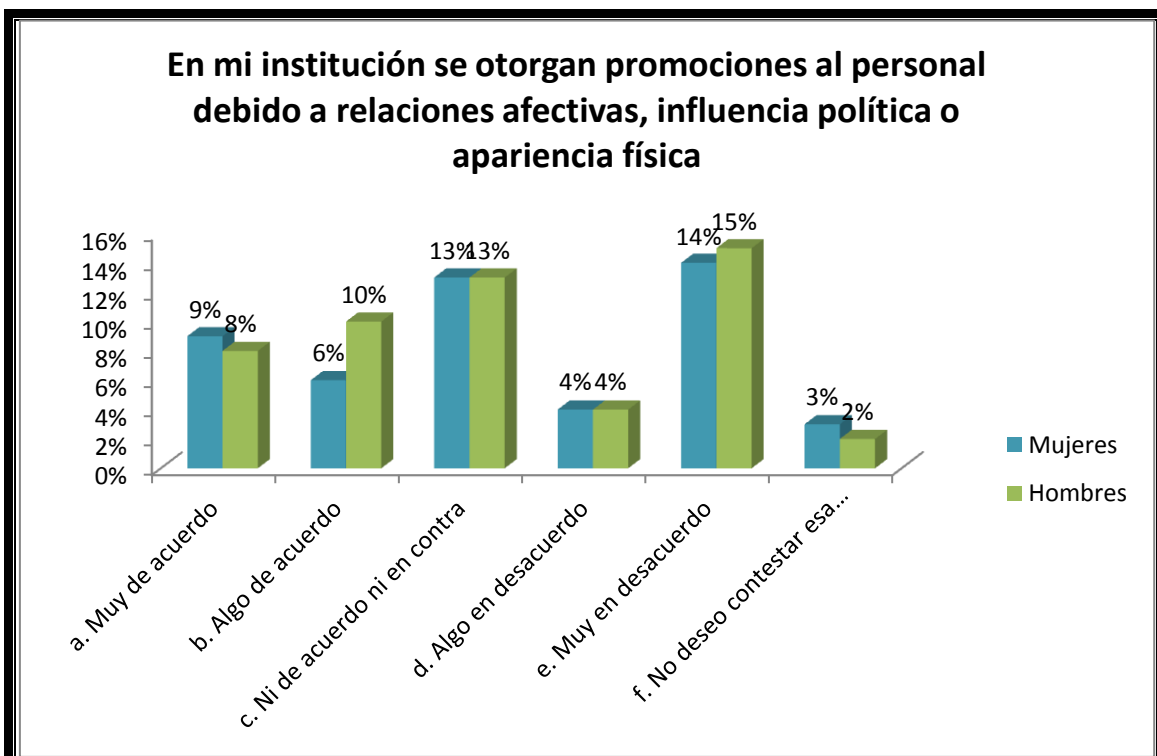


El 22% de hombres y el 20% de mujeres contestaron que no se anuncian las plazas disponibles en su dependencia, solamente el 14% de hombres y el 8% de mujeres dijeron estar de acuerdo y muy de acuerdo en que si exista algún método en su dependencia en donde se conozcan las plazas o puestos disponibles.

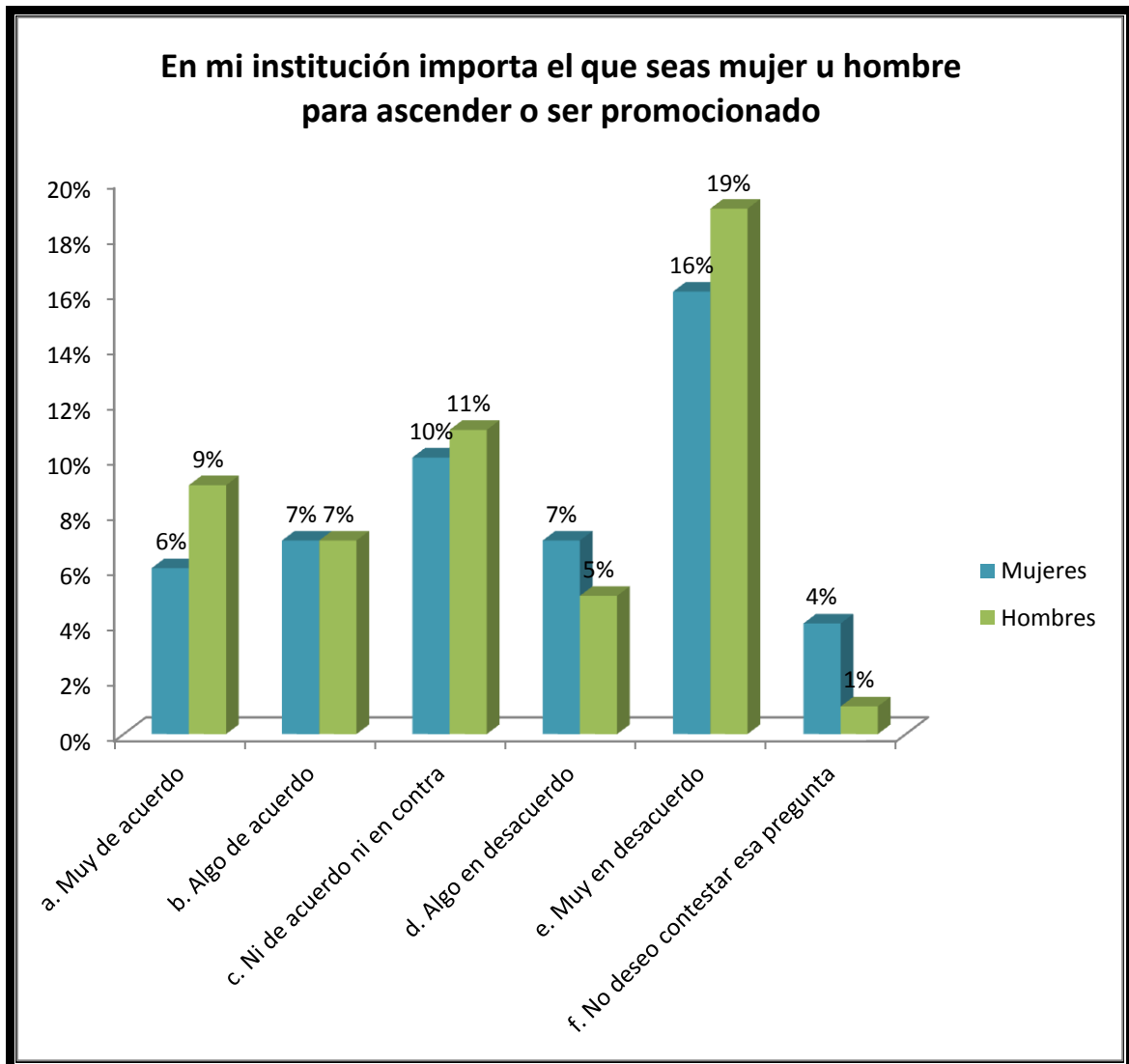




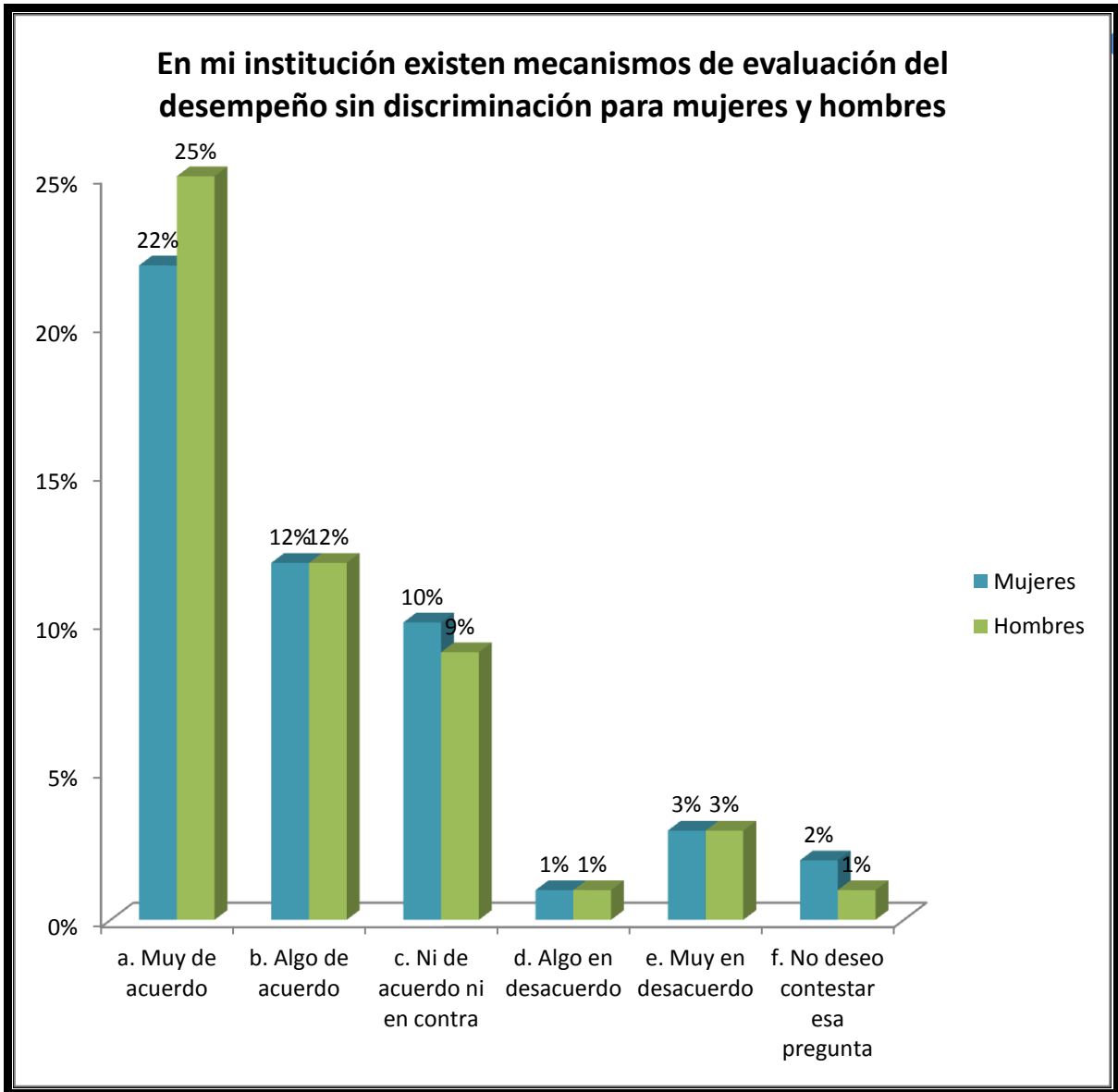
La promoción para acceder a puesto de jerarquía media y alta se da en condición de equidad y sin distinción de mujeres y hombres, esto contestó 38% de mujeres y 43% de hombres.



El personal señaló que esta muy en desacuerdo y en desacuerdo en que pudiera existir algún tipo de promoción, ascenso o integrantes nuevos por alguna influencia o por dotes físicos, el porcentaje de mujeres que contestó de forma negativa fue el 19% de hombres 18% de mujeres aunque un 15% de mujeres y un 18% de hombres respondieron que si existen tales preferencias durante los ascensos y promociones.

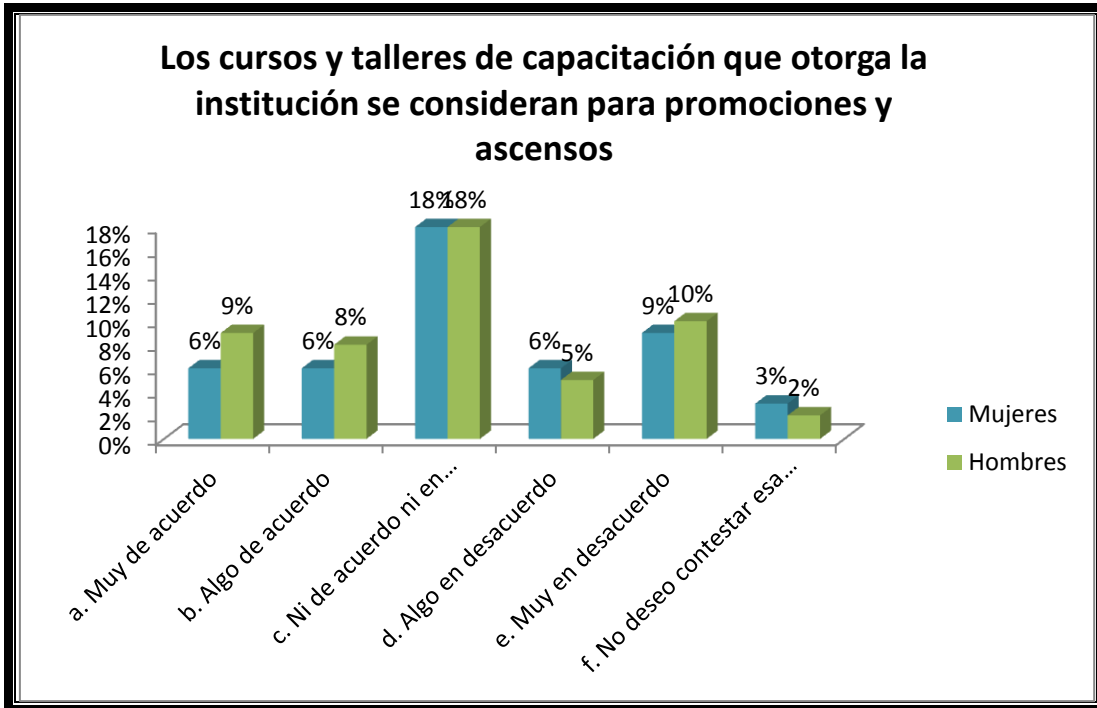


El personal contestó que para acceder o para que se otorgue alguna promoción no existe diferencia entre hombres y mujeres así dijeron 23% de mujeres y un 24% de hombres, siendo un 13% de mujeres y un 16% de hombres que contestaron que sí importa el sexo para ser promocionado.

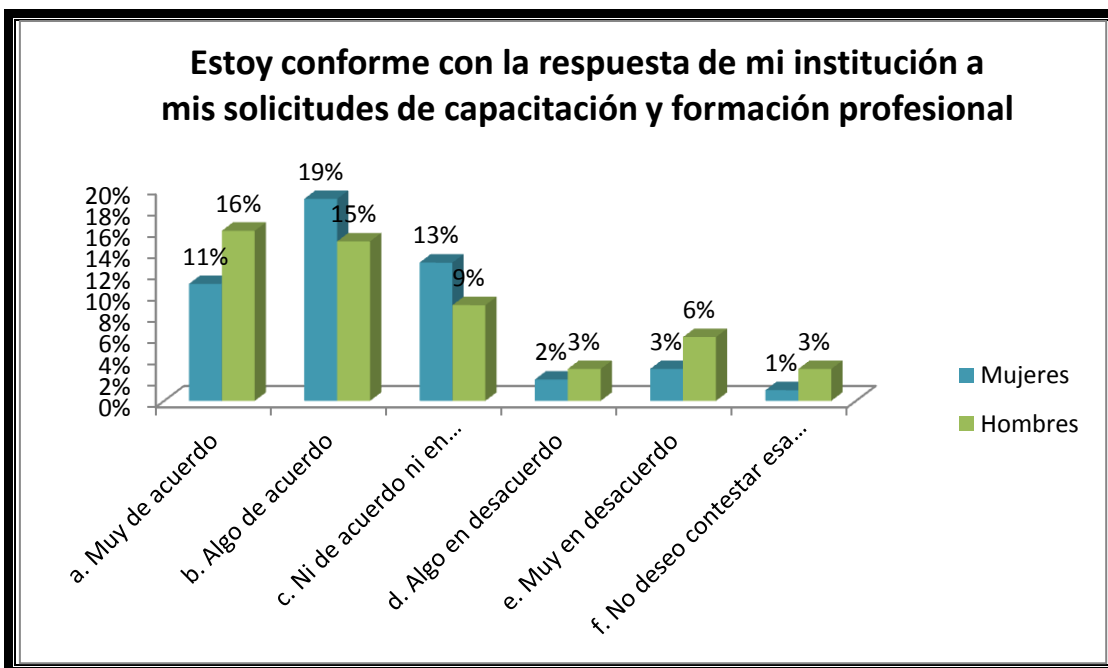


El 23% de mujeres y el 31% de hombres tiene conocimiento de la existencia de procedimientos que regulen el acceso a cargos altos tomando en cuenta la igualdad de género. También un porcentaje de 34% de mujeres y 37% hombres saben que hay mecanismos que evalúan sin discriminación el desempeño del personal, solamente un 4% de mujeres y un 4% de hombres no conoce la existencia de estos procedimientos de evaluación.

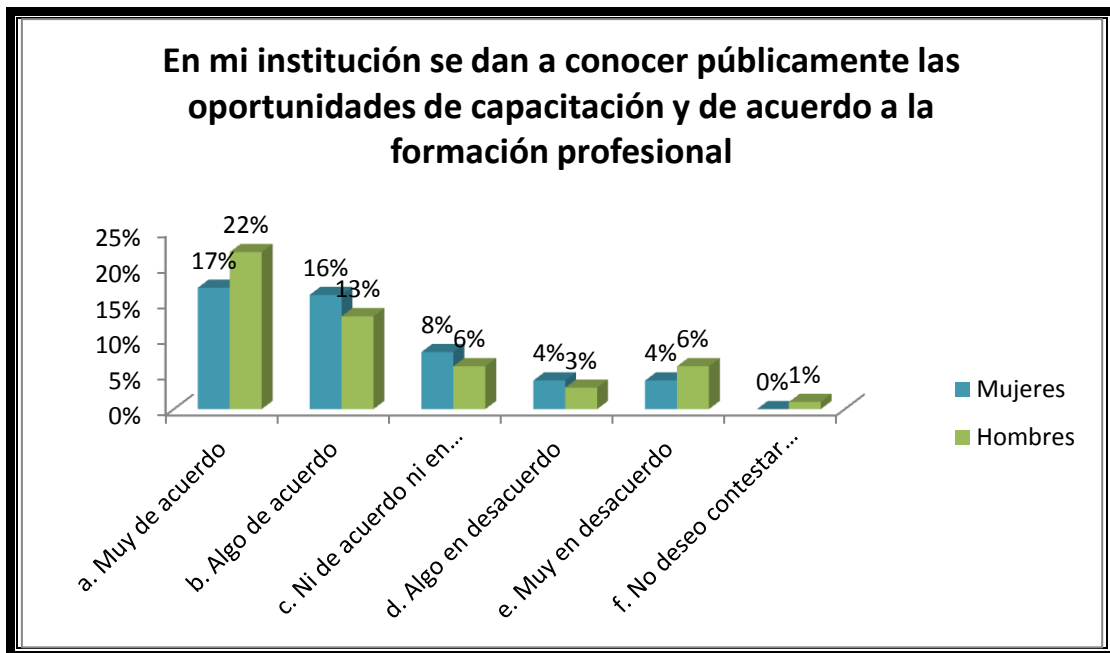
CAPACITACIÓN.



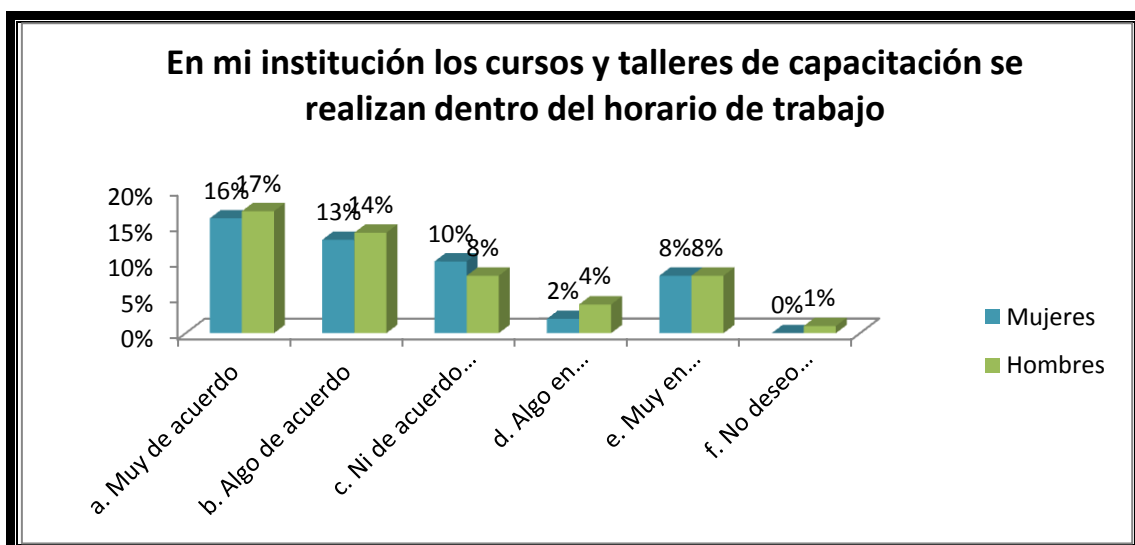
El 18% de mujeres y el 18% de hombres se mostraron indiferentes en cuanto que los cursos o talleres que se les otorga sirvan para conseguir alguna promoción o ascenso, por otro lado el 12% de mujeres y un 17% de hombres contestaron de manera positiva.



El 31% de hombres en un rango de muy de acuerdo-acuerdo y el 30% de mujeres conocen que existen políticas de formación y capacitación sin discriminación alguna del personal, así mismo las oportunidades de capacitación se presentan de manera pública según el 46% de mujeres y el 29% de hombres.

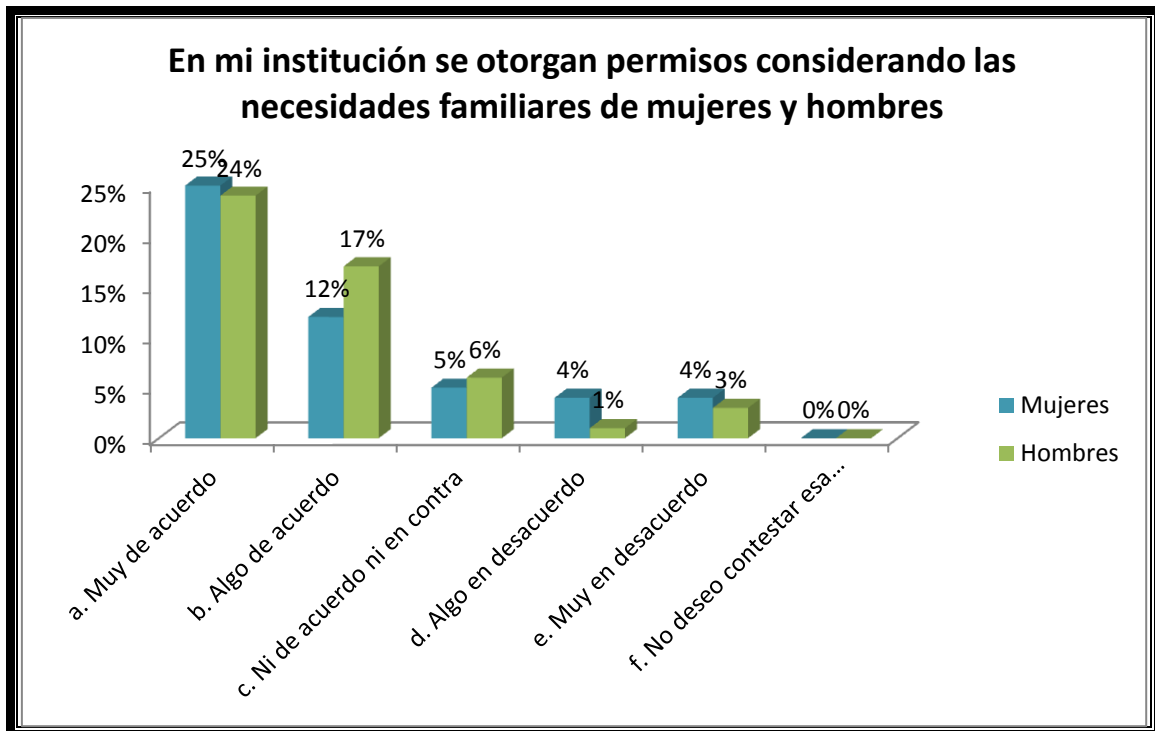


El personal esta de acuerdo y muy de acuerdo (33% mujeres y 38% hombres) en cuanto a que su institución hace conocimiento público de las oportunidades que pueden tener los trabajadores y trabajadoras para capacitarse y adquirir más nivel profesional.



Se observa que el personal dividido en 39% mujeres y 31% hombres han tomado los cursos o talleres que les otorga su institución en horarios de trabajo, pero el 8% de mujeres y el 8% de hombres dijeron haber recibido éstas actividades fuera del horario laboral.

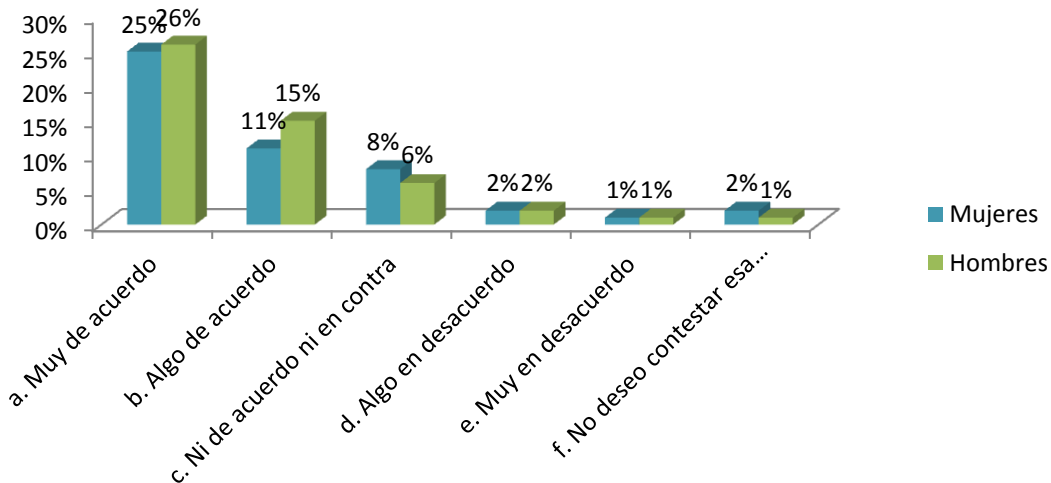
CORRESPONSABILIDAD VIDA FAMILIAR Y LABORAL.



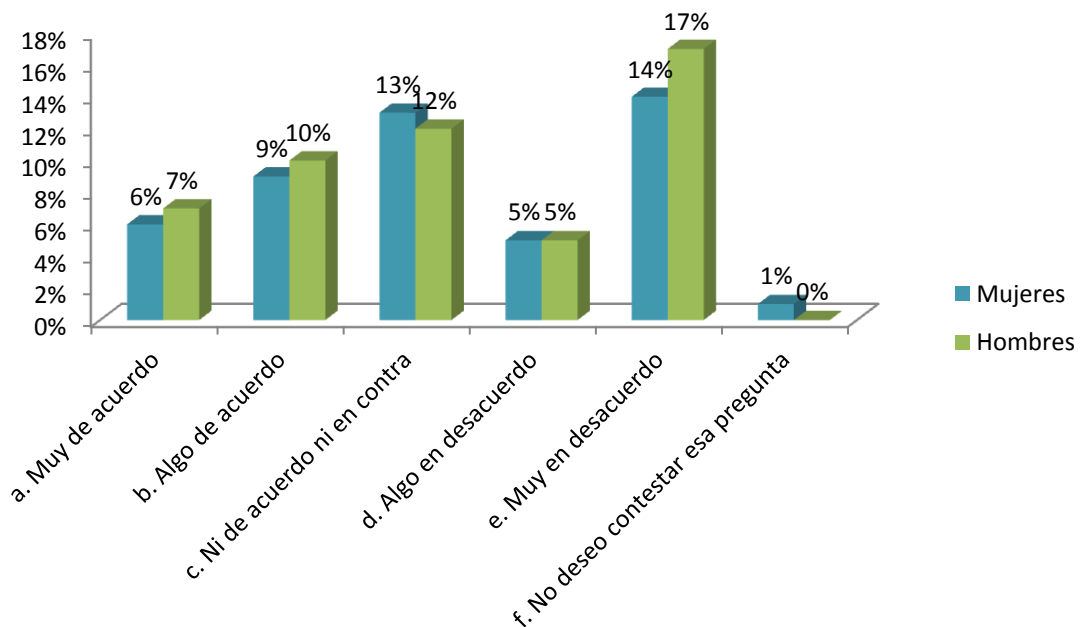
Los permisos para atender cuestiones familiares se otorgan en esta institución según la respuesta de 37% de mujeres y de 41% de hombres, solamente el 8% de mujeres y el 4% de hombres se mostraron entre desacuerdo y algo desacuerdo. Unido a esto se observa que el personal sabe que la reincorporación posterior a algún permiso o ausencia por cuestiones familiares es fácil y sin mayor problema; eso arrojó el 36% de mujeres y el 41% de hombres.

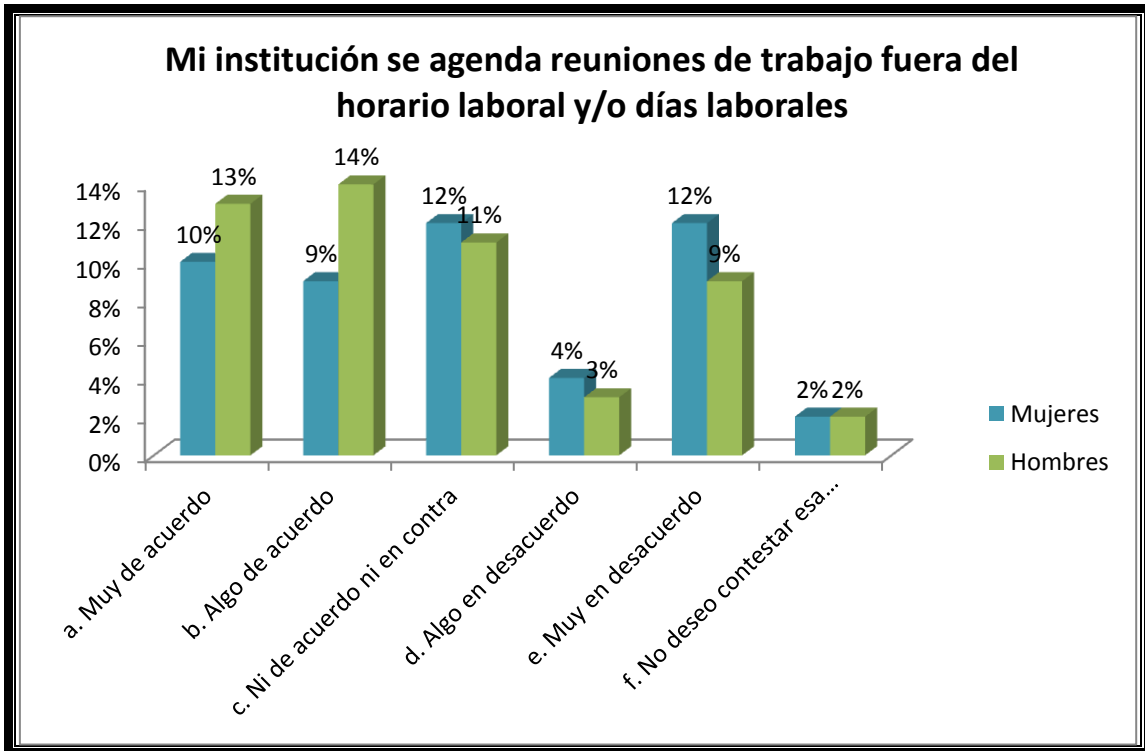
El 23% de hombres y el 19% de mujeres perciben que en su institución no se toma como negativo la solicitud de permisos, pero en cambio el 17% de hombres y el 15% de mujeres respondieron que su institución si toma a mal la solicitud de algún tipo de permiso, ya sea para asuntos familiares o personales.

En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales

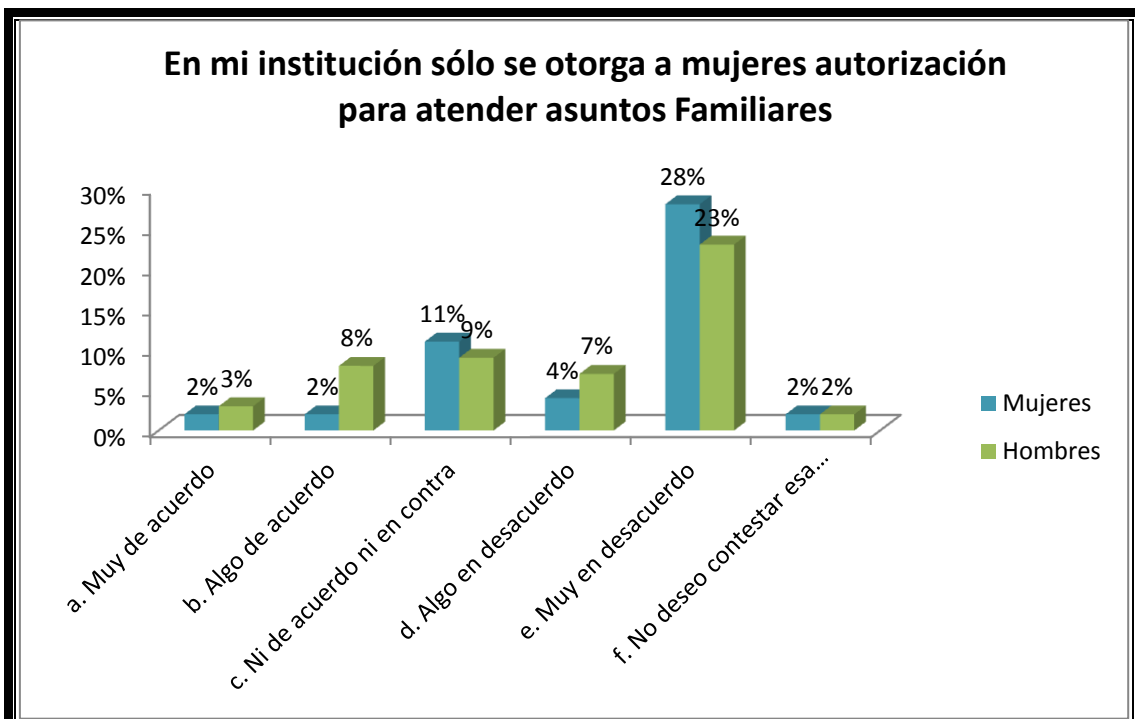


En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales

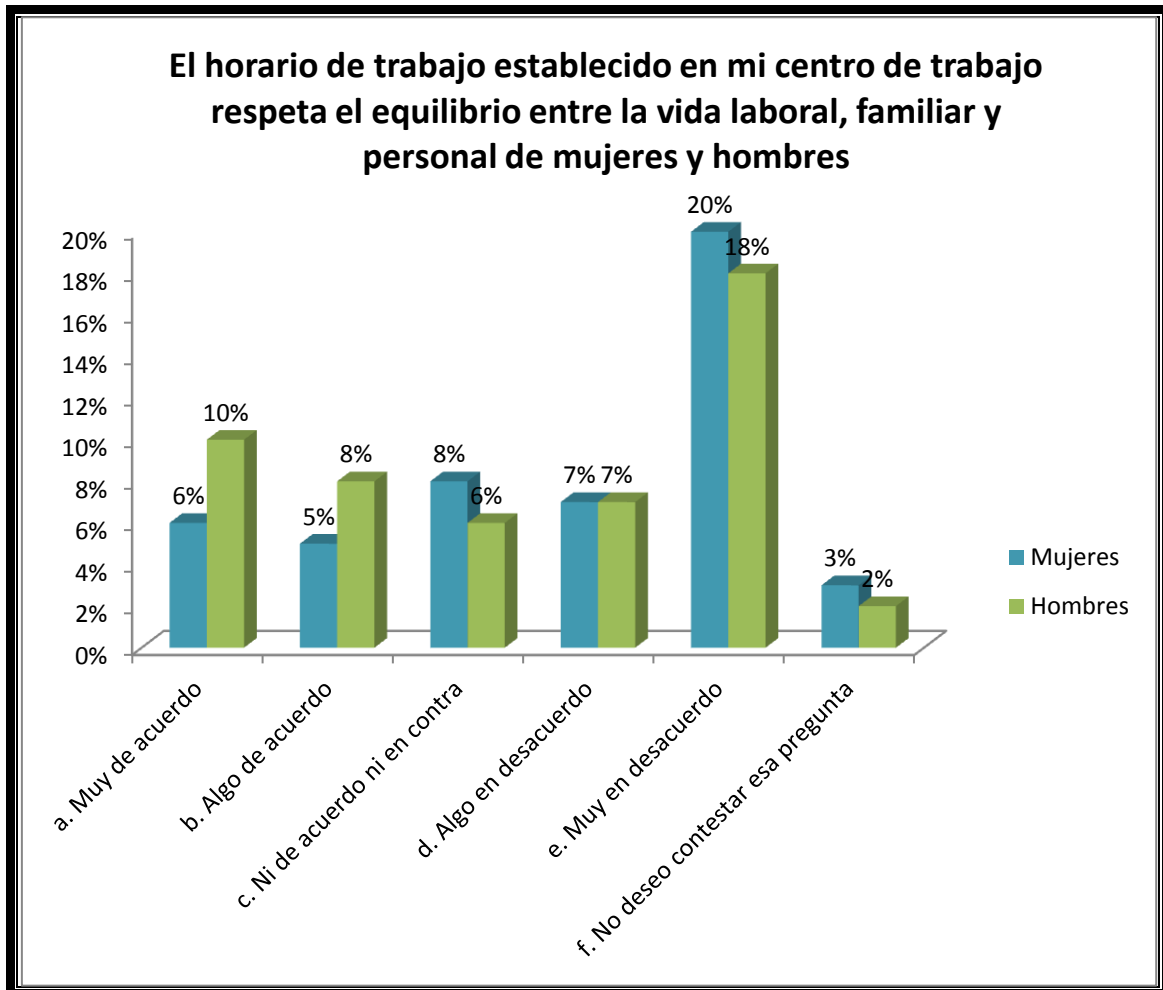




El personal arrojó como respuesta que su dependencia si agenda reuniones o juntas de trabajo después del horario laboral, el 27% de hombres y el 19% de mujeres lo afirmaron, y un 12% de mujeres y un 9% de hombres negaron esta condición.

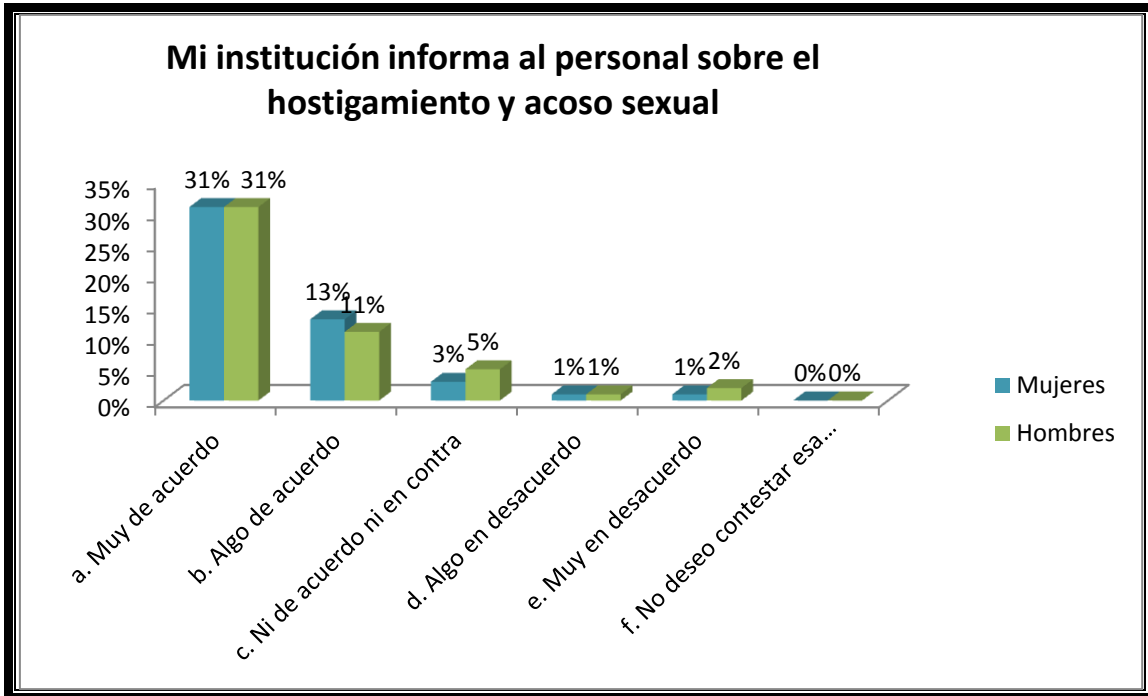


También señaló que no existe algún tipo de preferencia para otorgar permiso a las mujeres, solamente el 4% de mujeres y el 11% de hombres sienten que si existe algún tipo de autorización que solo tome en cuenta a las mujeres para atender asuntos familiares.

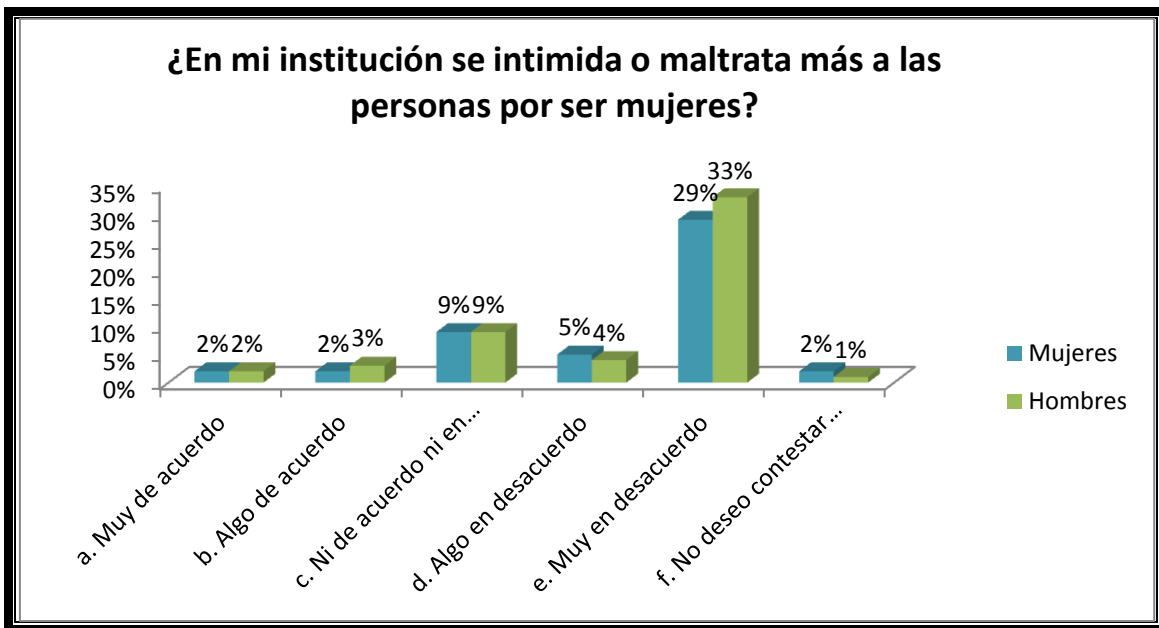


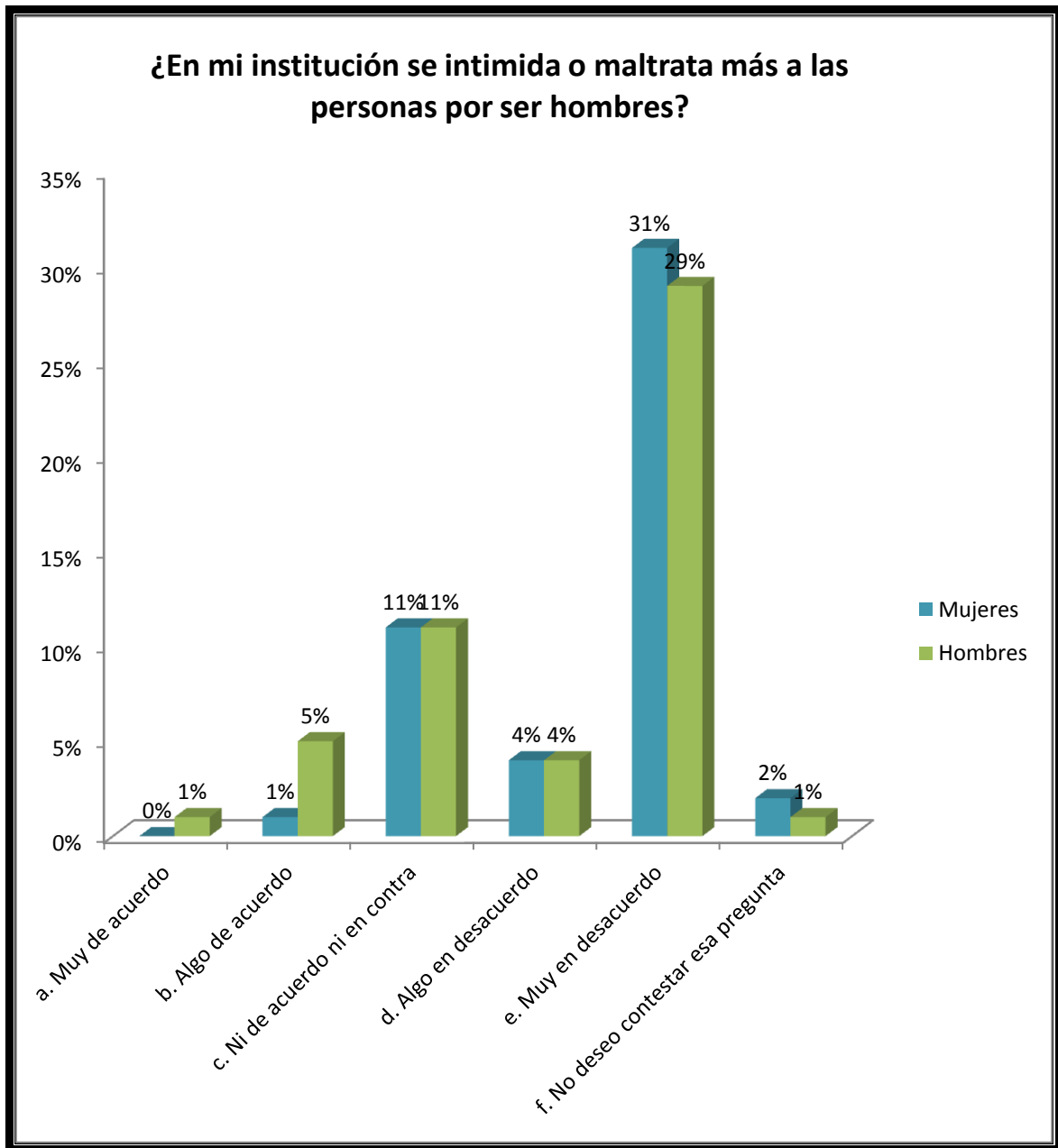
Es importante destacar que el 18% de hombres y el 20% de mujeres se mostraron muy en desacuerdo y el 7% de cada grupo en desacuerdo en que en su institución exista un equilibrio entre los horarios de trabajo y su vida familiar y personal. Sin embargo el 18% de hombres y el 11% de mujeres sienten que si existe este equilibrio entre el ámbito familiar, laboral y el personal.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

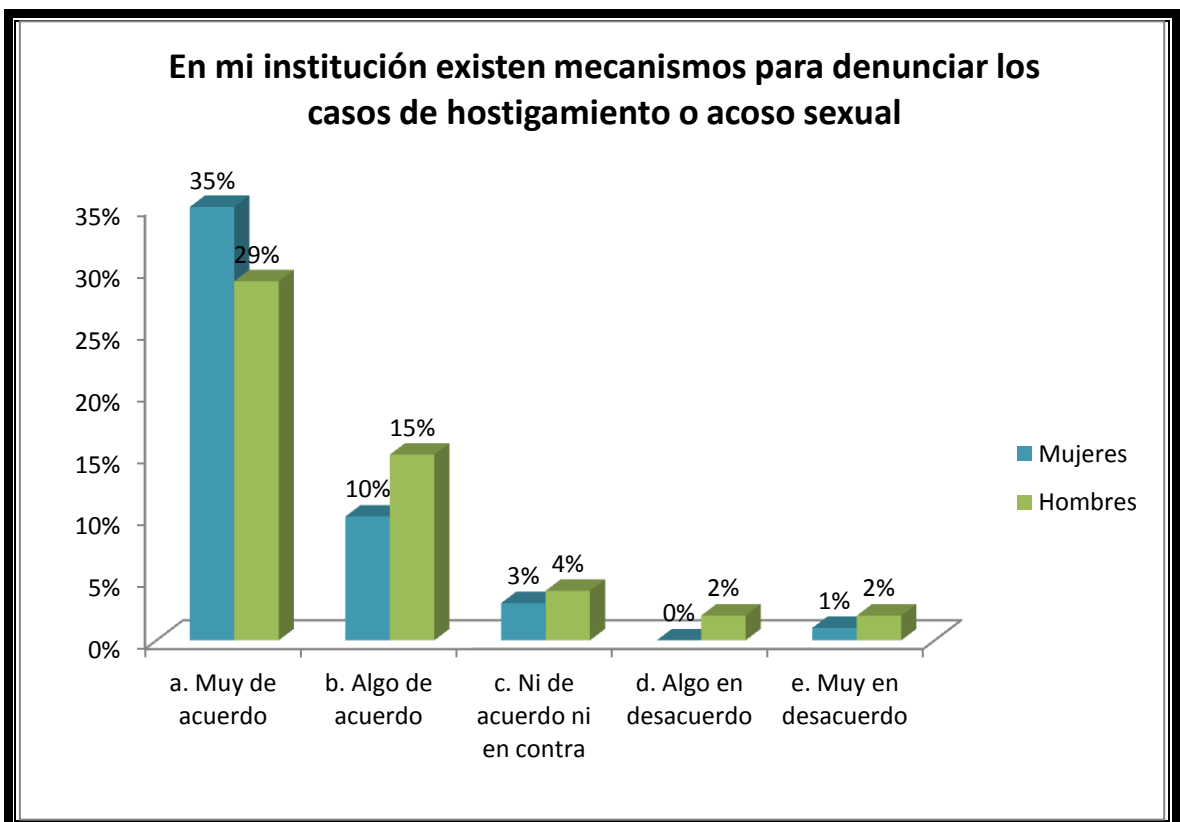
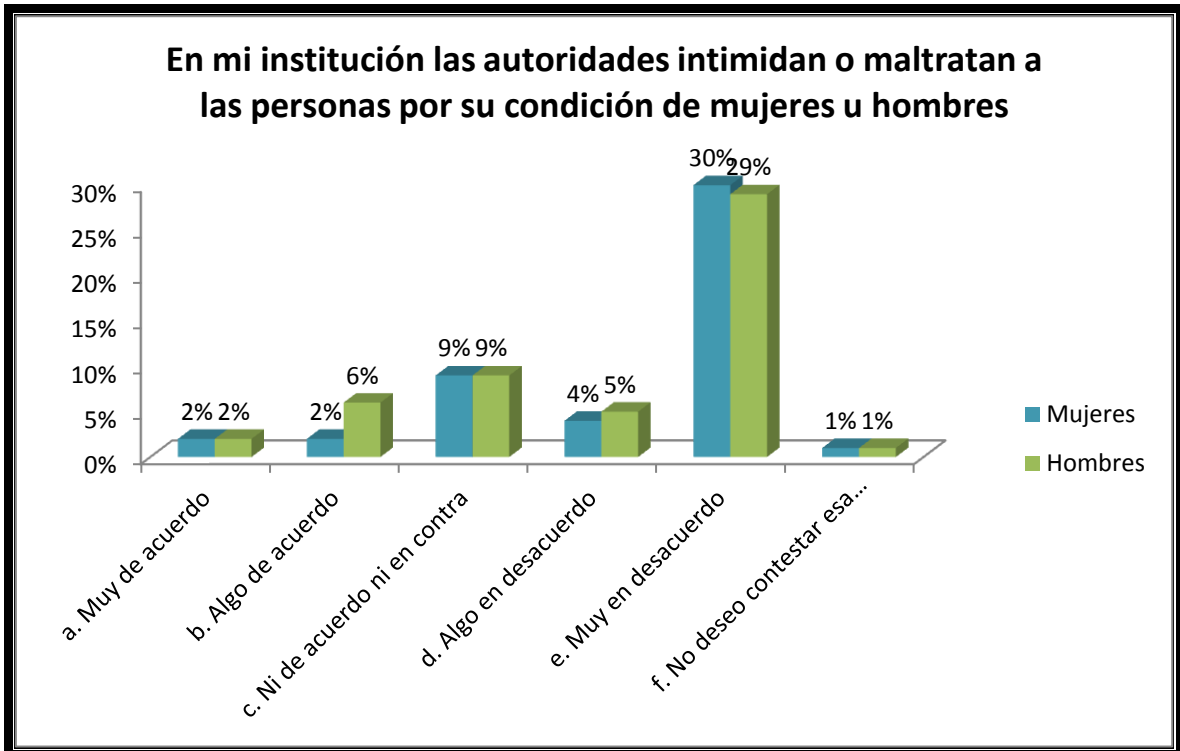


Un 42% de hombres y un 44% de mujeres dijeron que su institución si los mantiene al tanto de temas como hostigamiento y acoso sexual. Por otro lado el personal percibe que no existe algún maltrato o que se incremente a las mujeres por su condición. Sin embargo un 5% de hombres y el 4% de mujeres sí sienten que exista este maltrato al género femenino.

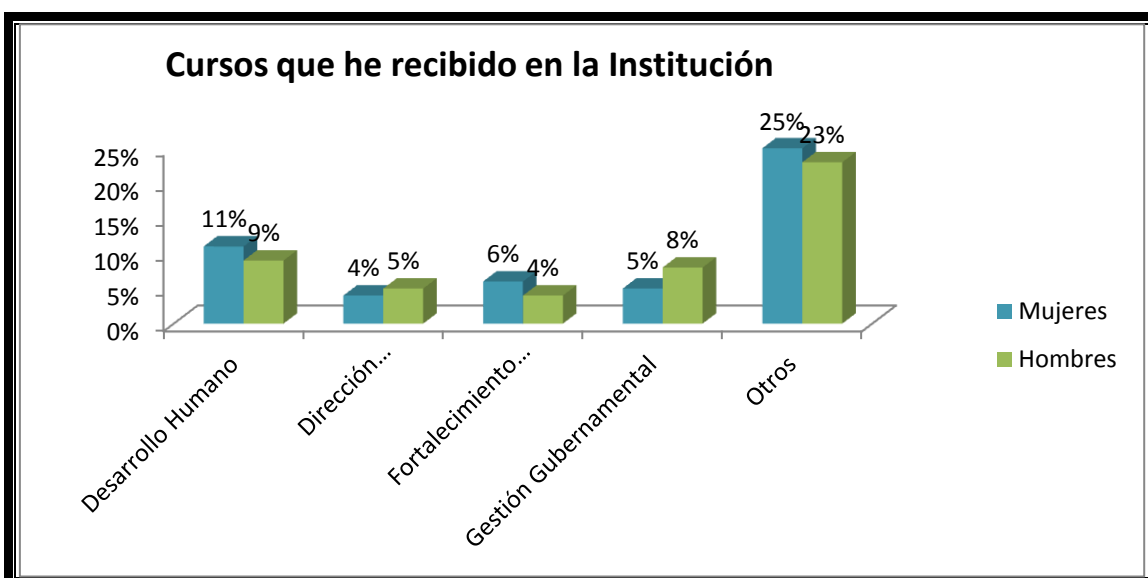
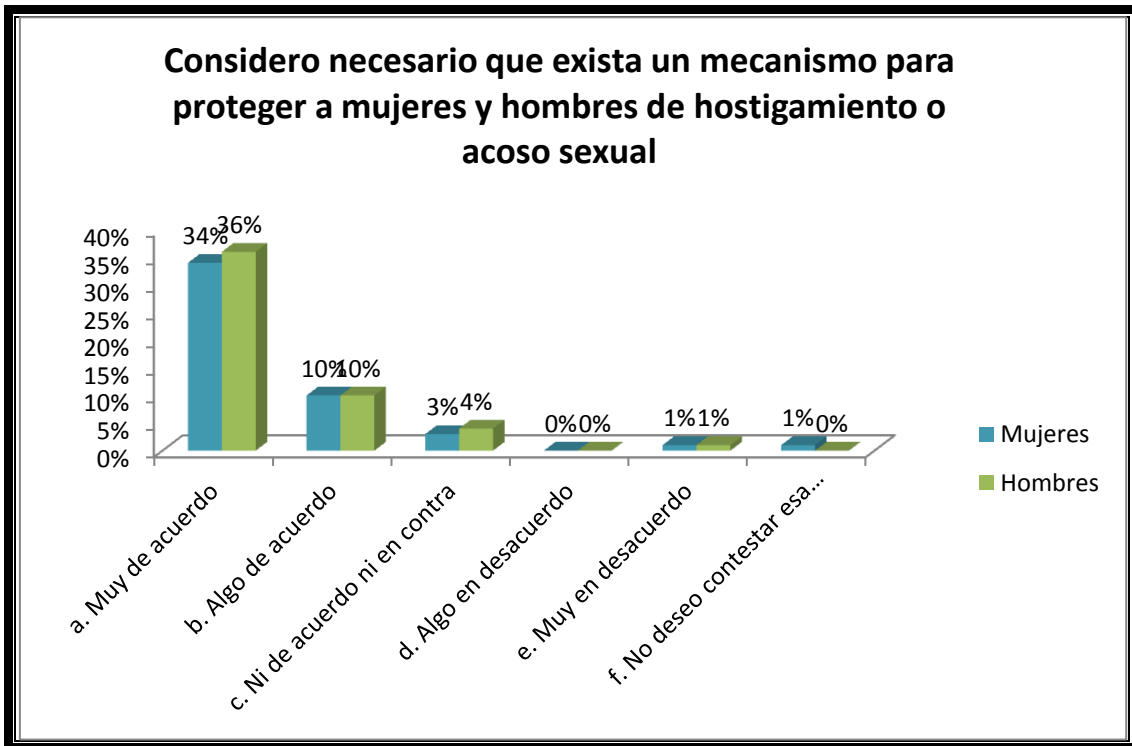




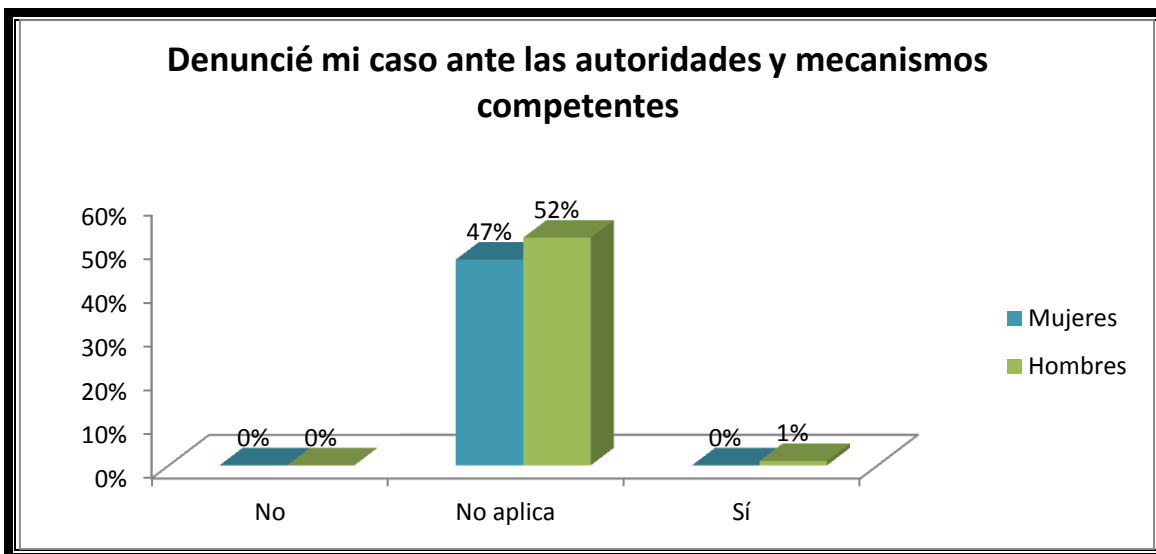
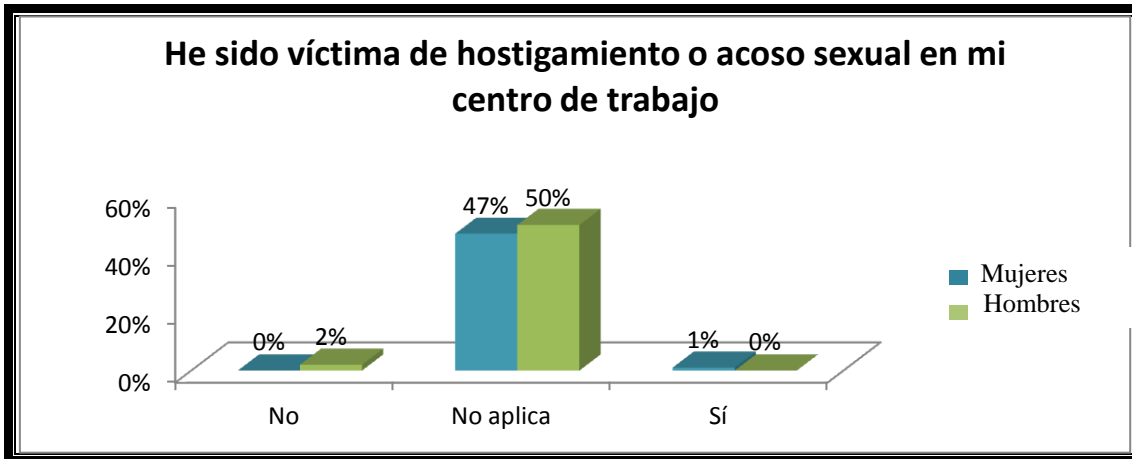
El personal no percibe que se maltrate o intimide a las personas por ser hombres o mujeres, se mostraron en desacuerdo y muy desacuerdo. Sin embargo el 4% de mujeres y el 5% de hombres dijeron que si se intimida a las mujeres por su condición de género y el 6% de hombres y el 1% de mujeres contestaron que si existen maltratos a hombres.



Así mismo, un 89% del personal (44% hombres y 45% mujeres) señalaron que en su entidad o dependencia se cuenta con mecanismos para quejas y denuncias por hostigamiento sexual. Un 90% del personal considera necesaria la existencia de este mecanismo de protección.

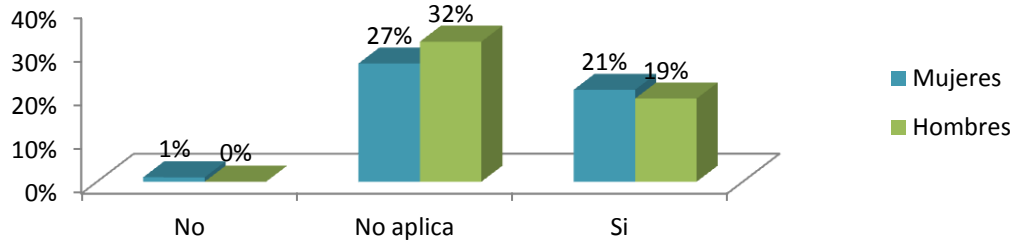


Se puede observar que el personal contestó que los cursos que más ha recibido son “otros”, le siguen los de desarrollo humano, gestión gubernamental y fortalecimiento organizacional.

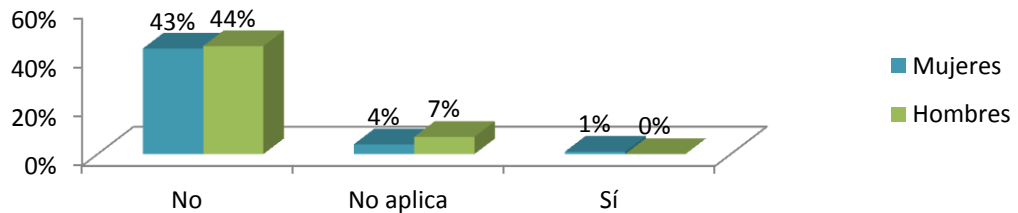


Solamente un 1% de hombres han denunciado algún caso de abuso, en cambio se observa que una mujer ha sido víctima de acoso sexual, pero no lo ha denunciado, el 99% dijo que no aplicaba, y el 2% de hombres dijo que no ha sido víctima de hostigamiento sexual o abuso.

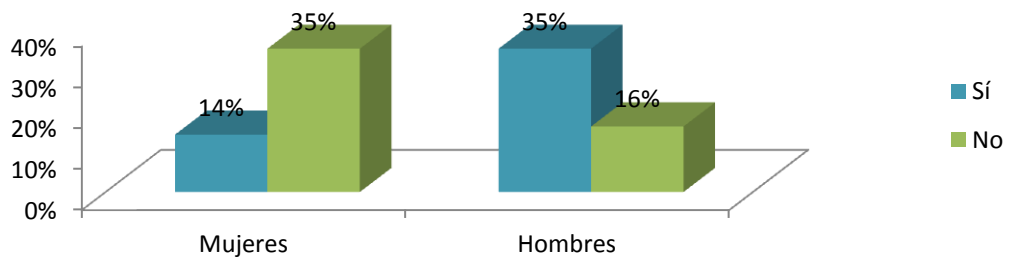
Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia



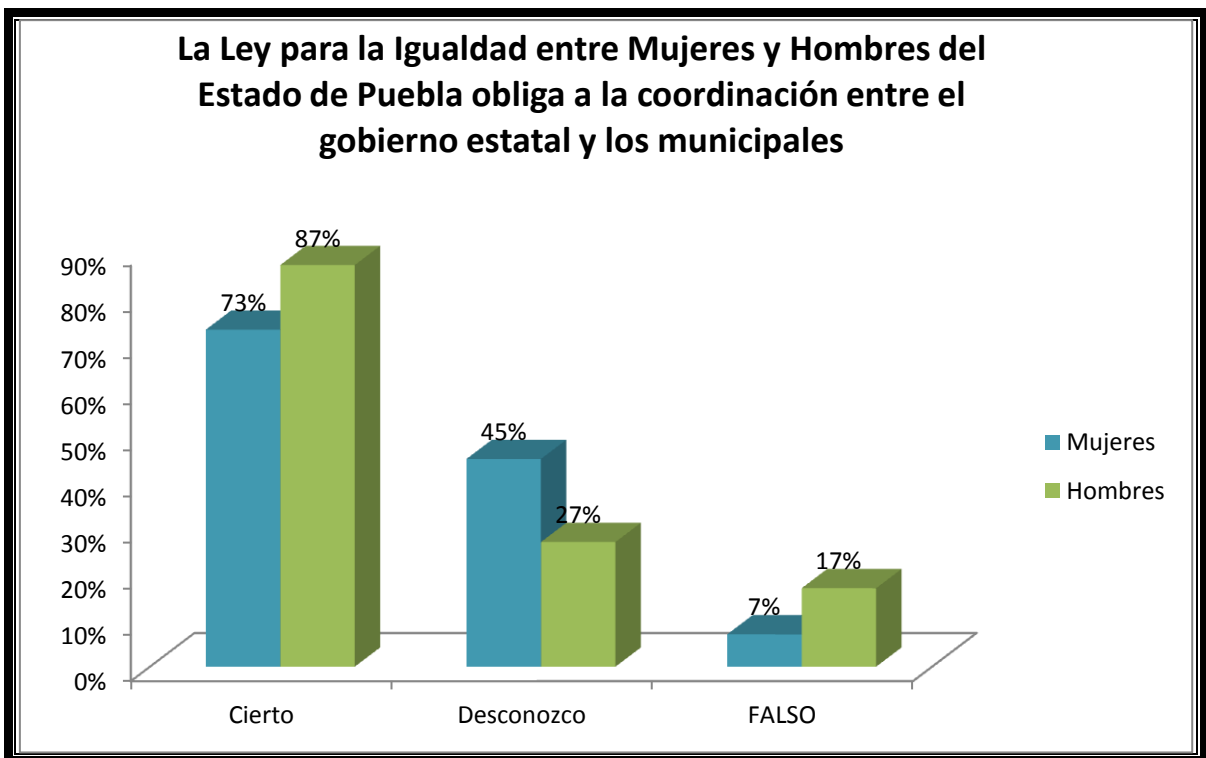
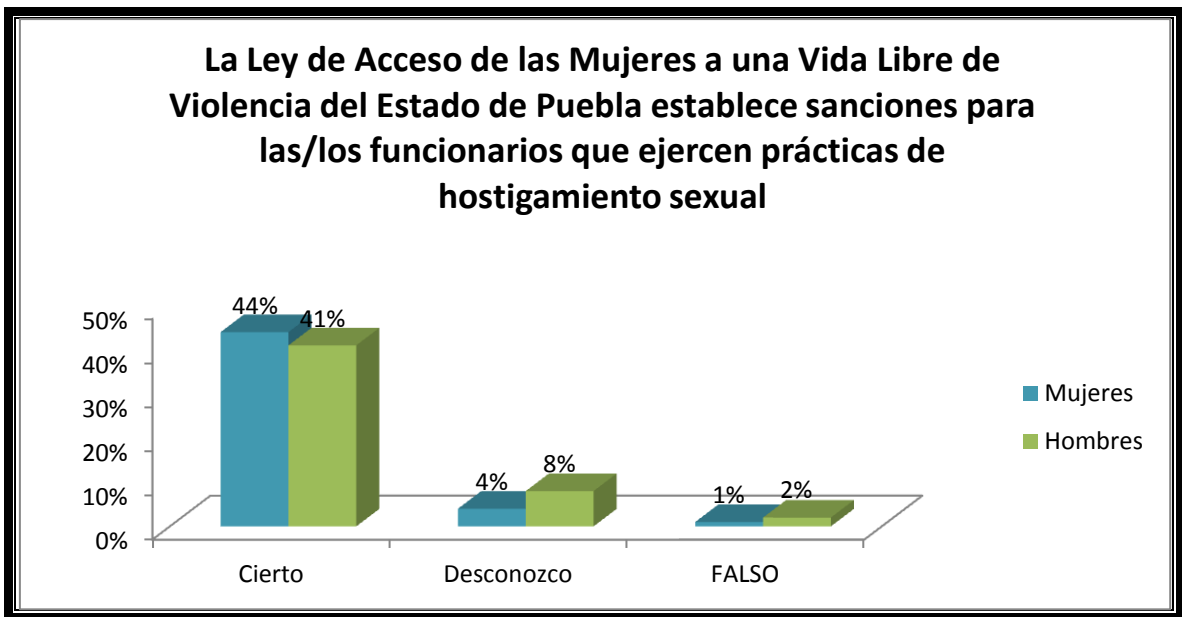
El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 establece garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres



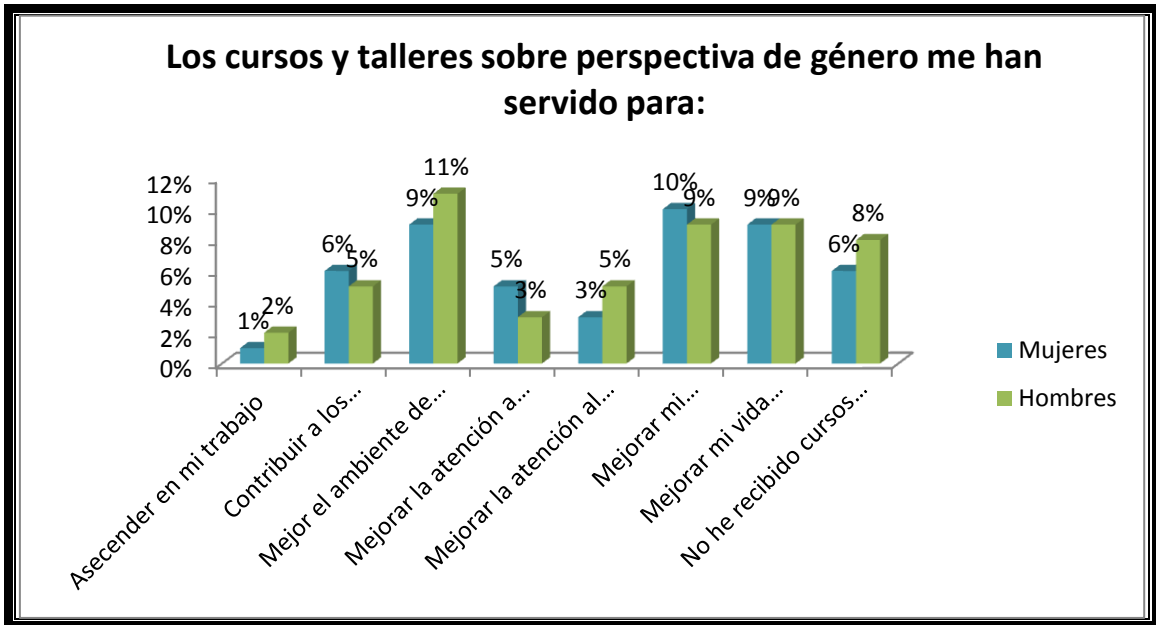
He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



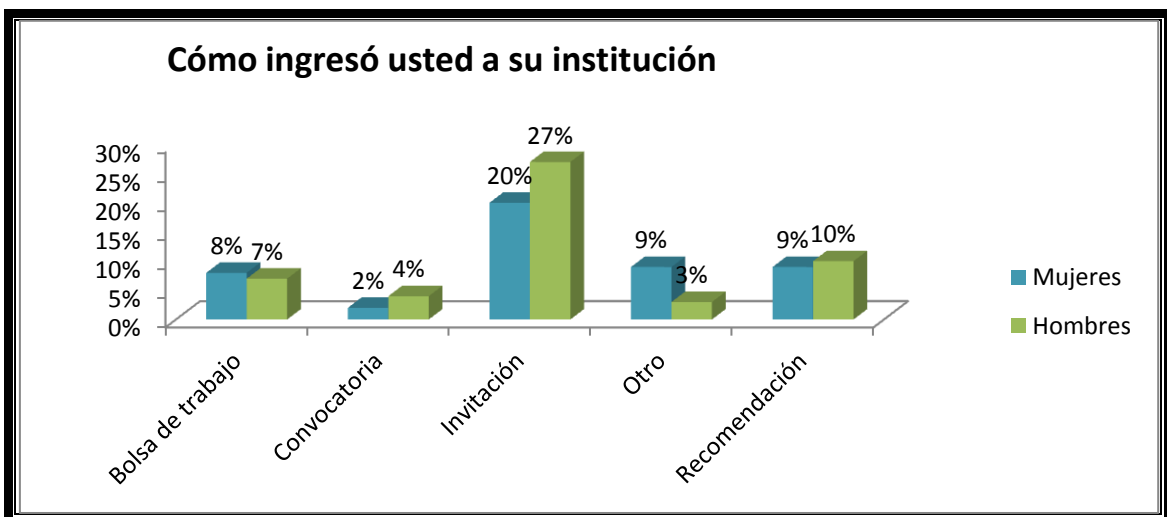
Se observa que el 51% del personal no ha recibido capacitación o algún curso sobre perspectiva de género, siendo las mujeres las de mayor porcentaje que no han tomado o no les han otorgado estos talleres, en cambio el 35% de hombres son los que han sido capacitados en estos temas.



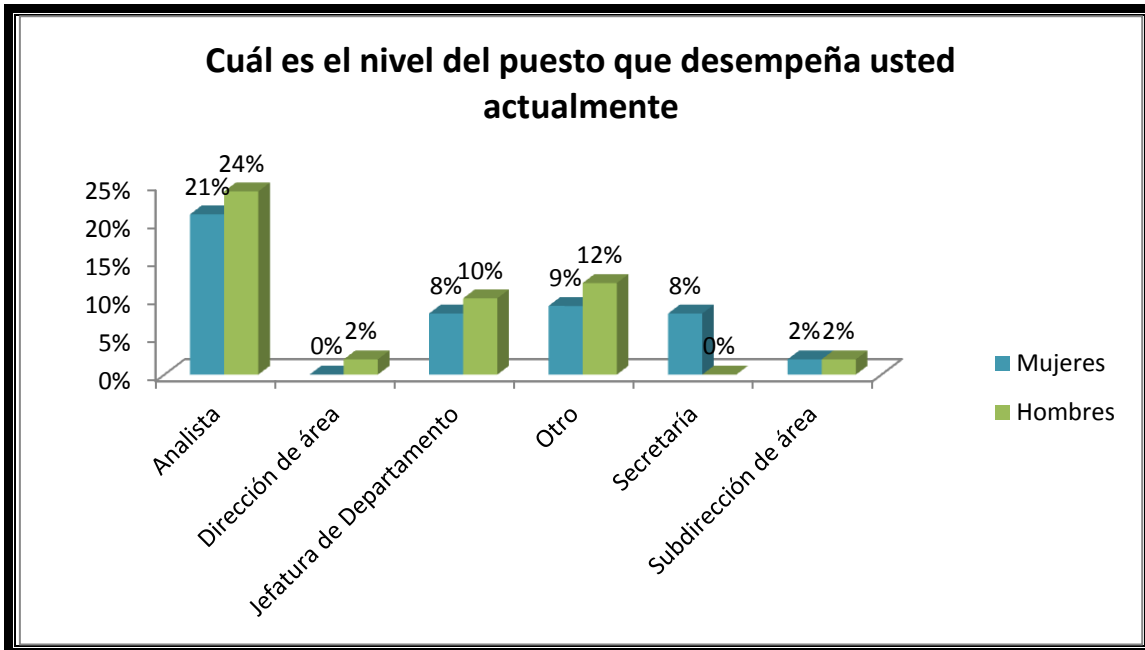
Se pudo ver que el personal tiene conocimiento sobre el marco normativo que atañe a temas laborales y de no discriminación en estos espacios.



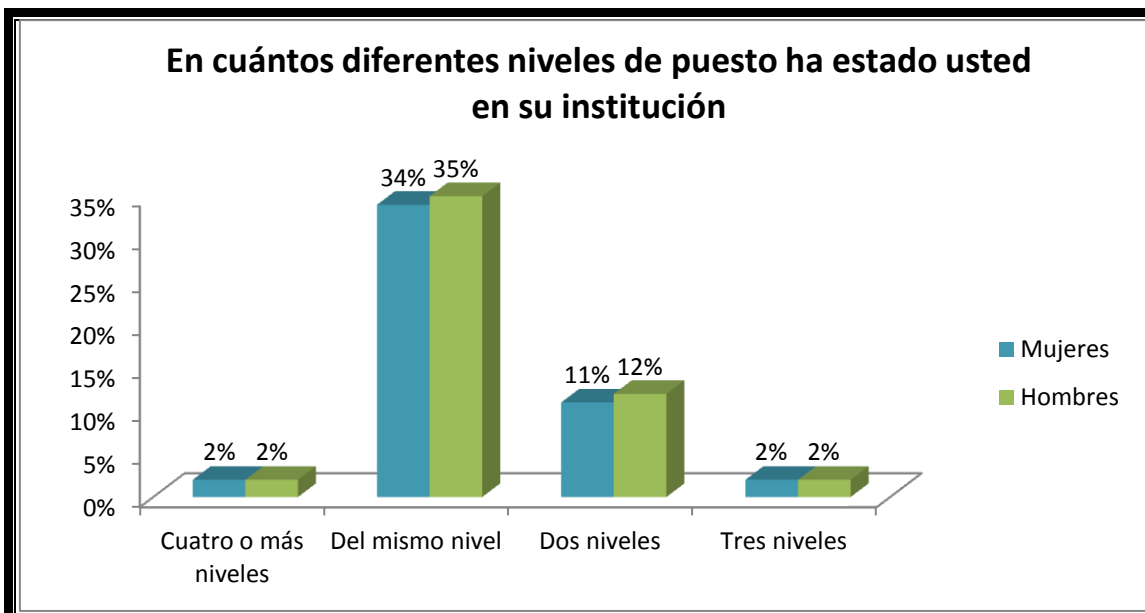
Los cursos y talleres sobre género les han sido útiles a mayor medida para mejorar el ambiente de trabajo, mejorar el desempeño y mejorar la vida persona, sin embargo, el 6% de mujeres y el 8% de hombres dijeron no haber recibido algún curso o taller con perspectiva de género.

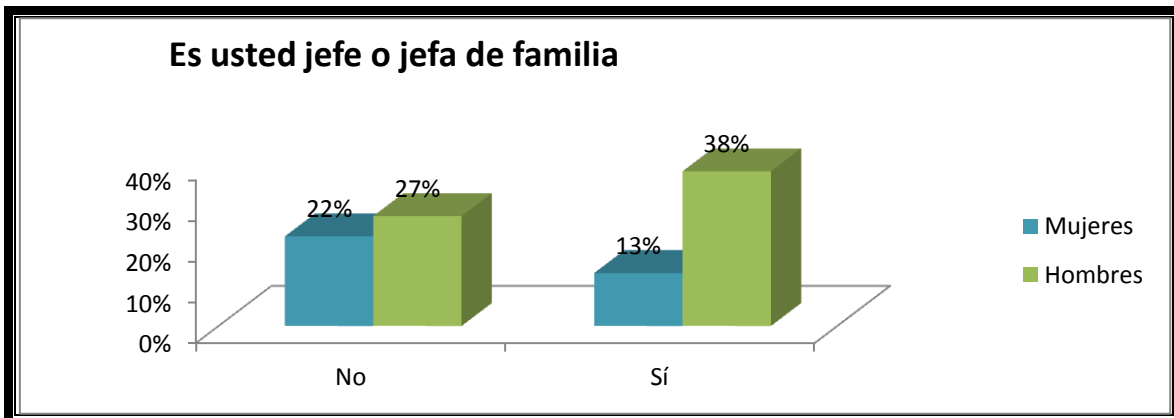


El personal que esta en la institución tiene el 47% de empleados que fueron invitados a trabajar, le sigue el 19% que recibieron una invitación y solamente el 15% por bolsa de trabajo y el 6% por convocatoria.

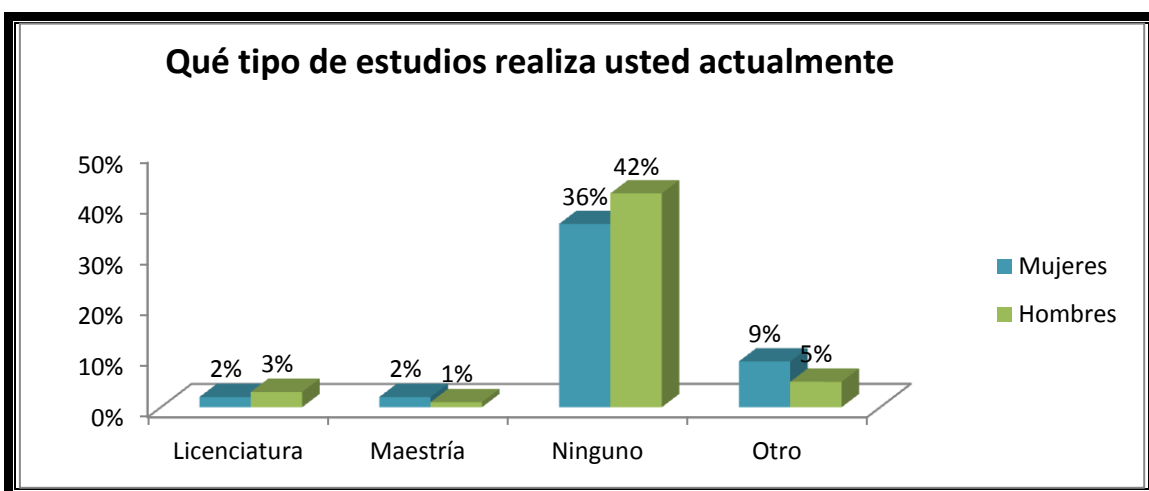
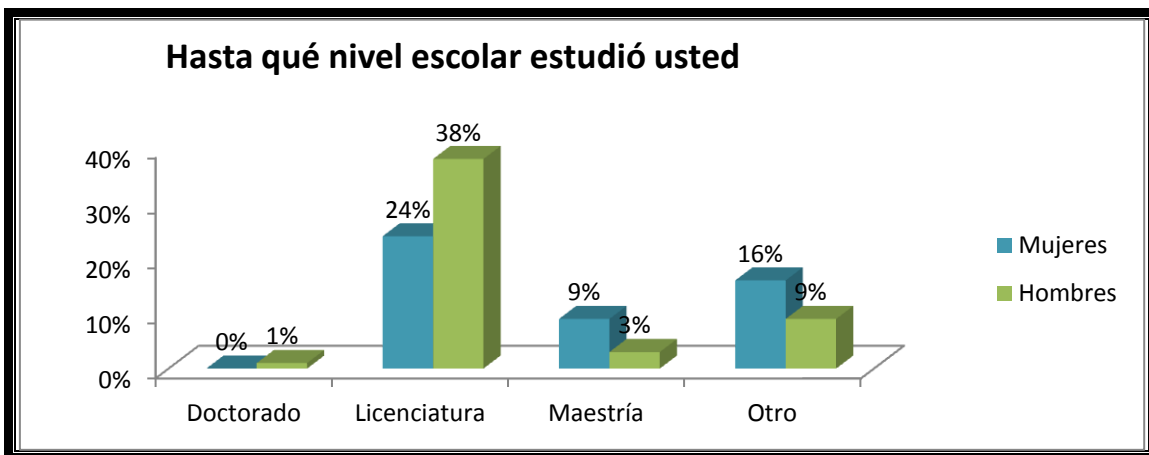


La mayoría del personal encuestado ocupa cargo de analista, le siguen jefaturas de departamento y secretarías, solamente un 4% ocupan subdirecciones de área y el 2% de hombres direcciones de área. Se puede observar que el 79% del personal solamente ha estado en un nivel de puesto y solo 2% de mujeres y 2% de hombres han ocupado cuatro cargos o más.

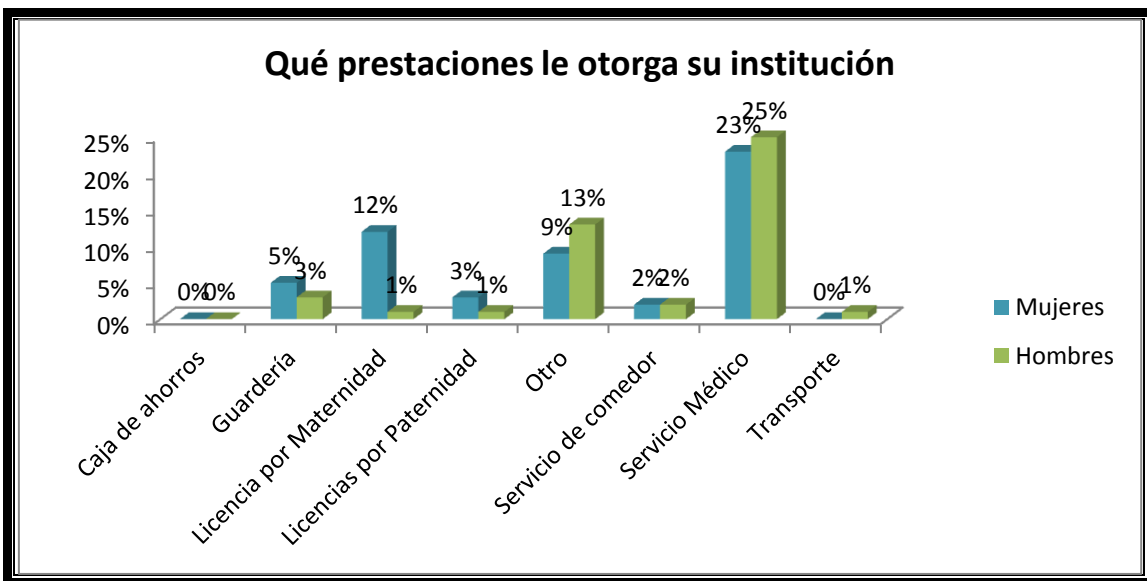
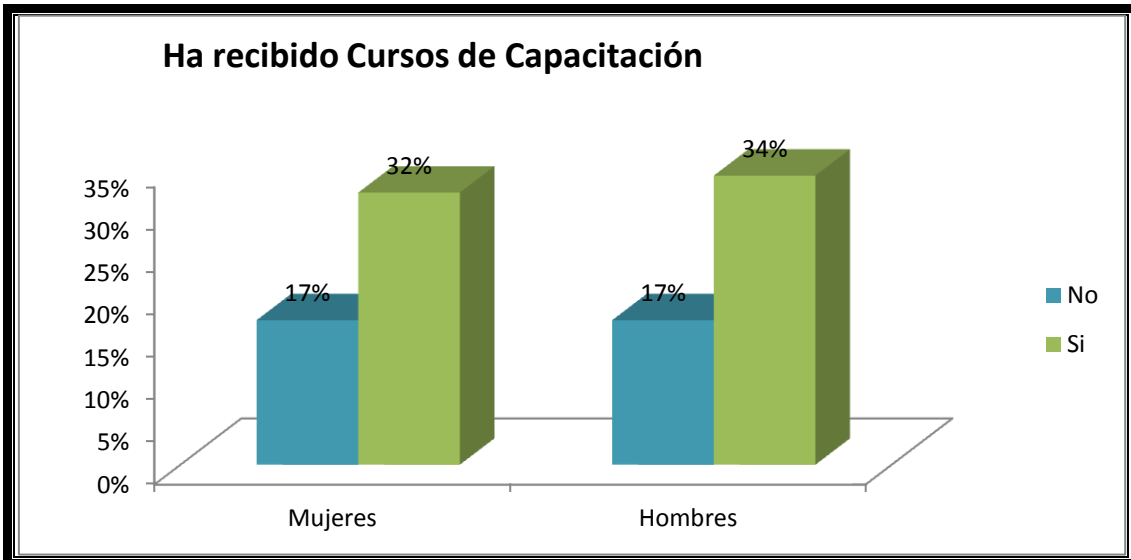




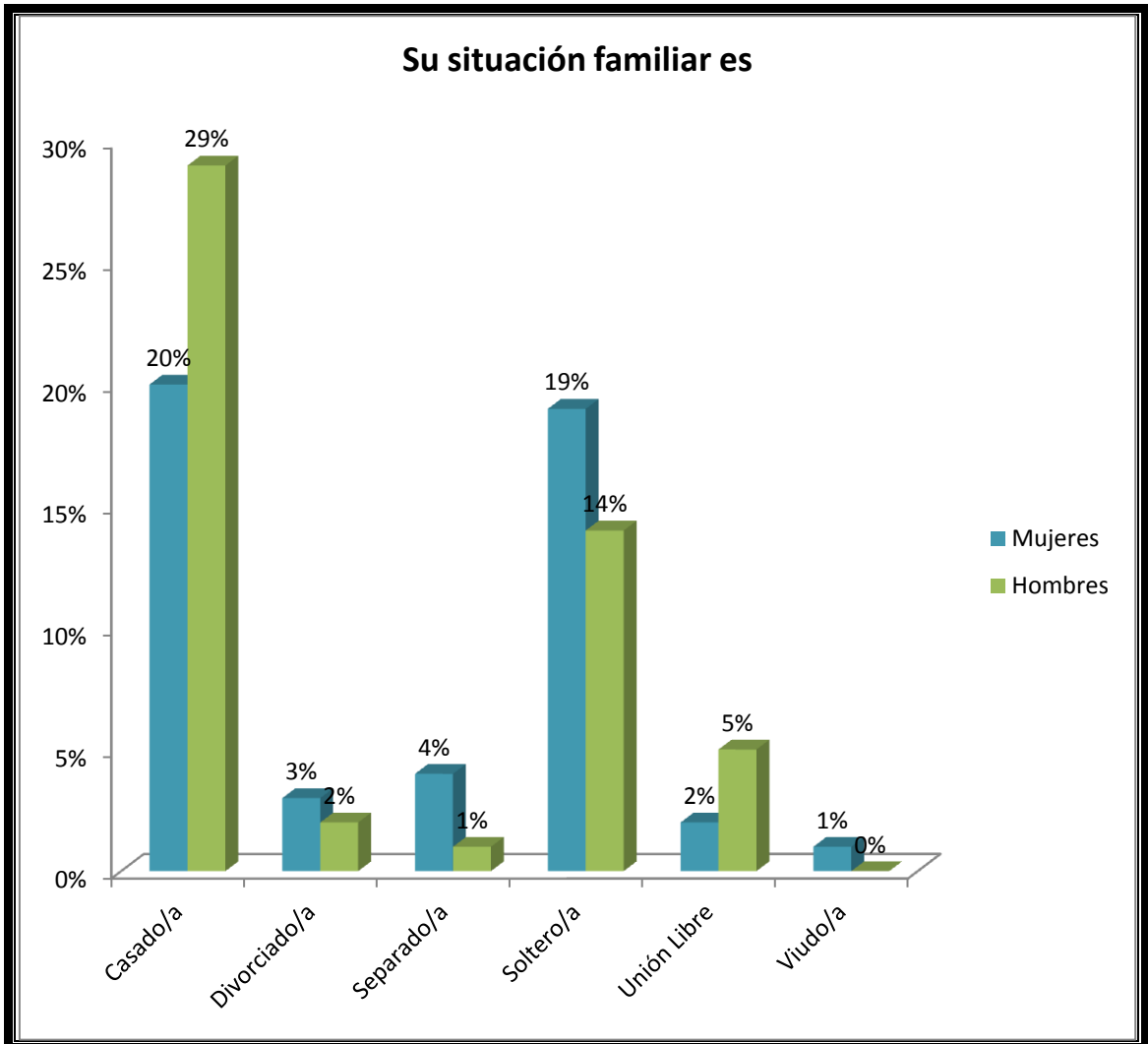
Un 38% de hombres y un 13%4 de mujeres son los encargados de su familia, el 22% de mujeres y el 27% de hombres no cuentan con esta responsabilidad.



El 38% de hombres y el 24% de mujeres tiene estudios de licenciatura, y actualmente el 36% de mujeres y el 42% de hombres no realizan ningún estudio.



Las prestaciones que existen en la institución por porcentaje de respuestas son: servicio médico, licencia por maternidad, guardería, servicio de comedor, licencia por paternidad y trasporte.



El 29% de hombres y el 20% de mujeres se encuentran en estado civil matrimonio, el 19% de mujeres y el 14% de hombres son solteros y el 2% de hombres están en unión libre y el 1% de mujeres están separadas.

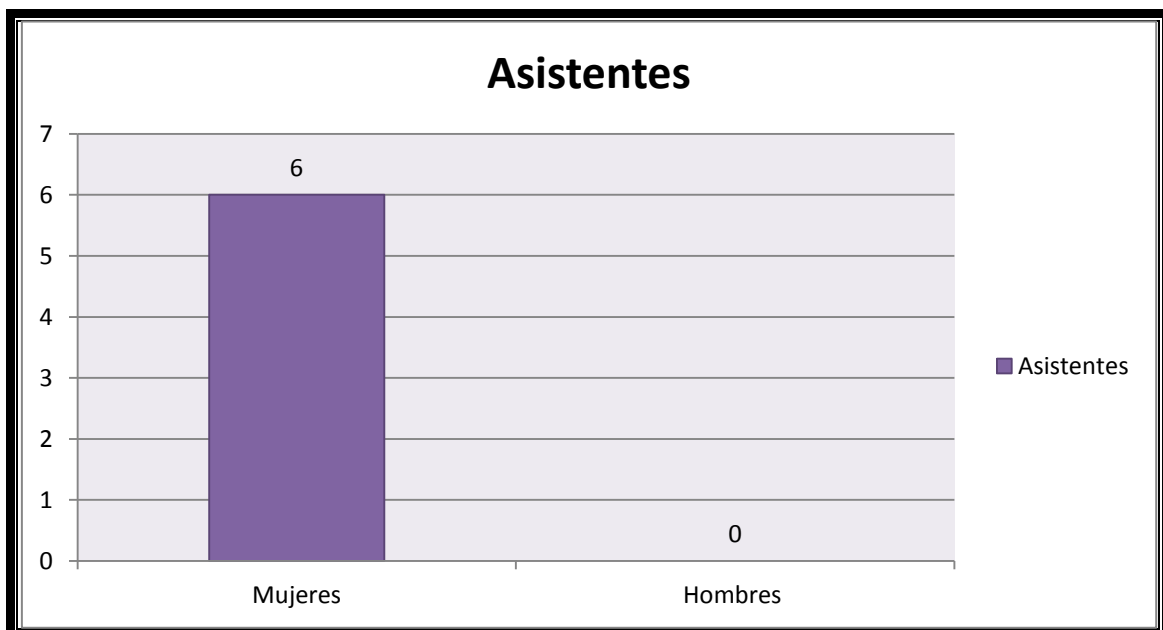
Metodología de las Mesas de Trabajo

De manera adicional al Diagnóstico de Cultura Institucional, se convocó al personal de la Secretaría de Contraloría, de las áreas de Planeación, Administrativo, Jurídico, Comité de Equidad de Género y al menos una persona tomadora de decisiones, a que participaran en 4 mesas de trabajo, con una duración de 4 horas, en las que se aportaron estrategias y líneas de acción para la integración del Programa de Cultura Institucional.

En las mesas de trabajo, se utilizaron instrumentos de levantamiento de información y grupos focales; así mismo se analizó a fondo el Proyecto de Programa de Cultura Institucional de la Secretaría, realizándose las aportaciones y/o correcciones que el mismo personal de la Secretaría consideró pertinentes, por último se presentó el Programa de Cultura Institucional Definitivo.

El número total de participantes fue de 6 mujeres que asistieron a las mesas de trabajo. Sus nombres son los siguientes:

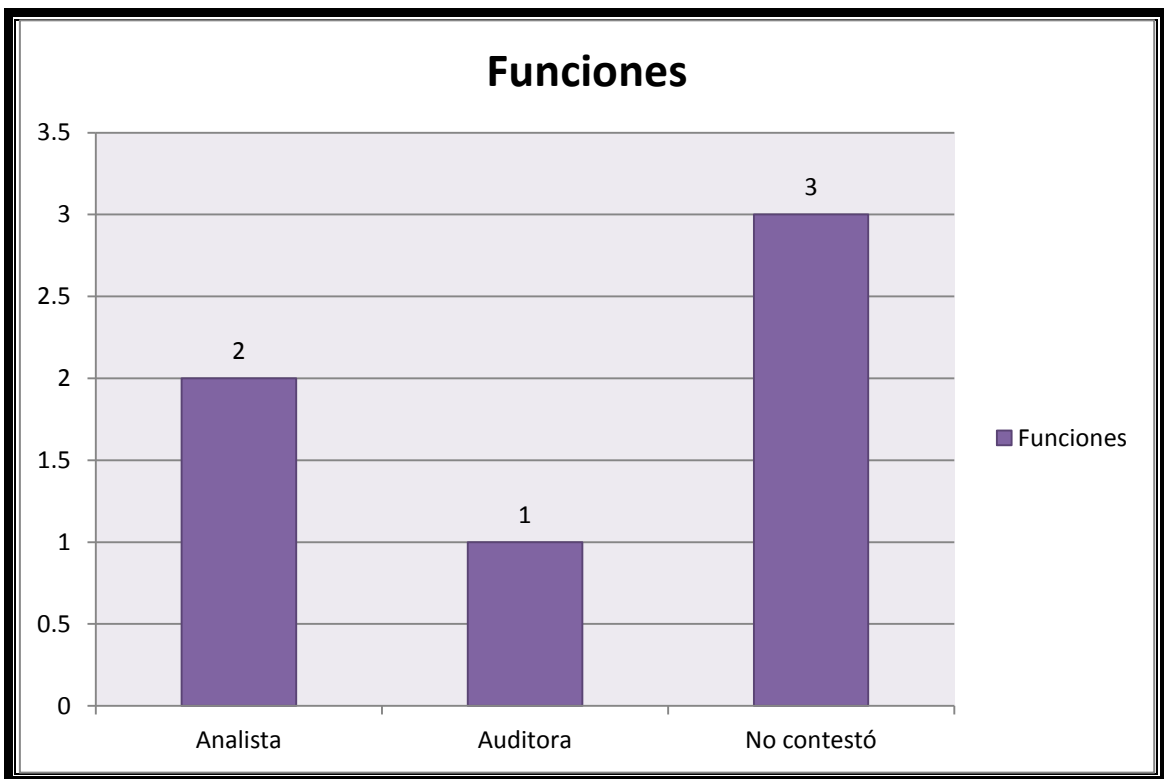
- Katia Garcia Jiménez
- Ligia Carmina Lara Iturbide
- Mariana Flores Macias
- Nancy Karina Meléndez Martínez
- Jacqueline Camarillo Cárdenas
- Catalina Pérez Gomez



En cuanto a la clasificación respecto a las áreas de adscripción en la Secretaría de la Contraloría el grupo está conformado de la siguiente manera:

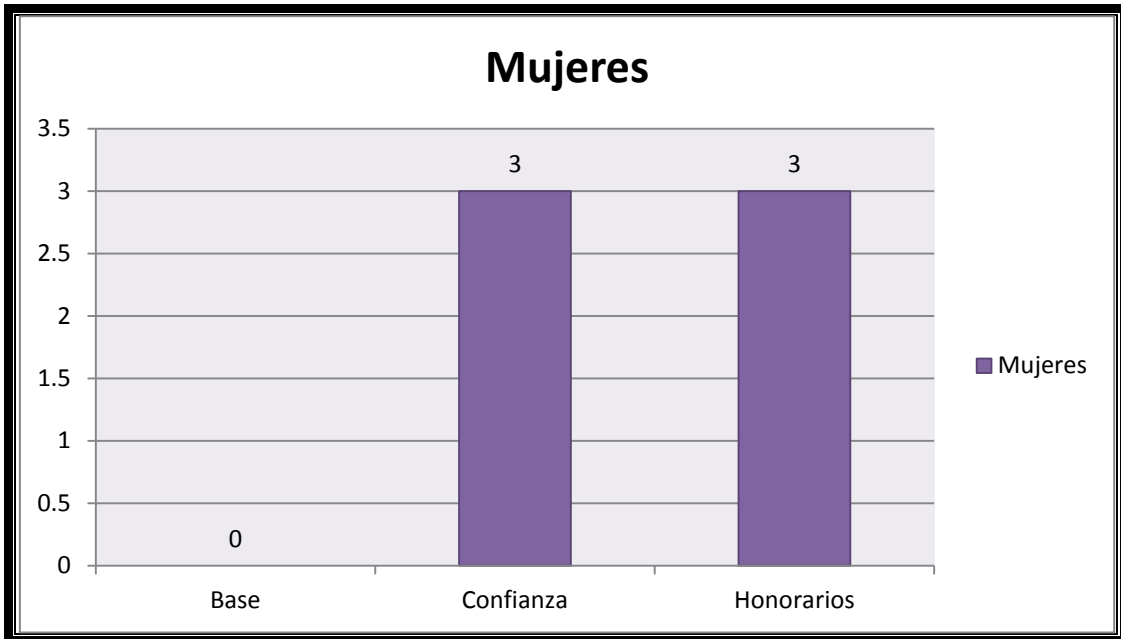
- Coordinación General de Transparencia
- Coordinación de Contraloría Social
- Unidad de apoyo Ejecutivo
- Coordinación General Jurídica
- Coordinación General de obra pública y P. I.
- Coordinación General Administrativa

En cuanto a la clasificación respecto a las funciones que desempeñan en la Secretaría de la Contraloría el grupo está conformado de la siguiente manera: 2 analistas, 1 auditora y 3 de ellas no contestaron.



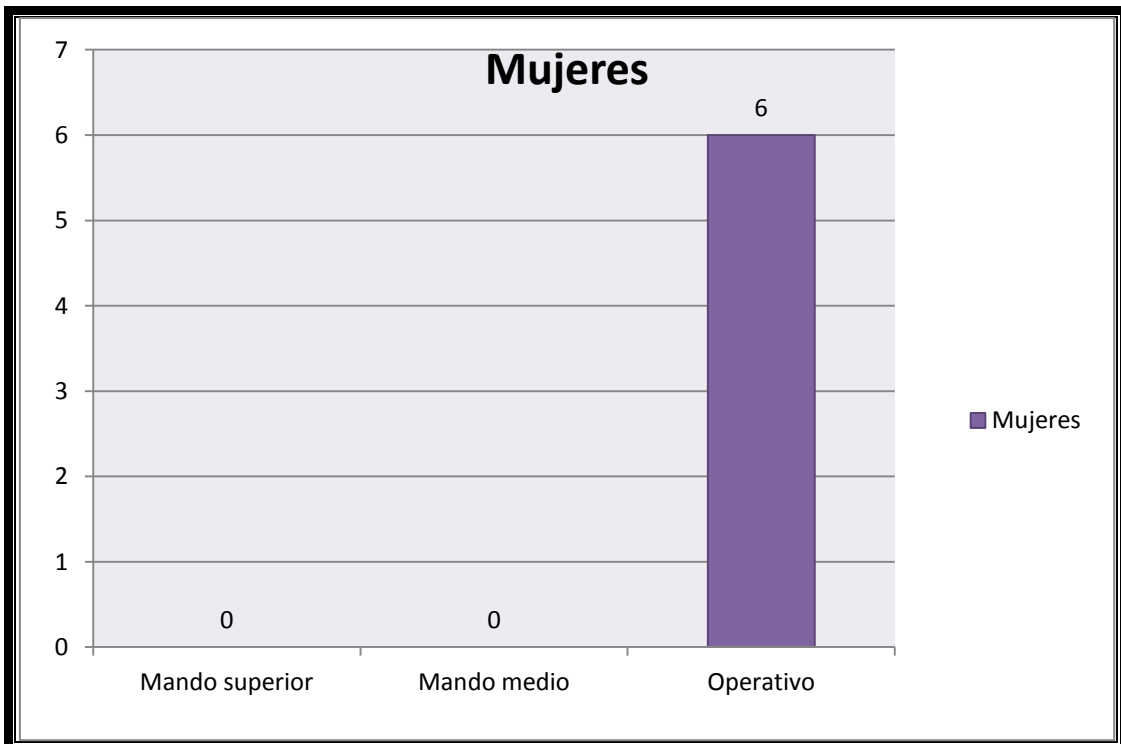
TIPO DE CONTRATACIÓN DE LAS Y LOS ASISTENTES

3 mujeres contestaron estar contratadas bajo el régimen de confianza y 3 bajo el régimen de honorarios.



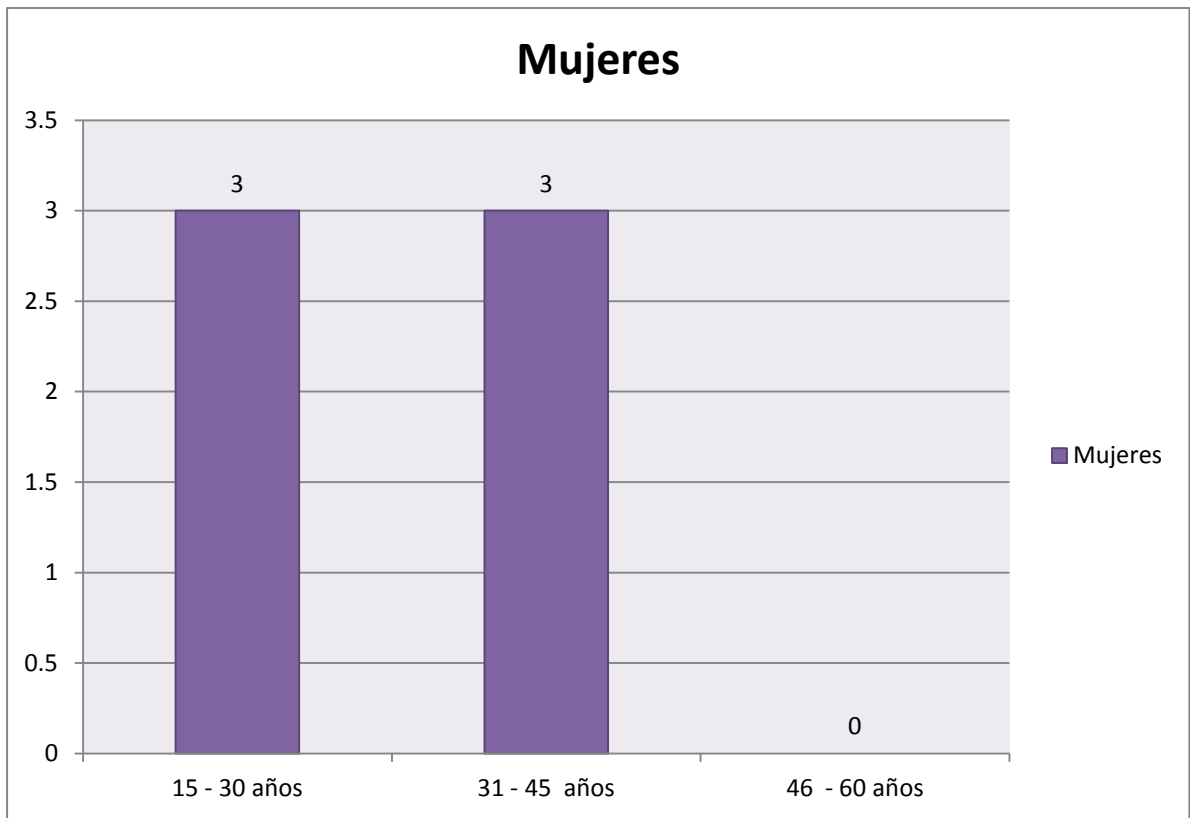
NIVEL JERÁRQUICO DE LAS Y LOS ASISTENTES

6 mujeres contestaron pertenecer al nivel operativo.



RANGOS DE EDAD DE LAS Y LOS ASISTENTES

3 mujeres pertenecen al rango de edad de 15 a 30 años y 3 de ellas al rango de 31 a 45 años.



Por otra parte, de conformidad con la metodología establecida para la realización del presente Programa, desde la primera mesa de trabajo se introdujo a las y los funcionarios asistentes en la materia brindándoles una presentación previa y se aplicó un instrumento de levantamiento de información.

Lo anterior con el propósito de generar información adicional sobre la percepción que tienen las personas que trabajan en la administración pública estatal respecto a la perspectiva de género, a fin de medir el nivel de cultura institucional, situación que se propuso identificar mediante un cuestionario que fue diseñado conforme al marco conceptual y a los factores considerados para medir la cultura institucional de la administración pública.

INSTRUMENTO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

NO.	PREGUNTA	RESPUESTA	MUJER	HOMBR E
1	¿Cuántos años cumplidos tiene usted?	Años:		
2	¿Su situación familiar es?	Casado/a		
		Divorciado/a		
		Separado/a		
		Soltero/a		
		Unión libre		
3	¿Es usted jefe o jefa de familia?	No		
		Sí		
4	¿Cuántos hijos(as) tiene usted?	Hijas:		
		Hijos:		
5	¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?	Doctorado		
		Licenciatura		
		Maestría		
		Otro:		
6	¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?	Licenciatura		
		Maestría		
		ninguno		
		Otro:		
7	¿Cómo ingresó usted a su institución?	Bolsa de Trabajo		
		Convocatoria		
		Invitación		
		Otro		
8	¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?	Recomendación		
		Analista		
		Dirección de área		
		Dirección General		
		Jefatura de departamento		
		Otro:		
		Secretaria		
Subdirección de área				
9	¿En cuántos diferentes niveles de	Subsecretaría		
		Cuatro o más niveles		

	puesto ha estado usted en su institución?	Del mismo nivel		
		Dos niveles		
		Tres niveles		
10	Cursos que he recibido en las Institución	Desarrollo Humano (Manejo de Estrés, neurolingüística, administración de tiempo)		
		Dirección Organizacional		
		Fortalecimiento Organizacional hacia la calidad		
		Gestión Gubernamental		
		Otros:		
11	¿He recibido Cursos de Capacitación?	No		
		Sí		
12	¿Cuántas horas de capacitación realizó usted durante 2011?	Horas:		
13	He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.	No		
		Sí		
14	En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?	Años		
15	En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución?	Años		
16	¿En mi institución se intimida o maltrata más a las personas por ser hombres?	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
17	¿En mi institución se intimida o maltrata más a las personas por ser mujeres?	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
18	¿Qué prestaciones le otorga su institución?	Caja de ahorros		
		Guardería		
		Licencia por Maternidad		
		Licencia por Paternidad		

		Otro:		
		Servicio de comedor		
		Servicio Médico		
		Transporte		
19	Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
20	Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
21	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
22	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
23	El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		

		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
24	El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 establece garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres	Cierto		
		Desconozco		
25	En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
26	En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
27	En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
28	En mi institución existe el permiso de licencia por paternidad.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		

		f. No deseo contestar esa pregunta		
29	En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género.	No		
		Sí		
30	En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
31	En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
32	En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
33	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
34	En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		

		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
35	En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
36	En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
37	En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
38	En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
39	En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y de acuerdo a la formación profesional.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa		

		pregunta		
40	En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
41	En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
42	En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
43	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
44	En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
45	En mi institución se otorgan	a. Muy de acuerdo		

	permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
46	En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, Influencia política o apariencia física.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
47	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
48	En mi institución se promueve el acceso a mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
49	En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
50	En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en		

		desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
51	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
52	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
53	En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
54	En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
55	En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos Familiares	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		

		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
56	En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
57	Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
58	He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo	No		
		No aplica		
		Sí		
59	Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes	No		
		No aplica		
		Sí		
60	Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia	No		
		No aplica		
		Sí		
61	Conozco la existencia de la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.	Conozco		
		Desconozco		
62	La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla establece sanciones para las/los funcionarios que ejercen prácticas de hostigamiento sexual.	Cierto		
		Desconozco		
63	Conozco la existencia de la Ley	Conozco		

	para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla			
64	La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla obliga a la coordinación entre el gobierno estatal y los municipales	Cierto		
		Desconozco		
65	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
66	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
67	Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para:	Ascender en mi trabajo		
		Contribuir a los proyectos de mi área		
		Mejorar el ambiente de trabajo en mi área		
		Mejorar la atención a otras áreas de mi institución		
		Mejorar la atención al ciudadano		
		Mejorar mi desempeño en el trabajo		
		Mejorar mi vida personal		
		No he recibido cursos o talleres sobre Perspectiva de Género		
No me han servido				
68	Me interesa capacitarme en perspectiva de género	No		
		Sí		
69	Mi institución anuncia	a. Muy de acuerdo		



	oportunamente las plazas disponibles.	b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
70	Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
71	Mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
72	Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	a. Muy de acuerdo		
		b. Algo de acuerdo		
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
		d. Algo en desacuerdo		
		e. Muy en desacuerdo		
		f. No deseo contestar esa pregunta		
73	La misión de mi institución contempla la perspectiva de género	Sí		
		No		
74	La visión de mi institución contempla la perspectiva de género	Sí		
		No		

En la segunda mesa de trabajo, se integró la versión preliminar del Programa de Cultura Institucional y se procedió a su análisis.



Posteriormente, durante la tercera mesa de trabajo las y los funcionarios de la Secretaría, analizaron a profundidad y realizaron observaciones al Programa preliminar de cultura institucional.

Por último, se cito a una cuarta y última mesa de trabajo donde, tomando en cuenta los resultados obtenidos de el diagnóstico de cultura institucional realizado en 2011, el análisis estructural y documental de la Secretaría; así como del Programa de Cultura Institucional del Estado de Puebla 2011-2017, el levantamiento de información en las mesas de trabajo mediante el cuestionario descrito en páginas anteriores, y las aportaciones realizadas por las y los funcionarios de la Secretaría, durante el trabajo en mesas, mediante el análisis y las observaciones realizadas a los Programas Preliminares; se presenta el siguiente:



GOBIERNO FEDERAL



Vivir Mejor

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

La Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, señala en su Artículo 7 que se “denominará como Sistema Estatal de Planeación Democrática al proceso de planeación y sus productos intermedios y finales, incluyendo los procedimientos técnicos y a la estructura orgánica de la administración pública para realizar y promover el proceso de planeación”. Mientras que en su Artículo 8 se especifica que la organización y funcionamiento del Sistema Estatal de Planeación Democrática tiene por “objeto garantizar a la población los elementos necesarios para su desarrollo integral y equilibrado a través de:

- I. Un desarrollo social que satisfaga las necesidades básicas de las mayorías, mediante la conformación de una estructura que transforme al proceso productivo en proveedor de bienes servicios y eleve el nivel de vida de la población.
- II. Un desarrollo político que fortalezca la democracia en la que el Estado ha de crecer; que preserve y consolide las instituciones como elementos del perfecto estado de derecho.”

Dentro de éste marco de actuación, el Instituto Poblano de las Mujeres, a través de una metodología de planeación participativa integra el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría de Contraloría. En el artículo 14 de la citada ley, se establecen las siguientes etapas, que deberán estar contenidas dentro de la estructura del programa:

- Formulación
- Instrumentación
- Control
- Evaluación

Siendo la formulación la etapa de planeación participativa llevada a cabo en mesas de trabajo y a través de diagnósticos, que permitieron elaborar las líneas de acción y los objetivos fundamentales del presente documento.

La instrumentación del programa se ve reflejada al establecer los instrumentos y responsables de la ejecución del mismo.

El control y evaluación del programa se establecen en la medición de las metas y los indicadores con perspectiva de género.

Por otro lado, y con fundamento en los artículos 9, 20 y 24 de la LPDEP, se diseñan los indicadores en función del Desarrollo Social, Político y Económico del estado de Puebla y se alinean al Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017.



Identificando las líneas de acción, los objetivos y metas; así como los instrumentos y responsables de la ejecución de estos programas.

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Puebla

El presente Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría de Contraloría; se encuentra alineado al Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2011 – 2017, en su Eje 2 “Igualdad de oportunidades para todos”, vertiente 2.1 “Determinación para reducir la brecha social”; a partir de los siguientes preceptos:

- Igualdad de oportunidades para las y los funcionarios públicos de la Secretaría; mediante la incorporación de prácticas que promuevan un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo dentro de la Secretaría, igualdad de sueldos y salarios, respeto a los derechos humanos e impulso profesional.
- Determinación para reducir la brecha social entre las y los funcionarios públicos de la Secretaría, impulsando el acceso a las estructuras de poder a las mujeres que se desempeñan dentro de la Administración Pública Estatal, al tiempo que se prevé y erradica la discriminación laboral.
- Contribuyendo al empoderamiento de las mujeres y al fomento de su desarrollo integral a través de las herramientas y funciones al alcance de la Secretaría, tales como capacitación, acciones afirmativas y acciones a favor del personal.
- Incorporando en la ejecución de sus funciones fundamentales la perspectiva de género como medida transversal para fomentar el empoderamiento y desarrollo integral de las y los funcionarios de la Secretaría.

A partir de lo anterior, se busca impulsar el desarrollo integral de las y los servidores públicos, prestando especial atención en reducir las brechas de género; logrando que su participación en el mercado laboral se desarrolle en igualdad de condiciones y oportunidades.

Considerando lo anterior, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría de Contraloría 2013 – 2017, establece los siguientes objetivos, metas y líneas de acción.



Objetivos Estratégicos

- I. Transformar la cultura institucional al interior de la Secretaría de Contraloría a través de la incorporación de la perspectiva de género.
- II. Contribuir al empoderamiento de las mujeres, así como su incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones, para fomentar su desarrollo de manera integral.
- III. Propiciar un clima laboral cómodo, respetuoso y productivo en la Secretaría de Contraloría, a través de la incorporación de la perspectiva de género.
- IV. Lograr la utilización habitual de lenguaje incluyente así como de imágenes y símbolos no sexistas al interior de la Secretaría.
- V. Incorporar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, posterior a la homogenización en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, con el fin de asegurar mecanismos que brinden transparencia, imparcialidad e inclusión de las y los candidatos a un puesto dentro de la Secretaría.
- VI. Promover que en la Secretaría de Contraloría se otorguen beneficios equitativos por igual trabajo.
- VII. Eliminar la discriminación en las oportunidades de promoción vertical y horizontal.
- VIII. Asegurar que la capacitación que se ofrece al personal sea congruente con su desarrollo profesional, con la eficiencia de la institución y con perspectiva de género.
- IX. Coadyuvar al logro del balance entre el trabajo y la vida familiar y personal.
- X. Contar con un ambiente libre de prácticas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.



Análisis de estrategias, líneas de acción, indicadores y metas por objetivo estratégico.

- I. Transformar la cultura institucional al interior de la Secretaría de Contraloría a través de la incorporación de la perspectiva de género.

Estrategias

1.1 Dar cuenta del grado de avance del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de la Contraloría, al Comité de Equidad de Género del MEG: 2003.

Líneas de acción:

1.1.1. Evaluar cuando menos una vez al año, el avance en la implementación de las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría.

1.1.2: Implementar y difundir un código de conducta para la Igualdad entre las y los funcionarios de la Secretaría. Su elaboración estará a cargo del Instituto Poblano de las Mujeres.

Indicadores

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
1.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	ER: Evaluación de los Resultados	RAI: Sumatoria de los resultados anuales en los indicadores del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría. TIE-1: Total de Indicadores estratégicos -1. ER= (RAI/(TIE-1))	90 %	Reportes de resultados de las Unidades Responsables.
1.2	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	PDCC: Porcentaje de difusión del Código de	NECC: Número total de funcionarias/os que conocen el Código de Conducta TES: Número total de funcionarias/os	100 %	Acuse de recibo por área. Diagnóstico anual de Cultura



	Instituto Poblano de las Mujeres	Conducta	de la Secretaría. PDCC=NECC/TES* 100		Institucional del Instituto Poblano de las Mujeres, en el cuál se verifique el nivel de conocimiento.
--	----------------------------------	----------	--	--	---

- II. Contribuir al empoderamiento de las mujeres, así como su incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones, para fomentar su desarrollo de manera integral.

Estrategias

- 2.1. Asegurar la implementación de lo dispuesto en el Programa Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría (PCIPEGSC).

Líneas de Acción:

- 2.1.1. Difundir el Programa entre todo el personal de la Secretaria durante el primer trimestre de 2013.

Indicador

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
2.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	PDPCIPEG S: Porcentaje de difusión del PCIPEGS	NECPCIPEGS: Número total de funcionarias/os que conocen el PCIPEGS. TES: Número total de funcionarias/os de la Secretaría. PDPCIPEGS= NECPCIPEGS/TES*	100 %	Acuse de recibo por área. Diagnóstico anual de Cultura Institucional del Instituto Poblano de las Mujeres, en



			100		el cuál se verifique el nivel de conocimiento.
--	--	--	-----	--	--

III. Propiciar un clima laboral cómodo, respetuoso y productivo en la Secretaría de Contraloría, a través de la incorporación de la perspectiva de género.

Estrategias

3.1. Realizar acciones tendientes a incorporar en la cultura organizacional, valores, creencias, conductas y normas que contribuyan a la igualdad laboral entre mujeres y hombres, tales como capacitación, difusión y campañas de información, diagnósticos de Cultura Institucional que reflejen el avance de la Secretaría en la materia, entre otras.

Líneas de acción

3.1.1 Responder el diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Instituto Poblano de las Mujeres en tiempo y forma.

3.1.2 Realizar anualmente una campaña constante de promoción y difusión de valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

3.1.3 Contar con mecanismos mediante los cuales el personal pueda manifestar sus opiniones (buzón, blogs, sesiones participativas, a través del Comité, etc.)

Indicadores

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
3.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de	CPDCIPEG: Cumplimiento porcentual al responder el Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva	ERCD: Número total de funcionarias/os que respondieron el cuestionario diagnóstico. TESC: Número total de	>= 90%	Reporte entregado oficialmente por el Instituto Poblano de las Mujeres a la Secretaría



	las Mujeres	de Género del Instituto Poblano de las Mujeres	funcionarias/os de la Secretaría. CPDCIPEG= ERCD/TESC*100		de la Contraloría, con los resultados del Diagnóstico. Sistema informático del Instituto Poblano de las Mujeres.
3.2	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	CPVPEG: Campañas para la difusión de valores con PEG.	$\sum CVPEG$: sumatoria de campañas para la difusión de valores con PEG $CPVPEG = \frac{\sum CVPEG}{\dots}$	≥ 1	Evidencia fotográfica Audios y/o videos Material impreso
3.2.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría En caso de que la campaña se realice a través de capacitación como pláticas, talleres o similares.	PFAC: Porcentaje de funcionarias (os) asistentes a capacitaciones.	NAC: Número de asistentes a capacitaciones. NFS: Número total de funcionarias (os) de la secretaría. $PFAC = \frac{NAC}{NFS} * 100$	100 %	Listas de asistencia Evidencia fotográfica.
3.3	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	NACI: Número de acciones para la promoción de la comunicación interna implementadas.	$\sum ACI$: sumatoria de acciones para la promoción de la comunicación interna implementadas. $NACI = \sum ACI$	> 3	Registros y papeletas del buzón. Evidencia física del Blog. Listas de asistencia

					Evidencia fotográfica Minutas de trabajo de las sesiones participativas.
--	--	--	--	--	---

IV. Lograr la utilización habitual de lenguaje incluyente así como de imágenes y símbolos no sexistas en la Secretaría.

Estrategias

4.1. Proveer al personal de la Secretaría con las herramientas para aplicar el lenguaje incluyente y no sexista.

4.2. Supervisar el uso del lenguaje incluyente y no sexista por parte de las y los funcionarias/os de la Secretaría.

Líneas de acción.

4.1.1. Difundir el manual “10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje” editado por la Conapred, mismo que fue incorporado en los trabajos del Modelo de Equidad de Género, para que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios, y se incorporen lenguaje e imágenes incluyentes en los comunicados electrónicos e impresos. Cada área, al momento de realizar sus reportes, boletines de prensa o notas informativas, será responsable del lenguaje, por lo tanto es importante asegurar el conocimiento del mismo en todas las unidades administrativas.

4.2.1. Revisar la normatividad interna para asegurar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la misma.

4.2.2. Realizar controles aleatorios para supervisar el uso del lenguaje incluyente en la comunicación interna de la Secretaría.

Indicadores

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
---------------------	-------------	----------------------	-----------	------	-----------------------



4.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	PDMLI: Porcentaje de difusión del Manual de Lenguaje Incluyente.	NECMLI: Número total de funcionarias/os que conocen el manual. TES: Número total de funcionarias/os de la Secretaría. $PDMLI = \frac{NECMLI}{TES} * 100$	100 %	Acuse de recibo por área. Diagnóstico anual de Cultura Institucional del Instituto Poblano de las Mujeres, en el cuál se pregunte el nivel de conocimiento.
4.2	Comité interno de Equidad de Género Unidad de Apoyo Ejecutivo	CPLI: Cumplimiento porcentual en el uso de lenguaje incluyente en las comunicaciones oficiales. ¹⁰	NOMRLI: Número de oficios y memorándums revisados que usan lenguaje incluyente. TOMR: Total de oficios y memorándums revisados para el control $\frac{NOMRLI}{TOMR} * 100$	>= 90 %	Oficios y memorándums revisados

- V. Incorporar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, posterior a la homogenización en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, con el fin de asegurar mecanismos que brinden transparencia, imparcialidad e inclusión de las y los candidatos a un puesto dentro de la Secretaría.

Estrategias

- 5.1. Promover que el reclutamiento y selección de personal suceda en circunstancias de transparencia e imparcialidad, con base a habilidades y aptitudes y se evite la discriminación.

¹⁰ El indicador 4.2 satisface las líneas de acción 4.2.1 y 4.2.2



Líneas de acción.

5.1.1 Armonizar el manual de procedimientos con el fin de incluir medios de verificación que aseguren la valoración objetiva de oportunidades en la contratación de nuevo personal. Su realización debe ser a través de la colaboración del Instituto Poblano de las Mujeres mediante la Dirección Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género, la cual debe promover la realización de estas armonizaciones.

5.1.2. Difundir las vacantes en medios impresos y electrónicos dentro y fuera de la institución, los cuales deberán tener lenguaje incluyente. Y cuyas evidencias se deberán entregar al comité de equidad de género.

Indicadores de desempeño

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
5.1.	Coordinación General Administrativa Comité Interno de Equidad de Género	MPA: Manuales y procedimientos armonizados.	Σ PAM: sumatoria de las propuestas de armonización del manual de procedimientos, alineado a la propuesta homogeneizada del MEG, enviadas a la Secretaría de Contraloría para su aprobación. MPA= Σ PAM	1	Oficio de entrega enviado por la Coordinación General Administrativa a la Subsecretaría de Desarrollo Administrativo para su aprobación.
5.2.	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Área de Recursos	PDV: Porcentaje de difusión de las vacantes	VD: Vacantes difundidas TV: Total de vacantes PDV: $VD/TV*100$	100 %	Evidencia física de la publicación, tales como fotografías, recortes de periódico si aplica.

	Humanos				Pantallas de la página web de la secretaría.
--	---------	--	--	--	--

VI. Promover que en la Secretaría de Contraloría se otorguen beneficios equitativos por igual trabajo.

Estrategias

6.1. Implementar una política salarial y de prestaciones para la Secretaría, que impulse la evaluación de puestos, plazas y responsabilidades, fomentando de esta manera la eliminación de prácticas discriminatorias al asignar sueldos base, compensaciones y despensas.

Líneas de acción

6.1.1. Asegurar el respeto a los permisos de licencia por maternidad, difundiendo este derecho a través de boletines impresos y electrónicos y sensibilizando a mandos medios y superiores.

6.1.2. Realizar anualmente un diagnóstico de la diferencia salarial (que considere sueldo base, despena y compensaciones) de mujeres y hombres en trabajos de idénticos niveles jerárquicos de responsabilidades y de funciones.

6.1.3. Impulsar el permiso por paternidad en la institución, a través de la gestión y la difusión con los mandos superiores, incluida la Dirección General de Administración de la Secretaría de Administración.

Indicadores

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
6.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	PFCRLM: Porcentaje de funcionaria s/os que consideran que en la	FCRLM: funcionarias/os que consideran que en la institución se respeta el permiso de licencia de maternidad.	5 % superior en relación al diagnóstico	Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de



	<p>Coordinación General Administrativa de la Secretaría</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>institución se respeta el permiso o licencia de maternidad</p>	<p>NFS: Número total de funcionarias/os de la secretaría.</p> <p>$PFCRLM = FCRLM / NFS * 100$</p>	<p>precedente.</p>	<p>Género.</p>
6.2	<p>Área de Recursos Humanos</p> <p>Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>IDSS: porcentaje de discriminación salarial por sexo</p>	<p>Establecer la diferencia porcentual salarial promedio entre puestos del mismo nivel jerárquico por sexo en relación al ingreso promedio.</p> <p>IPH: Ingreso promedio de puestos del mismo nivel jerárquico de hombres.</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres: Ingreso promedio de puestos del mismo nivel jerárquico de mujeres.</p> <p>$IDSS = \frac{IPH - \text{Instituto Poblano de las Mujeres}}{IPH + \text{Instituto Poblano de las Mujeres}} * 100$</p>	<p>2013: Realizar el diagnóstico.</p> <p>2014: Una vez establecida la diferencia porcentual salarial promedio, reducir anualmente 10 % sobre el año precedente.</p>	<p>Cálculos presentados con los datos de la nómina de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría (se calcula independiente de las incidencias, pues mide los sueldos contratados).</p>
6.3	<p>Coordinación General Administrativa</p>	<p>PFRPP: Porcentaje de funcionarias/os que reconocen</p>	<p>FRPP: funcionarias/os que reconocen que en la secretaría se otorga el permiso de paternidad.</p>	<p>5 % superior en cada nuevo diagnóstico</p>	<p>Diagnóstico de Cultura Institucional elaborado</p>

	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	que en la secretaría se otorga el permiso de paternidad .	NFS: Número total de funcionarias/os de la Secretaría. $PFRPP=FRPP/NFS*$ 100		por el Instituto Poblano de las Mujeres.
--	--	---	--	--	--

VII. Eliminar la discriminación en las oportunidades de promoción vertical y horizontal.

Estrategias:

7.1. Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación de promoción vertical y horizontal.

Líneas de acción

7.1.1. Analizar las políticas, normas, procedimientos y prácticas formales e informales de promoción del personal, para identificar y eliminar las oportunidades y momentos de valoraciones subjetivas.

7.1.2. Impulsar acciones tendientes a incrementar el número de mujeres en puestos de decisión en la Secretaría.

7.1.3. Establecer e implementar criterios claros y con perspectiva de género, para la evaluación del desempeño, con el objeto de impulsar la promoción del personal en condiciones de igualdad.

7.1.4. Impulsar el acceso a promociones a través de la evaluación del desempeño, mediante la sensibilización de los mandos superiores en la importancia de aplicar esta evaluación.

7.1.5. Difundir los criterios de evaluación del desempeño entre el personal.



Indicadores de desempeño

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
7.1	Área de Recursos humanos Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	PMCDSC: Porcentaje de mujeres en cargos directivos en la Secretaría. 11	MCD: Mujeres en cargos directivos TCD: Total de cargos directivos PMCDSC=MCD/TC D*100	2017: >=50%	Nómina de personal desagregada por sexo
7.2	Área de Recursos humanos Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	PFCCEDD: Porcentaje de funcionaria s/os que consideran que existen criterios claros para la evaluación del desempeño en la secretaría. 12	FCCEDD: funcionarias/os que consideran que existen criterios claros para la evaluación del desempeño en la secretaría. NFS: número de funcionarias/os de la secretaría. PFCCEDD= FCCEDD/NFS*100	5 % superior en cada nuevo diagnóstico.	Diagnóstico de cultura institucional del Instituto Poblano de las Mujeres

VIII. Asegurar que la capacitación que se ofrece al personal sea congruente con su desarrollo profesional, con la eficiencia de la institución y con perspectiva de género.

Estrategias

8.1. Promover que las y los servidores públicos cuenten con una formación en género que les permita potenciar su experiencia laboral.

Políticas para su implementación

¹¹ Refleja el nivel de avance resultante de la implementación de las líneas de acción 7.1.1 hasta 7.1.6.

¹² Refleja el nivel de avance resultante de la implementación de las líneas de acción 7.1.4 hasta 7.1.6



- 8.1.1 Incorporar en las políticas de capacitación de la secretaría la obligatoriedad de la formación en género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Secretaría.
- 8.1.2 Incluir en la evaluación del desempeño la capacitación otorgada por la institución, como factor para la promoción.

Indicadores de desempeño

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
8.1	<p>Área de Recursos Humanos</p> <p>Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>PFAPECG : Porcentaje de funcionari as y funcionari os de la Secretaría de la Contraloría, de confianza, honorarios y base, con capacitaci ón en género</p>	<p>FCG: Funcionarias y funcionarios capacitados en género.</p> <p>NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría.</p> <p>$PFCG = FCG / NFS * 100$</p>	100 %	<p>Constancias de participación a cursos, especificando las horas de duración.</p> <p>Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres.</p>
8.1.1	<p>Coordinación General de Administración</p> <p>Comité Interno de Equidad de</p>	<p>PMMACG: Porcentaje de mandos medios y altos de la Secretaría de Contraloría con capacitaci</p>	<p>MMACG: Mandos medios y altos capacitados en género.</p> <p>TMMA: Total de funcionarias y funcionarios en mandos medios y altos de la Secretaría.</p> <p>$PMMACG = MMACG / T$</p>	100%	<p>Constancias de participación a cursos, especificando las horas de duración.</p>



	Género. Oficina del Titular	ón en género.	MMA*100		
8.2.	Área de Recursos Humanos	PHCG: Promedio de horas de capacitación en género del personal de la Secretaría de la Contraloría. ¹³	SHCE: Sumatoria de horas cursadas por las y los funcionarios de la Secretaría de la Contraloría. SCGF: Sumatoria de cursos en género de las y los funcionarios de la Secretaría de la Contraloría. PHCG=SHCE/SCGF	14 horas	Constancias de participación a cursos, especificando las horas de duración. Listas de inscripción Listas de asistencia
8.3	Área de Recursos Humanos Subcomité de EG Instituto Poblano de las Mujeres	PFCRCE: Porcentaje de funcionarias/os que consideran relevante la capacitación en género, dentro de la evaluación de su desempeño. ¹⁴	FCRCE: funcionarias/os que consideran relevante la capacitación en género, dentro de la evaluación de su desempeño. NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría. PFCRCE=FCRCE/TF S*100	5 % superior en cada nuevo diagnóstico	Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres.

¹³ Este indicador refleja el nivel y la profundidad de la capacitación recibida, el objetivo es que las y los funcionarios reciban una formación tendiente a la profesionalización y no solo a la sensibilización, lo que implica, entre otros factores, la duración.

¹⁴ Considerando que la evaluación de desempeño se puede realizar aún de manera informal, pero que implica la valoración del trabajo que se realiza, y por tanto genera una percepción específica entre el personal; tal como queda evidenciado en el Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres en 2011.



- IX.** Coadyuvar al logro del balance entre el trabajo y la vida familiar y personal.

Estrategias

9.1. Establecer medidas para que mujeres y hombres puedan conciliar su desarrollo profesional con el ejercicio de sus responsabilidades domésticas, familiares y actividades personales.

Líneas de acción

- 9.1.1.** Impulsar a través de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría, los permisos para atender necesidades familiares, tanto para hombres, como para mujeres.
- 9.1.2.** Asegurar la reincorporación de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad o de permisos para atender asuntos familiares, dentro de la normatividad establecida.
- 9.1.3.** Impulsar el respeto a los horarios laborales de los hombres y mujeres que laboran en la institución.
- 9.1.4.** Reducir paulatinamente la ocurrencia de reuniones fuera de horario laboral, mediante la difusión de la importancia de estos temas.

Indicadores.15

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
9.1	Área de Recursos Humanos Comité interno de	PFCPF: Porcentaje de funcionaria/s/os que consideran	FCPF: funcionarias/os que consideran que en la institución se otorgan permisos considerando las	5 % superior en cada diagnóstico.	Diagnóstico de Cultura Institucional realizado

¹⁵ De acuerdo a una de las observaciones vertidas en las mesas de trabajo para la elaboración de los programas, se eliminaron los indicadores y líneas de acción anteriores y se definieron las actividades específicas a realizar, asignando a cada una su indicador correspondiente en relación al Diagnóstico de Cultura Institucional.

	Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	que en la institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	necesidades familiares de mujeres y hombres NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría. $PFCPF = FCPF / NFS * 100$		por el Instituto Poblano de las Mujeres.
9.2	Área de Recursos Humanos Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	PFCRLM: Porcentaje de funcionaria/s/os que consideran que en la institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales	FCRLM: funcionarias/os que consideran que en la institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría. $PFCRLM = FCRLM / NFS * 100$	5 % superior en cada diagnóstico.	Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres.
9.3	Titular Responsables de área Comité	PFCHRF: Porcentaje de funcionaria/s/os que consideran que el	FCHRF: Porcentaje de funcionarias/os que consideran que el horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio	5 % superior en cada diagnóstico.	Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el



	interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	horario de trabajo establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría. $PFCHRF = FCHRF / NFS * 100$		Instituto Poblano de las Mujeres.
9.4	Titular Responsables de área Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría Instituto Poblano de las Mujeres	PFCRFHL: Porcentaje de funcionaria/s/os que consideran que en la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días laborales	PFCRFHL: Porcentaje de funcionarias/os que consideran que en la institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días laborales NFS: Número total de funcionarias(os) de la Secretaría. $PFCRFHL = FCRFHL / NFS * 100$	Reducir 5 % en cada nuevo diagnóstico.	Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres.

X. Contar con un ambiente libre de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.

Estrategias

10.1. Proveer los conocimientos y los mecanismos para prevenir, detectar y denunciar el hostigamiento y el acoso sexual en la institución.

Líneas de acción



- 1.1.1 Proveer los conocimientos necesarios en para prevenir, detectar y denunciar el hostigamiento y el acoso sexual en la institución. Mediante campañas internas de difusión, sensibilización y capacitación.
- 1.1.2. Implementar y difundir el procedimiento de denuncia y sanción al hostigamiento y acoso sexual del Modelo de Equidad de Género en la Secretaría de Contraloría.
- 1.1.2. Asegurar una respuesta adecuada a las denuncias de hostigamiento y acoso sexual, brindando acompañamiento y seguimiento posterior a la canalización de la probable víctima. Velando además, por la protección y el respeto de la víctima de acoso u hostigamiento sexual.

Indicadores de desempeño

Número de indicador	Responsable	Nombre del Indicador	Algoritmo	Meta	Medio de verificación
10.1	Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría	PECHA: Porcentaje de funcionarias/os capacitados/as en acoso y hostigamiento sexual	ECH: Empleados/as capacitados/as en hostigamiento y acoso sexual NFS: Número total de funcionarias/os/as PECHA=ECH / NFS x 100	100 %	Listas de asistencia a talleres, conferencias y pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual. Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres ¹⁶
10.2	Coordinación	PFCM:	FCM: funcionarias	100 %	Diagnóstico

¹⁶ Reactivo que a la letra dice: Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.



	<p>ión General Jurídica</p> <p>Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>Porcentaje de funcionaria s/os que consideran que en la institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.¹⁷</p>	<p>(os) que consideran que en la institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.</p> <p>NFS: Número total de funcionarios de la Secretaría</p> <p>$PFCM = \frac{FCM}{NFS} * 100$</p>		<p>o de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres</p>
10.3	<p>Coordinación General Jurídica</p> <p>Comité interno de Equidad de Género de la Secretaría</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>PFSD: Porcentaje de funcionaria s/os satisfechos con la respuesta de la institución a su denuncia sobre acoso u hostigamiento.</p>	<p>FSD: funcionarias /os satisfechos con la respuesta de la institución a su denuncia sobre acoso u hostigamiento.</p> <p>FD: funcionarios que denuncian acoso u hostigamiento.</p> <p>$PFSD = \frac{FSD}{FD} * 100$</p>	100%	<p>Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto Poblano de las Mujeres</p>
10.4	<p>Coordinación General jurídica</p> <p>Comité Interno de Equidad</p>	<p>PFVAH: Porcentaje de funcionaria s/os víctimas de acoso u hostigamiento.</p>	<p>FVAH: funcionarias /os víctimas de acoso u hostigamiento sexual.</p> <p>NFS: Número total de funcionarias/os</p>	0 %	<p>Diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el Instituto</p> <p>El cumplimiento de este indicador no me asegura</p>

¹⁷ El mecanismo que habrá de difundirse es el Procedimiento.



	<p>de Género</p> <p>Instituto Poblano de las Mujeres</p>	<p>nto sexual.18</p>	<p>de la Secretaría.</p> <p>PFVAH=FVAH/NF S*100</p>	<p>que no sucedan casos de hostigamiento en la secretaría.</p> <p>La Secretaría de la Contraloría sugiere un indicador para fomentar la cultura de denuncia, porque no denuncian . Y los resultados del diagnóstico o son anónimos por lo que es difícil saber quiénes son las víctimas que sufren acoso u hostigamiento sexual. Responsable sería el subcomité</p>	<p>Poblano de las Mujeres</p>
--	--	----------------------	---	---	-------------------------------

¹⁸ El indicador hace referencia a los avances que se esperan como resultado de las líneas de acción 10.1.1, 10.1.2 y 10.1.3



Evaluación y Seguimiento

Las diferentes unidades administrativas que integran a la Secretaría de Contraloría, deberán programar en un plan anual de trabajo las acciones incluidas en el presente Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

El o la titular de la Secretaría de Contraloría, deberá designar una Unidad Administrativa, para que de seguimiento y evalúe periódicamente la ejecución y el cumplimiento de las líneas de acción integradas en el presente programa y en los planes anuales de trabajo.

La Secretaría de Contraloría, podrá reportar periódicamente el cumplimiento y/o avance en el cumplimiento del Programa, al Instituto Poblano de las Mujeres.

Así mismo, el Instituto Poblano de las Mujeres, en coordinación con la Secretaría, realizará las observaciones y/o recomendaciones necesarias para el cumplimiento del presente Programa.



GOBIERNO FEDERAL



Vivir Mejor

Bibliografía

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)/Servicio Nacional de la Mujer Chile (SERNAM) (a), Guía para utilizar indicadores de género, Santiago de Chile, 1998.
- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)/Servicio Nacional de la Mujer Chile (SERNAM) (b), Manual para proyectos: Por qué y cómo utilizar indicadores de género, Santiago de Chile, 1998.
- Aguilar, Lorena, Itzá Castañeda, Hilda Salazar y Jacqueline Siles, En búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas, Unión Mundial para la Naturaleza/ Absoluto, San José Costa Rica, 2002.
- ALFARO, Cecilia, et al., Si lo organizamos lo logramos, Serie Hacia la Equidad, Planificación de Proyectos desde la Equidad, UICN, Costa Rica, 1999.
- Amorós, Celia, Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad, Cátedra, col. Feminismos, Madrid, 1997.
- ASTELARRA, Judith, “Políticas de igualdad de oportunidades”, en Grupo Educación.
- Popular con Mujeres, Feminismo en transición, México, 1998.
- BARRIG, Maruja, y Andy Wehkamp, Sin morir en el intento: Experiencias de planificación de género en el desarrollo, NOVIB, Perú, 1994.
- Beltrán, Elena y Virginia Maquieira (eds.), Feminismos: debates teóricos contemporáneos, Alianza Editorial, Madrid, 2001.
- BERG, Gitte, “Structures to promote gender within MS”, en Mandy Macdonald (ed.), Gender planning in development agencies, Oxfam UK and Ireland, England, 1994.
- Brenes, Irene, La equidad de género y la gestión gubernamental: 1998-2002, Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (documento inédito), 2002.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1999.



- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2000.
- CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL, Estudio Exploratorio sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de México, México, 2010.
- COOPER, Jennifer (a), Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación de casos en el ámbito laboral, PUEG, México, 2001.
- COOPER, Jennifer (b), Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto, PUEG, México, 2001.
- Cooperación Técnica Alemana (GTZ), Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en la Administración Pública, Nicaragua, 2002.
- Cooperación Técnica Alemana (GTZ) e Instituto Nicaragüense de la Mujer, “Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Nicaragua primera parte”, en Cuadernos políticas públicas y género. Proyecto de Promoción de Políticas de Género, Nicaragua, 1999.
- Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, Guía para alfabetizarse en género y desarrollo, UNFPA, Bolivia, 1995.
- De Barbieri, Teresita, “Los ámbitos de acción de las mujeres”, en Revista Mexicana de Sociología, año LII, núm. 1, enero-marzo, 1991
- Diccionario Electoral, San José Costa Rica, núm. 2, 2000.
- DIF-UNICEF, La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, México, 1998.
- Fernández, Silvia, Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género, Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer, Buenos Aires, 1993.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas, Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separados, Prographics, Nueva York, 2000.



- García, Brígida, “Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual”, en Revista Estudios Demográficos y Urbanos, núm. 53, El Colegio de México, México, 2003.
- Glosario de términos sobre género, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos-Presidencia de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, México, 2001.
- Guzmán, Virginia, “El género en la planificación social”, en Maruja Barrig y Andy Wehkamp, Sin morir en el intento, Red Entre Mujeres, Lima, 1994.
- GUZMÁN, Virginia, La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis, CEPAL, Santiago de Chile, 2001
- HEDMAN, Birgitta, et al., Estadísticas de género una herramienta para el cambio, StatisticsSweden, Suecia, 1999.
- HOFBAUER, Helena, et al., (a), Presupuesto sensible al género: Herramientas metodológicas. Experiencias internacionales y de México, México, 2002.
- HOFBAUER, Helena, et al., (b), Presupuestos sensibles al género: Conceptos y elementos básicos, SSA, México, 2002.
- HOLA, Eugenia, y Rosalba Todaro, Los mecanismos del poder: hombre y mujeres en la empresa moderna, Centro de Estudios de de la Mujer, Chile.
- INCHÁUSTEGUI, Teresa, “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones”, en Revista Estudios de Género. La Ventana, Núm. 10, Universidad de Guadalajara, 1999.
- Incháustegui, T. y Yamileth Ugalde, Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, México, 2004.
- INEGI, Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos, México, 2002.
- INEGI, Mujeres y hombres, México, 2002.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Indicadores Sociodemográficos de México 1930-2000, INEGI, México, 2001.



- Inmujeres, Las mujeres en la toma de decisiones, México, 2001.
- INMUJERES, Programa de Cultura Institucional, México, 2009.
- INMUJERES, Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, México, 2002.
- INMUJERES, ABC de Género en la Administración Pública, México, 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones, Inmujeres, México, 2001.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado, México, 2002.
- Kabeer, Naila, “Planificación y políticas con conciencia de género: la perspectiva de las relaciones sociales”, en MandyMacdonald (ed.), GenderPlanning in Development Agencies. Meeting theChallenge, Oxfam, Oxford, 1994.
- Kabeer, Naila, Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)-Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM/Paidós, México, 1998.
- LEÓN, Magdalena, “El género en la política pública de América Latina: Neutralidad y distensión”, en Análisis Político, Núm. 20, Bogotá, Colombia, 1993.
- León, Magdalena (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres, Tercer Mundo/ Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1997.
- LEVY, Karen,. The process of institutionalising gender in policy and planning: the‘web’ of institutionalisation, Development Planning Unit, University College, London,Working Paper Núm. 74, marzo de 1996.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación,México, 2001.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003.



- MACDONALD, Mandy, “Issues arising from the workshop”, en Mandy Macdonald(ed.), Gender Planning in Development Agencies, Oxfam UK and Ireland, England, 1994.
- MACDONALD, Mary et al., Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica, Real Instituto para el Trópico, Ámsterdam, 1997.
- MARCH, Candida (comp)., Juego de Herramientas. Conceptos y marcos para el análisis y la planificación en función del género, Oxfam UK and Ireland, England, 1996.
- Nacional de las Mujeres
- O’CONNELL, Helen, “WIDE: a European network for lobbying”, en Mandy Macdonald, Gender Planning in Development Agencies, Oxfam, UK and Ireland, England, 1994.
- OXFAM, Gender and Development. Organisational Cultural, Oxfam UK and Ireland, England, 1997.
- PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, Género y cambio en la cultura organizacional, s.e., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2000.
- Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe sobre Desarrollo Humano 2000, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, México.
- PROYECTO PROEQUIDAD, Herramientas para construir equidad entre las mujeres y los hombres, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1995.
- Rubin, Gayle, “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, p. 95.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, DIF/UNICEF, México, 1998.
- TAMAYO, Giulia, Desarrollo institucional desde una perspectiva de género: Hacia una transformación totalizante, OXFAM, Reino Unido e Irlanda, Oficina Regional Andina, Lima-Perú, 1995.
- Valcárcel, Amelia, La memoria colectiva y los retos del feminismo, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2001.



- VALLVÉ, Claudia, y GemmaTubert (a), Guía de Desarrollo de Acciones Positivas,
- EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, España,1996.
- VALLVÉ, Claudia, y GemmaTubert (b), Catálogo de Acciones Positivas, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, España, 1996.
- VERSTEYLEN, Dorothee. “Incorporating gender into Lomé IV projects and programmes” en Mandy Macdonald (ed.), Gender Planning in Development Agencies,Oxfam, UK and Ireland, 1994.
- WILLIAMS, Suzanne, et al., Manual de Capacitación en Género de Oxfam, Oxfam, Reino Unido e Irlanda/Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Perú, 1997

