



GOBIERNO FEDERAL

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

Contenido

Presentación.....	4
Misión y Visión del Instituto Poblano de las Mujeres.....	5
Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017	6
Marco conceptual y metodológico	8
¿Qué es cultura institucional?	8
Cultura institucional con perspectiva de género	9
Cómo se integró el PCIPEG Puebla 2011-2017	10
Resultados relevantes del diagnóstico.....	12
Clima laboral.....	12
Comunicación incluyente	14
Selección de personal.....	16
Salarios y prestaciones.....	18
Promoción vertical y horizontal.....	20
Capacitación y formación profesional.....	23
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.....	25
Hostigamiento y acoso sexual	27
Objetivos, estrategias y líneas de acción	29
Eje 1: Implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2011-2017.....	29
Eje 2: Clima laboral.....	31
Eje 3: Comunicación incluyente.....	32
Eje 4: Selección de personal	33
Eje 5: Salarios y prestaciones.....	35
Eje 6. Promoción vertical y horizontal	36
Eje 7. Capacitación y formación profesional	37
Eje 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.....	38
Eje 9. Hostigamiento y acoso sexual.....	40



GOBIERNO FEDERAL

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

Indicadores de medición 42

Fuentes de Consulta..... 48

Glosario de términos utilizados 49



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

Directorio



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

Presentación



GOBIERNO
FEDERAL

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

Misión y Visión del Instituto Poblano de las Mujeres

MISIÓN

Ser el instrumento de la ciudadanía y la administración pública para lograr condiciones ideales para el desarrollo de una comunidad que promueva el bienestar, integrando y visibilizando a las mujeres en el ámbito social, político, científico, cultural y económico de la Entidad. Generando un cambio que coadyuve a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género y contra las mujeres.

VISIÓN

Ser el detonante de una sociedad justa con perspectiva de género, reduciendo los índices de violencia contra las mujeres e incrementando su participación y autonomía en todos los ámbitos.



GOBIERNO FEDERAL

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

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2011-2017 tiene como objetivo principal incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la administración pública estatal hacia el logro de resultados al interior y al exterior de las dependencias y entidades.

Con este propósito, el presente programa 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. De manera particular, el PCIEPG Puebla 2011-2017 retoma prioridades del PED en ocho ejes de intervención que se han planteado:

Ejes de intervención del PCIEPG Puebla 2011-2017	Correspondencia PED 2011-2017
<ul style="list-style-type: none"> 2. Clima laboral 3. Comunicación incluyente 4. Selección de personal 5. Salarios y prestaciones 6. Promoción vertical y horizontal 7. Capacitación y formación profesional 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional 9. Hostigamiento y acoso sexual 	<p>3.2 Innovación y modernización de la administración pública</p>

Por su parte, el Eje 2 "igualdad de oportunidades para todos", prevé el fortalecimiento del papel de las mujeres en la sociedad, y también establece como proyecto estratégico "otorgar créditos como una opción de desarrollo para las mujeres emprendedoras organizadas en grupos solidarios, para su incorporación en actividades productivas".



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

Así, el PCIPEG Puebla 2011-2017 establece líneas estratégicas distribuidas de manera transversal conforme a las competencias y atribuciones de las dependencias y entidades del gobierno estatal, con el objetivo de lograr una cultura institucional que promueva un clima laboral respetuoso, la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, el lenguaje incluyente, capacitación y formación como parte del desarrollo profesional del personal del gobierno del estado.

Los esfuerzos para lograrlo concurren en el Sistema Estatal para la Igualdad previsto en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, y serán sujetos de la dirección, asesoría y evaluación por parte del Instituto Poblano de las Mujeres en su calidad de instancia rectora de la política de estado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



GOBIERNO FEDERAL

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

Marco conceptual y metodológico

¿Qué es cultura institucional?

Para efectos del presente documento, resulta útil definir qué entendemos por cultura institucional. Según las autoras Hola y Todaro, la cultura institucional² "designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo"¹. Ésta 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"². Es decir, la cultura institucional es la personalidad de una institución: determina la manera en la que se relacionan las personas entre sí, sus valores, sus ritos, sus creencias y su forma de hacer las cosas; determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, en las instituciones habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

¹Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro. Los mecanismos del poder. Hombres y Mujeres en la empresa moderna.Ed. Grupo Editor Latinoamericano. Buenos Aires, 1992

² Idem



GOBIERNO FEDERAL

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

Es importante distinguir entre lo que sí se practica y las creencias que sí existen, y aquellas acciones y valores a los que se aspira en la organización, pero que realmente no han sido incorporados como prácticas habituales. Esto ocurre frecuentemente cuando se trata de la construcción social del género, dado que es común que el discurso políticamente correcto se refiera a la inclusión en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, pero que no es traducido en acciones concretas y tangibles.

Cultura institucional con perspectiva de género

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 equidad 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.



GOBIERNO FEDERAL

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

Hacia el interior
(cultura institucional)

Identificar dentro de las instituciones:

- Políticas
- Normas
- Valores
- Prácticas
- Creencias

Que generan discriminación y perpetúan la desigualdad

Hacia el exterior
(políticas públicas)

- Conocer la situación de las mujeres y las niñas
- Identificación de desigualdades, necesidades y demandas sociales
- Ajuste de la oferta institucional

Cómo se integró el PCIPEG Puebla 2011-2017

Para la integración del presente documento se llevaron a cabo tres etapas de investigación. En primer lugar, se levantó un diagnóstico sobre cultura institucional en las 16 dependencias del gobierno estatal, a través de la aplicación de encuestas en línea. Los resultados generales de las encuestas se muestran en el siguiente apartado.

Posteriormente, se realizaron grupos focales con cada dependencia como herramienta de investigación cualitativa para la generación y validación de propuestas sobre las brechas, lagunas y áreas de oportunidad en materia de cultura institucional. Para ello, se formuló una metodología y se diseñó una batería de preguntas que sirvieron como base para las discusiones dirigidas sobre los temas de clima laboral, sueldos y salarios, lenguaje incluyente, hostigamiento sexual, entre otros temas. Se garantizó la confidencialidad de las participaciones en todo momento.



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

Finalmente, se sistematizó la información de la primera y la segunda fase para que, junto con la alineación al Programa Federal en la materia, sirvieran como insumos en el diseño de objetivos, estrategias y líneas de acción.



GOBIERNO
FEDERAL

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

Resultados relevantes del diagnóstico

Clima laboral

Los indicadores sobre clima laboral indagan tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

La gráfica muestra los resultados de la población encuestada, diferenciada por sexo, para cada una de las preguntas que integraron la dimensión de análisis sobre el clima laboral, y que arroja la percepción que tienen mujeres y hombres al respecto.

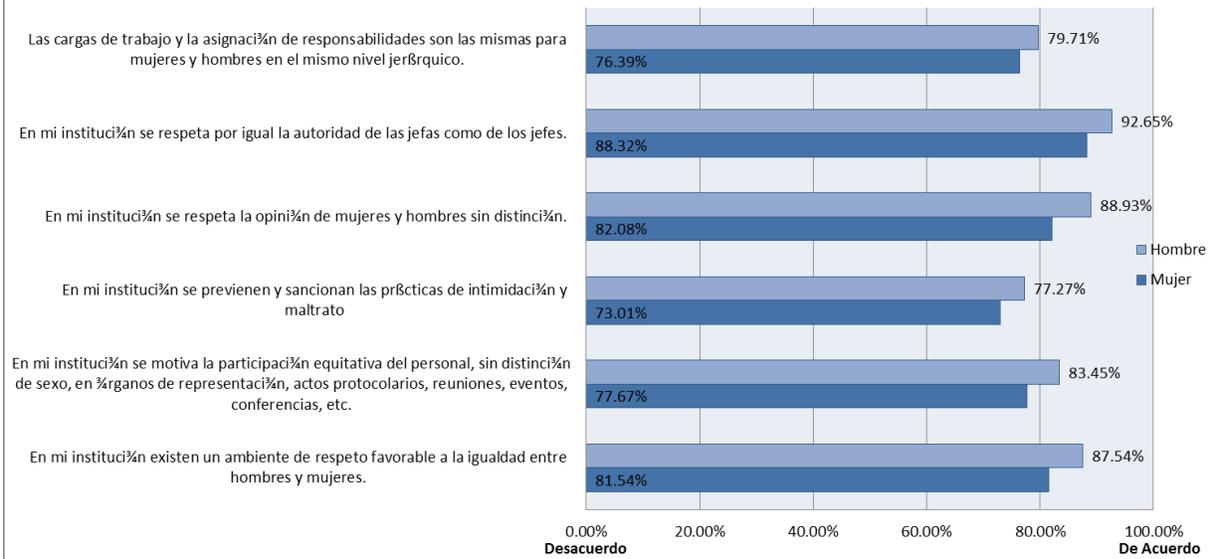
Las calificaciones más bajas reportadas en la gráfica, se encuentran en los rubros de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato; las mujeres reportaron 73%, los hombres 77.27%; la participación equitativa del personal sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos y conferencias: mujeres 77.67%, hombres 83.45%; y finalmente la igualdad en la asignación de responsabilidades para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico; mujeres 76.39%, hombres 79.71%.



GOBIERNO FEDERAL

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

Clima Laboral



Respecto a si en las instituciones se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, el 88.93% y 82.08 de ellos y ellas respectivamente, expresaron estar de acuerdo con esta aseveración.

Por lo que se refiere a si se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes en la institución donde trabajan, la opinión de los hombres es más positiva respecto a la de las mujeres, con 92.65% y 88.32% respectivamente; así mismo, de la población encuestada el 87.54% de los hombres y el 81.54% de las mujeres, opinaron que en su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad



GOBIERNO FEDERAL

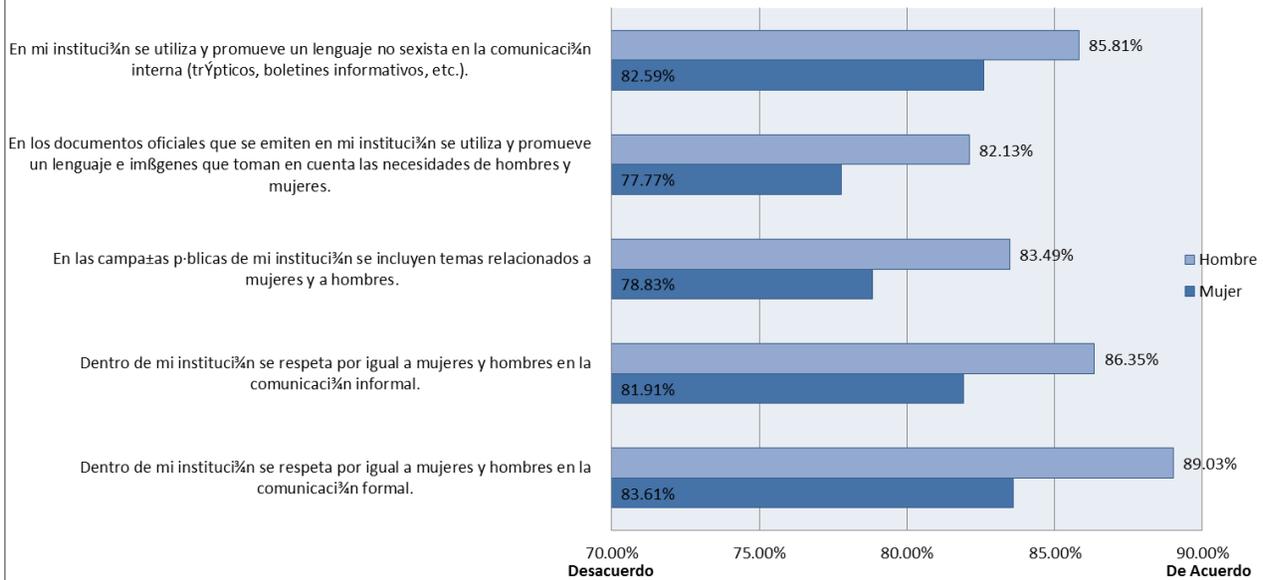
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Comunicación incluyente

Bajo esta dimensión de análisis se evalúa 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.

En cuanto a la calificación sobre si en los documentos oficiales emitidos por las instituciones se promueve y utiliza un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, los resultados dieron 82.13% y 77.77%, respectivamente, lo cual implica una latente oportunidad para reforzar y promover un lenguaje e imágenes incluyentes y con perspectiva de género.

Comunicación incluyente





GOBIERNO
FEDERAL

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

Por lo que se refiere a la pregunta sobre si las campañas públicas de las instituciones incluyen temas relacionados con mujeres y hombres, la calificación de ellas fue de 78.83% y la de los hombres de 83.49%, lo que significa la necesidad de definir acciones en el manejo de imágenes y lenguaje que permitan integrar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las campañas de manera gradual.

Las calificaciones obtenidas en el resto de las preguntas muestran datos que pueden ser útiles para impulsar acciones en instituciones que aún no cuenten con una comunicación incluyente. De la población encuestada, el 82.59% de las mujeres percibe que en su institución la comunicación interna utiliza y promueve lenguaje sexista, mientras que el 85.81% de los hombres opinan en el mismo sentido.

Por lo que respecta a la pregunta que hace referencia a si dentro de su institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal, se obtuvo que el 81.91% de las mujeres opinan que sí se respeta por igual, mientras que los hombres tienen una percepción más positiva, con un 86.35%.

De la población encuestada sobre si dentro de su institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal, las respuestas corresponden a 83.61% y 89.03% a mujeres y hombres respectivamente; resultados que además de reveladores, demuestran la necesidad de fomentar una comunicación encaminada a la igualdad.



GOBIERNO FEDERAL

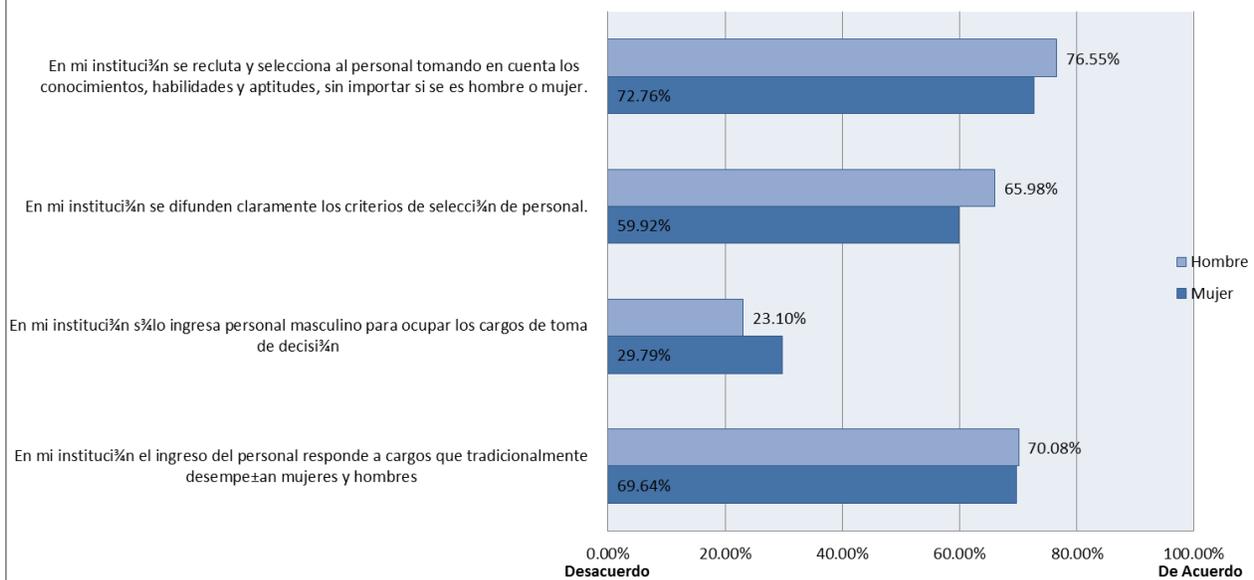
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Selección de personal

En el rubro que corresponde a selección de personal los hombres, como en casi todas las demás preguntas que corresponden a otras dimensiones de análisis, tienen respuestas más positivas. Es muy evidente, por ejemplo, el contraste en la respuesta a la pregunta "En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión", en la que 23.10% de los hombres contestaron estar de acuerdo y casi la tercera parte de las mujeres (29.79%) contestaron en el mismo sentido.

Sobre si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, las respuestas para cada sexo fueron muy similares, obteniendo puntajes de 70.08% y 69.64% para hombres y mujeres respectivamente.

Selección de personal





**GOBIERNO
FEDERAL**

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

En relación a la difusión clara de los criterios de selección de personal, también existe una diferencia de percepción, siendo más positiva la de los hombres con el 65.98% y las mujeres con 59.92%.



GOBIERNO FEDERAL

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

Salarios y prestaciones

El rubro de 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).

Los resultados en este sentido son los siguientes:

La gráfica refleja que el 76.42% de hombres y 69.32% de las mujeres está de acuerdo en que no hay distinción entre el salario que recibe una mujer y un hombre que ocupan el mismo puesto; ahora bien, respecto al otorgamiento equitativo de las prestaciones, el 83.35% de hombres y 79.32% de mujeres considera que en su institución se otorgan las mismas prestaciones entre hombres y mujeres.

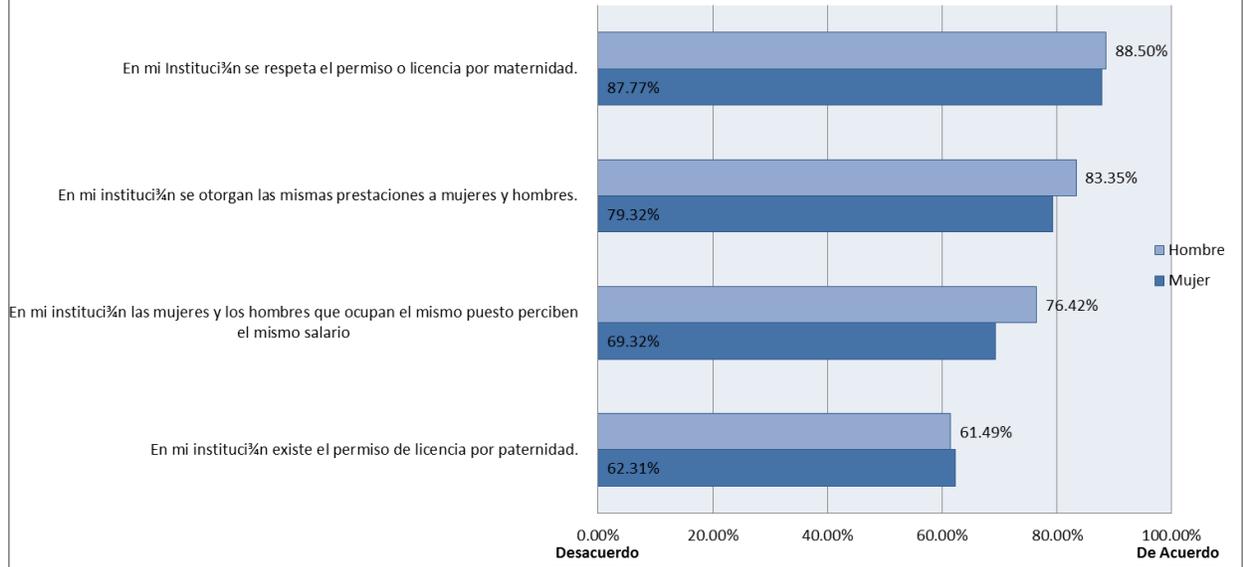
En cuanto a la existencia del permiso de licencia por paternidad, 61.49% de los hombres encuestados, considera la existencia de ésta prestación, y el 62.31% de las mujeres opina que en su institución existe esta licencia.



GOBIERNO FEDERAL

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

Salarios y prestaciones





GOBIERNO
FEDERAL

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

Promoción vertical y horizontal

El indicador de 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.

Con respecto a las calificaciones correspondientes a criterios de promoción vertical y horizontal, la calificación menor se obtuvo en la pregunta sobre si en la institución se anuncian oportunamente las plazas disponibles, tal y como se muestra en la gráfica, la percepción de hombres y mujeres es del 48.21% y 41.13% respectivamente.

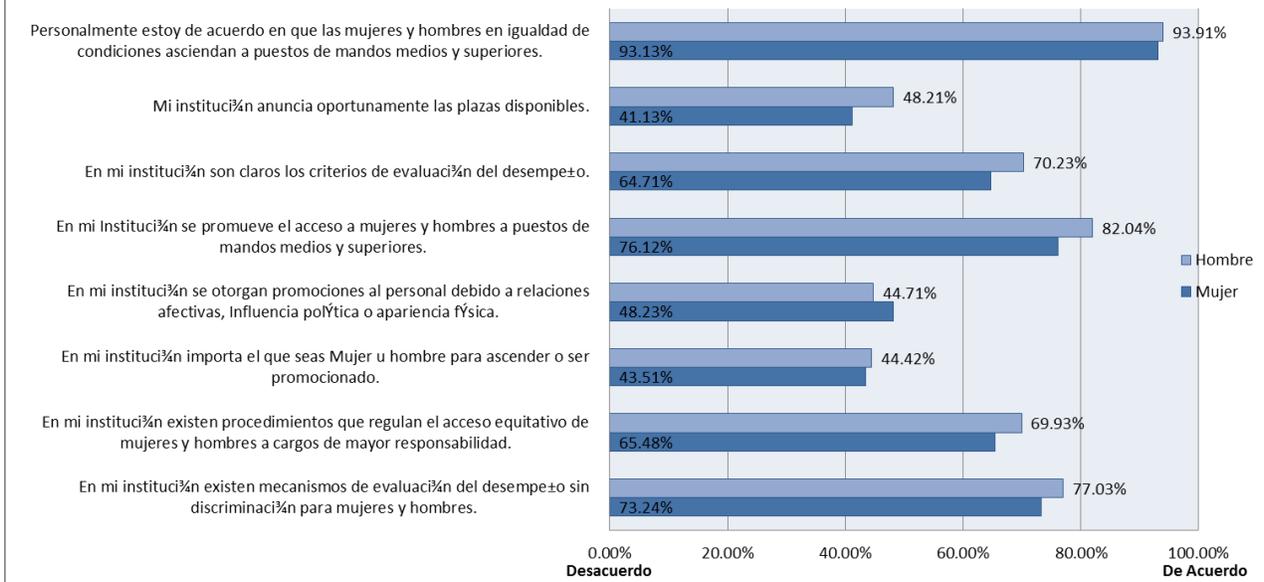
Otro resultado importante es el referente a la pregunta "¿en mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?", el 48.23% de las mujeres y el 44.71% de los hombres encuestados respondieron estar de acuerdo.



GOBIERNO FEDERAL

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

Promoción vertical y horizontal



Para la pregunta "¿en mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?", se obtuvieron datos importantes, ya que el 44.42% de los hombres opina que es importante el sexo para alguna promoción; mientras que el 43.51% de las mujeres considera que para ascender o ser promocionado en su institución es importante la condición de hombre o mujer.

Por lo que respecta a la pregunta que hace referencia a si en su institución se promueve el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones para que asciendan a puestos de mandos medios y superiores, las respuestas de hombres y mujeres fueron del 93.91% y 93.13% respectivamente.

En torno a que en sus instituciones existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres, el 73.24% de las



GOBIERNO FEDERAL

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

mujeres y el 77.03% de los hombres encuestados consideran que sí existen estos mecanismos, dato que nos revela una considerable diferencia en la percepción que se tiene al respecto, siendo más positiva la respuesta de los hombres.

Estos resultados revelan que la población encuestada percibe que la promoción vertical y horizontal requiere de acciones y esfuerzos para contar con procedimientos oportunos y transparentes, así como la necesidad de establecer procedimientos específicos para otorgar las promociones tomando en cuenta las habilidades, aptitudes y preparación del personal.



GOBIERNO FEDERAL

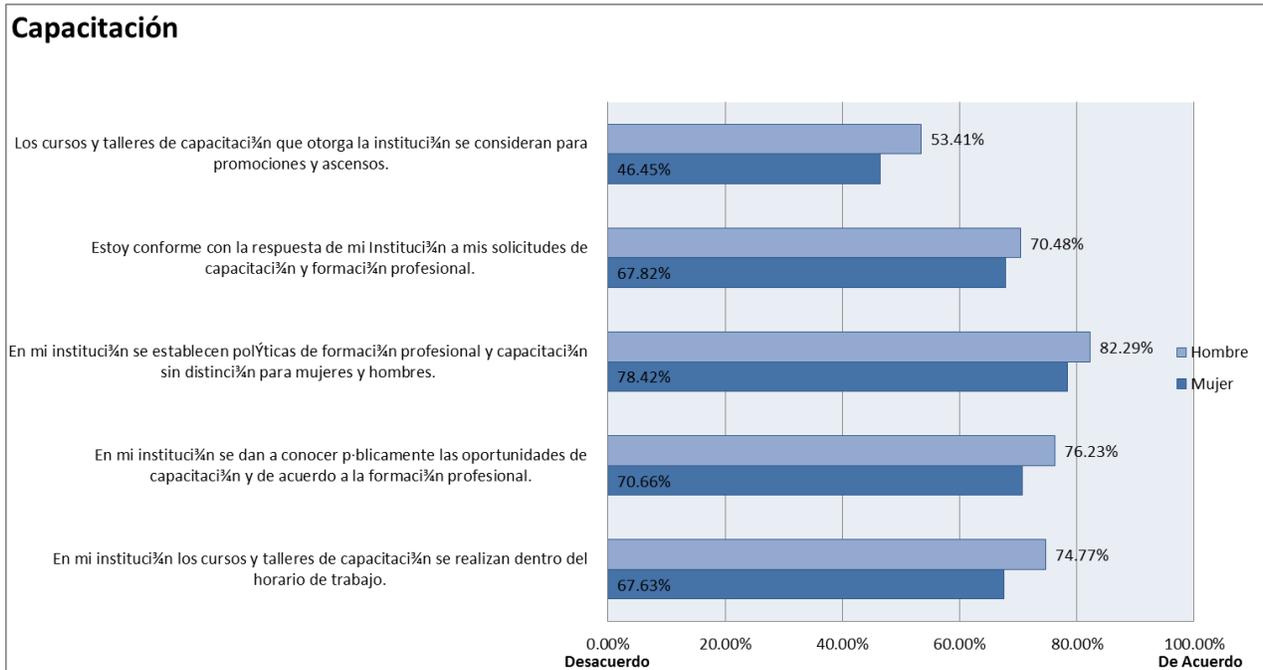
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Capacitación y formación profesional

Esta dimensión de análisis 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

La gráfica revela las calificaciones respecto a la capacitación y formación profesional, entre las cuales sobresale el resultado a la pregunta "¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?" donde la respuesta del 53.41% en desacuerdo para los hombres mientras que la percepción es aun más negativa para las mujeres con un 46.45%.

En cuanto a la pregunta "¿Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?", el 70.48% de los hombres manifestó estar de acuerdo y el 67.82% de las mujeres considera que la capacitación que otorga su institución es acorde a su solicitud y necesidad para su formación profesional.





GOBIERNO
FEDERAL

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

En cuanto a que los cursos y talleres se realizan dentro del horario de trabajo, el 74.77% de los hombres encuestados está de acuerdo, en contraste, 67.63% de las mujeres considera que la capacitación respeta sus horarios.

El 76.23% los hombres considera que en su institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional y el 70.66% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación

De los resultados descritos, se puede observar la importancia y necesidad de rediseñar los programas de capacitación, tomando en cuenta los horarios de trabajo, así como acceso de manera igualitaria para hombres y mujeres, que potencialicen sus habilidades y promuevan su desarrollo.



GOBIERNO FEDERAL

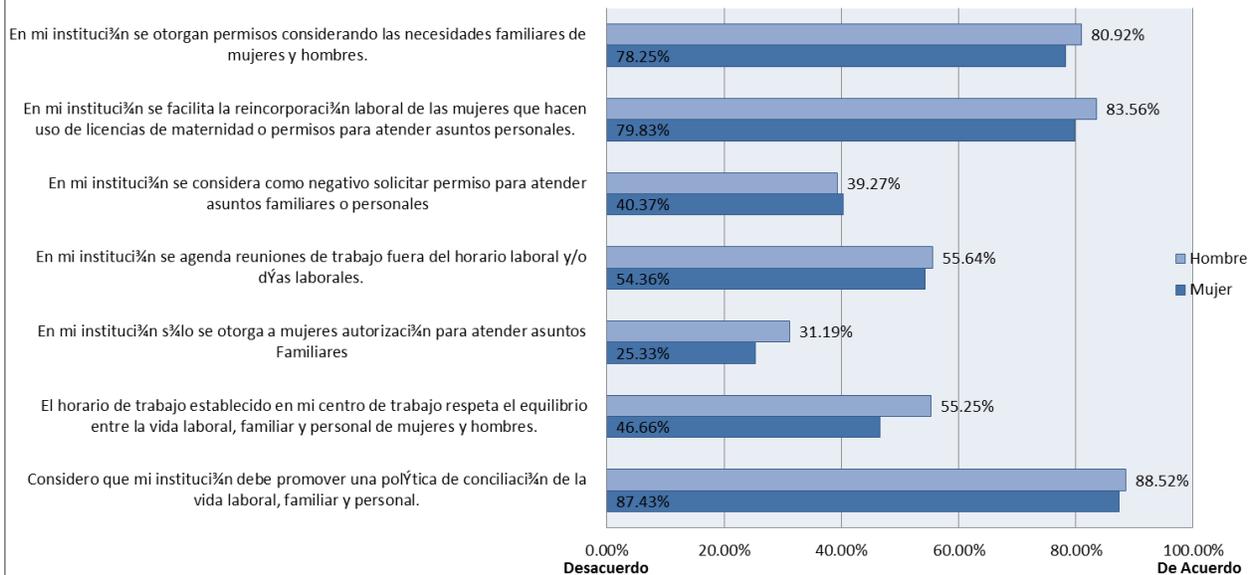
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.

La gráfica muestra las calificaciones otorgadas a las preguntas referentes a la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e institucional, donde sobresalen como áreas de oportunidad las siguientes preguntas: "¿Mi institución agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?", en donde las mujeres y hombres la calificaron con 54.36% y 55.64% respectivamente. En tanto a la pregunta "¿En mi institución se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales?", la calificación es de 40.37% por parte de las mujeres y de 39.27% la de los hombres.

Corresponsabilidad vida familiar y laboral





GOBIERNO
FEDERAL

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

En relación con los indicadores específicos, sobresalen los siguientes resultados: 80.92% de los hombres y 78.25% de las mujeres que respondieron a la encuesta considera que en sus instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades de mujeres y hombres.

En cuanto a la reincorporación laboral de las mujeres después del permiso de maternidad, 79.83% de las mujeres encuestadas está de acuerdo en que su institución les facilita su reingreso al trabajo. En el caso de los hombres, el porcentaje es de 83.56%.

El 88.52% de los hombres encuestados y el 87.43% de las mujeres, consideran que su institución debe promover políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional; cabe señalar que en esta pregunta tampoco se observa una clara diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres. Finalmente y por lo que respecta a la pregunta que hace referencia a que si el horario establecido en el centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, el 55.25% de los hombres opina que existe una corresponsabilidad, mientras que el 46.66% de las mujeres considera que hay un equilibrio.



GOBIERNO FEDERAL

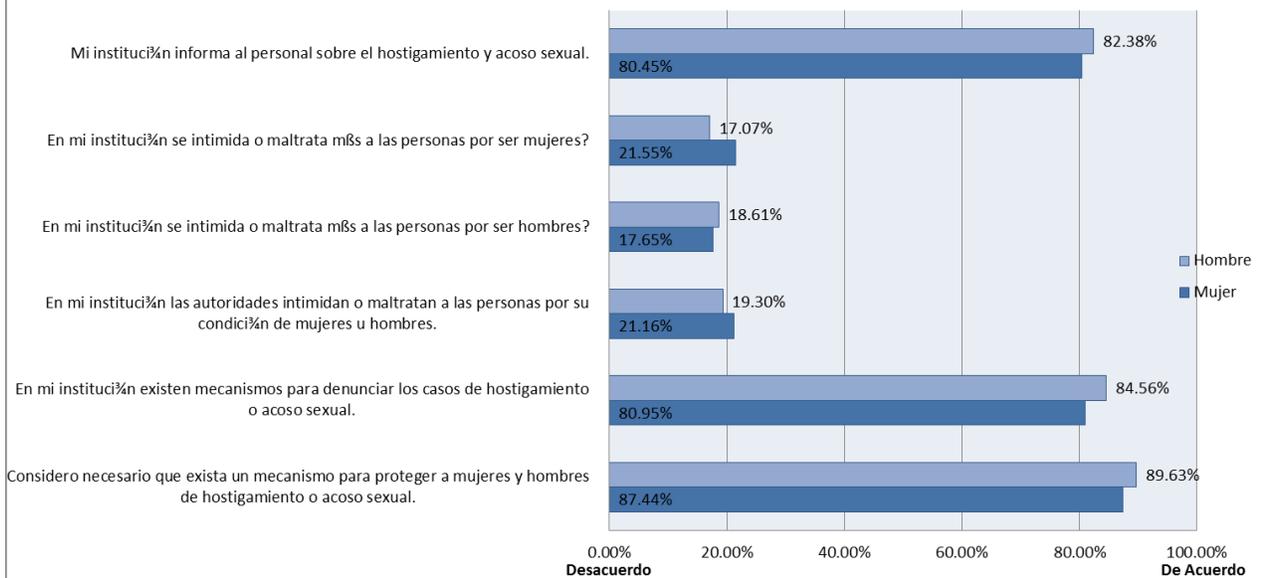
"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido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

Hostigamiento y acoso sexual

La gráfica muestra las calificaciones a las preguntas sobre hostigamiento y acoso sexual, que reflejan la necesidad de instrumentar acciones para crear y promover mecanismos de denuncia y de difundir información sobre el tema al interior de las instituciones con las calificaciones menores. Los resultados fueron los siguientes:

84.56% de los hombres y 80.95% de la mujeres encuestadas están de acuerdo que en su institución existen mecanismos para denunciar casos de hostigamiento o acoso sexual. Ahora bien, el 21.16% de las mujeres y 19.30% de los hombres consideran que en su institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.

Hostigamiento y acoso sexual





GOBIERNO
FEDERAL

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

Así, 89.63% de los hombres y 87.44% de las mujeres encuestada consideran necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o de -acoso sexual.

Por lo que se refiere a la pregunta de si en su institución se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual, el 82.38% de los hombres está de acuerdo con ésta afirmación, mientras que la percepción de las mujeres es de un 80.45%.



GOBIERNO FEDERAL

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

Objetivos, estrategias y líneas de acción

Objetivo General: Transformar la cultura institucional de la Administración Pública Estatal, a través de la incorporación de la perspectiva de género, y otros valores como respeto y solidaridad, para lograr el trato igualitario y la no discriminación entre mujeres y hombres al interior y al exterior de las dependencias y entidades.

Eje 1: Implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2011-2017

Objetivo: Implementar los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género Puebla 2011-2017 en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Estrategia 1.1: Asegurar la implementación de lo dispuesto en el PCIPEG Puebla 2011-2017, y dar cuenta de su grado de avance en las instituciones de la administración pública estatal.

	Líneas de acción	Responsables
1.1.1	Integrar un Subcomité de Cultura Institucional en el seno del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con la finalidad de desahogar retos y obstáculos, así como para compartir experiencias exitosas en la implementación del PCIPEG Puebla 2011-2017	SGG, IPM
1.1.2	Integrar un plan de acción en cada institución de la Administración Pública Estatal con visión a tres años para la implementación del PCIPEG Puebla 2011-2017.	Todas las dependencias y entidades
1.1.3	Vincular los compromisos derivados de la certificación del MEG en las dependencias con aquellos derivados de la implementación del	Todas las dependencias y entidades



GOBIERNO FEDERAL

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

	PCIPEG Puebla 2011-2017, alcanzando su institucionalización	
1.1.4	Evaluar cuando menos anualmente el avance en la implementación de las líneas de acción del PCIPEG Puebla 2011-2017 a través del seguimiento de los indicadores de medición y los medios de verificación	IPM, SC
1.1.5	Levantar periódicamente diagnósticos muestrales o investigaciones cuantitativas para generar información sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, detectar desigualdades y proponer medidas para intervenir de manera compensatoria -a través de acciones afirmativas- en las dependencias y entidades del gobierno estatal.	SGG, SA, SF, SEP, IPM
1.1.6	Difundir lo dispuesto en el PCIPEG Puebla 2011-2017 al interior de las instituciones, así como las medidas que se están tomando para darle cumplimiento a las líneas de acción.	Todas las dependencias y entidades

Estrategia 1.2: Comprometer la cultura institucional con perspectiva de género hacia el exterior de las instituciones, a través de la inclusión de este enfoque en todas las intervenciones de gobierno hacia la ciudadanía.

	Líneas de acción	Responsables
1.2.1	Difundir una nueva imagen pública de gobierno del estado, incorporando valores de igualdad, respeto, no discriminación y reconocimiento igualitario a hombres y mujeres	TV Puebla, Dir. Gral. de Comunicación Social, SGG
1.2.2	Incorporar la perspectiva de género en la planeación, formulación, ejecución y evaluación de los programas presupuestarios de las instituciones de gobierno.	Todas las dependencias y entidades
1.2.3	Incentivar a organizaciones de otros sectores (sociedad civil organizada, instituciones académicas, empresas, etc.) a incorporar planes y estrategias sobre cultura institucional con perspectiva de género	IPM, SECOTRADE, SEP, SGG



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 2: Clima laboral

El clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución; son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Objetivo: Propiciar un clima laboral cómodo, respetuoso y productivo en las instituciones del gobierno estatal, a través de la incorporación de la perspectiva de género, que eventualmente se traduzca en la oferta de bienes y servicios a la ciudadanía con esa perspectiva. 0

Estrategia 2.1: Realizar acciones tendientes a incorporar a la cultura organizacional valores creencias conductas y normas compartidas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.

	Líneas de acción	Responsables
2.1.1	Integrar diagnósticos frecuentemente para conocer la percepción de las y los trabajadores sobre el clima laboral de las instituciones del gobierno del estado, en particular lo que se refiere a igualdad de trato entre mujeres y hombres, la existencia de prácticas discriminatorias, hostigamiento y acoso, lenguaje incluyente, asignación de labores y respeto.	SA, IPM, SGG
2.1.2	Llevar a cabo acciones de promoción y difusión de valores organizacionales tales como el respeto, la igualdad, el trabajo en equipo, la solidaridad.	Todas las dependencias y entidades
2.1.3	Integrar el Código de Conducta para la Igualdad entre las y los trabajadores de la administración pública estatal.	IPM, SGG
2.1.4	Incursionar en la implementación de nuevas formas de organización y dirección de trabajo	Todas las dependencias y



GOBIERNO FEDERAL

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

	que reconozcan por igual las contribuciones de mujeres y hombres, evaluar los efectos y realizar los ajustes necesarios.	entidades
2.1.5	Crear un ambiente laboral abierto a la comunicación y retroalimentación, a través de mecanismos bidireccionales de información para las y los trabajadores como buzones, blogs, sesiones participativas, entre otros.	Todas las dependencias y entidades

Eje 3: Comunicación incluyente

Se habla de comunicación incluyente cuando los mensajes que transmite la organización están dirigidos a hombres y mujeres sin excluir a ninguno o si evitan reforzar referentes tradicionales de género. La razón que motiva la transformación en el lenguaje para incluir en específico a las mujeres es nombrar lo que ha sido silenciado a lo largo de la historia, promoviendo valores de respeto, escucha y no discriminación entre los seres humanos y hacia lo femenino específicamente³. Lo que no se nombra no existe.

Objetivo: Lograr la utilización habitual de lenguaje incluyente así como de imágenes y símbolos no sexistas al interior y exterior de las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Estrategia 3.1: Proveer al personal de conocimientos y herramientas para aplicar el lenguaje incluyente en su quehacer institucional.

	Líneas de acción	Responsables
3.1.1	Brindar capacitación a las y los funcionarios sobre la importancia y el uso de lenguaje incluyente.	SA, IPM, SGG
3.1.2	Diseñar herramientas para que las unidades de comunicación social de las dependencias y entidades eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios, e incorporen lenguaje e imágenes incluyentes en sus comunicados electrónicos e impresos.	Dir. Gral. de Comunicación Social, SGG, IPM
3.1.3	Asegurarse que la normatividad y comunicación institucional utilicen lenguaje incluyente (manuales, códigos, formatos, gafetes,	Todas las dependencias y entidades

³ CONAPRED, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. 2da Edición. 2009



GOBIERNO FEDERAL

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

	circulares, oficios) e institucionalizar su uso.	
3.1.4	Fomentar que las campañas de difusión, comunicación, información, así como las publicaciones emitidas por el gobierno estatal, utilicen imágenes no sexistas, lenguaje incluyente, de respeto y de no violencia hacia las mujeres.	SGG, IPM, Dir. Gral. de Comunicación Social
3.1.5	Realizar controles aleatorios para verificar la utilización de imágenes no sexistas lenguaje incluyente en comunicados institucionales	IPM, SC
3.1.6	Generar un manual de uso de lenguaje e imágenes incluyente para la administración pública estatal que se difunda y emplee.	IPM, SGG, SC

Eje 4: Selección de personal

Asegurar que no existen discriminaciones en los procesos de reclutamiento y de selección de personal y que se ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en las unidades administrativas del Gobierno del Estado, constituye una de las piezas clave de una política efectiva de igualdad de oportunidades. Se trata de asegurar que mujeres y hombres pueden competir por cualquier posición, basando la decisión de su contratación en otros criterios ajenos al sexo de la o el candidato.

Objetivo: Incorporar a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal mecanismos para asegurar la transparencia, imparcialidad y la no discriminación de las/los candidatas a un puesto dentro de las dependencias y entidades.

Estrategia 4.1: Asegurar que el reclutamiento y selección de personal suceda en circunstancias de transparencia e imparcialidad, se dé en base a habilidades y aptitudes y se evite la discriminación por estereotipos de género, así como de las personas con discapacidad, grupo étnico, entre otros rasgos.



GOBIERNO FEDERAL

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

	Líneas de acción	Responsables
4.1.1	Analizar los lineamientos normativos, prácticas habituales en la institución, metodologías formales e informales vigentes en la institución para el reclutamiento y selección de personal, de tal forma que se identifiquen y eliminen las oportunidades de valoraciones subjetivas para la contratación de nuevo personal.	Todas las dependencias y entidades
4.1.2	Desarrollar procedimientos, manuales y/o lineamientos que describan por puesto las habilidades, experiencia, aptitudes, conocimiento y formación requeridos, así como los medios de verificación que necesitan acreditar las y los candidatos.	Todas las dependencias y entidades
4.1.3	Implementar formalmente el Servicio Civil de Carrera en el Gobierno del Estado.	SC, SA, SGG
4.1.4	Asegurar la difusión de los puestos vacantes en medios impresos y electrónicos dentro y fuera de la institución, sin que los mismos sean discriminatorios ni sexistas	Todas las dependencias y entidades.
4.1.5	Corregir desigualdades, discriminaciones o desequilibrios respecto a la presencia de mujeres en las instituciones de la administración pública estatal a través de la aplicación de acciones afirmativas.	Todas las dependencias y entidades.
4.1.6	Revisar y generar manuales, criterios de selección y contratación de personal que garanticen la inclusión en igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en el espacio laboral, sin que las vacantes y los perfiles posean imágenes estereotipadas de género.	SC, IPM, SF
4.1.7	Supervisar aleatoriamente que los puestos contratados obedezcan a los criterios previamente establecidos, y no a favoritismos o que reflejen las tareas que tradicionalmente se asignan a hombres y mujeres.	SA



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 5: Salarios y prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie

Objetivo: Asegurar que en las instituciones del gobierno estatal se da igual salario por igual trabajo.

Estrategia 5.1. Lograr que los salarios y las prestaciones se asignen de acuerdo a las responsabilidades y funciones, sin diferencia de sexo.

	Líneas de acción	Responsables
5.1.1	Diseñar una política salarial que incluya catálogo de puestos, plazas, responsabilidad administrativa y/o técnica, y tabuladores de sueldo.	SA
5.1.2	Eliminar los criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de sueldos, salarios y plazas.	Todas las dependencias y entidades.
5.1.3	Institucionalizar y difundir el derecho de los hombres al uso de la licencia de paternidad como una prestación para los trabajadores de la administración pública estatal, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos	ISSSTEP, SA
5.1.4	Realizar de manera anual un análisis de la diferencia salarial de mujeres y hombres en trabajos de igual valor, según el nivel jerárquico, las responsabilidades y funciones del puesto.	Todas las dependencias y entidades



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 6. Promoción vertical y horizontal

La promoción del personal dentro de la organización, al igual que la contratación inicial, debe darse bajo los criterios de transparencia, en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. El análisis detallado de las promociones resulta útil para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades, y qué tanto intervienen las mujeres en la toma de decisiones.

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

Estrategia 6.1: Asegurar la existencia de criterios transparentes objetivos y no discriminatorios en las metodología de revisión y evaluación de promoción vertical y horizontal.

	Líneas de acción	Responsables
6.1.1	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.	Todas las dependencias y entidades.
6.1.2	Impulsar acciones afirmativas para incrementar el número de mujeres en puestos de decisión en la administración pública estatal, y alcanzar la paridad.	Todas las dependencias y entidades.
6.1.3	Integrar equipos capacitados en perspectiva de género conformados por hombres y mujeres que realicen las evaluaciones para las promociones.	Todas las dependencias y entidades.
6.1.4	Publicar al interior de las instituciones las oportunidades de promoción vertical y horizontal para fomentar la libre competencia.	Todas las dependencias y entidades.



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 7. Capacitación y formación profesional

Las acciones de capacitación que realiza la organización deben atender a las necesidades del personal, a promover su desarrollo profesional y a la inclusión de temas de género y derechos de las mujeres.

Objetivo: 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.

Estrategia 7.1: Promover que las y los servidores públicos de la administración pública estatal cuenten con una formación en género que les permita potenciar su experiencia laboral.

	Líneas de acción	Responsables
7.1.1	Incorporar en las políticas de capacitación, la obligatoriedad de la formación en género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la administración pública estatal.	SA
7.1.2	Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación en temas de género a través de evaluaciones de conocimientos para asegurar la pertinencia de la oferta en la materia (planeación, presupuestos públicos, evaluación con perspectiva de género, utilización de lenguaje incluyente, marco legal del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, entre otros)	SA
7.1.3	Participar en los procesos de certificación en competencias y capacidades en género, con el fin de profesionalizar a las y los servidores públicos de la administración pública estatal.	Todas las dependencias y entidades
7.1.6	Difundir las oportunidades de capacitación en género (y las que no son en género también) entre el personal.	Todas las dependencias y entidades



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

La corresponsabilidad de estos ámbitos propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables.

Objetivo: Promover un balance entre el trabajo y la vida familiar y personal.

Estrategia 8.1: 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	Responsables
8.1.1	Realizar un diagnóstico sobre la conformación de las familias de las y los empleados, para detectar necesidades vinculadas con su vida familiar y personal.	SA
8.1.2	Proponer medidas de apoyo para favorecer la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las actividades reproductivas, aplicando un mecanismo que analice la relación entre disponibilidad y productividad.	SA
8.1.3	Valorar la implementación de medidas para conciliar las jornadas laborales y domésticas de las y los trabajadores, tales como la conformación de redes de servicios para personas dependientes, la instalación de guarderías en los centros de trabajo, el trabajo a distancia, entre otros.	Todas las dependencias y entidades.
8.1.4	Contar con lineamientos y/o normas que establezcan la responsabilidad de la maternidad y paternidad como criterio para otorgar flexibilidad en turnos, permisos, vacaciones así como otras prestaciones.	Todas las dependencias y entidades.
8.1.5	Establecer, en el programa anual de capacitación la obligatoriedad de que las capacitaciones se desarrollen en horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades de capacitación y profesionalización entre las y los servidores públicos de la administración pública estatal.	SA



**GOBIERNO
FEDERAL**

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



GOBIERNO FEDERAL

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

Eje 9. Hostigamiento y acoso sexual

Las prácticas de hostigamiento y acoso sexual son una manifestación del ejercicio del poder a en forma de acciones que intimidan, persiguen, apremian e inoportunan a mujeres y hombres a través de acercamientos no deseados, requerimientos, molestias y otras conductas de connotación sexual.

Objetivo: Contar con instituciones del gobierno estatal con un ambiente libre de prácticas de hostigamiento y acoso sexual entre el personal y hacia las/los usuarios de bienes y servicios provistos por las dependencias y entidades del gobierno estatal.

Estrategia 9.1: Proveer los conocimientos y los mecanismos para prevenir, detectar y denunciar el hostigamiento y el acoso sexual en las instituciones del gobierno estatal.

	Líneas de acción	Responsables
9.1.1	Establecer lineamientos y mecanismos claros, confidenciales y transparentes de denuncia, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual.	SC, SA, IPM
9.1.2	Impulsar la introducción de la figura del hostigamiento y acoso sexual en los contratos colectivos de trabajo y como causa específica de responsabilidad administrativa de las y los servidores públicos, independientemente de su tipificación como delito.	SC, SA, SGG
9.1.3	Promover, mediante campañas internas de difusión, sensibilización y capacitación, el respeto a los derechos humanos de las mujeres entre las y los trabajadores, las manifestaciones de violencia institucional y laboral, y el procedimiento de denuncia del acoso y hostigamiento sexual.	Todas las dependencias y entidades
9.1.4	Evaluar periódicamente los lineamientos y mecanismos de denuncia y sanción de acoso y hostigamiento sexual para conocer su efectividad, su transparencia, su objetividad y sus tiempos de respuesta.	SC, IPM, SGG
9.1.5	Garantizar la protección y el respeto de la víctima de acoso u hostigamiento sexual, a través de medidas de resarcimiento del daño,	Todas las dependencias y entidades.



GOBIERNO FEDERAL

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

	cambio de ubicación laboral, entre otros.	
--	-------------------------------------------	--



GOBIERNO FEDERAL

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

Indicadores de medición

1. Indicadores sobre el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Puebla 2011-2017

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
1.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que han adoptado el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Puebla 2011-2017	DAPGCI: Número de dependencias o entidades que han adoptado el Programa de Cultura Institucional TD: Número total de dependencias y entidades DAPGCI / TD x 100	Informes y reportes de cumplimiento del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Puebla 2011-2017
1.2	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que han difundido el contenido Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Puebla 2011-2017	DDPGCI: Número de dependencias o entidades que han difundido el Programa de Cultura Institucional TD: Número total de dependencias y entidades DDPGCI / TD x 100	Informes, ejemplares de posters, folletos, comunicados en intranet, periódico mural, etc.

2. Clima Laboral

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
2.1	Todas las dependencias	Porcentaje del personal que percibe que el clima laboral promueva la igualdad entre mujeres y hombres	PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres TP: Total de personal PCLI / TP x 100	Encuestas o diagnósticos anuales de clima laboral
2.2	Por dependencia	Incremento anual de estrategias de implementación y difusión de valores que promuevan el respeto, la igualdad, el reconocimiento al trabajo en equipo, el rechazo a la discriminación	EIVa: Estrategias de implementación y difusión de valores del año actual EIVb: Estrategias de implementación y difusión de valores del año inmediato anterior	Acuerdos, códigos de ética o conducta con perspectiva de género publicados y/o difundidos, pláticas, comunicados en posters, periódicos murales sobre valores que promuevan el respeto, la igualdad, el



GOBIERNO FEDERAL

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

			100/EIVb x (EIVa – EIVb)	reconocimiento al trabajo en equipo, el rechazo a la discriminación
--	--	--	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------

3. Comunicación Incluyente

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
3.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias con campañas de comunicación internas y externas que promueven la igualdad de oportunidades.	DCPEG: Número de dependencias y entidades con campañas de comunicación internas y externas que promueven la igualdad TD: Número total de dependencias y entidades DCPEG / TD x 100	Registro de campañas de comunicación, ejemplares de posters, spots de radio, circulares, folletos.
3.2	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que han implementado (o mantienen en funcionamiento) un mecanismo revisor de comunicados internos y externos para asegurar la utilización de lenguaje incluyente y no sexista	DMRLI: Número de dependencias y entidades con mecanismo revisor de lenguaje incluyente TD: Número total de dependencias y entidades DMRLI / TD x 100	Nombramiento de la persona revisora, nombramiento del comité revisor. Trabajos de revisión realizados (memoranda de correcciones o aprobaciones de comunicados)
3.3	Por dependencia	Porcentaje del personal capacitado en utilización de lenguaje incluyente y no sexista	PCLI: Personal capacitado en lenguaje incluyente TP: Total del personal PCLI / TP x 100	Listas de asistencia a talleres sobre utilización de lenguaje incluyente y no sexista

4. Corresponsabilidad entre la vida familiar, personal e institucional

	Ámbito	Descripción del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
4.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias comprometidas con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	DCC: Número de dependencias y entidades que realizan acciones de corresponsabilidad TD: Número total de dependencias y entidades DCC / TD x 100	Acuerdos e informes administrativos



GOBIERNO FEDERAL

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

4.2	Por dependencia	Incremento porcentual anual en la implementación de estrategias para impulsar la participación masculina en el cuidado y educación de los hijos	<p>EPMa Número de estrategias para impulsar la participación masculina del año actual</p> <p>EPMb Número de estrategias para impulsar la participación masculina del año inmediato anterior</p> <p>100/EPMb x (EPMa – EPMb)</p>	Informes, acuerdos, circulares, listas de asistencia a talleres/conferencias impartidos sobre la importancia de la participación de los hombres
4.3	Por dependencia	Incremento porcentual anual en la implementación y otorgamiento de políticas y medidas de apoyo a empleados y empleadas con responsabilidades familiares	<p>PRFa Número de políticas y medidas de apoyo a empleados/as con responsabilidades familiares del año actual</p> <p>PRFb Número de políticas y medidas de apoyo a empleados/as con responsabilidades familiares del año inmediato anterior</p> <p>100/PRFb x (PRFa – PRFb)</p>	Informes, acuerdos, circulares, memoranda del área de recursos humanos otorgando permisos para asistir a eventos, cuidados, trámites vinculados con las hijas/os, o personas al cuidado de las/los empleados
4.4	Por dependencia	Permisos de paternidad otorgados al año	Número de permisos de paternidad otorgados durante el presente año	Memoranda del área de recursos humanos otorgando permiso de paternidad a empleados

5. Selección de personal

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
5.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias con manuales de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género	<p>DMPEG: Número de dependencias y entidades con manuales de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género</p> <p>TD: Número total de dependencias y entidades</p> <p>DMPEG / TD x 100</p>	Manuales de reclutamiento y selección con perspectiva de género
5.2	Por dependencia	Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal en cargos directivos	<p>MCD: Mujeres en cargos directivos</p> <p>TCD: Total de cargos directivos</p> <p>MCD / TCD x 100</p>	Plantilla de personal desagregada por variable de sexo



GOBIERNO FEDERAL

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

5.3	Por dependencia	Porcentaje de personal que ocupa cargos no tradicionales para su sexo ⁴ , buscando una ocupación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas de la organización	PPNTS: personal que ocupa puestos no tradicionales para su sexo TP: Total de personal PPNTS / TP x 100	Platilla de personal desagregada por sexo, diagnóstico
-----	-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

6. Salarios y prestaciones

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
6.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que realiza un diagnóstico anual sobre la diferencia salarial de mujeres y hombres en trabajos de igual valor	DDDS: Número total de dependencias y entidades que realizan el diagnóstico de diferencia salarial TD: Total de dependencias y entidades DDDS / TD x 100	Diagnósticos a profundidad con perspectiva de género considerando plazas, niveles, formación requerida y acreditada, y funciones de puesto
6.2	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que ha implementados acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial en trabajos de igual valor entre hombres y mujeres	DACDS: Dependencias y entidades con acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial TD: Total de dependencias y entidades DACDS / TD x 100	Descripción y aprobación institucional de las acciones afirmativas implementadas
6.3	Por dependencia	Índice de discriminación salarial por puesto	IPHH: Ingreso promedio por hora recibido por los hombres IPHM: Ingreso promedio por hora recibido por las mujeres PEH: Promedio de años de escolaridad acreditados por los hombres PEM: Promedio de años de escolaridad acreditados por las mujeres $\frac{[(IPHM/IPHH) \times (PEM/PEH)]}{(IPHM / IPHM)}$	Cálculos presentados con los datos de la plantilla del área de recursos humanos

⁴ Se entiende por ocupaciones no tradicionales cuando hay hombres que fungen como asistentes secretariales, enfermeros, cuidadores de menores, etc. y mujeres que fungen como policías, dictaminadoras de obra, etc.



GOBIERNO FEDERAL

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

7. Promoción vertical y horizontal

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
7.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles al interior de la organización (intranet, periódico mural, mensajes en recibos de nómina, etc...)	DDCD: Número de dependencias y entidades que difunden cargos disponibles al interior TD: Número total de dependencias y entidades DDCD / TD x 100	Bases publicadas
7.2	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que hayan conformado (o mantengan funcionando) un comité de evaluación de ascensos para garantizar imparcialidad	DCEC: Número de dependencias y entidades con comités de evaluación conformados TD: Número total de dependencias y entidades DCEC / TD x 100	Documentos que acrediten la conformación (o el funcionamiento) de comités, con los nombres de las personas participantes, considerando la participación paritaria de mujeres y hombres, y que hayan recibido capacitación sobre perspectiva de género
7.3	Por dependencia	Número de personas promovidas por sexo al año	NMP: Número de mujeres promovidas NHP: Número de hombres promovidos	Plantilla de personal, expedientes de personas promovidas.

8. Capacitación y formación profesional

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
8.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias que promueven la capacitación y formación de sus funcionarios y funcionarias	DPF: Número de dependencias y entidades que promueven la capacitación y formación TD: Número total de dependencias y entidades DPF / TD x 100	Convenios con universidades, solicitudes de capacitación a SA, circulares y comunicados intrainstitucionales para promover capacitación, esquemas de incentivos implementados por capacitación
8.2	Por dependencia	Porcentaje de empleados y empleadas que han sido capacitados en temáticas de género y derechos de las mujeres	ECG: Número de empleadas y empleados capacitados/os en temáticas de género TE: Número total de empleados y empleadas ECG / TE x 100	Listas de asistencia a talleres y cursos en temáticas de género y derechos de las mujeres



GOBIERNO FEDERAL

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

8.3	Por dependencia	Porcentaje de empleados y empleadas que ocupan cargos directivos que han sido capacitados/as en herramientas de la transversalización de la perspectiva de género	EMSC: Número de empleados y empleadas que ocupan cargos directivos capacitados/as en herramientas de transversalización TES: Número total de empleados y empleadas que ocupan cargos de mandos superiores EMSC / TES x 100	Listas de asistencia de personal directivo a talleres y cursos en diseño de políticas públicas y programas con perspectiva de género, análisis de presupuestos con perspectiva de género, evaluación de programas sociales con perspectiva de género, diseño de indicadores con perspectiva de género.
-----	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. Hostigamiento y acoso sexual

	Ámbito	Nombre del Indicador	Indicador (algoritmo)	Medio de verificación
9.1	Todas las dependencias	Porcentaje de dependencias y entidades con mecanismos para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación	DMH: Dependencias y entidades con mecanismos para atender quejas TD: Total de dependencias y entidades DMH / TD x 100	Acuerdo de creación del mecanismo
9.2	Por dependencia	Porcentaje de quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación resueltas	QR: Quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación resueltas TQ: Total de quejas presentadas QR / TQ x 100	Registro de casos
9.3	Por dependencia	Porcentaje de empleados y empleadas capacitados/as en acoso y hostigamiento sexual	ECH: Empleados/as capacitados/as en hostigamiento y acoso sexual TE: Total de empleados/as ECH / TE x 100	Listas de asistencia a talleres, conferencias, pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual



GOBIERNO
FEDERAL

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

Fuentes de Consulta

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla

Plan Estatal de Desarrollo Puebla 2011-2017

Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. 2009

CONAPRED. 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Textos Caracol. México 2009.

Gamesa. Plan de Igualdad de oportunidades. Madrid, 2010

Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro. Los mecanismos del poder. Hombres y Mujeres en la empresa moderna. Ed. Grupo Editor Latinoamericano. Buenos Aires, 1992

Instituto Nacional de las Mujeres. Cultura Institucional y equidad de Género en la Administración Pública. México. 2004

Instituto Nacional de las Mujeres. Manual para el desarrollo de indicadores con perspectiva de género. México 2003



GOBIERNO
FEDERAL

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

Glosario de términos utilizados

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

Acción afirmativa

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

Acoso

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

Análisis de género

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



GOBIERNO FEDERAL

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

Conciliación entre la vida familiar y laboral

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

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

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

Cultura institucional

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se



GOBIERNO FEDERAL

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

puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Desigualdad de género

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

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

Equidad

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

Género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las



GOBIERNO FEDERAL

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

representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Igualdad

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

Institucionalización

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

Lenguaje sexista

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



GOBIERNO
FEDERAL

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

Paridad

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

Perspectiva de género

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

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Transversalidad

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como gendermainstreaming. Que se refiere a incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del



GOBIERNO FEDERAL

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

impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Violencia de Género

El mecanismo de control social de acción u omisión que se ejerce hacia las mujeres a partir de su género, que causa muerte, daño físico, sexual, psicológico, patrimonial, o económico, tanto en el ámbito público como en el privado. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Puebla)

Violencia económica

La acción limitativa y de control de los ingresos propios, adquiridos o asignados a las mujeres, para afectar su independencia y supervivencia económica. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Puebla)

Victimización

El impacto psicoemocional de cada tipo y modalidad de la violencia hacia las mujeres. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Puebla)