



**PGJ**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE JUSTICIA



**SSP**  
SECRETARÍA DE  
SEGURIDAD PÚBLICA



PROCURADURÍA DEL  
CIUDADANO

# Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

## Sector Seguridad y Justicia

Gobierno del Estado de Puebla

2010 - 2013



# PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SECTOR SEGURIDAD Y JUSTICIA

2010 - 2013

“ESTE PROGRAMA ES PÚBLICO Y QUEDA PROHIBIDO SU USO CON FINES PARTIDISTAS O DE PROMOCIÓN PERSONAL”

## ÍNDICE

<b>DIRECTORIO</b>	<b>4</b>	<b>4. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA</b>	<b>39</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>5. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>41</b>
M.D. América Soto López. Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres			
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>	<b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b>	<b>48</b>
<b>1. ANTECEDENTES</b>	<b>8</b>	<b>GLOSARIO</b>	<b>50</b>
1.1 Internacional 1.2 Nacional 1.3 Estatal		<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>63</b>
<b>2. MARCO LEGAL</b>	<b>15</b>		
2.1 Internacional 2.2 Nacional 2.3 Estatal			
<b>3. DIAGNÓSTICO</b>	<b>18</b>		

## DIRECTORIO

**Lic. Mario Marín Torres**

*Gobernador Constitucional del Estado de Puebla  
y Presidente Honorario de la Junta de Gobierno del  
Instituto Poblano de las Mujeres*

**Lic. Javier López Zavala**

*Secretario de Desarrollo Social y  
Presidente Ejecutivo de la Junta de Gobierno del  
Instituto Poblano de las Mujeres*

**América Soto López**

*Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres*

Carlos Alberto Zamudio Castañeda  
Mauricio Romo Gargallo

**Unidad de Comunicación Social**

Verónica Vélez Macuil  
*Titular*

María Patricia Rocío Escalante González

**Subdirección Administrativa**

Felipe Cruz Espinosa  
*Subdirector*

Susana del Carmen Moreno Jaimez  
Luis Díaz González

**Dirección Estratégica para la Institucionalización  
de la Perspectiva de Género**

Lucina Jaimes Cruz  
*Directora*

María del Rosario Sanjuampan Montero  
Brenda Mejía Morales  
Adriana Concepción López Cortés

**Dirección de Operación Regional**

Gloria Solís Gutiérrez  
*Directora*

Sebastián Hugo Wetli Chanes  
Ma. Guadalupe Dives León  
Alejandra Contle Ramírez  
María del Carmen Rocío Zepeda Islas  
Fernando Cano Rivera  
María Rita Luz Martell Castro  
Susana Gaona Juan  
Selene Becerra Chilaca  
María Antonia Bañuelos García

**Dirección de Asuntos Jurídicos y Orientación Psicológica**

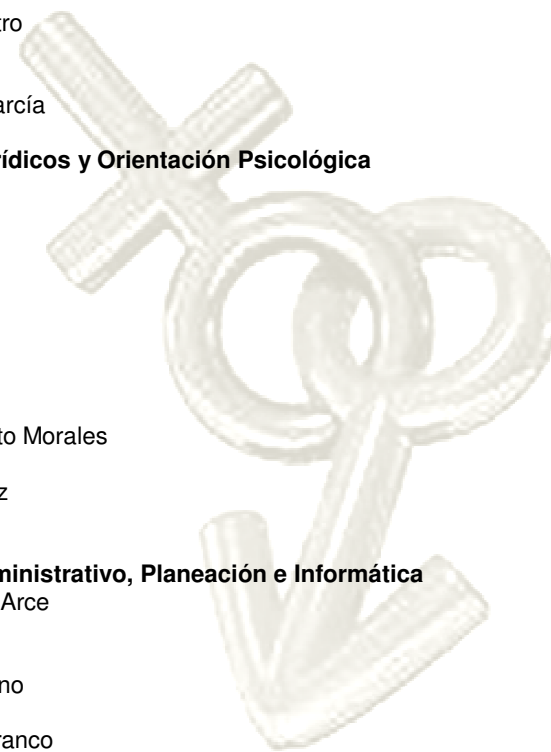
Jorge Arroyo Martínez  
*Director*

Gabriela Paredes Olguín  
Patricia Reyes Sánchez  
Alfredo Hernández Piña  
Maribel Morales Fuentes  
Cristal Mejía Guarneros  
Jacqueline Sánchez Rojas  
María Margarita Estela Nieto Morales  
Kenya Alina Arroyo Aldana  
Diana Isabel Zurita Jiménez  
Sonia Eugenio Torres

**Unidad de Desarrollo Administrativo, Planeación e Informática**

María del Consuelo Anaya Arce  
*Titular*

José Miguel Vélez R. Moreno  
Miguel Zárate Rivera  
Guillermo R. Gutiérrez Barranco  
Angélica Silva  
Dolores Eva Vélez



## PRESENTACIÓN

Una de las tareas impostergable para el estado de Puebla es la de promover la igualdad entre los géneros, el respeto a los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, la erradicación la discriminación y la igualdad de oportunidades para todos y todas.

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

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

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el sector seguridad y justicia es el resultado de un proceso integral y transversal, en donde participaron la Procuraduría General de Justicia, la Procuraduría del Ciudadano, la Secretaría de Seguridad Pública, la Secretaría de Desarrollo, Evaluación, y Control de la Administración Pública Estatal, y el Instituto Poblano de las Mujeres.

El presente programa tiene por objetivo el garantizar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las funcionarias y funcionarios, así como impulsar la institucionalización de la perspectiva de género en las entidades y dependencias que lo integran.

El Gobierno del Estado, encabezado por el Licenciado Mario Marín Torres, pone de manifiesto una vez más su compromiso por lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**DRA. AMÉRICA SOTO LÓPEZ**

Directora General del Instituto Poblano de las Mujeres

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

El presente documento es resultado del esfuerzo conjunto de varias entidades y dependencias del Gobierno del Estado de Puebla por integrar un Programa de cultura institucional con perspectiva de género, el cual se encuentra alineado con las principales políticas públicas con perspectiva de género desarrolladas por la actual Administración Pública Federal,

conocidas como el Programa Federal de Cultura Institucional, así como con el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003). Sin embargo, en esta propuesta se desarrolla la implantación de otras líneas de acción, que desde diferentes aspectos complementan los programas mencionados.

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

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

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

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

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

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

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

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

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



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

Otro acto de gran relevancia ocurrió en 1979, cuando la Asamblea de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres. Esto llevó a reconocer que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural” (CEDAW, 1979).

Esta convención y otros instrumentos internacionales han sustentado que los derechos humanos de las mujeres tienen la misma validez que los derechos humanos en general. Asimismo, el ciclo de conferencias internacionales y cumbres mundiales organizadas por las Naciones Unidas, han constituido fuertes soportes en materia de derechos humanos de las mujeres.

La primera de dichas conferencias (México, 1975) produjo la Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz, con su correspondiente plan de acción mundial. Ambos documentos estaban dedicados a intensificar medidas encaminadas a:

- Promover la igualdad entre hombre y mujer.
- Asegurar la integración plena de la mujer en la totalidad del esfuerzo a favor del desarrollo.
- Incrementar la contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

El plan de acción también incluyó una recomendación para la elaboración de una convención que eliminara la discriminación en contra de la mujer.

El propósito de la II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague, 1980) fue evaluar los avances de la primera mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y, asimismo, generó un programa de acción para la segunda mitad del

decenio (1980-1985). Además, en ella se buscó eliminar toda disposición discriminatoria de los textos legales de los países miembros de la ONU.

El mismo plan de acción incluyó, entre las estrategias y metas nacionales para la plena participación de la mujer en el desarrollo económico y social, un apartado destinado a los mecanismos nacionales, indicando que “cuando no exista, debería establecerse un mecanismo nacional, preferiblemente al más alto nivel de gobierno, según proceda”. Esta recomendación fue el germen de lo que hoy es el Instituto Poblano de la Mujer y sus homólogos alrededor del mundo.

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

- Que es necesario reconocer el potencial de la contribución de la mujer al desarrollo político, económico y social.
- Que el éxito alcanzado en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer no incluyó la igualdad de facto, lo que impide la plena y equitativa participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional e internacional (INMUJERES/DGAAI, 2001).

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

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

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

La plataforma de acción de Beijing propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos internacionales, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, los bancos centrales y la banca de desarrollo, los organismos de educación e investigación, las agencias internacionales de financiamiento y las Naciones Unidas, según el caso.

Posterior a esta conferencia, se han llevado a cabo dos eventos de evaluación sobre los avances en el cumplimiento de la plataforma de acción. Ambos se han realizado en asambleas extraordinarias de sesiones de las Naciones Unidas y son conocidos como Beijing+5 y Beijing+10, en los años 2000 y 2005, respectivamente.

En el año 2000 la comunidad internacional impulsó la Cumbre del Milenio, en la que los ciento ochenta y nueve Estados participantes, acordaron emprender acciones encaminadas a reducir la pobreza antes del 2015 y lograr un desarrollo sustentable.

Esta Cumbre retoma los más importantes acuerdos y recomendaciones emanados de anteriores cumbres mundiales y conferencias internacionales. Ello queda perfectamente reflejado en sus ocho objetivos y sus respectivas metas. Para

efectos del Programa Estatal de las Mujeres 2005-2011, son fundamentales los siguientes Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

- Promover la igualdad de género y otorgar poderes a las mujeres.
- Erradicar la pobreza y el hambre.
- Lograr la enseñanza primaria universal.
- Mejorar la salud materna.
- Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

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

## 1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

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

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

En 1985 se creó la Comisión Nacional de la Mujer, cuya función era coordinar las actividades y proyectos en la materia. Asimismo, esta comisión fue la que preparó la participación de México en la III Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Nairobi en 1985.

En 1993 se instaló el Comité Nacional Coordinador como preparativo hacia la IV Conferencia Mundial de la Mujer, el cual elaboró un minucioso informe sobre la situación de las mujeres en México, así como una serie de diagnósticos temáticos. Además, el comité organizó la participación del país en dicha conferencia realizada en Beijing en 1995.

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

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

El INMUJERES ha desarrollado desde su creación un conjunto de acciones con el fin de alcanzar su objetivo principal, mediante el instrumento rector del Gobierno Federal en materia de género: el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), el cual busca introducir de manera transversal el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas para lograr la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

El 2 de agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mientras que el 1 de febrero de 2007 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de

Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Estas dos leyes representan un parte aguas en la legislación mexicana ya que reivindican el compromiso de la lucha por la igualdad en México.

### 1.3 ANTECEDENTES ESTATALES

En el estado de Puebla y con la finalidad de cumplir y responder a los compromisos internacionales asumidos por el gobierno mexicano y dentro del marco del federalismo, se instaló en octubre de 1997, el Subcomité Especial “Alianza para la Equidad”, dentro del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), para definir el sentido de las acciones de coordinación y planeación de este subcomité, se giraron instrucciones para la creación del Programa Estatal de la Mujer.

El 24 de marzo de 1999, la LIV Legislatura del Congreso del Estado crea el decreto que crea el organismo público descentralizado denominado Instituto Poblano de la Mujer (IPM), con el propósito de coordinar y ejecutar acciones orientadas a promover el desarrollo integral de las mujeres, a fin de garantizar su plena participación en la vida económica, política, cultural y social de la entidad.

El instrumento rector en materia de políticas públicas con perspectiva de género a nivel estatal es el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROEIGUALDAD).

Asimismo, el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, propone en el eje 4 la construcción de un modelo de política social incluyente, que ponga énfasis, de forma creciente, en la superación de las causas de la pobreza, la marginación y la vulnerabilidad, mediante políticas integrales que garanticen, tanto a mujeres como a hombres, el acceso a oportunidades que les permitan desarrollar sus capacidades y ejercer plenamente sus libertades y derechos.

El apartado 4.5 “Mujeres, fortaleciendo su potencial”, constituye un avance sustancial al incluirse, por primera vez en el Plan Estatal de Desarrollo, la situación de las mujeres con una visión distinta.

En concordancia con la legislación federal en la materia, se publicó la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Puebla, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, así como la integración de sus respectivos sistemas.



## 2. MARCO LEGAL

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el sector seguridad y justicia tiene su sustento legal en diversas disposiciones normativas internacionales, nacionales y estatales:

### 2.1 MARCO LEGAL INTERNACIONAL

- Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.

- Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
- Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.
- Observaciones Generales Adoptadas Por El Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, 2004.

## 2.2 MARCO LEGAL NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Federal del Trabajo, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley Federal de Derechos, 1981.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 1986.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Plan Nacional de Desarrollo, 2007 – 2012.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.





- Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.

### 2.3 MARCO LEGAL ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, 1917.
- Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, 1984.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, 1996.
- Decreto del H. Congreso del Estado, que crea el Instituto Poblano de la Mujer como un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla, 1999.
- Plan Estatal de Desarrollo, 2005 – 2011.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, 2007.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008 – 2011.
- Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2008 – 2011.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008.

## DE GÉNERO DEL

**Metodología**

Con la finalidad de identificar las prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de las entidades y dependencias del Gobierno del Estado, se realizó una investigación que constó de tres diferentes estrategias. Por un lado se desarrollaron dos herramientas de corte cuantitativo, mientras que por otro lado una herramienta de corte cuantitativo.

Las herramientas de tipo cuantitativo se diseñaron con la finalidad de obtener información dura de las y los funcionarios, así como de las instituciones que integran. La primera herramienta fue un cuestionario dirigido a las y los funcionarios de 46 entidades y dependencias del Gobierno del Estado, dicho cuestionario recogía información sobre las siguientes dimensiones de la cultura institucional: reclutamiento y selección del personal, promociones y ascensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual, y sensibilización en género.

Es importante señalar que la escala de medición de resultados del cuestionario, se estableció mediante un parámetro del 1 al 5, en donde el 5 representa el mejor posible y 1 lo peor posible e indica la percepción de las y los funcionarios encuestados con respecto a cada uno de los temas que integran el estudio de cultura institucional.

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

La herramienta de tipo cualitativo constó de la realización de 146 entrevistas aplicadas de manera proporcional y aleatoria a funcionarios/as de las 46 entidades y dependencias que participaron en la integración del estudio. Participaron 33 funcionarias y 35 funcionarios jefes/as de departamento, 19 funcionarias y 20 funcionarios subdirectores/as, y 22 funcionarias y 17 funcionarios de directores/as de área.

Esta herramienta se diseñó con el objetivo de obtener información cualitativa y de percepción sobre las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección del personal, promociones y ascensos, clima laboral, salarios y prestaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, capacitación y profesionalización, hostigamiento sexual, sensibilización en género, discapacidad, y medio ambiente en el trabajo.

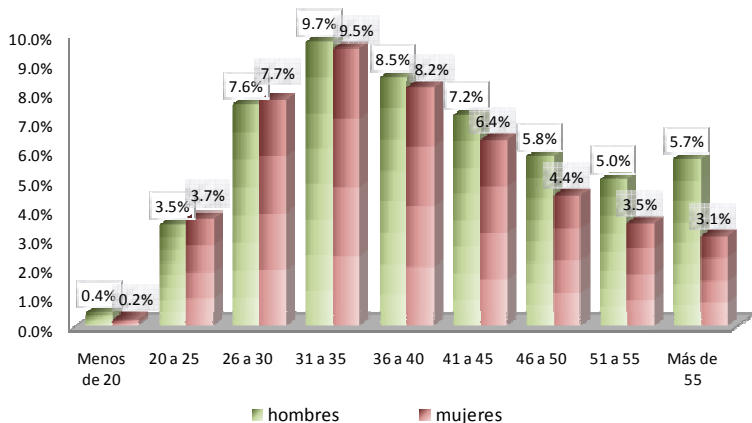
Estas herramientas se aplicaron durante el periodo comprendido de junio a octubre del 2009 y se contó con la participación de 7 mil 091 funcionarias (47%) y de 8 mil 121 funcionarios (53%) de 46 entidades y dependencias del Gobierno del Estado. A continuación se presentan los resultados de la investigación.

### **Perfil sociodemográfico de las y los funcionarios del Gobierno del Estado de Puebla**

El presente estudio tiene como objetivo identificar la cultura institucional en 46 entidades y dependencias del Gobierno del Estado, desde la perspectiva de género. Como primera parte del presente diagnóstico, se establecen las características generales de los funcionarios/as que participaron en la aplicación de los cuestionarios:

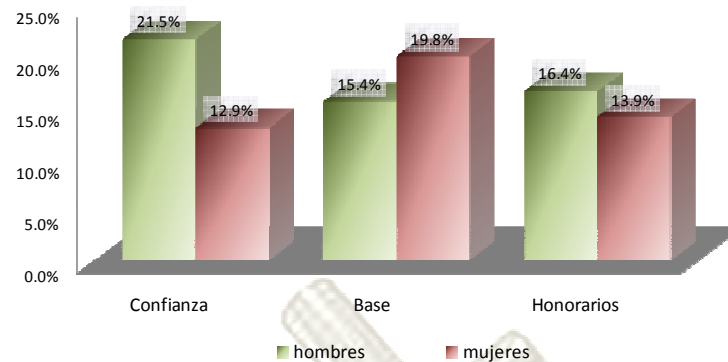
- El 51.2% del personal (25.8% hombres y 25.4% mujeres), tienen entre 26 y 40 años. Asimismo, tanto hombres y mujeres presentan casi la misma tendencia en la gráfica debido a que a partir de los 55 años y más, los hombres presentan un incrementó mientras que las mujeres continúan con la tendencia decreciente.
- Un 64% de hombres y un 40% de mujeres están casados/as, mientras que un 28% de hombres y un 38% de mujeres están solteros.
- Un 58% del personal cuenta con al menos estudios de licenciatura (59% hombres y 57% mujeres).
- Un 26% del personal, tanto hombres como, mujeres no tienen hijos/as.
- Del total de personas que respondieron que tienen hijos/as, un 64% de hombres y un 72% de mujeres tienen 1 o 2 hijos/as.
- En tanto al tipo de contratación del personal, un 35.3% tiene base (15.5% hombres, 19.8% mujeres) mientras que un 34.4% se encuentran por honorarios (21.5 hombres, 12.9% mujeres) y el 30.3% restante esta contratado por honorarios (16.4 hombres, 13.9 mujeres).
- Un 41% de hombres esta contratado por confianza, mientras que un 42% de las mujeres cuentan con base.

Gráfica 1. Rangos de edad del personal



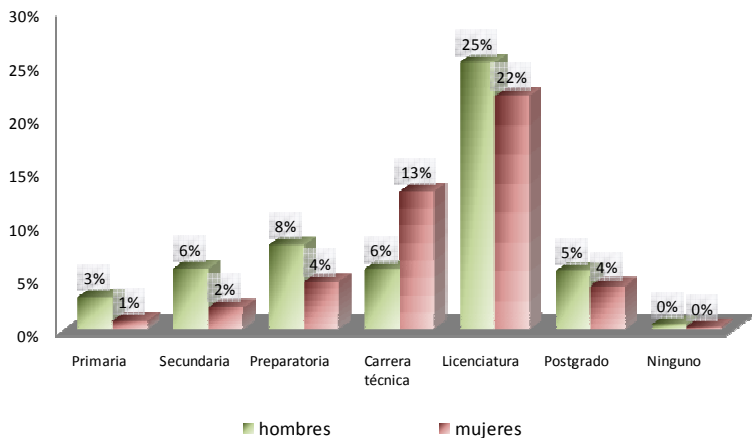
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Gráfica 3. Tipo de contratación del personal



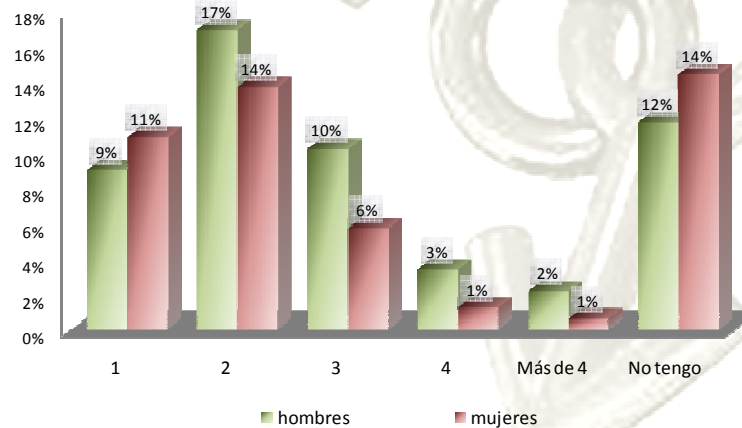
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Gráfica 2. Nivel de escolaridad del personal



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Gráfica 4. Número de hijos/as del personal



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

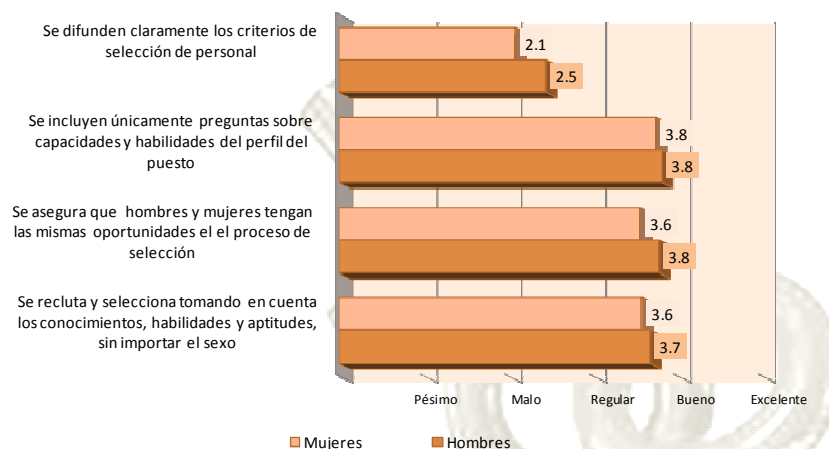
### Selección y reclutamiento del personal

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

- Un 29% de hombres y un 27% de mujeres establecieron que ingresaron a su función actual por recomendación, mientras que un 21% de hombres y 23% de mujeres señalaron que fue por invitación. Es importante mencionar que un 43% de hombres y un 40% de mujeres ingresaron mediante examen, convocatoria o bolsa de trabajo.
- Los hombres establecieron que los factores decisivos para su contratación fueron: el perfil profesional (24%), experiencia laboral (23%), nivel de estudios (22%), y recomendación (10%). Mientras que para las mujeres fueron: nivel de conocimientos (25%), experiencia laboral (22%), recomendación (18%), y perfil profesional (17%).

- Tanto hombres como mujeres establecieron que el procedimiento mediante el cual se recluta y selecciona al personal, tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si el sexo es regular.

**Gráfica 5. Selección y reclutamiento del personal**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Las y los funcionarios mencionaron que algunas veces se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.
- De igual modo, hombres y mujeres calificaron como regular a los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo, debido a que no únicamente

se incluyen preguntas sobre capacidades y habilidades del perfil del puesto.

- Los hombres señalaron que la manera en como se difunden los criterios de selección de personal son regulares, mientras para las mujeres son malos.

### Capacitación y profesionalización del personal

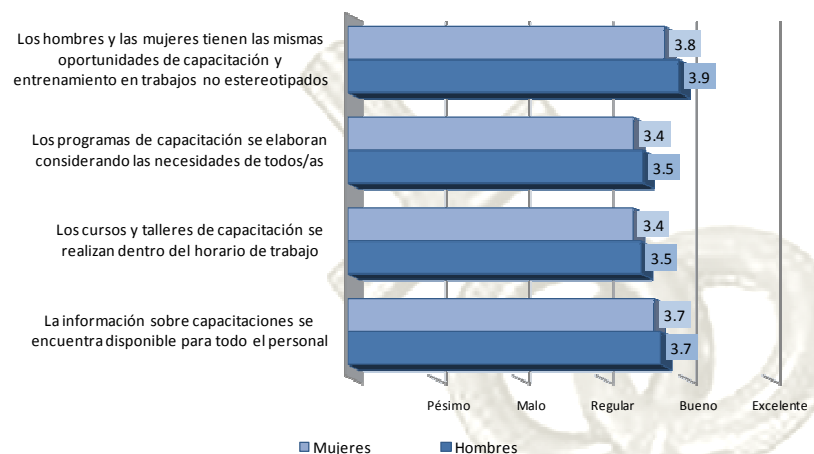
La capacitación y/o formación del personal ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y capacidades, a través de la capacitación, los hombres y mujeres limitan sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo. A continuación se presentan los resultados para esta dimensión:

- Hombres y mujeres señalaron que la información sobre capacitaciones y formación profesional sólo en algunas ocasiones se encuentra publicada y disponible para todo el personal.
- Hombres y mujeres señalaron que los cursos y talleres de capacitación se realizan algunas veces dentro del horario de trabajo.
- De acuerdo con la percepción de los hombres y mujeres, los programas de capacitación algunas veces se elaboran tomando en cuenta las

características del personal y considerando las necesidades tanto de hombres como de mujeres

- los hombres y las mujeres señalaron que sólo algunas veces han tenido las mismas oportunidades de capacitación y entrenamiento en trabajos no estereotipados.

Gráfica 6. Selección y reclutamiento del personal



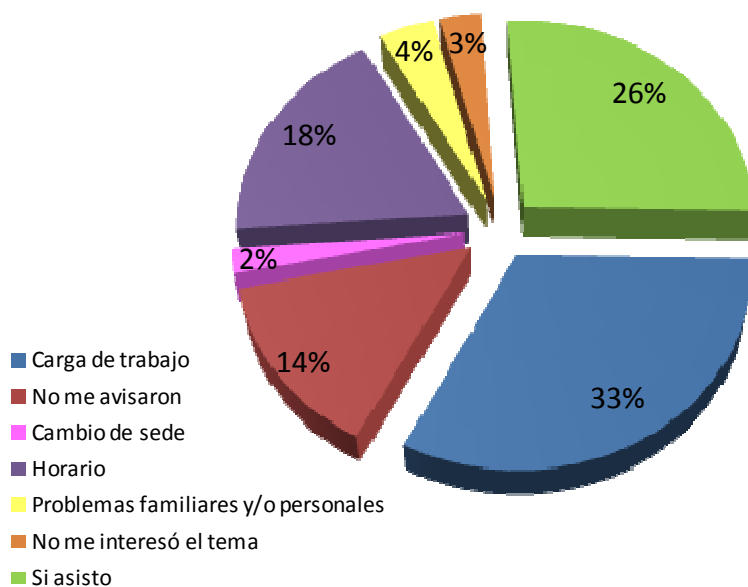
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Tanto hombres y mujeres establecieron que los medios por los que se enteran de los cursos o talleres de capacitación fueron: folletos o convocatorias (27%), memorandos (25%), y jefes/as inmediatos (24%). Es importante señalar que el 8% de hombres y el 7% de mujeres no se enteran de la oferta de capacitación.



- El 65% de hombres y el 69% de mujeres han asistido, durante el último año, al menos a un curso o taller de capacitación. Sin embargo, sobresale el hecho de que el 35% de hombres y el 31% de mujeres restante no han sido capacitados/as.

**Gráfica 7. Causas por las que no asiste a capacitación**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Tanto para hombres como para mujeres las principales causas por las que no asisten a capacitarse es por las excesivas cargas de trabajo, seguido por los horarios de los talleres.

- Los aspectos que mejorarían los hombres de los procesos de capacitación en los que han participado son: horarios, contenido y metodología. Mientras que para las mujeres son: horarios, lugar del evento y metodología.
- El 28% de hombres y el 30% de mujeres se encuentran estudiando actualmente, principalmente licenciatura, diplomados o postgrados.

### Promoción vertical y horizontal

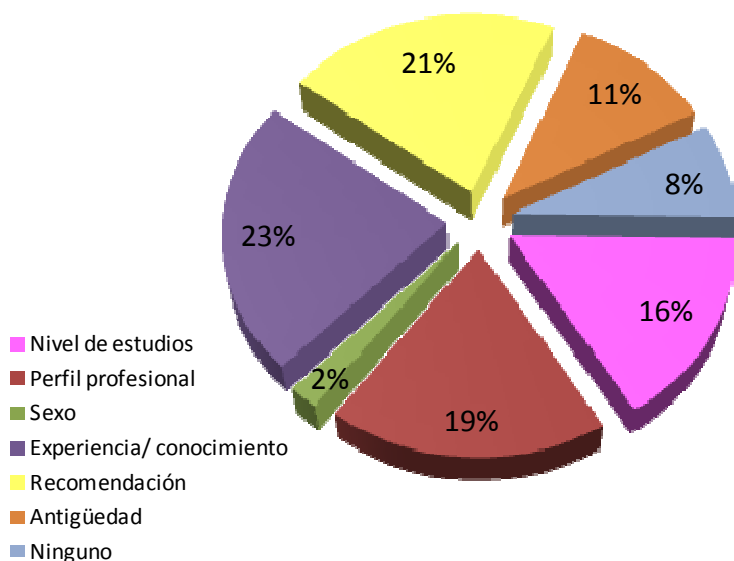
La promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica de las y los trabajadores. La posibilidad de no quedarse estancado/a en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador/a.

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

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

- Un 52% de hombres y un 49% de mujeres señalaron tener al menos 4 años laborando en su posición actual. Mientras que un 9% de hombres y mujeres establecieron tener menos de un año.
- Un 36% de hombres y un 43% de nunca han sido promovidas o ascendidas. Mientras que un 16% hombres y un 15% de mujeres fueron promovidos/as durante el último año.

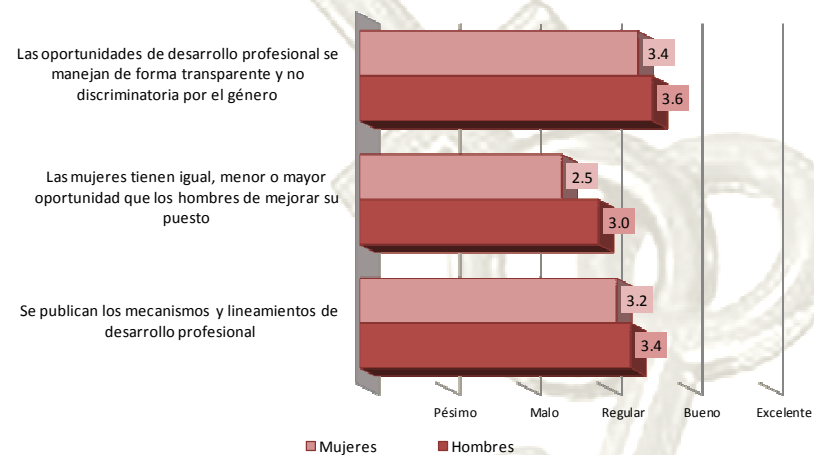
Gráfica 8. Criterios para promociones y asensos



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Los principales criterios de promoción para hombres y mujeres son: experiencia/conocimientos, recomendación y perfil profesional
- Un 37% de hombres y un 34% de mujeres establecieron que en su entidad o dependencia no se dan a conocer al personal los criterios, mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para las promociones o asensos.

Gráfica 9. Promoción y asenso



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Un 88% de hombres y un 92% de mujeres señalaron que las mujeres tienen igual o menor oportunidad que los hombres de mejorar su puesto en su entidad o dependencia.



- Los hombres y mujeres calificaron como regular el manejo transparente y no discriminatorio de las oportunidades de promoción tanto vertical y horizontal del personal.

### Salarios y prestaciones laborales

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

En este apartado se presentan la forma en como están definidos los salarios y prestaciones para las y los funcionarios de las entidades y dependencias analizadas.

### Índice de segregación ocupacional

El índice de segregación ocupacional presenta la forma en que los hombres y las mujeres se encuentran distribuidos dentro de la organización, de acuerdo a su función. Este se obtiene a través de la sumatoria de las diferencias de los porcentajes absolutos de hombres y mujeres por función, dividido entre dos. El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, cuanto más alto sea el valor (más cerca a 1),

mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las funciones.

**Tabla 1. Índice de segregación ocupacional**

FUNCIÓN	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL	Porcentaje % HOMBRES EN EL PUESTO	Porcentaje % HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN	Porcentaje % MUJERES EN EL PUESTO	Porcentaje % MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN	% (Absolutos)
Analista u homologo	6,517	6,154	12,671	51	81	49	87	6
Jefatura de dpto. u homologo	971	638	1,609	60	12	40	9	3
Subdirección u homologo	219	108	327	67	3	33	1.5	1.5
Dirección de área u homologo	272	135	407	67	3	33	1.9	1.1
Coordinación u homologo	83	42	125	66	1	34	0.6	0.4
Dirección general u homologo	23	6	29	79	0.3	21	0.08	0.2
<b>TOTALES</b>	<b>8,085</b>	<b>7,083</b>	<b>15,168</b>					<b>12.5%</b>
<b>PORCENTAJES TOTALES</b>	<b>53.30%</b>	<b>46.70%</b>	<b>100.0%</b>					
<b>Índice de segregación ocupacional</b>								<b>0.0625</b>

Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

El análisis se aplicó para los niveles de analista, jefatura de departamento, subdirección de área, dirección de área, coordinación, y dirección general. No se consideraron niveles superiores debido a que son funciones consideradas como cargos “políticos”.

El análisis se realizó a una plantilla de 15 mil 168 personas, de las cuales 53% son hombres y 47% mujeres. La distribución del personal por función es la siguiente: 84% analista, 11% jefaturas de departamento, 2% subdirección de área, 3% dirección de área, 1% coordinación, y 0.2% dirección general.

Después de realizar el estudio de la plantilla laboral, se determinó que el índice de segregación ocupacional es

igual a 0.0627, lo que significa un nivel de segregación ocupacional relativamente bajo. En general, en todos los niveles se guarda una proporción similar al 53% de hombres y 47% de mujeres. Sin embargo, aun se observa la tendencia que las mujeres siguen ocupando proporcionalmente un mayor número de plazas en las funciones de menor nivel jerárquico. En el caso del nivel de analista las mujeres ocupan el 49%, mientras que en el nivel de mayor jerarquía, el porcentaje de participación de las mujeres es del 21%, es decir 26% abajo del promedio general.

### Índice Salarial

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

Después de realizar el análisis en las entidades y dependencias, se obtuvo una diferencia salarial promedio de 0.04, lo que es relativamente bajo. Se presentó la mayor diferencia salarial en el nivel de coordinación con 0.11 puntos. Por el otro lado, la menor diferencia salarial

se encontró en el nivel de dirección general con 0.01 puntos.

**Tabla 2. Índice salarial**

Puestos Mixtos	Promedio Salario Hombres	Promedio Salario Mujeres	Diferencia Salarios	Salario Promedio Total	% Hombres	% Mujeres	Diferencia Promedio en # absolutos
Analista u homologo	\$7,203	\$6,713	\$489	\$6,958	51.76	48.24	0.04
Jefatura de dpto. u homologo	\$13,647	\$12,569	\$1,079	\$13,108	52.06	47.94	0.04
Subdirección u homologo	\$20,563	\$19,321	\$1,242	\$19,942	51.56	48.44	0.03
Dirección de área u homologo	\$30,662	\$29,300	\$1,362	\$29,981	51.14	48.86	0.02
Coordinación u homologo	\$27,727	\$34,376	-\$6,648	\$31,052	44.65	55.35	0.11
Dirección general u homologo	\$37,242	\$38,334	-\$1,092	\$37,788	49.28	50.72	0.01
<b>DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO</b>							<b>0.04</b>

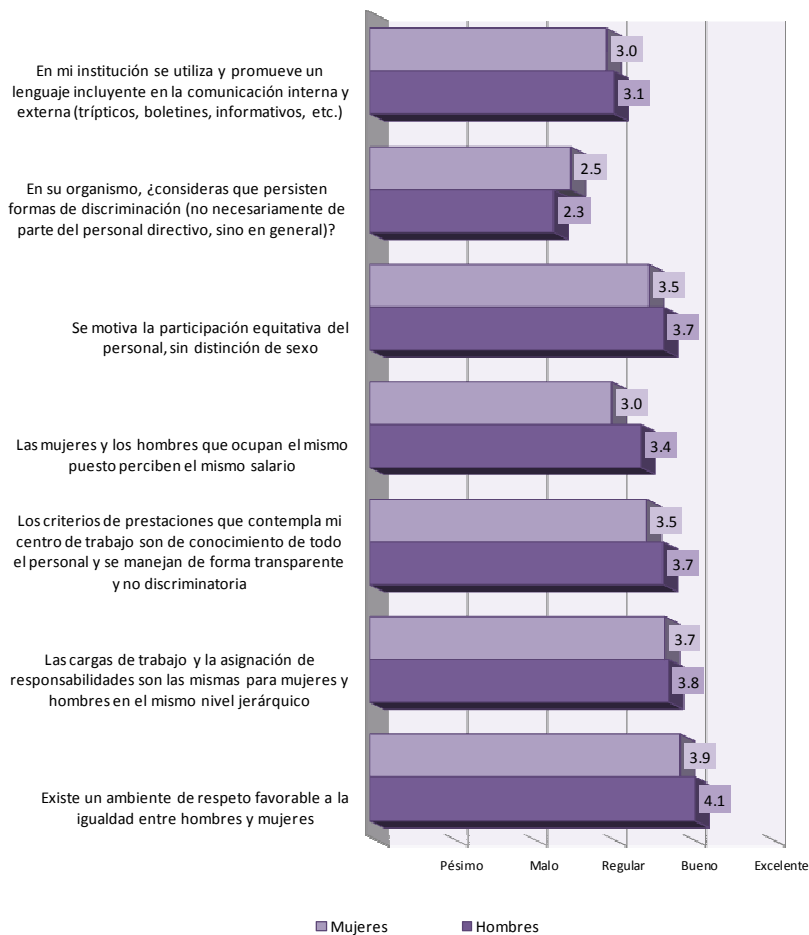
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Sobresale el hecho que, a excepción del nivel de coordinación, a mayor nivel jerárquico menor es la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Es decir, que en los niveles de analista o jefatura la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres es mayor que en los niveles de dirección de área y general.

A continuación se presentan los principales resultados de esta dimensión:

- Hombres y mujeres calificaron como regular el uso del lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa de su entidad o dependencia.
- Hombres y mujeres establecieron que existe discriminación la mayoría del tiempo al interior de su entidad o dependencia.

Gráfica 10. Salarios y prestaciones laborales



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Hombres y mujeres establecieron que la forma en como se motiva la participación equitativa en las diversas actividades institucionales es regular.
- Hombres y mujeres perciben que el sueldo que reciben no siempre es el mismo para quienes realizan las mismas funciones
- Hombres y mujeres señalaron que los criterios por los cuales se dan las prestaciones algunas veces son transparentes y no discriminatorias.
- Hombres y mujeres señalaron que las cargas de trabajo, así como las responsabilidades son casi siempre las mismas para quienes tienen una misma función o nivel jerárquico.
- Hombres sostienen que el ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres es bueno, mientras que para las mujeres es regular.
- Los hombres establecieron que las principales prestaciones que les gustaría tener son: vales de despensa (21%), créditos hipotecarios (14%), estímulos por capacitación (12%) y guardería (8%); mientras que las mujeres solicitaron: vales de despensa (16%), estímulos por puntualidad (12%), créditos hipotecarios (11%) y estímulos por capacitación (10%).
- Los hombres señalaron que los factores de mayor discriminación son: nivel jerárquico (17%), clase

social (14%), sexo (10%) y afiliación política (9%); mientras que para las mujeres son: nivel jerárquico (18%), sexo (13%), clase social (12%), y afiliación política (8%).

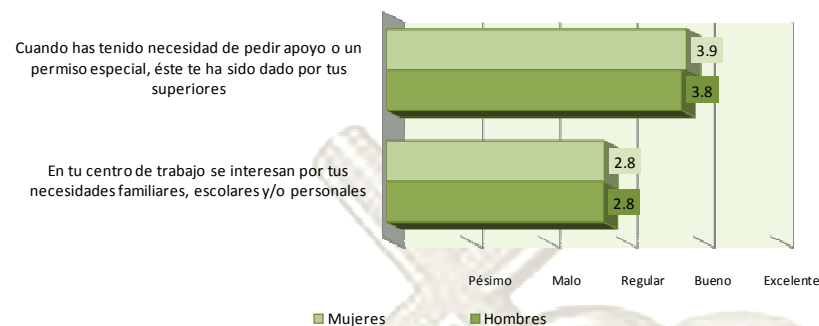
### Vida laboral, personal y familiar

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

- Un 21% de hombres y un 24% de mujeres han enfrentado algún problema familiar y/o personal que ha afectado su desempeño laboral.
- Los principales problemas que enfrentaron los hombres fueron: cuidados de su salud (25%), escuela de los hijos/as (18%), y muerte de un familiar (13%); mientras que para las mujeres fueron: cuidados de la salud (19%), escuela de los hijos (16%) y cuidado de los hijos (14%).
- Hombres y mujeres señalaron que casi siempre que han tenido necesidad de pedir permiso especial para atender algún asunto personal o familiar, sus superiores se los han brindado.

- Es importante señalar que tanto hombres como mujeres establecieron que en su entidad o dependencia sólo algunas veces se han interesado por sus necesidades personales y/o familiares.

Gráfica 11. Vida laboral, personal y familiar



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Un 96% de hombres y un 95% de mujeres trabajan al menos 5 días a la semana, es importante resaltar que un 7% de hombres y un 5% de mujeres trabajan 7 días a la semana.
- Un 88% de hombres y un 89% de mujeres trabajan al menos 8 horas al día; aunado a esto, un 11% de hombres y un 9% de mujeres trabajan más de 11 horas diarios.
- Los problemas más recurrentes que han vivido los hombres como trabajadores son: bajos sueldos y prestaciones insuficientes (13%), equipamiento obsoleto (13%), y falta de recursos económicos

para operar (12%); mientras que para las mujeres son: actitud negativa de las y los compañeros (14%), bajos sueldos y prestaciones insuficientes (12%), y falta de apoyos y reconocimientos (12%).

**Gráfica 12. Problemas más recurrentes como trabajador/a**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

**Ambiente laboral y salud en el trabajo**

Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y

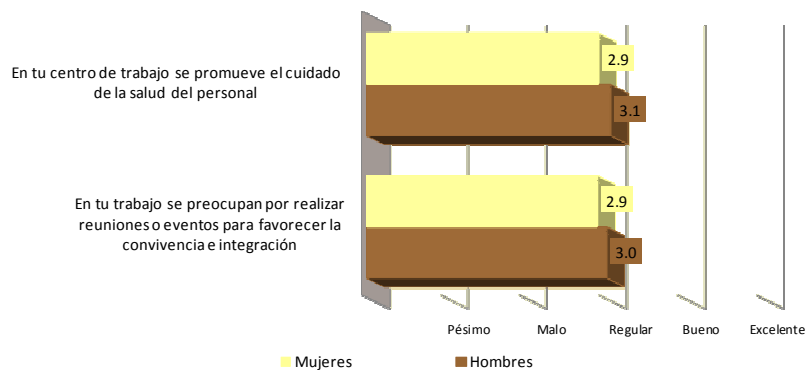
hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de las entidades o dependencias y satisfacer sus necesidades personales, así como garantizar las condiciones de salud e higiene necesarias para el buen desempeño de sus funciones, son factores fundamentales para una cultura institucional sana. A continuación se presentan los resultados del análisis de esta dimensión:

- En este punto se visualiza una diferencia entre mujeres y hombres. Mientras que los hombres señalaron que en su entidad y dependencia la promoción de su salud personal es regular para las mujeres es mala.
- Un 48% de hombres y un 45% de mujeres señalaron que no han sido capacitados en temas relacionados en temas de salud y seguridad en el trabajo.
- Del total de hombres capacitados en temas relacionados con salud y seguridad en el trabajo fueron: protección civil (45% hombres y 40% mujeres), primeros auxilios (19% hombres y 21% mujeres), y enfermedades propias de hombres y mujeres (15% hombres y 21% mujeres).
- Un 79% de hombres y un 83% de mujeres señalaron que asisten al médico al menos, una vez al año.



- Tanto hombres como mujeres señalaron que las acciones que favorecerían el cuidado de la salud del personal son jornadas de salud en las entidades y dependencias, pláticas o conferencias sobre el tema, y permisos para asistir a consulta médica.

**Gráfica 13. Ambiente laboral y salud en el trabajo**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Los hombres establecieron que en su entidad o dependencia se preocupan algunas veces por realizar reuniones o convivencias para mejorar integración del personal, mientras que las mujeres señalaron que casi nunca se preocupan.
- Tanto hombres como mujeres mencionaron que algunos eventos que podría mejorar la convivencia y la integración del personal son convivencias en fechas especiales, actividades deportivas o recreativas, y cursos y talleres.

### Hostigamiento sexual

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

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

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

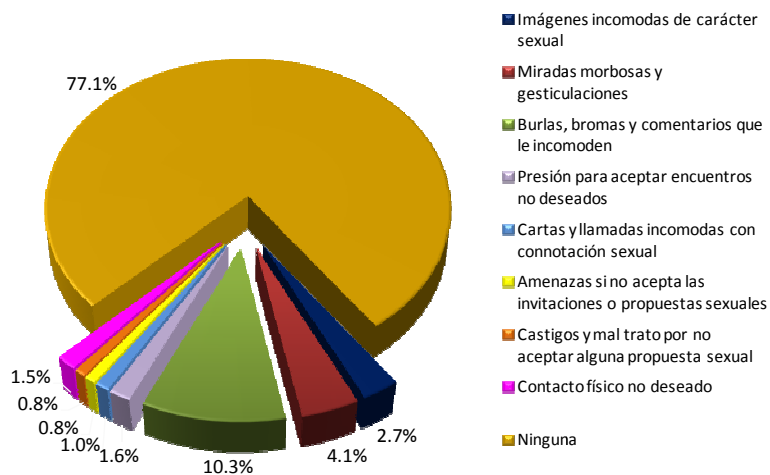
- Un 77% de hombres y un 62% de mujeres establecieron que durante el último año no han experimentado ninguna situación de hostigamiento sexual al interior de su entidad o dependencia.
- Sin embargo se observa que las principales situaciones de hostigamiento experimentadas tanto para hombres como para mujeres son las consideradas como menos graves. Es decir, las situaciones con los porcentajes más altos son burlas, bromas y comentarios incómodos, seguido

de miradas y gesticulaciones morbosas, y de imágenes incómodas de carácter sexual.

- Asimismo, es importante señalar que aunque el porcentaje para las variables de amenazas por no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, de castigos y maltrato por no aceptar propuestas sexuales, así como por contacto físico no deseado, es bajo. Es preocupante que se den este tipo de acciones ya que son consideradas como actos graves de hostigamiento sexual.

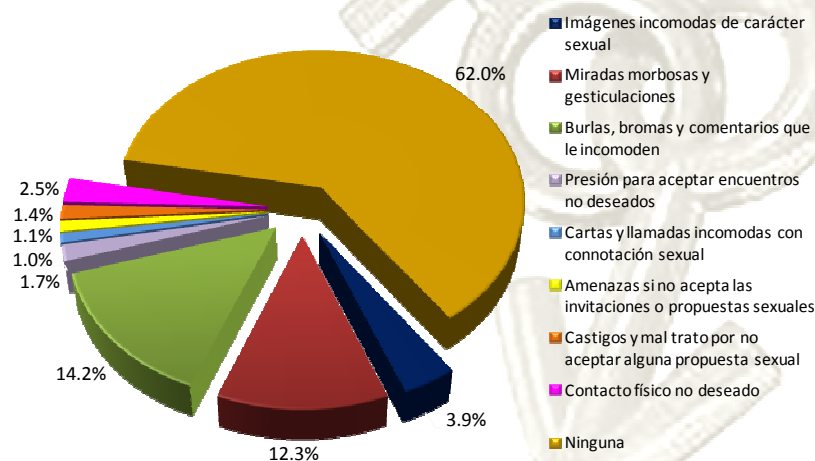
Con la finalidad de contar con un dato que permita comparar los niveles de hostigamiento sexual, se construyó un índice de Hostigamiento Sexual, el cual se calculó mediante el promedio de incidencia de cualquier tipo de comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a cualquier persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. El parámetro oscila entre 0 y 36, en donde un índice igual a cero significa un ambiente completamente libre de hostigamiento sexual, mientras que un índice igual a 36 es un ambiente lleno de hostigamiento sexual. Para el Gobierno del Estado el índice es de 0.8 para hombres y de 1.2 para mujeres

Gráfica 14. Hostigamiento sexual (hombres)



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

Gráfica 15. Hostigamiento sexual (mujeres)



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Del total de entidades y dependencias, el 33% reportó contar con un mecanismo o un procedimiento de quejas sobre hostigamiento sexual.
- Aunado a esto es importante señalar que un 64% de hombres y un 60% de mujeres señalaron que en caso de ser necesario utilizarían el mecanismo de queja por hostigamiento sexual.
- Del total de mujeres y hombres que señalaron que no lo usarían, establecieron como principales motivos que no cuentan con un mecanismo de denuncia en su entidad o dependencia, y que no creen en la confidencialidad del mecanismo.

### Sensibilización en género

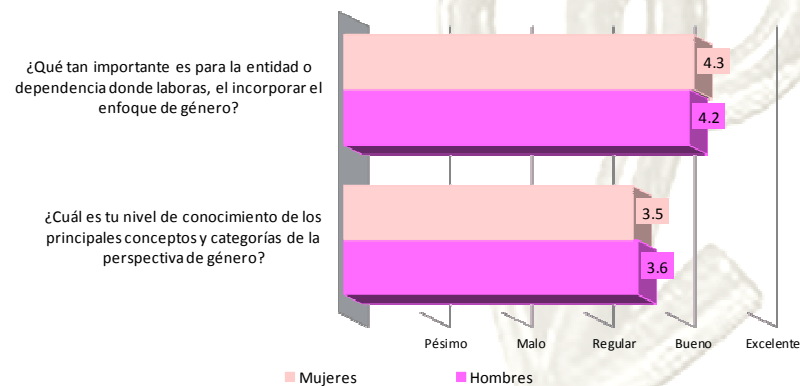
La sensibilización en género es el grado de aceptación, por parte de las instituciones y las personas que las integran, de la existencia de la dimensión del género. La sensibilización implica, por un lado, un proceso de información, comprensión y aprendizaje de las y los integrantes; y por otro lado,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

La sensibilización en género requiere un proceso de comprensión y aprendizaje de las personas involucradas

para la toma de conciencia. El hecho de que las entidades y dependencias, así como las personas que las integran estén sensibilizados/as, ayuda a que, además de que se apliquen políticas en contra de la discriminación, se avance hacia la construcción de una verdadera concienciación, conocimiento, y a incluir la perspectiva de género en la agenda política. A continuación se presentan los resultados del estudio realizado en esta dimensión:

- Hombres y mujeres tienen la percepción de que el compromiso de las entidades y dependencias en donde laboran, por incorporar la perspectiva de género en su quehacer institucional es bueno.

Gráfica 16. Sensibilización en género

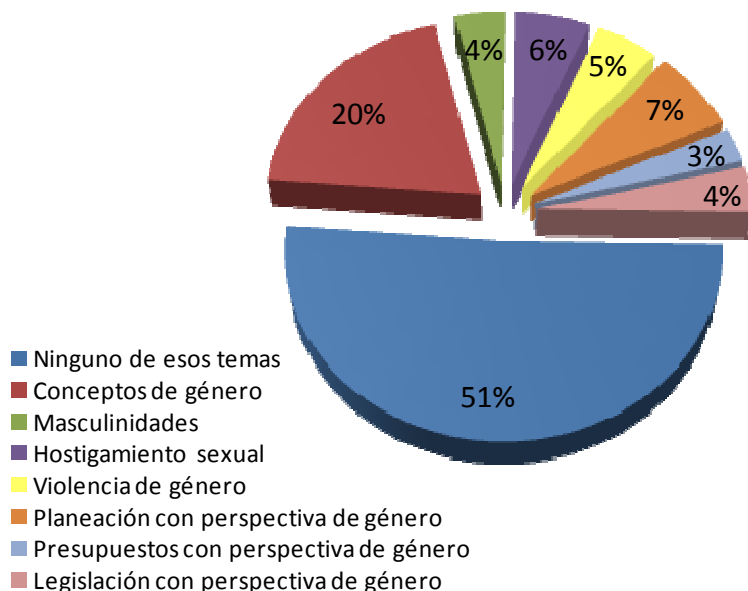


Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.



- De igual modo, tanto hombres como mujeres establecieron que sus conocimientos en conceptos y categorías de la perspectiva de género son regulares.
- Un 55% de hombres y un 47% de mujeres no han sido capacitados/as en algún tema con perspectiva de género.

Gráfica 17. Capacitación a funcionarios/as en género

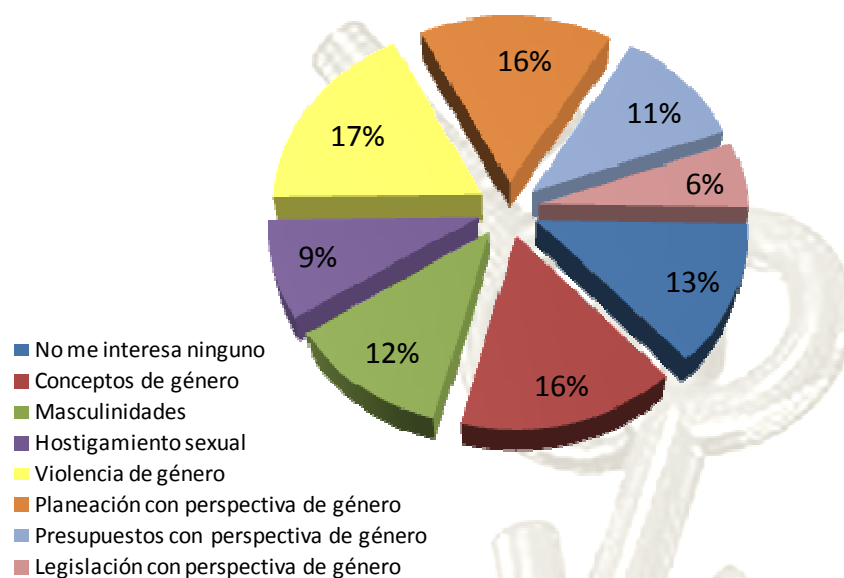


Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Del total de hombres capacitados en algún tema con perspectiva de género, un 40% fue en

conceptos básico de género, un 14% en planeación con perspectiva de género y un 14% en masculinidades; mientras que de las mujeres que han sido capacitadas, un 41% ha sido en conceptos básico de género, 13% en violencia de género y 13% en planeación con perspectiva de género.

Gráfica 18. Capacitación solicitada por funcionarios/as



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Un 15% de hombres y un 11% de mujeres establecieron que no les interesa ser capacitados en temas relacionados con la perspectiva de

género. Sin embargo, el restante 85% de hombres y 89% de mujeres señalaron que si están interesados en temas relacionados con la perspectiva de género.

- Los principales temas que en los que los hombres solicitaron capacitarse son: conceptos básicos de género, (16%), planeación con perspectiva de género (15%), y violencia de género (14%). mientras que las mujeres solicitaron: violencia de género (19%), conceptos básicos (16%), y planeación con perspectiva de género (16%).

### Unidad o estructura de género

La unidad o estructura de género es el instrumento, creado dentro de las entidades o dependencias, encargado de impulsar y acompañar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en los programas, planes y proyectos, así como de fomentar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto al interior como al exterior.

De acuerdo con el análisis realizado, se establece que en ninguna entidad o dependencias del Gobierno del Estado se cuenta con alguna unidad de género con una estructura oficialmente definida ni con presupuestos asignados. Sin embargo, se identificó que las siguientes

entidades y dependencias se encuentran certificadas en el Modelo de Equidad de Género (MEG;2003):

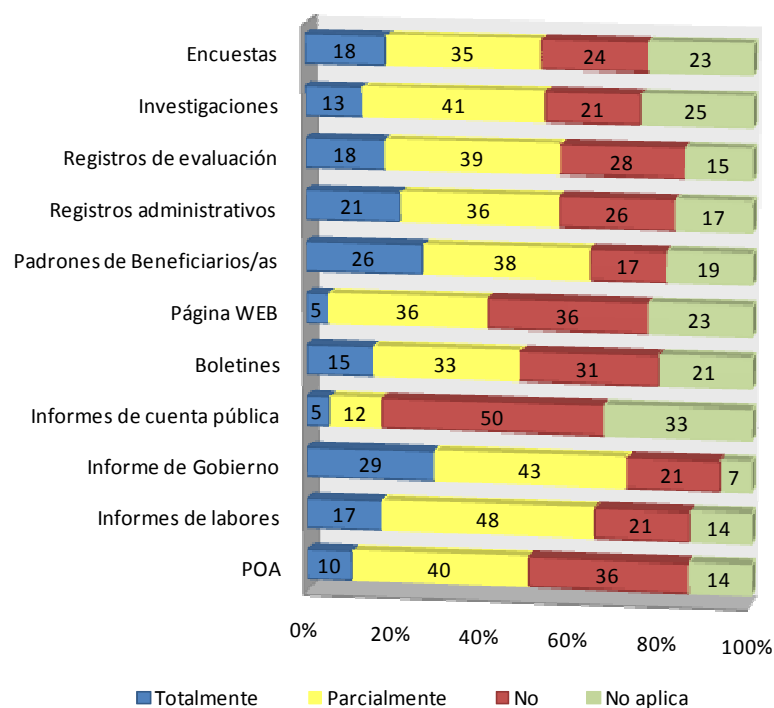
- Carreteras de Cuota
- Centro de Convenciones de Puebla
- Hospital del Niño Poblano
- Instituto Poblano de la Productividad Competitiva
- Instituto Poblano de la Vivienda
- Instituto Poblano de las Mujeres
- Procuraduría del Ciudadano
- Procuraduría General de Justicia
- Secretaría de Cultura
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Desarrollo, Evaluación y Control de la Administración Pública
- Secretaría de Gobernación
- Secretaría de Trabajo y Competitividad
- Secretaría de Turismo
- Sistema de Información y Comunicación del Estado de Puebla

### Sistemas de información con perspectiva de género

Una de las principales desventajas que se tienen al momento de formular cualquier tipo de acción gubernamental, es el hecho de que no se cuenta con información desagregada por sexo; de igual modo esto limita la posibilidad de poder medir el impacto de las mismas. Derivado de esto, se analizaron los sistemas de información de las entidades y dependencias. Dicho

análisis incluyó la revisión de programas operativos anuales, investigaciones aplicadas, diagnósticos, padrones, registros institucionales, informes oficiales y evaluaciones.

**Gráfica 19. Sistemas de información desagregados por sexo**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

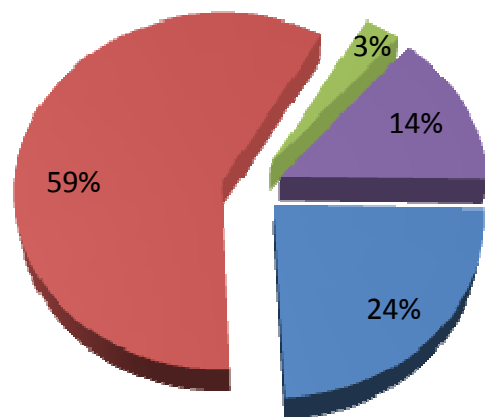
- De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, se observa que aproximadamente los sistemas de información se desagregan al menos parcialmente en un 48%. Resalta el hecho que tanto en las cuentas públicas, página WEB y boletines se desagregue la información, al menos parcialmente, en un 83%, 59% y 52% respectivamente.
- Asimismo, es importante resaltar el hecho que la información reportada en el informe de Gobierno, así como el padrón de beneficiarios/as cuenten con los porcentajes más altos en desagregación por sexo de toda la información. Esto puede ser debido a que en el capítulo 4.5 del Plan Estatal de Desarrollo 2005 – 2011, se establece como una línea de acción, la desagregación de la información por sexo.

### Planeación con perspectiva de género

Planear con perspectiva de género permite visualizar la condición de las mujeres de acuerdo a su situación y condición con respecto al hombre, con el fin de identificar lo que le impide desarrollar todas sus potencialidades, reconocer sus aportaciones y valorar su papel dentro de la sociedad.

De igual modo, esto implica el reconocer que las diferencias de género, que se han construido a lo largo de la historia, han sustentado la inequidad y limitado la posibilidad de actuación y valoración de ambos. De igual modo, también significa incorporar la categoría género en todos los componentes de la integración de las acciones de gobierno (diagnóstico, formulación, aplicación, seguimiento y evaluación, y replanificación). De acuerdo con el análisis realizado, se identificó lo siguiente:

**Gráfica 20. Tipos de programas dirigidos a revertir desigualdades**



- Oportunidades de autoempleo y generación de ingresos
- Mejora en las condiciones de vida de las mujeres y sus familias
- Acceso al financiamiento para actividades productivas
- Fortalecer la integración/organización de mujeres en grupos

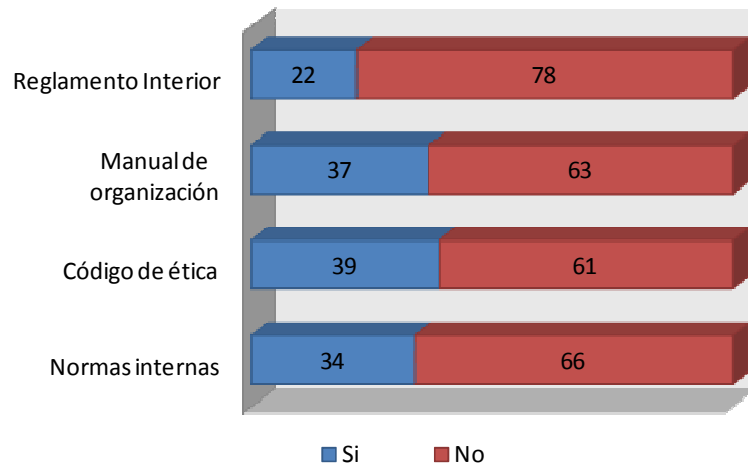
Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Del total de entidades y dependencias analizadas, un 42% cuenta algún proyecto, acción, estrategia o programa que incorpore acciones dirigidas a revertir la desigualdad entre hombres y mujeres; principalmente proyectos de mejora en las condiciones de vida de las mujeres y sus familias, así como de oportunidades de autoempleo y generación de ingresos.

Otra herramienta fundamental para planear con perspectiva de género, es contar con el marco legal que sustente las acciones que se quieran realizar. Debido a esto es necesario que las entidades y dependencias alineen su marco normativo a la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.

- Se observa que aproximadamente que el 33% del marco normativo de las entidades y dependencias se encuentra alineada a la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Mientras que el 28% del marco normativo de las entidades y dependencias se encuentra alineada a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.

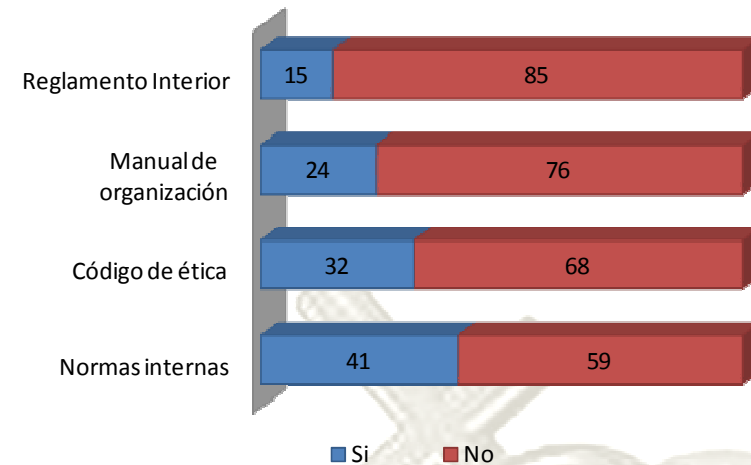
**Gráfica 21. Alineación con la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

- Es importante resaltar que en ambos casos el reglamento interior es el marco normativo que se encuentra menos alineado, mientras que instrumentos normativos como el código de ética o las normas internas son las que se han alineado más a ambas leyes. Esto puede ser debido a que en ese caso es más complicado modificar instrumentos normativos como el reglamento interior o el manual de organización.

**Gráfica 22. Alineación con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla**



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

### Coordinación inter y/o intrainstitucional

En este apartado se analizan aquellos programas y/o mecanismos dirigidos a promover la coordinación en cuestiones relacionadas con el género, tanto hacia dentro como hacia afuera de las entidades y dependencias.

- Cabe resaltar que en el 44% de las entidades y dependencias existe al menos un mecanismo de coordinación interinstitucional como convenios de colaboración, campañas, y eventos principalmente.

Asimismo, un elemento de coordinación intrainstitucional fundamental son los mecanismos de comunicación interna oficialmente establecidos; uno de estos, es el mecanismo de denuncia contra actos de hostigamiento laboral y sexual al interior de las entidades y dependencias. De acuerdo con los resultados de la investigación, el 48% de las entidades y dependencias cuentan con un mecanismo de denuncia de estas acciones discriminatorias.

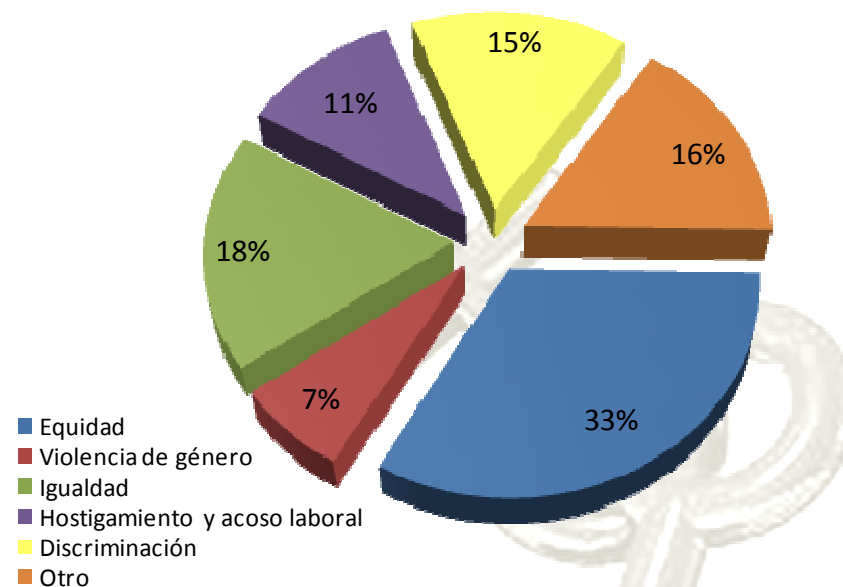
### Campañas y comunicación social

La comunicación que existe al interior de las entidades y dependencias es una herramienta esencial para transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales discriminatorias. A continuación se presenta los resultados derivados del análisis en esta dimensión:

- Del total de entidades y dependencias estudiadas, un 65% realiza campañas internas que promuevan temas relacionados con la perspectiva de género en el ámbito laboral, los principales temas desarrollados durante las campañas son equidad de género, igualdad entre mujeres y hombres, y discriminación.
- Asimismo, la comunicación escrita, mediante el uso del lenguaje incluyente, es otro de los medios

por los cuales se puede promover la perspectiva de género. De acuerdo con el análisis realizado, el 32% de las entidades y dependencias utiliza el lenguaje incluyente en sus comunicados.

Gráfica 23. Tipos de campañas en género



Fuente: Instituto Poblano de las Mujeres.

**ICIONAL CON  
STICIA****Voluntad política**

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

**Corresponsabilidad**

Supone una responsabilidad compartida entre las entidades y dependencias que integran el PROCIPEG, y no responsabilidad exclusiva del Instituto Poblano de las Mujeres. En esta medida, se han asignado responsabilidades y corresponsabilidades institucionales para cada una de las líneas de acción propuestas, no en el ánimo de sobrecargar el quehacer institucional, sino de alcanzar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**Interinstitucionalidad**

Vinculada con la corresponsabilidad, este concepto implica la suma de esfuerzos entre dependencias del sector seguridad y justicia, para poner en marcha las acciones establecidas, así como otras derivadas de la promoción y el impulso a la igualdad de oportunidades. Esto alude a los recursos materiales financieros y humanos, que en las posibilidades de las entidades y dependencias integrantes del Programa, puedan sumar para el logro de sus objetivos.

**Flexibilidad**

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



## RESPONSABLES

A continuación se presentan las funciones y responsabilidades de las entidades o dependencias que integran el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el sector seguridad y justicia. Asimismo, para la integración de este programa se ha recurrido a la identificación de dos tipos de intervención por parte de las entidades y dependencias “responsable y corresponsable”. Se entiende por “responsable” a la entidad o dependencia que, de acuerdo a sus atribuciones, es la ejecutora y tiene una incidencia directa en el cumplimiento de la acción propuesta. “Corresponsable” es la entidad o dependencia que puede coadyuvar al cumplimiento de las acciones, ya sea por medio de la aportación de recursos materiales, humanos y/o financieros o al proporcionar información, capacitación o monitoreo.

### *Instituto Poblano de las Mujeres*

- Apoyar a las entidades y dependencias del sector seguridad y justicia en la aplicación y operación del PROCIEG.
- Evaluar y dar seguimiento, en conjunto con la SEDECAP, a las acciones reportadas por las entidades y dependencias, para mejorar la cultura institucional con perspectiva de género para el sector seguridad y justicia.

### *Secretaría de Desarrollo, Evaluación, y Control de la Administración Pública Estatal*

- Evaluar y dar seguimiento, en conjunto con el IPM, a las acciones reportadas por las entidades y dependencias, para mejorar la cultura institucional con perspectiva de género para el sector seguridad y justicia.

### *Entidades y dependencias del sector procuración y justicia*

Las entidades y dependencias que integran el sector procuración y justicia son: **la Procuraduría General de Justicia, la Procuraduría del Ciudadano, y la Secretaría de Seguridad Pública.**

- Planear anualmente la operación de las acciones establecidas en el PROCIEG.
- Ejecutar las acciones que en materia de cultura institucional con perspectiva de género se hayan diseñado.
- Reportar trimestralmente al a SEDECAP y al IPM, las acciones realizadas con respecto a lo programado en los objetivos, estrategias y líneas de acción del PROCIEG.



## OBJETIVO GENERAL

Garantizar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las funcionarias y funcionarios, un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en las entidades y dependencias que lo integran.

**Estrategia 1.** Incorporar la perspectiva de género en planes, programas y presupuestos de las entidades y dependencias del sector procuración y justicia.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Impulsar la adopción de Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Implantar mecanismos como unidades o estructuras de género que permitan impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
3. Integrar un código de ética sectorial con perspectiva de género, que promueva la igualdad, equidad y no discriminación al interior de las entidades y dependencias.	PGJ, PC, SSP, y SEDECAP	IPM
4. Promover la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de presupuestación y asignación de recursos públicos.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
5. Impulsar la asignación de recursos públicos específicos orientados a promover la igualdad entre mujeres y hombres.	PGJ, PC, SSP, e IPM	y SEDECAP

6. Revisar la normatividad institucional como reglamento interior, manuales de organización y procedimientos, y otras reglamentaciones internas, para que no sea discriminatoria y contemple un lenguaje incluyente.	PGJ, PC, SSP, y SEDECAP	IPM y
7. Revisar las reglas de operación de los programas y proyectos institucionales, con la finalidad de integrar la perspectiva de género.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
8. Desagregar la información por las variables de sexo y edad de los registros administrativos, diagnósticos, investigaciones, padrones en informes de las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
9. Lograr la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG;2003) en las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

**Estrategia 2.** Impulsar una comunicación interna y externa, incluyente, con perspectiva de género que permita transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales discriminatorias. .

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Difundir el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM
2. Difundir el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, en las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Difundir la Ley de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, así como la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	PGJ, PC, y SSP	IPM
4. Difundir el código de ética sectorial con perspectiva de género, para promover un sistema de valores incluyente y no discriminatorio.	PGJ, PC, y SSP	IPM
5. Promover el uso de una comunicación interna y externa que promueva la igualdad mediante el uso de un lenguaje incluyente, así como de imágenes y símbolos no discriminatorios.	PGJ, PC, y SSP	IPM

**Estrategia 3.** Promover una selección y reclutamiento basada en habilidades y aptitudes, a través de lineamientos y prácticas institucionalizadas transparentes y no discriminatorias. .

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Promover el uso de acciones afirmativas en el proceso de selección y reclutamiento, principalmente en las funciones estereotipadas.	PGJ, PC, y SSP	IPM
2. Revisar que en las convocatorias se maneje el lenguaje incluyente, imágenes y símbolos no discriminatorios, así como que la información sea solo concerniente a aptitudes, conocimientos y habilidades.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Integrar una propuesta de procedimiento de selección y reclutamiento para enviar a la SEDECAP para su validación.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Difundir de manera abierta y transparente los procesos de reclutamiento y selección.	PGJ, PC, y SSP	IPM
5. Revisar que las descripciones de los perfiles descritos en los manuales de organización y procedimientos no sean discriminatorios.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

**Estrategia 4.** Ofrecer mayores oportunidades de desarrollo laboral a las y los funcionarios, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos, a través de un proceso de capacitación y profesionalización transparente y no discriminatorio.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Integrar un diagnóstico de necesidades de capacitación con perspectiva de género.	PGJ, PC, y SSP	IPM
2. Integrar un programa de capacitación sectorial con perspectiva de género, el cual contenga una curricula mínima de capacitación obligatoria.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Promover los estímulos de capacitación al personal.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Garantizar el acceso a la capacitación a todos los funcionarios/as, mediante diferentes acciones de difusión.	PGJ, PC, y SSP	IPM
5. Desarrollar un sistema de capacitación en línea, que permita a las y los funcionarios capacitarse desde sus instituciones.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

6. Promover que los horarios de capacitación sean durante los horarios laborales, así como impulsar horarios de capacitación especiales para Ministerios Públicos y otras funciones que lo requieran.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
---	----------------	---------------

**Estrategia 5.** Generar mecanismos de promoción vertical y horizontal que permitan el desarrollo profesional de las y los funcionarios, así como de mejora de su situación laboral y económica.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Implementar acciones que permitan mantener la paridad equitativa con respecto al género, en todos los niveles jerárquicos.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Garantizar que la difusión de las vacantes se de tanto externa como internamente.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Programa un piloto de desarrollo profesional al interior de las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Diseñar una metodología de evaluación del desempeño para mandos operativos.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
5. Aplicar evaluación de desempeño, elaborada por SEDECAP existente para mandos medios y directivos.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

**Estrategia 6.** Garantizar que los salarios y las prestaciones se otorguen de manera transparente y con base en los criterios justos, equitativos, e institucionalmente establecidos.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Asignar los salarios y las prestaciones con base a las descripciones del perfil de la función establecidas en los manuales de organización y procedimientos.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos de prestaciones para las y los trabajadores.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Implantar políticas de prestaciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad, equidad y justicia.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

4. Integrar un padrón de prestaciones para después difundirlo a todos/as los funcionarios del sector.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
---	----------------	---------------

**Estrategia 7.** Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de las entidades o dependencias y satisfacer sus necesidades personales, así como garantizar las condiciones de salud e higiene necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Realizar acciones que promuevan el reconocimiento laboral, el trabajo en equipo, la participación y la responsabilidad entre las y los funcionarios.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Promover la realización de encuentros de integración de tipo recreativo, deportivo y/o familiar, para las y los funcionarios.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Implementar un mecanismo para la realización de quejas y/o sugerencias, para que las y los funcionarios puedan establecer sus necesidades y/o solicitudes.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Garantizar que las y los funcionarios tengan conocimiento sobre todas las actividades de integración realizadas por la entidad o dependencias sin ningún tipo de discrecionalidad.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
5. Realizar convenios con el ISSSTEP para que las unidades móviles lleven los servicios de salud a las entidades o dependencias al menos una vez al año.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
6. Brindar permisos especiales para que el personal asista al médico, por lo menos una vez al año.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
7. Realizar un diagnóstico para identificar los niveles de burn out del personal, principalmente aquellos que brindan servicios de atención directa.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
8. Brindar contención terapéutica al personal de las entidades y dependencias, principalmente a aquellos/as que atienden de manera directa asuntos relacionados con violencia.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

**Estrategia 8.** Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los funcionarios.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Integrar un procedimiento de permisos especiales que permitan la corresponsabilidad familiar así como el desarrollo personal de las y los funcionarios.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Promover la licencia de paternidad para que los hombres puedan compartir las responsabilidades familiares.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Diseñar una política para permiso de lactancia que permita a las mujeres contar con los tiempos y prestaciones necesarias.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Promover la incapacidad por cuidados maternos o paternos al ISSSTEP.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
5. Promover cambios en el reglamento interno del ISSSTEP, para brindar el servicio de guardería a los hijos/as de padres.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
6. Flexibilizar los horarios laborales para las y los funcionarios puedan cumplir con sus responsabilidades familiares.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP

**Estrategia 9.** Realizar las acciones necesarias para eliminar cualquier conducta inapropiada como el hostigamiento sexual o la discriminación al interior de las entidades y dependencias.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Crear mecanismos de denuncia y de atención a casos de conductas inapropiadas.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Integrar los lineamientos normativos necesarios para promover la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de conductas inapropiadas.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
3. Crear una instancia colegiada al interior de las entidades y dependencias, encargada de dirimir los asuntos sobre conductas inapropiadas.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
4. Difundir campañas sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas, al interior de las entidades y dependencias.	PGJ, PC, y SSP	IPM

5. Capacitar a las y los funcionarios sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas.	PGJ, PC, y SSP	IPM
--	----------------	-----

**Estrategia 10.** Sensibilizar a las y los funcionarios en diferentes temáticas con perspectiva de género para que se aplique políticas en contra de la discriminación, se avance hacia la construcción de una verdadera concienciación, así como que se incluya la perspectiva de género en la agenda política.

Líneas de acción	Responsable	Corresponsable
1. Crear un programa de sensibilización en temáticas relacionadas con la perspectiva de género.	PGJ, PC, y SSP	IPM y SEDECAP
2. Sensibilizar a las y los funcionarios de las entidades y dependencias en legislación con perspectiva de género.	PGJ, PC, y SSP	IPM
3. Sensibilizar al personal encargado de la planeación y programación en políticas públicas y presupuestos con perspectiva de género.	PGJ, PC, y SSP	IPM
4. Sensibilizar al personal operativo de las entidades y dependencias en violencia de género y derechos humanos de las mujeres.	PGJ, PC, y SSP	IPM



## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las entidades y dependencias que integran el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género para el sector seguridad y justicia, deberán programar las acciones que se van a realizar para el cumplimiento de las estrategias y de líneas de acción, en un programa anual de trabajo.

Asimismo, deberán llevar el control de las acciones realizadas y será su responsabilidad reportar tanto al Instituto Poblano de las Mujeres, como a la Secretaría de Desarrollo, Evaluación y Control de la Administración Pública Estatal, de manera trimestral, los avances que se vayan realizando con respecto a sus programas anuales de trabajo.

El Instituto Poblano de las Mujeres, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo, Evaluación y Control de la Administración Pública Estatal, realizarán la evaluación y el seguimiento de las acciones reportadas por las entidades y dependencias que integran el programa. Para cumplir con ese objetivo, se han diseñado los siguientes indicadores:

Estrategia	Nombre del Indicador	Formula	Meta
1	Porcentaje de dependencias con código de ética	$(\text{Total de dependencias con código de ética} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que las el 100% de las dependencias cuenten con un código de ética sectorial con perspectiva de género
1	Promedio de presupuestos con PEG por dependencia	$(\text{Total de dependencias con presupuestos con PEG} / \text{total de dependencias})$	Que al menos se incluya la perspectiva de género en un proceso de presupuestación
1	Porcentaje de normatividad con lenguaje incluyente	$(\text{Total de normatividad con lenguaje incluyente} / \text{total de normatividad}) * 100$	Que al menos el reglamento interior, manuales de organización y procedimientos, contemplen un lenguaje incluyente.
1	Porcentaje de registros administrativos desagregados por sexo y edad	$(\text{Total de registros administrativos desagregados} / \text{total de registros administrativos}) * 100$	Que al menos se desagregue la información por las variables de edad y sexo del 100% de los registros administrativos.
1	Porcentaje de dependencias certificadas en el MEG;2003	$(\text{Total de dependencias certificadas} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que el 100% de las dependencias se certifique en el Modelo de Equidad de Género (MEG;2003)
2	Porcentaje del personal que conoce el PROEIGUALDAD	$(\text{Total del personal que conoce el programa} / \text{total del personal}) * 100$	Que al menos el 70% del personal conozcan el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estrategia	Nombre del Indicador	Formula	Meta
2	Porcentaje del personal que conoce el PROCEIPEG	$(\text{Total del personal que conoce el programa} / \text{total del personal}) * 100$	Que al menos el 70% del personal conozcan el Programa de Cultura Institucional con PEG.
2	Porcentaje del personal que conoce las leyes	$(\text{Total del personal que conoce las leyes} / \text{total del personal}) * 100$	Que al menos el 70% del personal conozcan Ley de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, así como la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
2	Porcentaje del personal que conoce el código de ética con PEG	$(\text{Total del personal que conoce el código de ética} / \text{total del personal}) * 100$	Que al menos el 70% del personal conozcan el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3	Porcentaje de convocatorias no discriminatorias	$(\text{Total del convocatorias no discriminatorias} / \text{total de convocatorias}) * 100$	Que el 100% de las convocatorias no sean discriminatorias.
3	Porcentaje de manuales no discriminatorios	$(\text{Total del manuales no discriminatorios} / \text{total de manuales}) * 100$	Que el 100% de manuales de organización y procedimientos no sean discriminatorios.
4	Promedio de programas de capacitación sectorial	$(\text{Total del programas de capacitación realizados} / \text{total de programas planeados})$	Que se cuente con un programa anual de capacitación sectorial con perspectiva de género, el cual contenga una curricula mínima de capacitación obligatoria.
4	Porcentaje de funcionarios/as capacitados	$(\text{Total del funcionarios/as capacitados} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que al menos el 95% de funcionarios/as asista a un taller o cursos de capacitación al semestre
4	Porcentaje de capacitaciones en horarios laborales	$(\text{Total del capacitaciones en horarios laborales} / \text{total de capacitaciones}) * 100$	Que al menos el 85% de los cursos o talleres se realice dentro de los horarios laborales.
5	Porcentaje de vacantes difundidas	$(\text{Total del vacantes difundidas} / \text{total de vacantes}) * 100$	Que el 100% de las vacantes se difundan tanto externa como internamente.
5	Porcentaje de funcionarios/as evaluados	$(\text{Total del funcionarios/as evaluados} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que se evalúe el desempeño de al menos el 75% del personal operativo, y del 90% de mando medios y altos.
6	Porcentaje de funcionarios/as con padrón de prestaciones	$(\text{Total del funcionarios/as con padrón de prestaciones} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que al menos el 85% del personal cuente con el padrón de prestaciones.
7	Porcentaje de funcionarios/as que participaron en los eventos institucionales	$(\text{Total del funcionarios/as que participaron} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que al menos se cuente con la participación de un 80% en las actividades recreativas institucionales.
7	Promedio de jornadas de salud	$(\text{Total del jornadas de salud realizadas} / \text{total de jornadas planeadas})$	Que se realice por lo menos una jornada de salud al año, para los funcionarios/as.

Estrategia	Nombre del Indicador	Formula	Meta
7	Porcentaje de funcionarios/as con contención terapéutica	$(\text{Total del funcionarios/as que participaron} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que al menos se le haya brindado contención terapéutica al 60% del personal que tiene contacto directo con servicios de atención directa.
8	Porcentaje de dependencias con procedimiento de permisos especiales	$(\text{Total del dependencias con permisos especiales} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que en el 66% de las dependencias cuenten con un procedimiento de permisos especiales.
8	Porcentaje de dependencias con licencia de paternidad	$(\text{Total del dependencias con licencia de paternidad} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que en el 100% de las dependencias brinden licencias de paternidad a sus funcionarios/as.
9	Porcentaje de dependencias con mecanismo de denuncia	$(\text{Total del dependencias con mecanismo de denuncia} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que el 100% de las dependencias cuenten con algún mecanismo de denuncia y de atención a casos de conductas inapropiadas
9	Porcentaje de dependencias con campañas de hostigamiento sexual y conductas inapropiadas	$(\text{Total del dependencias con campañas} / \text{total de dependencias}) * 100$	Que al interior del 100% de las dependencias se realicen campañas sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas
9	Porcentaje de funcionarios/as capacitados en hostigamiento sexual	$(\text{Total de funcionarios/as capacitados} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que al menos se capacite al 80% de los funcionarios/as en hostigamiento sexual.
10	Promedio de programas de sensibilización con PEG	$(\text{Total del programas con PEG realizados} / \text{total de programas planeado})$	Que al menos se integre anualmente un programa de sensibilización en temáticas relacionadas con la perspectiva de género
10	Porcentaje de funcionarios/as capacitados en temas con PEG	$(\text{Total de funcionarios/as capacitados} / \text{total de funcionarios/as}) * 100$	Que se capacite al menos al 80% de los funcionarios/as, en diferentes temáticas relacionadas con la PEG.

## GLOSARIO

### **Acciones afirmativas**

Se trata de un “conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en uno o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva”. Es decir, la acción afirmativa consiste en desarrollar actuaciones públicas a favor de un determinado grupo social, sin que eso perjudique a nadie.

Se refiere al “conjunto de políticas públicas y privadas de carácter compulsorio [obligatorio], facultativo o voluntario, concebidas con vistas al combate de la discriminación racial, de género, por deficiencia física y de origen nacional, para corregir o mitigar los efectos presentes de discriminaciones practicadas en el pasado, teniendo por objetivo la concretización del ideal de efectiva igualdad de acceso a bienes fundamentales como la educación y el empleo” (Joaquín Barbosa, [www.ucu.edu.uy](http://www.ucu.edu.uy)).

Implica el establecimiento de medidas temporales que, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios.

### **Androcentrismo**

La palabra androcentrismo significa: “todo centrado en el ser humano hombre”. Dicho término se refiere a la adopción privilegiada de la perspectiva del varón como punto de vista central en la dinámica de la sociedad. El androcentrismo se ha manifestado de diversas formas, tanto en normas que directamente excluyen a la mujer en el ejercicio de derechos, como en prácticas sociales que la discriminan reconociendo los privilegios de hombres sobre mujeres. De esta manera, el androcentrismo se ha practicado en todas las sociedades, tanto originarias como contemporáneas, lo cual ha reproducido y perpetuado por milenios la posición social de inferioridad de la mujer ([www.uclm.es/lamusa/ver\\_articulo.asp?articulo=36&lengua=es](http://www.uclm.es/lamusa/ver_articulo.asp?articulo=36&lengua=es) y [www.uasb.edu.ec/padh/revista9/articulos/judith%20salgado.htm](http://www.uasb.edu.ec/padh/revista9/articulos/judith%20salgado.htm)).

### **Ciudadanía**

Condición del individuo como miembro de una comunidad política a la que está jurídicamente vinculado por el simple hecho de la pertenencia. La ciudadanía da acceso al disfrute de los derechos políticos y económicos reconocidos por la colectividad estatal a la que se adscribe el ciudadano. Recíprocamente, la relación entre ciudadano y Estado también implica que el primero debe cumplir con una serie de deberes morales hacia la comunidad (Molina: 1998). La ciudadanía es conferida igualitariamente a toda persona de manera neutra y abstracta, sin distinción por género, raza, clase, etnicidad o cualquier otra relación social. La igualdad,

por tanto, implica que todos los ciudadanos y las ciudadanas son iguales y tienen las mismas necesidades ante la ley ([www.bridge.ids.ac.uk](http://www.bridge.ids.ac.uk)).

Supone el ejercicio de los derechos. La *ciudadanía civil* evoca las libertades individuales, tales como el derecho a la propiedad y el derecho a la libertad de expresión; y la *ciudadanía social*, se refiere al acceso igualitario de los bienes y servicios públicos, como servicios médicos, vivienda, agua potable y educación.

### **Derechos humanos**

Los derechos humanos son los derechos que tienen todas las personas, en virtud de su humanidad común, a vivir una vida de libertad y dignidad. Otorgan a todas las personas la posibilidad de presentar reivindicaciones morales que limiten la conducta de los agentes individuales y colectivos y el diseño de los acuerdos sociales, y son universales, inalienables e indivisibles.

- Son *universales*, porque: los derechos humanos corresponden a todas las personas, y todas las personas tienen igual condición con respecto a esos derechos.
- Los derechos humanos son *inalienables*: no se puede ser despojado de ellos por otros, ni se puede renunciar a ellos voluntariamente.
- Los derechos humanos son *indivisibles* en dos sentidos. En primer lugar, no hay una jerarquía entre diferentes tipos de derechos. Los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales son todos igualmente necesarios para una vida digna. En segundo lugar, no se pueden reprimir algunos derechos para promover otros. No se pueden conculcar los derechos civiles y políticos para promover los derechos económicos y sociales, ni se pueden conculcar los derechos económicos y sociales para promover los derechos civiles y políticos. ([www.pnud.org.ve/idh/glosario.asp](http://www.pnud.org.ve/idh/glosario.asp)).

### **Derechos económicos, sociales y culturales**

Los derechos económicos, sociales y culturales, se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana.

Algunos de los derechos económicos, sociales y culturales son:

#### **Derechos económicos:**

- Derecho al trabajo.
- Derecho a buenas condiciones laborales.
- Derecho a un salario justo.
- Derecho a la libertad de trabajo: contra el trabajo forzado, la prostitución y la servidumbre por deudas.
- Derecho a la libertad y organización sindical.

- Derecho a la propiedad.

**Derechos sociales:**

- Derecho a comer y a vestirse.
- Derecho a tener una vivienda digna.
- Derecho a gozar de salud y atención médica.
- Derecho a educarse.
- Derecho a vacaciones y divertirse sanamente.

**Derechos culturales:**

- Derecho a disfrutar de la creación artística del propio pueblo.
- Derecho a los beneficios de la ciencia y de los avances de la técnica.
- Derecho al propio idioma.
- Derecho a la propia cultura.
- Derecho a la propia religión (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

**Derechos políticos y civiles**

Los derechos civiles y políticos tienen por objeto la tutela de la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública. Por su naturaleza son considerados derechos de carácter individual, inmediatamente exigibles y cuyo respeto representa para el Estado una obligación de respuesta, susceptible de control jurisdiccional.

Algunos de los derechos civiles y políticos son:

- Derecho a la vida: contra la privación de la vida y la “desaparición”.
- Derecho a la integridad física: contra la tortura.
- Derecho a la libertad: contra la esclavitud y la detención ilegal.
- Derecho a la igualdad ante la ley.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a que se respete la vida privada.
- Derecho a vivir sin violencia en la familia: no se permite la violencia familiar contra las mujeres, los niños y niñas o las personas ancianas.
- Derecho al acceso a la información.
- Derecho a la libre circulación (refugiados, exiliados, emigrados, desplazados).



- Derecho a una nacionalidad.
- Derecho a ejercer cualquier actividad.
- Derecho a elegir y ser electo/a.
- Derecho a la libertad de reunión o asociación.
- Derecho a la honestidad administrativa: contra la corrupción de los gobernantes y funcionarios públicos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

### **Derechos reproductivos**

Se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el momento de tenerlos, y a disponer de la información y de los medios necesarios para ello, y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho de todas las personas a adoptar decisiones en relación con la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia (Programa de Acción sobre Población y Desarrollo, 1994; Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, 1995)

### **Derechos sexuales**

Los derechos sexuales se fundamentan sobre los derechos humanos reconocidos por las legislaciones nacionales e internacionales, los documentos de derechos humanos y otros documentos de consenso. Incluyen el derecho de todas las personas a acceder, libres de coerción, discriminación o violencia, a los estándares más altos de servicios de salud disponibles con relación a la sexualidad, la educación sexual; el respeto a la integridad física; la elección de la pareja; la decisión de estar sexualmente activa; las relaciones sexuales de consenso; el matrimonio por consenso, decidir si se tendrán hijos, y el momento de tenerles; y el disfrute de una vida sexual satisfactoria, segura y placentera (INSTRAW).

### **Desarrollo humano**

El desarrollo humano es el proceso de ampliación de las opciones de la gente, aumentando las funciones y capacidades humanas. De esta manera, el desarrollo humano refleja además los resultados de esas funciones y capacidades en cuanto se relacionan con los seres humanos. En todos los niveles del desarrollo, las tres capacidades esenciales consisten en que la gente viva una vida larga y saludable, tenga conocimientos y acceso a los recursos necesarios para un nivel de vida decente. Pero el ámbito del desarrollo humano va mucho más allá: otras esferas de opciones que la gente considera en alta medida incluyen la participación, la seguridad, la sustentabilidad, las garantías de los derechos humanos, todas necesarias para ser creativo y productivo y para gozar de respeto por sí mismo, potenciando una sensación de pertenecer a una comunidad.



**División sexual del trabajo**

Es el reparto social de tareas en función del sexo, por el cual se concede validez prácticamente universal a la creencia de que "las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural" (Amorós, 2002).

**Discriminación contra la mujer**

Denota "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (CEDAW, 1979)

**Discriminación laboral**

Es cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. El apartado A del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación de la OIT (1958), incluye:

- *Discriminación directa*: cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo (OIT, 2003).
- *Discriminación indirecta*: ocurre cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial, redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT, 2003).

Cuando se habla de segregación, suele entenderse en dos sentidos:

- *Segregación horizontal* en el empleo: concentración de mujeres en un determinado número de profesiones (Amorós, 2002).
- *Segregación vertical* en el empleo: en la estructura ocupacional, las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos de elite (Amorós, 2002).

**Doble jornada laboral**

Se utiliza para dar cuenta del trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga que asumen las mujeres, significa una importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que las mujeres

realizan con su "trabajo invisible" llegan a ser hasta un 40% del PIB. Las economistas feministas le han llamado a esto el "subsido sombra" que aportan las mujeres, con el trabajo doméstico, al crecimiento económico.

***Economía productiva***

Se utiliza este término para hacer referencia a todas las actividades productivas remuneradas que realizan las mujeres y de las cuales obtienen ingresos que intercambiar en el mercado por bienes y servicios.

***Economía reproductiva***

Se refiere a todas aquellas actividades que realizan las mujeres asociadas con la reproducción de la vida doméstica. Después del nacimiento (reproducción biológica) todas las otras actividades que se refieren al mantenimiento de la vida (del hijo o hija y de toda la familia) se incluyen en este concepto.

***Empoderamiento***

"Es el proceso en el que los sujetos desposeídos, dependientes, inferiorizados, discriminados, excluidos, marginados, oprimidos, como las mujeres, adquieren, desarrollan, acumulan y ejercen habilidades, formas de expresión, destrezas, tecnologías y sabidurías de signo positivo, necesarias para generar o incrementar su autonomía y su independencia [...] supone la modificación de las situaciones genéricas de los sujetos, se encamina hacia la transformación de las condiciones de jerarquización en las relaciones e implican mejoramiento de la calidad de vida" (conapo, 2000).

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. El empoderamiento se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada (Kabeer, N., 2001, citada en INSTRAW).

***Equidad***

Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas las actividades (UICN, 1999).

**Equidad de género**

La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. La equidad entonces, como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad (INSTRAW).

**Evaluación**

Entendemos por evaluación de programas o proyectos sociales una actividad programada de reflexión sobre la acción, basada en procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de esos proyectos o programas, y formular recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura (Nirenberg, 2000).

**Feminización de la pobreza**

Habitualmente tiene dos significados: 1) en un sentido estricto se refiere al aumento de la proporción de mujeres que se mantienen a sí mismas o a sus familias en los grupos de mayor pobreza; 2) o a las que serían pobres si tuvieran que mantenerse a sí mismas. En este caso se quiere subrayar que la pobreza es una amenaza para la mayoría de las mujeres (Valenzuela, 1998).

Se trata de la pobreza histórica de las mujeres y es producto de la dominación-opresión de género, de la disparidad y asimetría en las relaciones con los hombres y de la inequidad vital. Se caracteriza porque las mujeres trabajan más, reciben menor retribución por su trabajo, enfrentan más obstáculos para acceder a la riqueza social, tienen más carencias y menores oportunidades de desarrollo o de intervenir en el desarrollo. Así, las mujeres son más pobres que sus pares, por un lado, y la mayor parte de la riqueza es monopolizada, poseída, usada y distribuida por los hombres y según la ética patriarcal.

**Género**

Los géneros son grupos bio-socioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, las cuales crean los contenidos específicos de lo que es ser hombre y ser mujer en cada época, sociedad y cultura (Lagarde, 1992, 1993)

Género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos

El término género se refiere a unas diferencias sociales y relaciones entre los hombres y las mujeres aprendidas, cambiantes con el tiempo y que presentan una gran variabilidad entre las diversas culturas y aun dentro de una misma cultura. Estas diferencias y relaciones son una construcción social, y han sido aprendidas a través del proceso de socialización. Son específicas de un contexto y pueden ser modificadas.

“El género, ser hombre o ser mujer, es la síntesis bio-psico-socio-cultural en cada persona. El género se integra históricamente por el conjunto de cualidades biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, políticas y culturales asignadas de manera diferenciada a los individuos según su sexo. [...] El género es más amplio que el sexo, y lo contiene. El género es, en otras palabras, el conjunto de maneras aceptadas históricamente de ser mujer u hombre en cada época, en cada sociedad y en cada cultura” (Cazés, 1998).

### **Identidad de género**

Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

### **Igualdad de género**

Parte del concepto de igualdad, entendido como una relación de equivalencia, en el sentido de que las y los individuos tienen el mismo valor. La igualdad admite diferencias pero no desigualdades, ya que la desigualdad supone discriminación y privilegios, mientras que la diferencia supone diversidad. El logro de la igualdad supone el disfrute pleno de los derechos de ciudadanía y de persona. La igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que

hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

“La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades [...] para corregir desigualdades” (PNUD-El Salvador, 2004).

### ***Igualdad de oportunidades***

Situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (UICN, 1999).

### ***Indicadores***

Se refiere a datos, esencialmente cuantitativos, que nos permiten darnos cuenta de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer. Son mediciones o señales que indican avances o retrocesos, logros o dificultades de alguna cosa o hecho social (UICN, 1999).

### ***Indicadores de equidad de género***

Tienen la importante función de señalar los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres a través del tiempo. Su utilidad reside en su habilidad para señalar los cambios en las condiciones de vida y los roles de mujeres y hombres a través del tiempo (UICN, 1999).

### ***Mainstreaming de género***

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer, 1999). El proceso de transversalización/integración de la perspectiva de género se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de

manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada (United Nations Economic and Social Council, 1997).

**Metodología participativa**

Utiliza procedimientos, instrumentos y herramientas en los cuales la participación de las personas que intervienen en los programas y proyectos es central. Propicia procesos de aprendizaje colectivo.

**Paridad**

Balance de doble vínculo. Equilibrio entre partes equivalentes, contrapesado y que excluye, por tanto, privilegios y discriminaciones.

**Patriarcado**

Con este concepto se denuncia “una situación sistemática de dominación masculina en la que los hombres particulares aparecen como agentes activos de la opresión sufrida por las mujeres [...] el concepto alude a la hegemonía masculina en las sociedades antiguas y modernas” (Puleo, 2000). Patriarcado significa etimológicamente “gobierno de los padres”. Dicho término alude a la hegemonía masculina en las sociedades antiguas y modernas. Según esta concepción, patriarcado no es el gobierno de ancianos bondadosos cuya autoridad proviene de su sabiduría, sino una situación de dominación y, para algunas corrientes, de explotación. Kate Millet, autora de *Sexual Politics*, define el patriarcado como una política sexual ejercida fundamentalmente por el colectivo de varones sobre el colectivo de mujeres (Amorós, 2000).

**Perspectiva de género**

Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. “Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen [...] Desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos más nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad” (Lagarde, 1996; conapo, 2000).

Es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y en las relaciones sociales en general. Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.



**Planificación participativa**

Se refiere al proceso a través del cual, las organizaciones o los gobiernos (nacionales, regionales o locales) planifican acciones para mejorar las condiciones de vida de las personas. La planificación es participativa cuando se hacen esfuerzos particulares para recoger las opiniones de estas personas, las mismas que luego van a ser objeto de las medidas adoptadas a través de las políticas públicas. Esa planificación participativa se realiza con un enfoque de género cuando se preocupa por incorporar a las mujeres en el proceso de planificación, por recoger sus opiniones y también por evidenciar y resolver las dificultades que los roles de género imponen a su participación.

**Pobreza**

Concepto difícil de abarcar en una sola definición porque sus contenidos dependen del lugar desde el que se le defina y de los métodos e instrumentos que se utilicen en su medición. Generalmente se acepta que son pobres aquellas personas que no logran un ingreso mínimo para satisfacer sus necesidades básicas (Volio, 2003). Se define la pobreza humana por el empobrecimiento en múltiples dimensiones: la privación en cuanto a una vida larga saludable, en cuanto a conocimiento, en cuanto a un nivel decente de vida, en cuanto a participación. Tradicionalmente se define a la pobreza por la privación en una sola dimensión, el ingreso, ya sea porque se considera que éste es el único empobrecimiento que interesa o que toda privación puede reducirse a un denominador común. El concepto de pobreza humana considera que la falta de ingreso suficiente es un factor importante de privación humana, pero no el único. Ni, según ese concepto, puede todo empobrecimiento reducirse al ingreso. Si el ingreso no es la suma total de la vida humana, la falta de ingreso no puede ser la suma total de la privación humana.

**Políticas públicas**

Son mecanismos a través de los cuales se institucionalizan los procesos. Por medio de los organismos de planificación, los ministerios y los organismos rectores de la política económica, fiscal y de crédito, se articulan acciones que responden al modelo de desarrollo. A través de las políticas públicas, los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir las desigualdades sociales y para mejorar las condiciones de vida de la población (Paredes, 1996).

**Prejuicios**

Ideas preconcebidas o preestablecidas, juicios de valor en relación con una persona, grupos de personas o cosas generalmente asociados a cultos o creencias religiosas, color de la piel, preferencias sexuales o sexo. Todo esto vinculado al desconocimiento de la realidad de estas personas, cosas o grupos de personas. Los estereotipos son una forma de prejuicio.

**Salud**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud no sólo es la ausencia de enfermedad, sino el completo bienestar físico, mental y social de las personas.



**Salud reproductiva**

Estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo, sus funciones y sus procesos. Incluye la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, de procrear, al igual que la libertad de decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. En el último aspecto recién expuesto, está implícito el derecho de hombres y mujeres de estar informados y tener acceso a los métodos de regulación de la fertilidad, seguros, eficaces, asequibles y aceptables, del mismo modo que el derecho de acceder a servicios de salud adecuados que permitan a la mujer dar a luz en forma segura y contar con altas probabilidades de tener un hijo sano.

**Salud sexual**

Que las personas deberían estar en condiciones de tener vidas sexuales seguras y satisfactorias. Las relaciones de género deberían entablarse en condiciones de igualdad, responsabilidad y respeto mutuo. La salud sexual abarca comportamientos imprescindibles para contrarrestar las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH/SIDA. La salud sexual tiene como objetivo el desarrollo de la vida y de las relaciones personales; y los servicios de salud sexual no deberían consistir meramente en el asesoramiento y la atención en materia de reproducción y de enfermedades de transmisión sexual (IV Conferencia Internacional de la Mujer, 1995).

**Socialización de género**

Es el proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares o iguales (Volio, 1999)

**Subsidio sombra**

Se conoce con este nombre el subsidio que reciben los Estados por el trabajo no pagado que realizan las mujeres en el ámbito doméstico y que es necesario para la reproducción de la vida cotidiana.

**Violencia de género**

Se entiende como cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado el daño o el sufrimiento físico, sexual o psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada (Convención de Belém do Pará, 1979). Se reconoce que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. De acuerdo con el Comité de la CEDAW, la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda, cuando en su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1 Anderson, Jeanine, *La feminización de la pobreza en América Latina*, Red Entre Mujeres, Diálogo Sur-Norte, Lima, Perú, 1994.
- 2 Beck, Ulrich, *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Editorial Paidós, Madrid, 1998.
- 3 Boserup, Ester, "La mujer y el desarrollo económico", *Earthscan*, junio de 1989.
- 4 Carrasco, Cristina (Ed.), *Mujeres y economía*, Icaria Editorial, Barcelona, 1999.
- 5 Cazés, Daniel. *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, CONAPO-PRONAM, México, 1998.
- 6 CEPAL-INMUJERES, *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de México*, Chile, julio de 2005.
- 7 Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), *Los derechos humanos de las mujeres en México*, México, 1994.
- 8 Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER)-Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)-Milenio Feminista, *IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción*, México, s/f.
- 9 Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Situación actual de la mujer en México. Diagnóstico sociodemográfico*, Serie Documentos Técnicos. México, 2000.
- 10 Incháustegui, Teresa, *La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas: apuntes en torno a sus alcances y restricciones*. En: *La ventana*, Revista de estudios de género, N° 10, México, 1999.
- 11 Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth, *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad del género*, INMUJERES-DF, México, 2004.
- 12 Instituto de la Mujer, *El mainstreaming de género*, España, 2000.
- 13 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), México. *Sistema Nacional Estadístico y de Información Geográfica*.
- 14 INEGI, *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*, México.
- 15 INEGI, *Conteo de Población y Vivienda, 2005*, México.
- 16 INEGI-INMUJERES, *Mujeres y hombres en México, 2004*, México.

- 17 INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, Puebla, 2000.
- 18 Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), *Sistema Nacional de Información Municipal*. En [www.inafed.gob.mx](http://www.inafed.gob.mx)
- 19 Kabeer, N, "Género, desarrollo y capacitación: aumentar la capacitación en el proceso de planificación", *Desarrollo y diversidad social*, 1996.
- 20 \_\_\_\_\_, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, Paidós, Universidad Autónoma de México, 1998.
- 21 \_\_\_\_\_, "Tácticas y compromisos. Nexos entre género y pobreza", *Ediciones de las Mujeres*, N° 26, Isis Internacional, Santiago de Chile, 1998, pp. 19-25.
- 22 Moser, Carolina, "La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en *Género en el desarrollo*, Ediciones Entre Mujeres, Ediciones Flora Tristán, Lima, Perú, 1991.
- 23 \_\_\_\_\_, "Planificación de género. Objetivos y obstáculos", en *Ediciones de las Mujeres*, N° 27, Isis Internacional, Santiago de Chile, diciembre de 1998, pp. 33-42.
- 24 Naciones Unidas, Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14-25 de junio de 1993, *Declaración y Programa de Acción*, (A/CONF.157/23, julio de 1993).
- 25 \_\_\_\_\_, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, noviembre de 1989.
- 26 \_\_\_\_\_, *Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General)*, Suplemento No. 3, A/s-23/10Rev.1, Nueva York, 2000.
- 27 \_\_\_\_\_, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 3 de enero de 1976.
- 28 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Informe de desarrollo humano*, Editorial Parla, México, 1995.
- 29 \_\_\_\_\_, *Informe sobre desarrollo humano. México 2004*, México, 2005.
- 30 \_\_\_\_\_, *Indicadores de desarrollo humano y género en México*, 2006.
- 31 \_\_\_\_\_, *Informe sobre Desarrollo Humano México 2006-2007: migración y desarrollo humano*, México, 2007.
- 32 Sen, Amartya, *Nuevo examen de la desigualdad*, Alianza Editorial, Madrid, 1995.
- 33 \_\_\_\_\_, *Desarrollo y libertad*, Editorial Planeta, Barcelona, 2000.