

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



PRESENTACION

La construcción de la democracia se basa en el reconocimiento de la participación equitativa de mujeres y hombres, como requisito fundamental para garantizar el desarrollo económico, político y cultural de la sociedad.

El gobierno asumió desde su inicio, un compromiso con la democratización del estado en todos sus ámbitos y aunado a esto, el reconocimiento de la participación equitativa de mujeres y hombres, ya para garantizar el acceso equitativo a los beneficios y oportunidades, permitirá mejorar las condiciones de vida de la sociedad tamaulipeca.

Por ello, el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, refleja uno de los compromisos del Lic. Eugenio Hernández Flores, Gobernador Constitucional del Estado de Tamaulipas, es la plena vigencia del Estado de Derecho, que conlleva la equidad e igualdad entre mujeres hombres, por lo que la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas desarrolladas por la Administración Pública Estatal, ha constituido una de sus principales líneas de acción, en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010.

El Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, constituye el instrumento para transformar los procesos internos de la administración pública estatal y municipal en forma gradual, lo que permitirá ir realizando acciones afirmativas para alcanzar la igualdad de oportunidades para sus funcionarias y funcionarios públicos.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



En este sentido, este programa, constituye una herramienta de planeación, ejecución y evaluación de políticas públicas transversales, que permitirá orientar hacia un desarrollo más justo y humano, en el cual las instituciones del gobierno del estado y los de los municipios desarrollaran acciones a corto, mediano y largo plazo, a través de un plan estratégico de trabajo en su interior.

Construir condiciones para la igualdad de oportunidades, requiere de esfuerzos coordinados y de voluntades políticas de los actores, por lo que su instrumentación implica varias estrategias: participación constante de la sociedad; la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y programas del gobierno; revisión de normas y lineamientos de los programas; y la coordinación interinstitucional. Solo la participación decidida y coordinada de las instituciones hará posible concretar el programa de cultura institucional con perspectiva de género y el logro de sus objetivos planteados.

Lic. Yoliria Macarena Joch González
Directora General del Instituto de la Mujer Tamaulipeca





1. CONTEXTO

Contexto en que se inscribe la dinámica de la Administración Pública Estatal

Con el objeto de enmarcar la situación y las relaciones de género en el quehacer gubernamental es necesario describir el marco global que lo influye y así observar como sus características corresponden en cierto grado a procesos encuadrados en las transformaciones del mundo actual y del desenvolvimiento de las reformas en México, sobre todo las concernientes a la administración pública y del papel otorgado a las políticas de igualdad de género. En ese sentido, el debate de las últimas dos décadas sobre el rol, las funciones y el desempeño del Estado se inscribe -en Latinoamérica sobre todo- en el contexto de las crisis fiscales y los programas de ajuste. Sin embargo es preciso señalar que este debate es conocido y casi mundial, aunque en épocas y contextos diferentes y definitivamente entra hoy en una nueva etapa.

Se podría decir que en la región, a principios de los 90, emergió una nueva posición que se distanciaba tanto de la defensa extrema del intervencionismo estatal como del "laissez-faire al mercado. Se reconoció la importancia central que un Estado capaz tiene para asegurar el crecimiento económico y el desarrollo democrático, sostenible y equitativo. Y el debate se desplazó hacia qué tipo de Estado se necesita, qué debe o no debe hacer y cómo hacerlo. Temas como participación ciudadana, gobernabilidad democrática y legitimación del Estado se sumaron a los temas clásicos de eficiencia y eficacia.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



En nuestro país las prácticas culturales, laborales e institucionales que discriminan a las mujeres por el sólo hecho de serlo, afectan el desarrollo y eficiencia institucional y evitan la consolidación de la democracia. Por ello, el Instituto de la mujer Tamaulipeca, con base en la investigación y la aplicación de diversas herramientas metodológicas, ha instrumentado acciones que permitan a las dependencias y entidades de la Administración Pública incorporar en sus programas y políticas internas, criterios de equidad como parte de su quehacer institucional. En este sentido, esta investigación realizada por el Instituto, ha permitido un mejor y mayor conocimiento sobre las formas y mecanismos que reproducen esquemas de discriminación de género en el empleo público y hasta dónde son barreras importantes para el cambio en la cultura organizacional y la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública.

La institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, se desarrolla por medio de diversas acciones y requisitos que implican un compromiso político y una disposición al cambio, entre ellos están:

- Formular políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar la perspectiva de género en la planeación, seguimiento y evaluación de programas
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en las y los servidores públicos.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



- Disponer de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales de equidad de género.

Asimismo, la perspectiva de género implica incorporar sistemáticamente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del gobierno estatal, así como diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de políticas.



2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Principales Compromisos Internacionales del Estado Mexicano

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Un precedente importante para la promoción de la equidad de género es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y que entró en vigor en 1981, tras la ratificación de 20 países, entre ellos México.

Su principal objetivo es eliminar la discriminación que enfrentan las mujeres en el goce de sus derechos humanos fundamentales; consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los pactos internacionales, ya sean políticos, culturales o económicos.



Protocolo Facultativo de la CEDAW

En octubre de 1999 la Asamblea General de la ONU aprueba el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que firma México en ese mismo año y luego lo ratifica en marzo de 2002; no obstante –pese a que se ha modificado la legislación mexicana para igualar los derechos civiles de mujeres y hombres– aún queda pendiente una amplia agenda en materia legal y normativa para acabar con esa desigualdad de género y avanzar hacia una ciudadanía integral.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

También conocida como Convención de Belem do Pará, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer fue suscrita en junio de 1994 durante el periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) y México la ratifica en 1998. En ella se condenan todas las formas de violencia contra la mujer perpetrada tanto por el Estado como en el hogar o en el mercado laboral.

En esta Convención los Estados miembros de la OEA se comprometieron a modificar las leyes y normas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar esa violencia; además de diseñar programas y políticas públicas que respaldaran su objetivo.



Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Tanto la Declaración como la Plataforma de Acción de Beijing, firmadas por los gobiernos que participaron en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995, son esencialmente marcos programáticos para potenciar la función de la mujer, por lo que se han convertido en un referente obligado para su auténtico desarrollo en el siglo XXI.

A partir de Beijing, particularmente en México se han diseñado políticas de equidad de género y se ha tratado de crear bases institucionales que promuevan la equidad de género; aunque todavía no se logra establecer plenamente la transversalidad de género en las políticas públicas, ya que aún prevalece de manera mayoritaria el tratamiento sectorial hacia las mujeres.

No obstante, también debe reconocerse que a pesar del avance que en México se ha alcanzado en cuanto a la legislación, las condiciones de exclusión, discriminación y violencia de género, siguen siendo factores críticos de la Equidad y la justicia social.



A diez años de Beijing vale la pena preguntar: ¿Por qué aún no se han producido ni en el mundo ni en México los grandes cambios que se esperaban en las tendencias sobre la situación de las mujeres?

¿Cuáles son los retos que presentan los procesos de institucionalización y transversalización que el enfoque de género requiere. Una posible respuesta podría ser el argumento que Cecilia López, integrante de la Iniciativa Feminista de Cartagena, ofreció durante el Foro Latinoamericano y Caribeño de Mujeres:

“En la mayoría de los países en desarrollo la agenda de género sigue siendo un apéndice de la política gubernamental [al grado] que ni siquiera la alta contribución de la mujer al trabajo remunerado en condiciones precarias, ni los bajos salarios ni la inestabilidad laboral y la carencia de seguridad social, han logrado convertir el tema de género en prioritario.

Las dificultades para avanzar en este campo continúan siendo inmensas y su institucionalidad se caracteriza por su debilidad, su poco peso político y –adicionalmente– por su inestabilidad. Los esfuerzos por hacer del género una política transversal, cuando se concretan, no se sostienen, lo que confirma la debilidad política del tema. Es evidente la dificultad de las mujeres para participar en el diseño de las políticas públicas: espacio que se creyó ganado con los resultados de Beijing...”



Declaración del Milenio

En septiembre del año 2000, 189 jefes de Estado se reunieron en la sede de las Naciones Unidas, para celebrar la Cumbre del Milenio. En ella reconocieron que además de sus responsabilidades con sus respectivas sociedades, les compete la responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial. Afirmaron su decisión de establecer una paz justa y duradera en todo el mundo, de conformidad con los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y plantearon como tarea fundamental conseguir que la mundialización se convierta en una fuerza positiva para todos los habitantes del mundo, ya que si bien ofrece grandes posibilidades, en la actualidad sus beneficios se distribuyen de forma muy desigual al igual que sus costos.

Con base en estos principios, se acordaron ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que incluyen metas e indicadores para lograr el desarrollo y la erradicación de la pobreza hacia 2015.

La igualdad entre los sexos y la potenciación de la mujer son esenciales en todas las áreas de desarrollo, el PNUD ha insistido en que es indispensable la total integración de ambos elementos en el proceso de aplicación y supervisión del cumplimiento del los ocho ODM.

Por otro lado también es crucial tener objetivo concentrado exclusivamente en lograr la igualdad entre los sexos y la potenciación de la mujer.



Objetivo del Milenio No. 3

Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer

Si bien la meta cuantitativa de este objetivo es eliminar las disparidades en la educación primaria y secundaria para el año 2015, hay otras muchas formas en que puede medirse la autonomía y plena participación de las mujeres en la sociedad.

El énfasis en la educación como meta del Objetivo 3 se ve justificado por la evidencia de que la inversión en la educación de las niñas reporta grandes beneficios. Sin embargo, la educación por sí sola es insuficiente para eliminar toda la gama de desigualdades entre los géneros o para promover el empoderamiento de las mujeres permitiéndoles participar en la sociedad, debido a que pasa por alto los otros dos dominios de la desigualdad entre los géneros.

La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres seguirán siendo objetivos esquivos si no existe la oportunidad de utilizar la educación para obtener un empleo digno o para participar plenamente en la toma de las decisiones en el ámbito político. La educación de las mujeres tampoco podrá eliminar, por sí sola, la violencia contra ellas mismas.



Para alcanzar el empoderamiento, las mujeres no sólo deben poseer iguales capacidades (tales como educación y salud), acceso a las oportunidades (económicas y políticas) y seguridad (ausencia de violencia), sino que deben tener los medios para utilizar estas capacidades, oportunidades y seguridad para hacer elecciones y tomar decisiones estratégicas de gran impacto sobre sus condiciones de vida.

3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Constitución Política Mexicana

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia



4. MARCO NORMATIVO ESTATAL

QUE SUSTENTA ESTE PROGRAMA: PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2005-2010.

EQUIDAD DE GÉNERO Y APOYO A LAS INICIATIVAS DE LAS MUJERES.

4.1 Objetivo (Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010): Fortalecer la jerarquía de la institucionalidad de la mujer en Tamaulipas para el establecimiento de una cultura de la equidad de género y de apoyo a las iniciativas de las mujeres.

ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCION DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2005-2010 EN MATERIA DE GÉNERO.

4.1.1.1. Evita cualquier forma de discriminación hacia la mujer.

4.1.1. 4 Oportunidades iguales de participación de la mujer en actividades de los programas educativos, económicos, de administración pública, culturales y deportivos.



- 4.1.2 Reconocimiento y gestión de liderazgo de mujeres, multiplicadores de organismos de mujeres.
 - 4.1.2.1 Estimular la capacidad laboral, productiva y empresarial de la mujer para su participación más amplia en el impulso del crecimiento económico del estado.
 - 4.1.2.2 Generación de mecanismos para el fortalecimiento de la economía de la mujer y desarrollo familiar.
 - 4.1.2.3 Establecimiento de horarios de estancias infantiles y de adultos mayores compatibles con los horarios de la mujer trabajadora.
- 4.1.3 Contribuir a la creación de un entorno de respeto a los derechos de las mujeres y de promoción de los valores de equidad de género.
 - 4.1.3.1 Difusión de los derechos de género de las mujeres, de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras y de acceso a los servicios de salud para el fortalecimiento, con enfoque de género, de las instancias públicas, privadas y de la sociedad civil



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



El Instituto de la Mujer Tamaulipeca, el Programa Estatal para la Igualdad de Oportunidades y el *Programa de Cultura institucional con Perspectiva de Género*, que se expone en el presente documento, son, entre otros, resultado de esos esfuerzos.

En este contexto el Instituto de la Mujer Tamaulipeca, de conformidad con el artículo 4º de su Ley, promueve y fomenta las condiciones que posibilitan la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los sexos, así como el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Los criterios que utiliza para evitar la discriminación son:

- a) La transversalidad a partir de la ejecución coordinada y conjunta de programas y acciones desde la perspectiva de género en las políticas públicas que desarrolla la administración pública estatal.
- b) El federalismo para fortalecer a las instancias responsables de la equidad de género en los Estados, de los diferentes órdenes de gobierno,
- c) la vinculación con la Sociedad Civil



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Además, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca debe -según el artículo 7 de su Ley-, proponer, establecer y dar seguimiento y evaluación, en el marco del Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, el Programa Estatal para la Igualdad de Oportunidades, el cual es un programa especial cuyo objetivo es desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, que promueve el ejercicio pleno de los derechos de los y las tamaulipecas; de acuerdo al mismo artículo, también promover, concertar y establecer convenios y acuerdos en los tres niveles de gobierno, así como en el sector privado, las políticas, acciones y programas establecidas en su programa estatal. Así mismo, del dicho artículo otorga al Instituto de la Mujer Tamaulipeca la posibilidad de promover entre los Poderes del estado y la sociedad, acciones encaminadas al mejoramiento de la condición social de la población de mujeres así como a la erradicación de todas las formas de discriminación contra ellas en los diversos ámbitos del desarrollo de las mujeres.

El reto es visibilizar la discriminación y la injusticia contra las mujeres, que impiden el desarrollo armónico de las instituciones, para propiciar cambios permanentes que garanticen la equidad como un mecanismo de eficiencia y productividad.





5. MARCO CONCEPTUAL

Para el Instituto de la Mujer Tamaulipeca, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio que permite garantizar el desarrollo humano, a la vez que constituye un objetivo fundamental de la misión de llegar a la igualdad sustantiva.

Mujeres y hombres desempeñan diferentes roles y responsabilidades en sus propias vidas, dentro de sus familias y en su comunidad o en la sociedad. Participan de manera diferente en la vida social, cultural, económica y política del Estado.

Para el Instituto comprender estas diferencias es fundamental, ya que hacerlo le permite insertarse de una manera más focalizada en el desarrollo de políticas, programas y proyectos que buscan mejorar la condición de las mujeres y hombres en Tamaulipas. Sobre todo lo que se pretende es que estas diferencias no generen ni profundicen las condiciones de desigualdad y de exclusión que imperan actualmente.

El trabajo que hace el Instituto de la Mujer Tamaulipeca con relación a la igualdad de género se basa en dos aspectos básicos: en el mandato consignado dentro de la Ley de Equidad de género, y en el vínculo intrínseco que existe como instancia rectora para trabajar políticas de igualdad de oportunidades de manera transversal en la administración pública estatal.





En este sentido, el primero señala que para conseguir la igualdad de género debe trabajarse con dos enfoques complementarios: la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) y el empoderamiento de las mujeres. El segundo considera a la equidad de género como condición indispensable para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las esferas de la administración pública del Estado.

5.1. Transversalidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres como estrategias claves para lograr la igualdad de oportunidades en la función del Estado.

Para el Instituto de la Mujer Tamaulipeca, la **transversalidad de género** se define como el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles del gobierno estatal y municipal.

Más que asumir que las mujeres se beneficiarían por igual con las intervenciones del desarrollo neutral en género, la transversalidad de género significa apoyar y hacer deliberadamente visibles sus contribuciones. Las políticas y programas que desconocen el impacto diferencial en ambos sexos suelen ser ciegas al género y potencialmente dañinas para lograr la igualdad de oportunidades.





5.2 Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres es una estrategia que busca transformar las estructuras de dominación en todos los ámbitos: legislación, educación, instituciones y toda aquella instancia ya sea pública o privada en la que prevalezca un dominio masculino. Una forma de facilitar el empoderamiento es incrementar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los procesos.

Para alcanzar el empoderamiento las mujeres no sólo deben poseer iguales capacidades, tener acceso a las oportunidades y disfrutar de seguridad, sino que además deben disponer de los medios para tener acceso a ellos y así tener la posibilidad de elegir y tomar decisiones sobre sus condiciones de vida.

La esencia del concepto de empoderamiento de las mujeres radica en la habilidad que ellas tengan para controlar su propio destino. En consecuencia, el empoderamiento es mayor que la suma de las partes que componen la igualdad entre mujeres y hombres, a pesar de que conseguir la igualdad entre ellos es el paso crítico de este proceso.





6. PROBLEMÁTICA DE GÉNERO EN TAMAULIPAS

Pese a los esfuerzos para mejorar la situación de las mujeres Tamaulipecas e incrementar la equidad entre los sexos, el proceso ha sido lento por el arraigo del sistema patriarcal, las aristas para la atención se dado por diversos frentes, por lo que el camino para concluirlo será a largo plazo.

Es cierto que en muchos aspectos como educación, salud y legislación se observan avances en favor de las mujeres; no obstante, las cifras de desigualdad, violencia, acceso a recursos, participación política y autonomía de ellas aún evidencian la inequidad entre los géneros.

6.1. Causas Estructurales de la Desigualdad e Inequidad

El conocimiento y la experiencia obtenidos durante los últimos años han demostrado lo importante que es atender las causas estructurales y sistémicas en cuanto a las desigualdades e inequidades; concretamente en las áreas de:

- ✓ Derechos humanos de las mujeres
- ✓ Igualdad de oportunidades en la participación de las actividades económicas
- ✓ Igualdad de oportunidades en la toma de decisiones políticas.





Derechos humanos de las mujeres

Sin lugar a duda durante estos cuatro años de gobierno se han realizado en el Estado avances legales y normativos en cuanto a los derechos humanos de las mujeres; un ejemplo son : la Ley de Equidad de Género, la Ley para prevenir, atender y sancionar la violencia familiar, reformas a leyes adjetivas y sustantivas en materia penal y civil que actualmente existen y en los que se afirma que tanto unas como otros tienen los mismos derechos, y se obliga a los ciudadanos y ciudadanas a adoptar medidas contra las prácticas de discriminación, al mismo tiempo que les proporcionan las bases jurídicas para eliminar esta práctica por motivos de género y obliga al Estado para que sus instituciones realicen políticas públicas con perspectiva de género, con todo, aún persisten expresiones profundamente violatorias a los derechos humanos de las mujeres, en particular debido a la violencia sistémica de género; tal es el caso de la violencia familiar en los hogares tamaulipecos.

Iguales oportunidades económicas

En el ámbito económico, la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales o en el ingreso entre ambos sexos representa un factor que fomenta la desigualdad de género. De la misma manera los factores socioculturales también contribuyen a las causas estructurales de la desigualdad; de ahí que las actitudes y prácticas negativas sean la causa de que se subordine a las mujeres y como consecuencia perduren actitudes en perjuicio de sus vidas.



Iguales oportunidades políticas y toma de decisiones

La Ley de Equidad de Género, promueve la instrumentación de políticas públicas para incidir en buscar más oportunidades para las mujeres en los espacios públicos, el paso en este sentido es lento, dado el arraigo de la cultura patriarcal en las esferas públicas y privadas.



7. ESFERAS, NIVELES Y ÁREAS PRIORITARIAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENDA PÚBLICA ESTATAL

Al hacer el análisis del *Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal*, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca, observa que está focalizando la atención en el proceso administrativo interno de la Administración Pública Estatal y que se requiere incluir nuevos elementos como voluntad política, gestión jurídica y políticas públicas; para desarrollar en el futuro una visión integral.

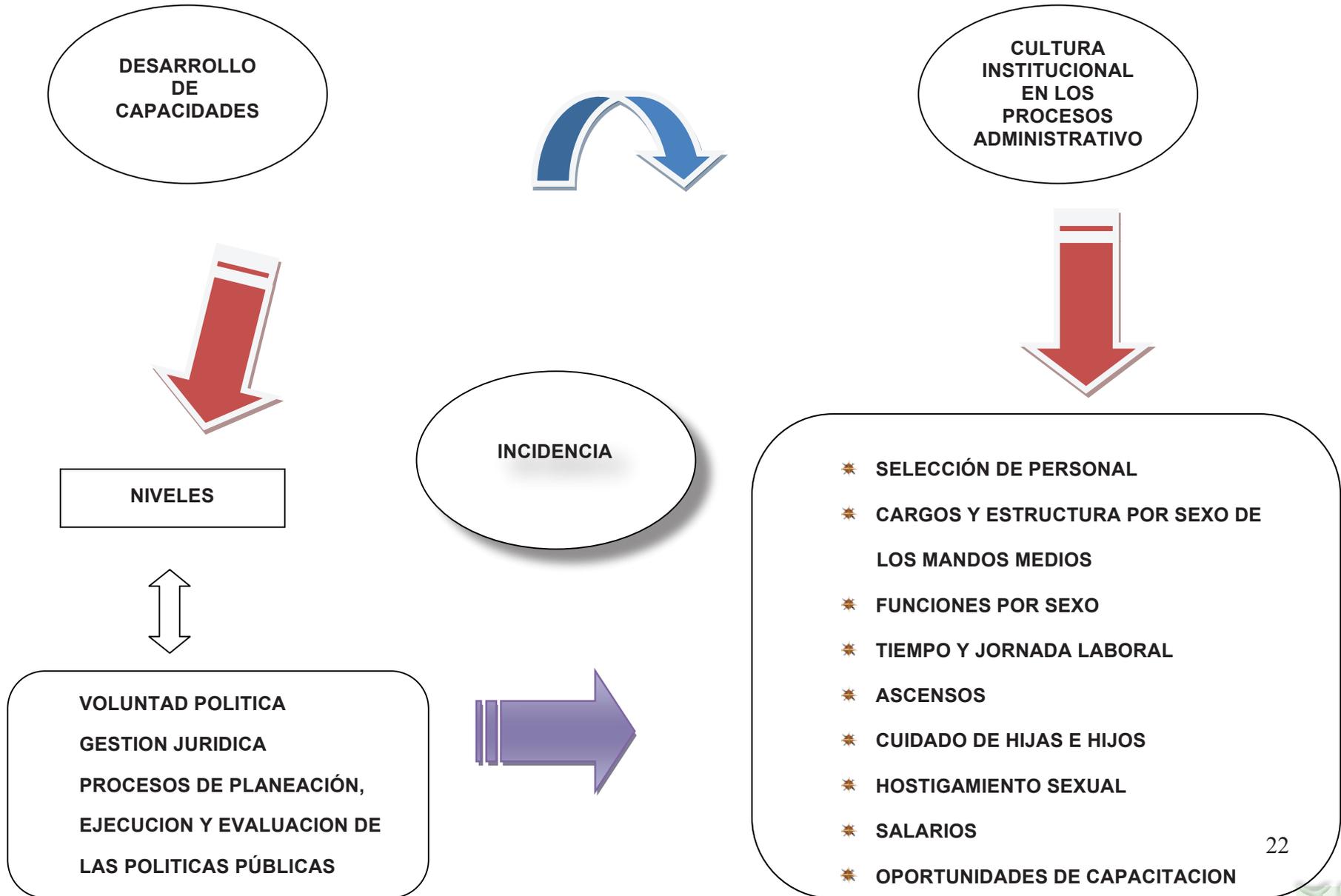
Como parte del esfuerzo interinstitucional por el Instituto de la Mujer Tamaulipeca para promover el cambio en la administración pública estatal, el Programa de Cultura institucional se basa en tres esferas o ámbitos de acción, identifica nueve líneas de acción o áreas principales, y propone tres formas de intervención; todas interrelacionadas entre sí con la intención de que cada una de las acciones que se deriven de ellas impacten en las demás.



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL**



ESFERAS





7.1 esferas o ámbitos de acción

Las esferas en las que se basa el Programa de Cultura Institucional con perspectiva *de Género* se ubican en la parte superior del esquema, permitiendo que la flecha giratoria que las vincula refleje su dinamismo; es decir, la imagen que aquí se presenta muestra uno de los objetivos de la *Estrategia* que es promover el movimiento y el cambio.

Movimiento y cambio que sólo se lograrán cuando las capacidades de las funcionarias y funcionarios se fortalezcan, tengan la posibilidad de desarrollar y aplicar el conocimiento, y logren participar en la transformación de las condiciones que propician su desigualdad y exclusión entre mujeres y hombres en nuestro Estado.

Desarrollo de capacidades

El éxito de la aplicación de cada una de las estrategias y líneas de acción del programa de cultura institucional con perspectiva de género será paulatinamente hasta logremos permear a todos los y las funcionarias de la administración pública estatal y municipal se profesionalicen y logremos transformar los procesos internos y visibilicemos con ello mejores políticas públicas y entrega de productos y servicios con eficiencia y calidad.

El desarrollo de capacidades es un proceso que parte de la enseñanza-aprendizaje y requiere de una reflexión continua que le permite, a todo el personal del Instituto de la Mujer Tamaulipeca, enfrentar los desafíos que implica la transversalidad de género.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Para desarrollar las capacidades es indispensable tener un programa que incluya:

- Capacitación (conceptual y metodológica)
- Información (análisis del contexto con enfoque de género, datos desagregados por sexo y elaboración de indicadores)
- Práctica permanente (mecanismos de evaluación y seguimiento)

.La transversalidad de género en las políticas públicas.

Incidencia

Dado que la acción de incidir se refiere a la posibilidad de transformar alguna situación, lo que evidentemente produce resultados y repercusiones, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca considera que transformar las relaciones de desigualdad de género no es sólo una tarea sino un proceso permanente.

Por lo mismo, Instituto incide desde el primer momento con las y los funcionarios públicos; por ejemplo, con el objeto de obtener información desagregada por sexo y construir indicadores de género, capacitación, posicionar una agenda de género en la administración pública estatal a través de programas transversales de políticas públicas como lo es el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.





7.2 Niveles de Integración de la perspectiva de Género

Como se ha señalado, el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género ha sido diseñado para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello es indispensable atender, de manera sistemática y consistente durante todo el ciclo de programación, los objetivos de la igualdad de género; de tal manera que la perspectiva de género debe fundamentarse en los siguientes niveles:

Voluntad política

La voluntad política estriba en el compromiso personal de las autoridades para promover y sostener la realización de una serie de cambios en los procesos organizacionales de las instituciones en su interior para no solo transformarlos, sino que sean una base para incorporar la perspectiva de género en sus políticas públicas internas y visibilizadas al exterior.

Gestión jurídica

Es una de las esferas muy estratégica, porque para ir institucionalizando procesos internos al interior de las instituciones, resulta necesaria la revisión y armonización de su legislación interna a favor de la igualdad de oportunidades y de leyes antidiscriminación.





Nivel programático de las políticas públicas

Para lograr una auténtica transversalidad de género es preciso considerar la planificación, la evaluación, la etapa de ejecución, y la jerarquía de necesidades tanto de las mujeres como de los hombres beneficiarios de los programas y proyectos; igualmente no hay que olvidar que los asuntos de equidad e igualdad son parte de los procesos, lo mismo que de los resultados.

8. LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL.

8.1 Objetivo: Estructurar un programa con nueve líneas de acción para atender las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico y con sus respectivos indicadores dar seguimiento a las acciones de institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública estatal.

8.2 Líneas de acción: Componentes del Programa de Cultura Institucional de la Perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.



**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL**



	Líneas de acción:	Objetivos
1	SELECCIÓN DEL PERSONAL.	Evitar discriminación en la selección de personal
2	CARGOS Y ESTRUCTURA	Generar condiciones para la igualdad de oportunidades que permita la participación equitativa de mujeres y hombres en los puestos y cargos.
3	FUNCIONES POR PUESTO.	Asignar funciones conforme habilidades y capacidades de hombres y mujeres.
4	SALARIOS.	Impulsar que a trabajo similar corresponda salario igual
5	EL TIEMPO Y LA JORNADA LABORAL.	Balance entre jornada laboral y familiar
6	ASCENSOS.	Eliminar la discriminación en las evaluaciones para los ascensos
7	OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN.	Asegurar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la capacitación
8	CUIDADO DE LAS HIJAS E HIJOS	Equidad en oportunidad de atención de hijas e hijos
9	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Prevenir y eliminar el acoso y hostigamiento sexual.



1. LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo 1

Lograr una selección de personal en igualdad de oportunidades y sin discriminación, utilizando criterios objetivos, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección y reclutamiento de personal, para eliminar estereotipos

Estrategias a considerar:

- 1.-Se deberán tomar en cuenta el marco jurídico y normativo que enmarque las funciones y responsabilidades de las instituciones de la Administración Pública Estatal. Así mismo es importante detectar aquellas disposiciones normativas que hacia el interior de cada dependencia pudieran impedir la implementación o nudos críticos para el avance.
- 2.-Establecer un compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección, además de eliminar las metodologías de selección informales.

Lineamiento 1 Evitar discriminación en la selección de personal

Lineamiento 2 Promover la igualdad entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y Responsabilidad





**Líneas
de
acción**

1. Analizar las normas jurídicas, prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes usadas por la dependencia o entidad para la selección y reclutamiento del personal, de tal forma que se identifiquen y eliminen las valoraciones subjetivas o informales que pudieran existir, buscando la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la dependencia o entidad

- 1.1** Revisar el marco normativo estatal que haga referencia al proceso de reclutamiento y selección de personal para analizar el enfoque de género, y hacer su comparación con la práctica nacional e internacional.
- 1.2** Revisar que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la institución cumplan con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley Federal del Trabajo, especificando en la descripción del perfil del puesto la equidad de género, y que dichos procedimientos se apliquen en todos los niveles administrativos del personal.
- 1.3** Asegurar que la instrumentación de las normas jurídicas a través de reglamentos y prácticas institucionales se realice de acuerdo a criterios de objetividad institucional, transparencia y equidad de género.





**Líneas
de
acción**

2. Desarrollar un procedimiento que describa el método de reclutamiento y selección de personal que considere al menos los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto.

2.1

Asegurar que exista la misma oportunidad de ocupar una vacante entre hombres y mujeres, cuando existen iguales niveles de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad

2.2

Verificar que los perfiles de puesto especifiquen los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto, y que no reflejen las tareas que tradicionalmente se asigna a hombres y mujeres

2.3

Especificar los niveles de educación, formación y experiencia estrictamente requeridos por cada uno de los puestos, evitando discriminaciones por sexo, preferencias sexuales, raza, lengua, edad, estado civil, ideología, religión, origen étnico, discapacidad, embarazo, condición social o económica

2.4

Asegurar que los métodos de reclutamiento y evaluación sean transparentes, objetivos e institucionales, y sean difundidos ampliamente.

2.5

Revisar los formatos de pruebas, entrevistas y/o exámenes que se realicen a los candidatos/as a un puesto para asegurar que los criterios de selección sean equitativos y reconozcan las responsabilidades familiares de los hombres y las mujeres, sin que éstos sean considerados como elementos discriminatorios

2.6

Elaborar un documento en el que se establezcan los criterios de reclutamiento y de selección de personal y los requisitos que deben ser cubiertos para ocupar una plaza. Este documento deberá ser dado a conocer a los candidatos y las





candidatas y difundido por medios impresos y electrónicos.

**Líneas
de
acción**

3. Instrumentar auditorias de verificación sobre el cumplimiento de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en relación al enfoque de género

3.1

Apoyar y promover, a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una ocupación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas y funciones de la organización

3.2

Instaurar mecanismos o sistemas que faciliten y canalicen adecuadamente quejas y / o denuncias respecto de actitudes discriminatorias o prejuicios.

**Líneas
de**

4. Garantizar que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas referentes a capacidades y habilidades del perfil en el puesto





acción

- 4.1** Verificar que las solicitudes de trabajo, entrevistas y/o cualquier otro documento solicitado al candidato/a, sólo incluya preguntas e información relacionadas a capacidades y habilidades del perfil del puesto solicitado. En caso de detectar elementos discriminatorios, hacer las modificaciones necesarias.

INDICADORES DEL AREA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL:

- ✓ Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal con perspectiva de género.
- ✓ Existencia de manuales de procedimientos para la selección del personal con perspectiva de género.
- ✓ Número de empleados (as) de la institución según nivel jerárquico, edad, escolaridad, estado civil y número de hijos
- ✓ Número de documentos del proceso de reclutamiento y selección de personal basado en la legislación de derechos humanos de las mujeres y planteado con perspectiva de género, en todos los niveles de la institución, unidades, programas, proyectos y equipos de trabajo.
- ✓ Manual de procedimientos para reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género, según medio de difusión.
- ✓ Medios de difusión de reclutamiento y evaluación de personal.
- ✓ Existencia de formatos para candidatos(as) a puestos equitativos a hombres y mujeres.
- ✓ pruebas,
- ✓ exámenes,





- ✓ guías de entrevistas
- ✓ criterios de selección
- ✓ solicitudes

2. CARGOS Y ESTRUCTURA POR SEXO DE LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO.

Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recursos humanos y otros ordenamientos que regulen la contratación de personal.

Estrategias a

- considerar:**
1. Revisar las estructuras organizacionales de las instituciones para establecer mecanismos de promoción vertical y horizontal equitativa en los puestos de toma de decisión del gobierno del estado.
 - 2.-Promover a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Lineamiento 1: Generar condiciones para la igualdad de oportunidades que permita la participación equitativa de mujeres y hombres en los puestos y cargos.

Lineamiento 2: Instrumentar acciones afirmativas que permitan a las mujeres promoverse en puestos de toma de decisiones.

Líneas de acción

1. Analizar la plantilla de personal identificando los puestos y cargos en los cuales exista baja o nula representación de alguno de los dos sexos

1.1 Elaborar una estadística desagregada por sexo en donde se refleja el número de hombres y mujeres por área, función o puesto, niveles y salarios y que se cruce con variables de nivel académico, antigüedad en la institución o sector, responsabilidades familiares, edades de los y las trabajadoras y sus dependientes económicos.

1.2 Identificar a los hombres y mujeres interesados en ingresar y/o ser promovidos (as) a un área o cumplir alguna función, en la que se presente participación exclusiva o mayoritaria de alguno de los dos sexos





Líneas de acción 2. Establecer guías de actuación para las actividades de reclutamiento, selección y desarrollo profesional, así como para el recorte de personal, a fin de equilibrar la participación de hombres y mujeres

- 2.1** Elaborar dentro del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, guías de actuación para cubrir las vacantes existentes promoviendo una representación equitativa entre hombres y mujeres
- 2.2** Se elabore una propuesta para detectar necesidades, situación personal y otras variables, para determinar los programas de capacitación, considerando metas de representación para revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.
- 2.3** Elaborar dentro del procedimiento de reestructura institucional y/o eliminación de puestos, guías de actuación, que garanticen que el impacto sea proporcional entre hombres y mujeres
- 2.4** Que sea obligatoria la capacitación en género y con enfoque de género en todos los niveles, incluyendo los mandos medios y superiores.
- 2.5** Omitir en los exámenes de evaluación el nombre y el sexo de las personas entrevistadas para un puesto, respetando los resultados de os exámenes de selección para ingreso y promoción.
- 2.6** Especificar el perfil del puesto sin discriminación de sexo para evitar los estereotipos en los puestos.





2.7 Difundir en forma transparente las bases para competir por los puestos y cargos disponibles.

Líneas de acción 3. Establecer metas que reflejen cómo revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres

- 3.1** Establecer metas de representación de hombres y mujeres para los puestos donde exista participación mayoritaria de alguno de los dos sexos
 - 3.2** Evaluar el cumplimiento de las metas y avances, para reflejar cómo esta tendencia cambia o se revierte
 - 3.3** Garantizar la proporcionalidad en la selección y reclutamiento de candidatos/candidatas
 - 3.4** Generar condiciones para que más mujeres ocupen puestos directivos
 - 3.5** Establecer horarios de capacitación accesibles para poder realizar las evaluaciones en las mismas condiciones que los varones y acceder a las promociones
-





INDICADORES DEL AREA: CARGOS Y ESTRUCTURA POR SEXO DE LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO:

- ✓ Políticas o acciones afirmativas establecidas para promover una representación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles.
- ✓ Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles (Internet, periódico, periódico mural, radio, revista, etc.).
- ✓ Existencia de perfiles de puesto descritos en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.
- ✓ Existencia de exámenes de selección y promoción de personal, aplicados y calificados con base en las habilidades, conocimientos y experiencia en función del puesto.
- ✓ Existencia de un programa de capacitación, considerando metas de representación para revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



- ✓ Manual interno de administración del personal que establezca políticas para la reestructura institucional o eliminación de puestos que impacte proporcionalmente a hombres y mujeres por nivel y puesto.
- ✓ Políticas establecidas para promover una representación equitativa entre hombres y mujeres según los niveles.





3. FUNCIONES POR PUESTO

Objetivo 3 : Impulsar que los puestos, los cargos y las funciones se asignen a mujeres y hombres de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y aptitudes

Estrategias

a considerar:

- 1.- Asignar funciones conforme habilidades y capacidades de hombres y mujeres
- 2.- Asegurar que la descripción y perfil de puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría Desempeñarlo

Lineamiento 1: Evaluar y determinar claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad sean equitativos para mujeres y hombres en la institución.

Lineamiento 2: Corroborar que los puestos indicados en los contratos se encuentren contenidos en el organigrama definido en la institución.





**Líneas
de
acción**

- 1.1** Evaluar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equitativa de unas y otros en todas las actividades
- 1.2** Evaluar todas las actividades y asignarlas indistintamente a hombres y mujeres, según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas
- 1.3** Revisar y equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con las funciones y objetivos.

-
- Líneas de acción** 2. Garantizar que la descripción y asignación de puestos, cargos o funciones responda a los conocimientos habilidades y no a los roles y estereotipos tradicionalmente atribuidos a hombres y mujeres
-



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



-
- 2.1** Revisar que los perfiles de puestos no contemplen descripción de cargos o funciones, de acuerdo a conceptos tradicionales para la asignación de tareas entre hombres y mujeres si no que se atiendan a los conocimientos de los mismos.
 - 2.2** Capacitar en equidad de género al personal que tiene bajo su responsabilidad el diseño de los perfiles de puestos.
-

Líneas de acción **3. Generar condiciones que permitan el desarrollo laboral y profesional, a través de equidad e igualdad de oportunidades de acción**

- 3.1** Revisar y adecuar el marco jurídico y normativo de cada una de las dependencias del estado, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres
 - 3.2** Crear una unidad de género/ mesa intrainstitucional que garantice el cumplimiento de la líneas de acción en cada una de las dependencias de la administración pública
 - 3.3** Asegurar el involucramiento al más alto nivel en el apoyo a las actividades de la unidad de género y demás actividades que se realicen a favor de la equidad entre mujeres y hombres.
-



INDICADORES DEL AREA DE FUNCIONES POR PUESTO:

- ✓ Estrategia de evaluación integral con perspectiva de género
- ✓ Perfiles de puesto elaborados con perspectiva de género.
- ✓ Personal que diseña los perfiles de puesto, capacitado en equidad de género.
- ✓ Personal que integra la mesa de trabajo en género por sexo según área
- ✓ Número de cursos en materia de género que ha tomado el personal responsable del diseño de perfiles de puesto.



4. SALARIOS

Objetivo: Lograr que los salarios se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo

Estrategias a

Considerar: 1.- Establecer salarios acordes a descripciones de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de

género.

2.- establecer un sistema de salarios que visibilice los meritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros

Lineamiento 1: Asegurar que en condiciones de trabajo igual, los hombres y las mujeres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.

Lineamiento 2: revisar permanente los criterios normativos de los sistemas de tabulación que no sean discriminatorios para las mujeres en la institución, cuando estas tengan más profesionalización.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Líneas de acción **1. Establecer un sistema de evaluación de puestos conforme a la estructura orgánica y competencia de cada dependencia o entidad**

- 1.1 Impulsar que en cada dependencia se realice un análisis a profundidad de la situación de plazas / niveles / salarios / funciones
- 1.2 Diseñar una nueva política salarial con equidad de género que incluya catálogo de puestos, catálogo de plazas, responsabilidad administrativa y/o técnicas y tabuladores de sueldos

Líneas de acción **2. Garantizar, a través de las instancias competentes, que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponda la misma remuneración para mujeres y hombres**

- 2.1 Diseñar sistemas de evaluación del desempeño de acuerdo con la estructura orgánica establecida / y a las responsabilidades y objetivos de cada Unidad Administrativa.
- 2.2 Realizar evaluaciones periódicas al desempeño del personal, en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades
- 2.3 Establecer reconocimientos económicos y no económicos articulados a criterios específicos y reales del desempeño del personal





-
- Líneas de acción** **3. Establecer normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual**
- 3.1** Revisar las políticas, normas, lineamientos para la asignación de sueldos, salarios y plazas al personal
- 3.2** Eliminar los criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de sueldos, salarios y plazas en la dependencia o entidad
- 3.3** Capacitar al personal en el uso y la aplicación correcta de los lineamientos, normas y políticas salariales
- 3.4** Revisar la situación del personal de honorarios y enlaces administrativos o equivalentes evitando disparidades en las condiciones salariales
-

-
- Líneas de acción** **4. Garantizar que la política salarial, particularmente en los criterios de incentivos, prestaciones y beneficios, sea pública y transparente, a través de mecanismos e instrumentos de difusión hacia el personal**
- 4.1** Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, no discriminatorios, y conocidos por el personal de todos los niveles y que se difunda esta información.
-



Líneas de acción 5. Evaluar los salarios de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y hombres

- 5.1** Determinar las causas que inciden en la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto o función
- 5.2** Detectar y corregir, en su caso, si se presenta alguna diferencia en los salarios que perciben hombres y mujeres que tengan a su cargo la misma función y/o responsabilidades equiparables.



INDICADORES DEL AREA DE SALARIOS:

- ✓ Estudio a profundidad de plazas, niveles, salarios y funciones con perspectiva de género.
- ✓ Sistema de Evaluación del desempeño del personal.
- ✓ Instrumentos implementados para la evaluación del desempeño del personal.
- ✓ Normas y lineamientos planteados con perspectiva de género que regulen la asignación de los salarios y plazas al personal.
- ✓ Relación de los criterios para otorgar sueldos, incentivos, prestaciones y beneficios al personal de honorarios con base en las funciones y con equidad de género.
- ✓ Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre hombres y mujeres con el mismo cargo, función y/o responsabilidades





5. EL TIEMPO Y LA JORNADA LABORAL

Objetivo: Establecer medidas para que mujeres y hombres puedan conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares

Estrategias

A considerar:

- 1.- Generar acciones afirmativas que permitan balancear entre jornada laboral y familiar**
- 2.- Establecer políticas que favorezcan la administración del tiempo por parte del personal a partir de las necesidades específicas.**

Lineamiento 1: Propiciar canales para que el personal externe sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las que realiza en su trabajo y en el hogar y en su caso en actividades profesionales.

Lineamiento 2: Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal en relación al tiempo y las actividades que desarrolla en su trabajo y hogar en forma flexible.





Líneas de acción **1. Determinar un canal para que el personal exprese sus necesidades particulares en relación con el tiempo y las actividades que realiza en su trabajo y fuera de él.**

- 1.1 Difundir la existencia del canal para externar las necesidades particulares en relación con el tiempo y las actividades que realiza en su trabajo y en su hogar
- 1.2 Crear y difundir un mecanismo para que las y los trabajadores puedan expresar sus necesidades.
- 1.3 Hacer propuestas para conciliar las jornadas domésticas y extra-domésticas de las y los trabajadores.

Líneas de acción **2. Formalizar acuerdos de horarios flexibles para hombres y mujeres a partir de sus necesidades específicas**

- 2.1 Establecer políticas que favorezcan la administración del tiempo por parte del personal a partir de las necesidades específicas encontradas
- 2.2 Difundir entre el personal la posibilidad de utilizar estas políticas de administración del tiempo



Líneas de acción **3. Establecer políticas de otorgamiento de permisos para ausentarse del trabajo que sean equitativas para hombres y mujeres**

3.1 Verificar los criterios para la asignación de permisos de tal manera que éstos sean transparentes, claros y no discriminatorios

Línea de acción **4. Asegurar que mujeres y hombres que hayan solicitado algún permiso por maternidad o paternidad conserven su trabajo y no sean despedidos injustificadamente.**

4.1 Verificar que las políticas de otorgamiento de permisos incluyan cláusulas de no despidos por permisos de maternidad o paternidad



INDICADORES PARA EL AREA: EL TIEMPO Y LA JORNADA LABORAL:

- ✓ Existencia de un buzón para que los trabajadores(as), expresen sus necesidades.
- ✓ Acciones afirmativas implementadas en la instancia para solucionar las necesidades detectadas y lograr un mejor balance entre la jornada laboral y familiar.
- ✓ Número de políticas implementadas, derivadas de las necesidades personales.
- ✓ Medios de difusión utilizados para el conocimiento de las políticas de administración del tiempo.
 - Internet
 - Periódico
 - Periódico mural
 - Radio
 - Revista
- ✓ Criterios para la asignación de permisos que sean claros, transparentes y con perspectiva de equidad de género
- ✓ Criterios para la asignación de permisos que tomen en cuenta las obligaciones familiares, de tal forma que se contemplen permisos por maternidad y paternidad sin riesgo a un despido





6. LOS ASCENSOS

Objetivo: Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.

Estrategias

a considerar: 1.- Establecer estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin ninguna discriminación entre los géneros.

2.- Crear mecanismos que permitan la promoción vertical y horizontal de forma equitativas entre mujeres y hombres.

Lineamiento 1 : Generar criterios transparentes que permitan eliminar la discriminación en las evaluaciones para los ascensos.

Lineamiento 2: Identificar la existencia de criterios discriminatorios, subjetivos o inequitativos en el proceso de las evaluaciones para los ascensos e implementar un procedimiento obligatorio de evaluación para los ascensos acorde a la perspectiva de género.

Líneas de acción	1. Analizar periódicamente, desde la perspectiva de equidad de género, las políticas, normas y procedimientos usados por la dependencia para la revisión y evaluación de ascensos y potencial del personal para identificar y reducir las valoraciones subjetivas o informales que pudieran existir.
-------------------------	---



-
- 1.1 Identificar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.
 - 1.2 Identificar la existencia de criterios discriminatorios, subjetivos o inequitativos en el proceso de las evaluaciones para los ascensos e implementar un procedimiento obligatorio de evaluación para los ascensos acorde a la perspectiva de género.
 - 1.3 Erradicar los criterios de evaluación que puedan ser discriminatorios, subjetivos y/o inequitativos.
 - 1.4 Difundir y promover en la institución los criterios, normas y políticas para las evaluaciones de los ascensos.
-

Líneas de acción 2. Identificar y eliminar los prejuicios respecto del trabajo de los hombres y las mujeres que puedan tener las personas encargadas de realizar la supervisión y valoración del trabajo.

- 2.1 Impartir cursos de sensibilización en equidad de género e igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar las evaluaciones para los ascensos.
 - 2.2 Impartir cursos de capacitación sobre el correcto uso y aplicación de los procedimientos de evaluación para los ascensos.
-



Líneas de acción **3. Verificar que las evaluaciones para los ascensos se realicen por equipos capacitados en perspectiva de equidad de género y estén integrados equitativamente por hombres y mujeres para evitar sesgos individuales.**

3.1 Conformar comités mixtos de evaluación para los ascensos.

3.2 Asegurar que las mujeres y los hombres de los comités de evaluación conozcan y apliquen los criterios, la metodología y el procedimiento para la evaluación de los ascensos, haciendo énfasis en la experiencia sin tomar en cuenta la edad, sexo, nivel profesional así como el rango jerárquico del personal de las entidades o dependencias.

INDICADORES PARA EL AREA: ASCENSOS

- ✓ Existencia de políticas, prácticas y reglamentos de las evaluaciones del desempeño con equidad y con base en los objetivos de la institución
- ✓ Existencia del manual y/o políticas de evaluación del desempeño con perspectiva de género.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



- ✓ Medios de difusión de los criterios, normas y políticas para las evaluaciones de los ascensos.
- ✓ Personas por sexo promovidas según puesto
- ✓ Porcentaje del personal encargado de realizar las evaluaciones para los ascensos, capacitado en equidad de género e igualdad de oportunidades
- ✓ Manual de procedimientos para la evaluación de los ascensos, libre de discriminación y con perspectiva de género





7. OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Lograr la capacitación y formación profesional en la que se promueva la equidad de género a través de estructuras organizacionales no discriminatorias entre mujeres y hombres.

Estrategias a considerar:

1. Asegurar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la capacitación
- 2.- Elaborar los programas de capacitación considerando horarios flexibles e incentivos para que las mujeres y hombres que tienen responsabilidades familiares, puedan asistir.

Lineamiento 1: Ofrecer capacitación a mujeres y hombres según sus necesidades e intereses de desarrollo profesional.

Lineamiento 2: Generar mecanismos para que la capacitación sea meritoria para ascender a mejores oportunidades de puestos.





Líneas de acción **1. Elaborar herramientas para detectar las necesidades de capacitación del personal**

- 1.1** Establecer la metodología que permita determinar la competencia necesaria (Situación Ideal) y las necesidades de capacitación del personal (Situación Actual), involucrando a hombres y mujeres en las propuestas de alternativas de capacitación de acuerdo con sus necesidades e intereses.

- 1.2** Analizar y evaluar desde la perspectiva de equidad de género los resultados obtenidos de la detección de necesidades de capacitación para elaborar el programa de capacitación.

- 1.3** Identificar las necesidades de capacitación, para ampliar las alternativas de desarrollo de hombres y mujeres, adquiriendo habilidades que les permitan desempeñar puestos y funciones no tradicionales para su sexo para revertir la segregación ocupacional.

- 1.4** Orientar la capacitación a objetivos institucionales, considerando el perfil del puesto (descripción o características del puesto)





-
- Líneas de acción** **2. Elaborar y / o revisar el programa de capacitación vigilando que la duración, frecuencia, horarios y lugar en que es impartida no interfiera con las responsabilidades familiares de mujeres y hombres para garantizar su participación**
- 2.1** Promover que un comité o equipo de evaluación de capacitación de cada dependencia, elabore y/o revise el programa de capacitación, impulsando tanto la participación de las mujeres en el programa de capacitación como la elaboración de programas de capacitación con horarios flexibles.
- 2.2** Impulsar la participación de las mujeres en el programa de capacitación buscando cerrar la brecha existente en este rubro entre hombres y mujeres
- 2.3** Elaborar los programas de capacitación considerando horarios flexibles e incentivos para que las mujeres y hombres que tienen responsabilidades familiares, puedan asistir.
-





Línea de acción 3. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de oportunidades, equidad de género, prevención del hostigamiento sexual y responsabilidad familiar compartida

- 3.1** Incluir dentro del programa de capacitación talleres o cursos en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género al personal que incluyan las demás líneas de acción.
- 3.2** Que los programas de capacitación en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género tengan cobertura en todos los niveles jerárquicos de la dependencia o entidad, motivando que sea mayor la participación del público masculino
- 3.3** Impulsar la capacitación y asesoría relacionada al hostigamiento sexual (marco jurídico, detección, tipificación, orientación y asesoría entre otras).

Líneas de acción 4. Garantizar el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación a todo el personal

- 4.1** Identificar los medios por los cuales son difundidas las oportunidades de capacitación

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



-
- 4.2** Asegurar que todo el personal de la organización tenga acceso a estos medios donde se publica o se informa sobre las oportunidades de capacitación y que exista una difusión general y obligatoria de las oportunidades de capacitación a través de los medios de comunicación interna accesibles a todo el personal.
-

Líneas de acción **5. Seguimiento y evaluación del programa de capacitación con enfoque de género.**

- 5.1** Construir indicadores de impacto con perspectiva de género.
- 5.2** Dar a conocer los resultados del programa de capacitación al personal.
-



INDICADORES PARA EL AREA DE: OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN:

- ✓ Programa de capacitación con base en objetivos institucionales y con perspectiva de género
- ✓ Relación de instrumentos de detección de las necesidades de capacitación
- ✓ Programa de capacitación con perspectiva de género
- ✓ Programa de capacitación que impulsa la participación de las mujeres.
- ✓ Programas de capacitación que impulsen la participación de hombres y mujeres con responsabilidades familiares.
- ✓ Número de talleres y cursos impartidos en temas de igualdad de oportunidades y equidad de género.
- ✓ Número de asistentes por taller según sexo





8. EL CUIDADO DE LAS HIJAS E HIJOS

Objetivo: Promover políticas que permitan tanto a mujeres y hombres garantizar el derecho a sus hijos e hijas a través de horarios flexibles que le permitan una mejor convivencia.

Estrategias a

Realizar : Generar mecanismos que permitan contar con permisos por paternidad y maternidad y puedan balancear sus actividades con el cuidado de sus hijos e hijas.

Lineamiento 1: Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por maternidad o paternidad conserven sus trabajos y no sean despedidas/os injustificadamente.

Lineamiento 2: Considerar los derechos de hombres y mujeres para atender a sus hijos se encuentren plasmados en su normatividad interna de cada institución.





Líneas de acción **1. Establecer políticas de permisos y/o compactación de horarios, por maternidad y paternidad, por nacimiento, adopción, enfermedad, cuestiones escolares y casos fortuitos, así como de atención y cuidado de los hijos e hijas.**

1.1 Realizar una compilación de los análisis costo-beneficio que existen, respecto de contar con centros de desarrollo infantil dentro de la dependencia o entidad, focalizarla institucionalmente y en su caso implementar las acciones necesarias para garantizar su creación

1.2 Establecer mecanismos de ayuda para la atención y el cuidado de los hijos e hijas de educación básica

1.3 Establecer un compromiso institucional para favorecer el cumplimiento de responsabilidades familiares, tales como: licencias de maternidad y paternidad por nacimiento o adopción, atención de los hijos e hijas en caso de enfermedad, discapacidad, cuestiones escolares y casos fortuitos de las hijas e hijos, así como, promover su inclusión en la norma interna de cada institución.

1.4 Proponer que se legislen los derechos por paternidad, así como los servicios de guardería y/o cuidado de las y los hijos del personal masculino de las dependencias o entidades

1.5 Crear las políticas necesarias para que las guarderías existentes reciban menores de edad con capacidades diferentes, sin discriminación alguna





Líneas de acción **2. Considerar la responsabilidad de maternidad y paternidad como criterio para otorgar flexibilidad en turnos, jornadas, permisos, vacaciones, así como, otras prestaciones.**

2.1 Asegurar que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado de los permisos por paternidad o maternidad conserven su trabajo y no tengan impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.

Líneas de acción **3. Definir y regular lo que se entiende por “disponibilidad” del personal para establecer los límites de horario, lugar y funciones.**

3.1 Analizar la relación entre disponibilidad y productividad para favorecer mecanismos de flexibilidad de horarios, lugar y funciones.

3.2 Dar una definición clara en las políticas y procedimientos sobre el significado de "disponibilidad", para que ésta pueda ser entendida y aplicada en cualquier puesto.



INDICADORES DEL AREA DE: EL CUIDADO DE LAS HIJAS E HIJOS

- ✓ Políticas de apoyo a empleados(as) con responsabilidades familiares.
- ✓ Creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los hijos(as).
- ✓ Propuestas legislativas en favor de los derechos de la paternidad.
- ✓ Número y tipo de prestaciones laborales (centros de desarrollo infantil, guarderías, licencias de maternidad y paternidad, cuidados de hijos por enfermedad, etc.).
- ✓ Existencia de normas, políticas, lineamientos con perspectiva en equidad de género y que contemplen las responsabilidades familiares, de tal forma que los permisos por paternidad o maternidad no tengan impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- ✓ Políticas laborales que consideren las responsabilidades familiares al establecer horarios, lugar, funciones y responsabilidades





9. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

Estrategias a realizar: 1.- Instrumentar campañas entre el personal para reforzar la idea de que el hostigamiento sexual es una conducta inaceptable y sancionable.

2.-Contar con mecanismos que permitan atender a víctimas de hostigamiento sexual

Lineamiento 1: Sensibilizar sobre las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual y promover que su denuncia se realice sin temor a represalias.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Lineamiento 2: Contar con procedimientos que permitan sancionar situaciones de hostigamiento sexual y definir las vías de seguimiento para a atención confidencial de los casos.

Líneas de acción **1. Diseñar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual que incluya temas de masculinidad y derechos humanos**

- 1.1** Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual y que promueva valores éticos.
- 1.2** Difundir un mensaje concreto a toda la institución sobre las situaciones, conductas y la afectación de la persona hostigada en el que se manifieste que no serán permitidas en el ambiente laboral.
- 1.3** Agregar al código de conducta o de ética de la institución un mensaje concreto sobre las situaciones y conductas de acoso y hostigamiento sexual en el sentido de que éstas no serán permitidas en el ambiente laboral.
- 1.4** Establecer dentro de las políticas de inducción y/o capacitación, cursos, talleres o pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual, para alentar su denuncia.
- 1.5** Informar con toda claridad que se trata de un delito, canalizando y dando seguimiento a la problemática denunciada



Líneas de acción **2. Establecer un proceso para la atención, seguimiento y manejo de situaciones de acoso y hostigamiento sexual, que incluya los tiempos de respuesta a quejas y denuncias.**

2.1 Asegurar que las mujeres u hombres que hayan realizado alguna denuncia conserven su trabajo y no padezcan ningún impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascender, garantizando la confidencialidad de los casos.

2.2 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso y el hostigamiento sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

2.3 Crear una instancia colegiada que dirima todos los asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual.

Líneas de acción **3. Difundir el procedimiento de denuncia de acoso y hostigamiento sexual y sus sanciones.**

3.1 Asegurar que los hombres y las mujeres de la institución conozcan el procedimiento de denuncia de acoso y hostigamiento



sexual y sus sanciones.

- 3.2.** Crear una instancia de orientación e información sobre lo relacionado con el acoso y el hostigamiento sexual, que brinde asesoría y apoyo legal y psicológico para promover la denuncia, así como de difusión de los mecanismos ya existentes en distintas instancias
- 3.3** Establecer los mecanismos para la prevención y la sanción de falsas denuncias

Líneas de acción 4. Difundir a través de campañas en los medios de comunicación la prevención y la denuncia del acoso y el hostigamiento sexual.

- 4.1.** Instrumentar pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual, masculinidad y derechos humanos.
- 4.2** Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para su denuncia, así como teléfonos y autoridades a quienes acudir.
- 4.3** Promover intercambios interinstitucionales sobre experiencias en la prevención y denuncia del acoso y el hostigamiento sexual.





INDICADORES DEL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- ✓ Campañas en contra del hostigamiento sexual: medios de difusión (radio, revista, Internet).
- ✓ Número de denuncias de hostigamiento sexual en la institución.
- ✓ Programa de inducción con temas sobre hostigamiento y abuso sexual, así como los procedimientos para su denuncia.
- ✓ Porcentaje del personal que se ha capacitado o sensibilizado en materia de hostigamiento sexual según sexo.
- ✓ Existencia de un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.
- ✓ Instancia colegiada que dé seguimiento a las denuncias del personal.
- ✓ Existencia de un marco normativo institucional que regule la prevención, sanción y eliminación del hostigamiento sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.
- ✓ Porcentaje del per Número de pláticas otorgadas al personal por sexo según tema (hostigamiento sexual, masculinidad, derechos humanos, etc.)
- ✓ Programa de difusión de la denuncia del hostigamiento sexual
- ✓ Número de cursos, talleres y pláticas sobre hostigamiento sexual, y sus sanciones





Seguimiento y Evaluación

Esta etapa tiene el propósito de que las y los responsables de la ejecución del programa de trabajo cuenten con los resultados de la implementación. La coordinación de la institución, así como la instancia verificadora identifican los avances y soportes de los indicadores, así como el cumplimiento de los mismos.

Serán las funcionarias y funcionarios públicos responsables de los procesos administrativos internos en las mesas intrainstitucionales/ Unidades de Género de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en coordinación con las áreas del Instituto, quienes deberán planear, operar y dar seguimiento y evaluación a este programa.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



El Instituto de Mujer Tamaulipeca, a solicitud de las instituciones, elaborará sugerencias sobre los resultados que obtengan al implementar las acciones correspondientes de acuerdo a su programa de trabajo, de acuerdo a los compromisos asumidos por cada institución.

Para asegurar el éxito del Programa, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca implementará, en coordinación con las dependencias un procedimiento electrónico, como herramienta guía para sistematizar las acciones y el trabajo conjunto de las instituciones participantes.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



DEFINICIONES:

Para efectos de este Programa de Cultura Institucional se establecen las siguientes definiciones:

Acciones afirmativas:

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

Acoso laboral.

Es una forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral.

Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. El acoso laboral puede ser ejercido por jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores, es conocido también por el término anglosajón de mobbing.





Acoso sexual:

Es la forma de violencia que puede presentarse en ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Clima laboral:

Por clima laboral se entiende al conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, y que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen sobre la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.





Conciliación entre vida familiar y laboral.

Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios laborables, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborables y las familiares.

Cultura institucional:

Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina Las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.





Discriminación.

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Discriminación laboral directa:

Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Discriminación laboral indirecta.

Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características, consiste en exigir condiciones o requisitos específicos, no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales, para ocupar o ser promovida/o en un puesto de trabajo,

Equidad de género:

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Es un principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que ésta impliquen una razón para discriminar.

Género:

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas, construídas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamientos, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.



Hostigamiento sexual:

Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, y de connotación lasciva. Asimismo, las víctimas pueden ser tanto mujeres y hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

Asimismo, el hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo, o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios de trabajo, y su negación provoca represalias o despidos.

El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).





Igualdad:

Todas las personas tiene la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género:

La igualdad de género significa que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, implicando así la eliminación de toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres:

Situación según la cual las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades y derechos, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL



Indicador:

Valor asignado en peso, edad, estatura, cantidad y otras unidades de medida, que permite conocer la magnitud o tamaño de algo en relación con el total o un universo dado. Se expresa en números absolutos y/ o porcentajes.

Perspectiva de género:

Es una visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Promueve la igualdad entre las personas y contribuye a construir una sociedad en donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

