

Elaboración de **Agenda y Planeación Estratégica**
para desarrollar la agenda para la **Igualdad de**
Oportunidades para la **Secretaría**
de Desarrollo Social, Cultura y Deporte

Elaboración de **Agenda y Planeación Estratégica** para desarrollar la agenda para la **Igualdad de Oportunidades** para la **Secretaría de Desarrollo Social, Cultura y Deporte.**

Índice

Presentación

- I. Introducción
- II. Sustento legal nacional e internacional
- III. Objetivos, estrategias y líneas de acción

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Garantizar que la normatividad de la Secretaría de Desarrollo Social incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en lo referente a régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Lograr el desarrollo humano a través del acceso igualitario con sustentabilidad y equidad de género, reconociendo el impacto diferenciado en el acceso uso y control de los recursos que promueven las políticas y programas en mujeres y hombres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género e impulsar la creación de los mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Secretaría de Desarrollo social, cultura y deporte.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Fortalecer la Cultura Institucional y los Procesos de Gestión de la Secretaría de desarrollo social, cultura y deporte a favor de la igualdad y equidad de género.

Presentación

Como las desigualdades entre hombres y mujeres existen, se profundizan, y consolidan en toda la sociedad, sólo es posible enfrentarla con acciones de tal magnitud y sistematicidad que permeen de arriba hasta abajo todos los estamentos de la sociedad.

Esto sólo es posible si del Estado se diseña una agenda para la igualdad entre mujeres y hombres que sea asumido por todos los actores involucrados, y en el cual se manifieste una voluntad política de aplicación, así como los instrumentos legales, mecanismos y recursos adecuados para su implementación.

El carácter cultural de las relaciones entre hombres y mujeres y la forma en que éstas se establecen socialmente permea toda la sociedad; se hace, por tanto, necesario transformar las mismas mediante acciones globales, sistemáticas, permanentes, generales, de arriba abajo, en cascada, que impacten en todas las estructuras y áreas administrativas de las instituciones, en el caso específico de la Secretaría de Desarrollo social, cultura y deporte.

Pero el proceso de impulsar estos procesos y acciones no puede ser solo una responsabilidad del Instituto de la Mujer Tamaulipeca, cuyo rol fundamental es el de promover, articular, monitorear y acompañar a los responsables de ejecutar esas acciones, por lo tanto se requiere de la participación de todas y todos los servidores públicos que pertenecen a la Secretaría de Desarrollo social, cultura y deporte.

En tal sentido, agenda para la igualdad de oportunidades para la Secretaría de desarrollo social, cultura y deporte es el mecanismo idóneo para que de manera coordinada se desate una acción conjunta que impacte no solo al interior de la institución, sino en toda la administración pública estatal.

El rol del Instituto de la Mujer tamaulipeca es el de promover e inducir, fundamentalmente, hacia ese proceso, dotando a la secretaría de desarrollo social, cultura y deporte de una política pública global que se ocupe de ese proceso. La Agenda se constituye en ese instrumento idóneo que traduce este proceso en acciones concretas.

Con esta entrega esperamos convertir la agenda para la igualdad entre mujeres y hombres en el elemento movilizador y articulador de una nueva etapa del proceso de construcción y fortalecimiento de las condiciones que garanticen el ejercicio pleno de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro Estado de Tamaulipas.

Lic. Yoliria Macarena Joch González

Directora general

I. Introducción

La permanencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad actual se ha convertido en las últimas décadas en una de las preocupaciones comunes de todas las políticas públicas. Es lo que se ha denominado el impacto de género en la configuración de un nuevo modelo social.

No obstante, partimos del hecho de que existe desigualdad. Las mujeres continúan siendo uno de los colectivos más vulnerables y para demostrarlo tenemos multitud de estadísticas, estudios o investigaciones que avalan una realidad fácilmente perceptible. Con el fin de dibujar a grandes rasgos este panorama, es importante dar una mirada en el ámbito del empleo, el deporte, la salud o el cuidado de personas dependientes.

Respecto al empleo, un ejemplo lo encontramos en el porcentaje de mujeres que trabajan a un tiempo parcial. Esta situación, a pesar de que cuenta con muchos defensores, implica mayores índices de precariedad laboral y en última instancia, de exclusión social. Actualmente la mujer puede acceder a un empleo a tiempo parcial, no es independiente económicamente y por tanto, no puede decidir sobre su vida. La desigualdad y la falta de autonomía son dos variables que contribuyen a perpetuar la violencia de género.

Otro aspecto donde se identifica la exclusión a la que se somete a las mujeres la vemos en el mundo del deporte. En la televisión, por ejemplo, el deporte masculino, concretamente el fútbol masculino, llamado fútbol, es omnipresente

En una cadena pública mientras que a los deportes femeninos no se les concede ni el 50% de la audiencia, a pesar de que somos más de la mitad de la población.

Por lo anterior, resulta necesario que se contemos con instrumentos que nos permitan 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 la agenda para la igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de desarrollo social, cultura y deporte bajo una perspectiva de género.

La desigualdad es un problema que afecta la cohesión social y a la discriminación que existe en ciertos grupos, entre los cuales se ubican a las mujeres, indígenas, discapacitadas y personas en condiciones de pobreza. En este sentido se busca una atención eficaz a la población en vulnerabilidad permite fomentar la participación y corresponsabilidad en el desarrollo. Ante esta situación, se considera:

- Los retos en materia de Desarrollo Social deben encaminarse a fomentar la coordinación interinstitucional e intergubernamental, lograr una política integral debe darse desde la participación de diversos canales institucionales con el fin de focalizar mejor los recursos y eficientar las acciones del Poder ejecutivo .
- La información estadística debe plantearse desagregada por sexo.
- Según la Ley General de Desarrollo Social que mandata, la obligación de formular y aplicar políticas compensatorias y asistenciales a las personas en situación de vulnerabilidad, para lograr su incorporación a una vida más estable, plena y productiva. Este tenor, es importante incorporar la perspectiva de género e incorporar el avance de las mujeres, que si bien es cierto, la sociedad y específicamente sus integrantes que viven en situaciones de pobreza y pobreza extrema, es la destinataria de sus respectivos programas y acciones. Hacer referencia a disminuir las brechas de género en diferentes ámbitos que tienen en mayor desventaja y con altos grados de desigualdad a las mujeres y más aún a las que viven en zonas de alta y muy alta marginalidad.

II. Sustento Legal Nacional e Internacional

Recomendaciones Generales de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer, CEDAW (1981)

Artículo 14. 1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuada, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad, el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones".Somos la Institución del Gobierno Federal encargada de dirigir la Política Nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la institucionalización y transversalización de la Perspectiva de Género en las acciones del Estado Mexicano.

Recomendaciones del comité de la CEDAW al 6° Informe de México (2006)

23. El Comité recomienda al Estado Parte que, en sus políticas y programas, *distinga claramente entre las políticas y programas sociales y económicos generales que benefician a la mujer y las medidas especiales de carácter temporal con arreglo al párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, que son necesarias para acelerar la consecución de la igualdad sustantiva para las mujeres en varios ámbitos, como aclaró el Comité en su recomendación general 25.* Además, alienta al Estado Parte a aumentar la aplicación de medidas especiales de carácter temporal a fin de acelerar la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

35. El Comité insta al Estado Parte a asegurar que todos los programas y políticas de erradicación de la pobreza traten de manera explícita la naturaleza estructural y las diversas dimensiones de la pobreza y la discriminación a que se enfrentan las mujeres indígenas y las mujeres de zonas rurales. Además, recomienda que el Estado Parte utilice medidas especiales de carácter temporal para tratar de eliminar las disparidades a que se enfrentan las mujeres indígenas y las mujeres de zonas rurales en relación con el acceso a los servicios sociales básicos, en particular la enseñanza y la salud, y la participación en los procesos de adopción de decisiones. El Comité pide al Estado Parte que, en su próximo informe periódico, proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas y su repercusión, **junto con datos desglosados por zonas urbanas y rurales, estados y poblaciones indígenas.**

37 (transversal). El Comité pide al Estado Parte que haga un análisis más completo y use los datos disponibles para determinar tendencias a lo largo del tiempo y los resultados y el efecto de los programas, planes y políticas a todos los niveles, y que asegure que en su próximo informe periódico se incluyan datos **desglosados por estados, zonas rurales y urbanas y grupos indígenas, así como su análisis.**

39 (Transversal). El Comité hace hincapié en que es indispensable aplicar plena y eficazmente la Convención para lograr los objetivos de desarrollo del Milenio. Pide que en todas las actividades encaminadas a la consecución de esos objetivos se incorpore una perspectiva de género y se reflejen de manera explícita las disposiciones de la Convención, y solicita al Estado Parte que incluya información al respecto en su próximo informe periódico.

Plataforma de acción de Beijing (1995)a/

A.1. Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza.

A.2. Revisar las leyes y las prácticas administrativas para asegurar a la mujer igualdad de derechos y de accesos a los recursos económicos.

A.3. Dar a la mujer acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.

A.4. Formular metodologías basadas en el género y realizar investigaciones para abordar el problema de la terminación de la pobreza

Beijing+5 Nuevas Acciones, XXIII Período de Sesiones AGNU (2000)

68.h) Tomar medidas para promover el acceso equitativo de la mujer a los recursos económicos y a su control, incluida la tierra, los derechos de propiedad y de sucesión, el crédito y los sistemas tradicionales de ahorro, como los bancos y las cooperativas de mujeres.

73.c) Aumentar, cuando proceda, y utilizar eficazmente las inversiones financieras y otros recursos en el sector social, especialmente en la educación y la salud, a fin de lograr la igualdad entre los géneros y la potenciación del papel de la mujer como estrategia central de las actividades de desarrollo y erradicación de la pobreza.

73.d) Procurar reducir la cantidad desproporcionada de mujeres que viven en la pobreza, especialmente en las zonas rurales, mediante la puesta en marcha de programas nacionales de erradicación de la pobreza que tengan en cuenta la perspectiva de género y la potenciación del papel de la mujer, **e incluyan el logro de objetivos a corto y a largo plazo.**

74.a) Adoptar políticas socioeconómicas que promuevan el desarrollo sostenible, elaborar y apoyar programas de erradicación de la pobreza, especialmente para mujeres, que ofrezcan, entre otras cosas, **capacitación profesional, igualdad de acceso a los recursos, el financiamiento, el crédito, incluido el microcrédito, la información y la tecnología, y el control de los mismos, así como igualdad de acceso a los mercados en beneficio de las mujeres de todas las edades,** en particular las que viven en la pobreza y

las mujeres marginadas, incluso las mujeres de las zonas rurales, las mujeres indígenas y las que son cabeza de familia.

83.b) Apoyar la labor de las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de base comunitaria en la prestación de ayuda a las mujeres desfavorecidas, sobre todo de las zonas rurales, para que tengan acceso a **las instituciones financieras a los fines de establecer actividades comerciales y otros medios sostenibles de vida.**

94.e) Adoptar medidas a fin de asegurar que el trabajo de las mujeres de las zonas rurales, que continúan desempeñando una función vital en la seguridad alimentaria y la nutrición y se dedican a la producción agrícola y a empresas relacionadas con la agricultura, la pesca y la gestión de recursos, así como a labores en el hogar, sobre todo en el sector no estructurado, sea reconocido y valorado a fin de aumentar la seguridad económica de la mujer, **su acceso a los recursos y a los planes, servicios y beneficios de crédito y aumentar su control sobre ellos, así como su potenciación.**

95.d) Tomar medidas amplias para impartir formaciones especializadas a las mujeres y las **niñas en todos los niveles**, con el fin de erradicar la pobreza, en particular la feminización de la pobreza, mediante acciones nacionales e internacionales.

98.g) Apoyar programas innovadores cuyo objeto sea permitir a **las mujeres ancianas** hacer una contribución mayor al desarrollo y a la lucha contra la pobreza, así como beneficiarse de éstos.

101.e) Reconociendo que entre la igualdad de género y la erradicación de la pobreza existen vínculos que se refuerzan mutuamente, elaborar y poner en práctica, cuando proceda y en consulta con la sociedad civil, estrategias amplias de erradicación de la pobreza en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y en que se traten cuestiones sociales, estructurales y macroeconómicas.

Objetivos y Metas de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Milenio (2000)

Obj.1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre

Meta 1: Reducir a la mitad el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día

Meta 2: Reducir a la mitad el porcentaje de personas que padecen hambre

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 3 (transversal). Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

Artículo 34. ... las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género.

Reglas para el Funcionamiento y Operación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 29.- Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer institucional de cada dependencia y entidad federal.

Artículo 30.- Introducir la perspectiva de género en los sistemas de la gestión pública, programas, presupuestos y en los productos y servicios.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Segundo Acuerdo .- El objetivo específico de este Acuerdo es establecer el compromiso de las instancias que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, así como de las entidades públicas y privadas, para dar cumplimiento con lo señalado en la Constitución, los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México en la materia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Cuarto.- Las y los firmantes se comprometen a:

a) Ser partícipes de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres como eje rector del Plan Nacional de Desarrollo y estrechar los vínculos con los planes estatales y municipales de desarrollo.

f) Implantar un programa de institucionalización de la perspectiva de género, que establezca metas específicas y cuantificables para el corto, mediano y largo plazo y a presentar un informe anual de los resultados obtenidos.

g) Garantizar la concordancia de leyes y normas en torno a los postulados establecidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres

III. Objetivo estratégico, estrategias, líneas de acción en materia de igualdad

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

1. Garantizar que la normatividad de la Secretaría de Desarrollo Social incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en lo referente a régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Estrategias

Realizar un programa estratégico de acceso, ascensos y destinos, que incorpore la perspectiva de género como eje rector.

Línea de Acción

Analizar las normas jurídicas, prácticas institucionales, sistemas y metodologías vigentes, usadas por la dependencia o entidad para la selección, formación, ascensos del personal, de tal forma que se identifique y eliminen las valoraciones subjetivas o informales de reclutamiento y selección en todos los niveles.

Indicadores

Existencia de manuales de procedimiento para acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas

Metas 2016

Incrementar en un 10% puesto de dirección y toma de decisión de personal femenino al interior de la institución

Línea de Acción

Realizar un programa de capacitación asegurando igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a la capacitación.

Indicadores

Diseñado programa de profesionalización para funcionarias y funcionarios.

Meta 2016

40 % de funcionarios y funcionarias capacitadas

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Lograr el desarrollo humano a través del acceso igualitario con sustentabilidad y equidad de género, reconociendo el impacto diferenciado en el acceso uso y control de los recursos que promueven las políticas y programas en mujeres y hombres.

Estrategias

Vincular los programas para la erradicación de la pobreza para crear comisiones de trabajo coordinado

Línea de Acción

Diseñar de manera intersectorial los lineamientos e implementar medidas que permitan que las reglas de operación y programas tengas incorporada la perspectiva de género

Indicadores

Recursos metodológicos con lineamientos que incorporan la perspectiva de género.

Metas 2016

Reglas de operación y programas que operan con perspectiva de género.

Estrategias.

Construir un sistema de información único que permita hacer visible el impacto diferenciado que tienen mujeres y hombres en el acceso, uso y control de los recursos para evaluar el impacto en la disminución de las desigualdades de género que viven las mujeres de la población en pobreza y en pobreza extrema.

Línea de Acción

Sistema de indicadores que incorpore la desagregación por sexo del universo de beneficiarios y del padrón de beneficiarios por montos asignados

Indicadores

Variables sociodemográficas desagregadas por sexo.

Metas 2016

Sistema de indicadores actualizado de manera anual

Presupuesto Programado

Estrategias.

Implementar programas que permitan disminuir las desigualdades regionales, por medio de un planeación territorial e infraestructura social que permita la integración de las regiones de alta marginación a los procesos de desarrollo y fomenta mecanismos productivos.

Línea de Acción

Coordinar a las instancias de la de la Secretaría de desarrollo social para informarles por medio de investigaciones académicas la oportunidades de trabajo de las mujeres rurales e indígenas, y con esto, diseñar programas específicos acordes a sus posibilidades y necesidades.

Indicadores

Georeferenciar e identificar por sexo a la población que está en condiciones de pobreza alimentaria, patrimonial y de capacidades.

Metas 2016

Georeferenciar a nivel del territorio estatal y desagregar por sexo las variables sociodemográficas.

Presupuesto Programado

Línea de Acción

Destinar programas para atender a mujeres rurales e indígenas para revertir las condiciones de marginalidad y pobreza

Indicador

Dinero etiquetado para abatir la pobreza de mujeres rurales e indígenas

Meta 2016

Aumentar en 10% del presupuesto etiquetados para abatir la pobreza de mujeres rurales e indígenas

Estrategia

Promover políticas socioeconómicas que promuevan el desarrollo sostenible especialmente para mujeres jefas de hogar, ofertando capacitación

profesional, igualdad de acceso a los recursos, el financiamiento, el crédito, incluido el microcrédito, la información y la tecnología.

Línea de Acción

Fomentar programas productivos especialmente diseñados para mujeres jefas de hogar, potenciando sus capacidades y habilidades de líderes.

Indicador

Jefas de hogar por tipo de pobreza beneficiadas por programas de apoyo productivo

Meta 2016

Reducir el 6% la población de jefas de hogar que viven en pobreza alimentaria

Reducir en 12% la población de jefas de hogar que viven en pobreza patrimonial

Reducir en 9% la población de jefas de hogar que viven en pobreza de capacidades

Estrategia

Fortalecer y apoyar con recursos económicos el trabajo de las Organizaciones de la Sociedad Civil que benefician a mujeres en zonas rurales.

Línea de Acción

Construir un padrón de Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan con mujeres que habitan en zonas rurales

Indicador

Padrón Único de Organizaciones de la Sociedad Civil

Meta 2016

Una cartografía estatal de Organizaciones de la Sociedad Civil actualizada bianualmente

Línea de Acción

Difundir los concursos públicos destinados a realizar proyectos productivos y capacitar en la elaboración de proyectos a organizaciones que trabajan con mujeres en zonas rurales

Indicador

Población que concursa por recursos para proyectos productivos destinados a mujeres de zonas rurales

Población capacitada en la elaboración de proyectos

Meta 2016

6 campañas anuales

Presupuesto Programado

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género e impulsar la creación de los mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Secretaría de Desarrollo Social, Cultura y Deporte.

ESTRATEGIA 3.1

Impulsar la planeación, ejecución y seguimiento de los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

3.1.1 Establecer una área de género para la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la estructura orgánica de la Secretaría de Desarrollo Social, Cultura y Deporte para planear, establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, proyectos, políticas y programas que dan cumplimiento a la Política estatal de Igualdad.

3.1.2 Promover reuniones de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar las metas y programas que dan cumplimiento al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ESTRATEGIA 3.2

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de la política pública presupuestaria a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

3.2.1 Promover el uso de indicadores que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y proyectos tanto de la Secretaría de Desarrollo Social, Cultura y Deporte como para las demás Secretarías, como instancia globalizadora del presupuesto estatal.

3.2.2 Incorporar en la ejecución de programas, proyectos y medidas de carácter temporal, los enfoques de equidad en la política para lograr la igualdad de oportunidades.

3.2.3 Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, planes y política en la materia.

3.2.4 Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Fortalecer la Cultura Institucional y los Procesos de Gestión de la Secretaría de desarrollo social, cultura y deporte a favor de la igualdad y equidad de género.

ESTRATEGIA 4.1

Fortalecer la comunicación inclusiva a través de disposiciones, valores y virtudes de la Secretaría; así como símbolos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

4.1.1 Generar mecanismos que consoliden los valores y virtudes de la Secretaría y que promuevan la comunicación inclusiva e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.1.2 Promover que las prácticas y medios de comunicación electrónicos e impresos eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

ESTRATEGIA 4.2

Promover procesos de selección de personal libres de discriminación de género a través de la normatividad legal vigente; así como la difusión y uso de imágenes y símbolos institucionales que promuevan la equidad de género en todas las jerarquías y cargos de la Secretaría.

Línea de acción 4.2.1

Mantener criterios, procesos y funciones administrativas referentes a la selección de personal, libres de discriminación de género, de conformidad con las competencias de la Secretaría.

ESTRATEGIA 4.3

Lograr un clima laboral basado en un sistema de valores y virtudes que fortalezcan la meritocracia, la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en la Secretaría .

Líneas de acción

4.3.1 Elaborar un plan de mejora del clima laboral de la Secretaría.

4.3.2 Incluir en la evaluación del desempeño elementos que permitan visualizar situaciones de maltrato, intimidación o abuso de poder por razones de sexo.

4.3.3 Promover el trabajo en un ambiente de colaboración y trabajo en equipo que permita la participación equitativa de mujeres y hombres.

4.3.4 Promover sistemas de recompensas y reconocimiento al trabajo basado en resultados y efectividad.

ESTRATEGIA 4.4

Mantener una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones y mejoramiento sustancial de las prestaciones de seguridad social de mujeres y hombres.

Líneas de acción

4.4.1 Mantener una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones que al personal de la Secretaría le permita tener certeza económica y planear con eficiencia la asignación de su presupuesto familiar.

4.4.2 Mejorar la calidad y cobertura en los servicios de salud integral del personal con base a las necesidades y padecimientos específicos de mujeres y hombres.

4.4.3 Establecer medidas de apoyo laboral para mujeres y hombres que propicie su desarrollo profesional en igualdad de condiciones

ESTRATEGIA 4.5

Asegurar que existan mecanismos de promoción vertical y horizontal equitativos en donde todas las mujeres y hombres puedan desarrollar sus capacidades al interior de la Secretaría.

Líneas de acción

- 4.5.1** Asegurar mecanismos de promoción vertical y horizontal en todos los niveles y cargos de la Secretaría.
- 4.5.2** Contar con descripción y perfiles de puesto que no impliquen sesgos de discriminación por razones de sexo.
- 4.5.3** Supervisar que la descripción de los puestos no contenga elementos discriminatorios por género.
- 4.5.4** Promover las facilidades para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de movilidad laboral (horizontal y vertical) sin importar su sexo y sus responsabilidades fuera del trabajo.
- 4.5.5** Mejorar las estructuras y los procesos administrativos que garanticen el incremento en la participación de la mujer en la Secretaría .
- 4.5.6** Impulsar acciones permanentes para incrementar el acceso y participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.
- 4.5.7** Impulsar campañas y llevar a cabo la difusión oportuna de los procesos de selección , contratación y promoción del personal para mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 5.6.

Lograr una capacitación y formación profesional acorde a las necesidades de las y los funcionarios a través del sistema de valores y virtudes de la Secretaría , promoviendo un ambiente libre de discriminación de género.

Líneas de acción

- 5.6.1** Generar programas de capacitación y formación profesional participativa y libre de discriminación de género.
- 5.6.2** Establecer criterios de capacitación que promuevan la no discriminación y el acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- 5.6.3** Sensibilizar a directivos para evitar que se promueva la discriminación de género en los procesos de capacitación y formación del personal.
- 5.6.4** Que los programas de capacitación y formación profesional consideren

las responsabilidades familiares del personal, garantizando la existencia de espacios y horarios adecuados.

5.6.5 Implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización del personal en materia de género.

ESTRATEGIA 6.7

Lograr la corresponsabilidad para la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría .

Líneas de acción

6.7.1 Contar con un sistema de valores y virtudes que permitan conciliar las responsabilidades laborales con la vida familiar y personal.

6.7.2 Implementar acciones para que los padres participen más en el cuidado de los hijos e hijas, armonizar horarios escolares y laborales y evitar las reuniones fuera del horario de trabajo, sin perjuicio del servicio.

6.7.3 Promover liderazgos que permitan cumplir con las responsabilidades laborales sin descuidar sus vidas personales y familiares.

6.7.4 Llevar a cabo diagnósticos para identificar la pertinencia de acciones sobre corresponsabilidad para la vida laboral, familiar, personal e institucional.

ESTRATEGIA 7.8

Establecer los mecanismos y acciones necesarias para eliminar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual

Líneas de acción

7.8.1 Crear un clima sano de trabajo, libre de hostigamiento y acoso sexual.

7.8.2 Establecer un Código de Conducta para prevenir y eliminar el hostigamiento sexual, así como dar mayor difusión a los lineamientos y procedimientos de denuncia y sanción.

7.8.3 Establecer el procedimiento de denuncia y atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual.

7.8.4 Asignar recursos para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.

7.8.5 Promover imágenes y símbolos que promuevan la eliminación de hostigamiento y acoso sexual.