

Elaboración de **Agenda para la igualdad de oportunidades** para la **Secretaría de Administración** y su **Planeación Estratégica** para incorporar el Principio Integrado de Género.

# Elaboración de **Agenda para la Igualdad de oportunidades** para la Secretaría de Administración y su **Planeación Estratégica** para incorporar el **principio integrado de género.**

## Presentación

La **persistencia de desigualdades de género** es aún una realidad en nuestro Estado de Tamaulipas. Su eliminación -requisito para construir una sociedad tamaulipeca más justa, democrática y próspera requiere **intervenciones correctivas y compensatorias desde todas y cada una de las áreas influidas por las políticas públicas.**

El Gobierno del estado de Tamaulipas así lo ha entendido, asumiendo el compromiso con la igualdad de género en su Plan Estatal de desarrollo 2011-2016.

Así, desde el Ejecutivo del Estado se tiene la oportunidad de poner en marcha políticas de igualdad de género activa y transversal en el marco de una doble estrategia basada en la complementariedad entre la estrategia de empoderamiento de las mujeres y la de la transversalización del enfoque integrado **de género**. Esta estrategia dual, recomendada desde la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres** celebrada en Beijing en 1995 y asumida y adoptada por el Estado Mexicano a través de diferentes resoluciones y directrices, se muestra como una de las más eficaces para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al convertir la igualdad de género en **asunto de gobierno y en eje transversal de todas las políticas**, hemos iniciado un camino sin retorno en el proceso de modernización y mejora de la calidad de un gobierno responsable como el de Tamaulipas .

Por ello, aprovecho estas líneas para presentar la **Estrategia de incorporar el enfoque de género de género en la Secretaría de administración**, como instrumento imprescindible para seguir avanzando en el proceso de cambio y transformación hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Entre las secretarías del gobierno del estado, **la Secretaría de Administración en el desarrollo de los recursos humanos, forma parte de un proceso transformador en todo el gobierno estatal, lo que la convierte en el eje vertebrador de sus políticas.**

En este sentido, la Estrategia ha sido diseñada para **un marco temporal que abarca del 2011 al 2016**, al entender el enfoque integrado de género como un **proceso largo que requiere del medio y largo plazo** para la obtención de resultados y transformaciones duraderas.

La complejidad del proceso requiere fijar y asegurar las funciones de orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento, que corresponderán al Instituto de la Mujer Tamaulipeca, por ser el órgano competente en materia de igualdad de género en el Estado.

Sin embargo, **es la Secretaría de Administración en su totalidad quien se compromete y responsabiliza de la implementación de esta Estrategia. Para ello asume la tarea de involucrar a todos los agentes relevantes para el logro de la igualdad real en la institución**, esto es, tanto a los agentes tradicionales de las políticas públicas –personal técnico y político – como a otros nuevos procedentes del mundo académico o la sociedad civil.

La aprobación de esta Estrategia ha sido posible gracias al impulso y liderazgo compartido de los niveles de máxima responsabilidad política y del órgano competente en materia de igualdad de género. **El éxito en su aplicación dependerá igualmente de la consolidación de ese compromiso político de alto nivel que permita continuar los esfuerzos mediante la dotación de cuantos recursos, humanos, económicos o de otro tipo, requirieran el desarrollo de las líneas estratégicas aprobadas.**

En este sentido el modelo de un gobierno democrático y de desarrollo social sostenible representa el interés general de cualquier Administración pública

y no puede alcanzarse si previamente no se eliminan las desigualdades entre mujeres y hombres. **La igualdad de género no es un asunto exclusivo de mujeres, sino de toda la sociedad y una cuestión de buen gobierno, de eficacia.**

La Secretaría de Administración entiende que debe superar el ámbito de actuación de los organismos de igualdad y convertirse en eje transversal de todas las políticas públicas de las unidades administrativas en su interior, al igual que de todas las instituciones que componen la administración pública estatal.

Y en este camino, es necesaria la participación de la mayor cantidad posible de agentes estratégicos, porque la consecución de la igualdad de género es una tarea que debe ser responsabilidad de todos y todas.

**Lic. Yoliria Macarena Joch González**

**Directora general**

# INTRODUCCION

En los últimos 30 años la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo, la independencia económica derivada de ella, su participación en la enseñanza secundaria y superior y su presencia en ámbitos tradicionalmente ocupados por hombres constituyen fenómenos importantes e irreversibles.

Conscientes de que la igualdad de derechos es una condición irrenunciable aunque no suficiente para la **igualdad de oportunidades** entre las mujeres y los hombres, se hace necesario diseñar estrategias que permitan la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos de la intervención social y política.

Al día de hoy es imprescindible introducir en los procesos formativos de los proyectos de intervención en recursos humanos la incorporación del **enfoque de género** como elemento dinamizador e integrador del proceso de cambio en temas tales como:

- La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo
- La conciliación entre la vida familiar y profesional
- La presencia de las mujeres en las instituciones
- El cambio de mentalidades y actitudes
- La participación de las mujeres en la toma de decisiones

Lo cual se traducirá en la comprensión del carácter sexista de los obstáculos que aún hoy siguen actuando para impedir la participación de las Mujeres en igualdad de condiciones y en una mayor implicación en la construcción de una sociedad moderna donde hombres y mujeres están equiparados y trabajan por el bien general eliminando de sus creencias y costumbres elementos de discriminación.

Por tanto, se hace necesario emprender actuaciones que vayan poniendo paulatinamente las bases para la superación definitiva de la **desigualdad de género** mediante la eliminación de las diversas formas de discriminación existente.

Desde esta perspectiva, estas actuaciones deben constituirse en:

- Un medio para eliminar situaciones de desigualdad y avanzar así en el camino de convertir la igualdad formal en igualdad real.
- Un mecanismo que, al potenciar el desarrollo social y profesional de las mujeres, se convierte en una respuesta eficaz a las nuevas exigencias, proporcionando así resultados beneficiosos para la totalidad de la administración pública.
- Una fórmula para configurar una sociedad más justa que contemple y cree espacios en los que las personas, hombres y mujeres, puedan desarrollar sus capacidades.
- Una respuesta a las numerosas directivas europeas sobre las que se sustenta la legislación estatal, en las que se reconoce el principio de Igualdad de Oportunidades para las mujeres como un principio básico de un gobierno democrático.

La teoría y el análisis de género, se muestran como pieza clave de interpretación y comprensión de las diferencias en las oportunidades, mostrando no sólo su origen (lo que permite entender determinadas actitudes), si no también las consecuencias (lo que proporciona una adecuación de los objetivos al perfil del colectivo), que suponen para las personas adultas y sus posibilidad es de desarrollo e integración en “derecho” esta desigualdad de partida.

Integrar el **enfoque de género**, en el diseño, aplicación y evaluación de los programas de intervención en recursos humanos, no sólo es un requisito de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, de cara a la consecución de un desarrollo de programas, sino que es una nueva condición técnica, que precisa ser incorporada a la profesional de las personas responsables del desarrollo y ejecución de programas de intervención en recursos humanos.

## 2.- Objetivos generales de la agenda.

- Proporcionar un soporte teórico y metodológico que favorezca la incorporación del enfoque de género en las actuaciones e intervenciones del quehacer institucional de la Secretaría de Administración.
- Propiciar las condiciones que permitan el análisis y el debate que permita comprender el alcance del problema y las consecuencias para la sociedad que conlleva la discriminación por razón de género.

- Favorecer la comprensión del carácter sexista de los mecanismos que perpetúan las discriminaciones por razón de sexo.
- Propiciar la reflexión sobre la importancia de adecuar las actitudes y valores de una nueva administración pública, que apuesta por la igualdad de oportunidades y de trato entre todos sus componentes.
- Contextualizar la progresión de las intervenciones políticas para corregir las desigualdades.
- Facilitar al personal técnico al servicio de las Administración Pública la formación en enfoque de género en la intervención en recursos humanos.

## SECCION I

### A. Principios de Intervención de la agenda.

La intervención global en el marco de los recursos humanos que pretende esta Agenda de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Secretaría de Administración viene marcada por tres principios de actuación:

**Visibilidad** : Hacer visibles las diferencias entre las servidoras y servidores públicos, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen. Visibilizar a las mujeres a través de: su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado; un uso no discriminatorio del lenguaje; la reflexión sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la supervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

**Transversalidad:** Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deben estar presentes en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la administración y los centros laborales.

Este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la Secretaría de Administración.

**Recursos Humanos.** Por ello las actuaciones y medidas impulsadas por la Secretaría de Administración buscarán ser ejemplarizantes.

**Inclusión:** Las medidas y actuaciones administrativas se dirigen al conjunto de la administración estatal, porque administrar en igualdad entre hombres y mujeres requiere una intervención tanto sobre unos como otras para corregir así los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias. En efecto, los cambios políticos y sociales de las últimas décadas han repercutido de forma muy importante en la construcción de nuevos modelos de feminidad, sin que estos se hayan acompañado de cambios en el modelo de masculinidad, con graves consecuencias en algunos casos.

## **B. Marco conceptual.**

El logro de la igualdad real entre mujeres y hombres requiere la comprensión y el reconocimiento de la importancia y centralidad del sistema de género en nuestra sociedad. El sistema **de género** se refiere al conjunto de procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad en una cultura determinada de manera que mujeres y hombres se comporten, deseen, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que les asigna tareas, áreas y espacios sociales diferenciados a partir de su sexo.

La principal división de tareas entre mujeres y hombres se deriva de la **división sexual del trabajo**, que consiste en la asignación y asunción diferenciada de los trabajos (productivo/ reproductivo/comunitario) en función del sexo de las personas. Este hecho repercute en un reparto desigual de las cargas

y responsabilidades entre hombres y mujeres, lo que influye en su acceso, participación y posición en las distintas esferas y espacios de la sociedad, en la distribución y uso que hacen del tiempo y en su desarrollo personal, autonomía económica y bienestar.

Las diferencias que conlleva y perpetúa el sistema de género se alimentan de la jerarquía que se establece en el mismo respecto a la mayor valoración de lo masculino y la concentración del poder en los hombres, convirtiendo lo masculino en referente universal. Así, la desvalorización de lo femenino y la subordinación y discriminación de las mujeres se sitúan en la base de la **desigualdad de género** presente aún en nuestra sociedad tamaulipeca. Este sistema desigual de poder se ve legitimado, institucionalizado y perpetuado a través de un complejo sistema de control que cuenta, entre otros, medios con el uso de la **violencia**.

El sistema de diferenciación y jerarquización a partir del género alcanza a todas las personas (construcción de las identidades individuales y colectivas) y a las relaciones que se establecen entre ellas, así como a todos los ámbitos, espacios, estructuras e instituciones del gobierno estatal. De este modo, la desigualdad de género se convierte en un **problema estructural y multidimensional** que condiciona las posibilidades de desarrollo de las personas y de las sociedades.

La desigualdad de género no es la única desigualdad presente en la sociedad, en la medida en que ni las mujeres ni los hombres constituyen bloques homogéneos, insertándose las relaciones de género en una realidad que presenta diversos sistemas de diferenciación y jerarquización como los construidos, entre otros, a partir de la edad, el nivel socioeconómico, la etnia, la religión o la orientación sexual, dando lugar a **discriminaciones y desigualdades múltiples**.

Considerando la desigualdad de género como un problema estructural y multidimensional, el objetivo de la **igualdad de género** debe dotarse de un amplio significado que vaya más allá de la igualdad formal y tenga como fin último el logro de la igualdad real de género.

La igualdad de género considera y valora del mismo modo las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres, buscando equilibrar el peso social atribuido a lo femenino y lo masculino en nuestra sociedad moderna. Ello supone el derecho de todos los seres humanos a poder ser diferentes sin que ello significa que un tratamiento desigual en los ámbitos social, político, cultural y económico.

Entender la igualdad de género de este modo requiere una transformación de las actuales relaciones de género y de las estructuras e instituciones que

perpetúan la desigualdad de género en nuestra sociedad, en busca de un modelo cultural libre de discriminaciones y desigualdades de todo tipo. Para ello, el motor de cambio debe instalarse tanto en la propia sociedad y en cada una de las personas que la componen la administración pública, de modo que la igualdad de género se constituya en valor y principio central en la construcción de sociedades más justas e inclusivas y en un objetivo a lograr por todas las políticas públicas.

## **C. El modelo del enfoque integrado de género en la Secretaría de Administración**

La pretendida neutralidad de género de las políticas públicas esconde la asunción del modelo masculino como referente universal de las mismas. Las instituciones públicas, al igual que las políticas, trabajan desde perspectivas a priori que incluyen una conceptualización del sujeto, y por extensión de lo que es y lo que implica el género, así como una conceptualización de la administración pública y lo que conlleva el desarrollo sostenible.

Frente a este sesgo que invisibiliza a la mitad de la administración pública, a sus necesidades, intereses y experiencias, se hace evidente la importancia de, por una parte, **incorporar como agentes de las políticas tanto a los hombres como a las mujeres** con sus respectivas necesidades e intereses diferenciados; y, por otra parte, asumir que tanto unas como otros se ven afectados de modo diferente, y a menudo desigual, por las intervenciones públicas.

En este sentido, el enfoque integrado de género considera insuficiente este referente masculino universal que refleja una realidad parcial, y resalta la necesidad de **adoptar la perspectiva de género tanto en las instituciones gestoras de las políticas públicas como en las políticas mismas.**

Aunque no existe consenso alrededor de una propuesta teórica que defina y delimite el alcance del concepto del enfoque integrado de género ni se dispone de una “receta” o modelo único y transferible para su implementación, el enfoque integrado de género se presenta como un proceso estratégico y permanente de mejora de la práctica cotidiana de las instituciones públicas, para avanzar hacia la redefinición de las relaciones

de género existentes y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

Desde la Secretaría de Administración **se entiende que el enfoque integrado de género es un proceso que conlleva la mejora de las políticas públicas a través de la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles, áreas y fases de la gestión de las mismas.**

En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género permite visibilizar y evaluar los reflejos e impactos que las políticas públicas tienen en la vida de mujeres y hombres y sobre las relaciones de género.

Por otra parte, se entiende que el enfoque integrado de género **requiere de la creación y/o mejora de las estructuras, los procedimientos, las prácticas y las conductas** involucradas en la gestión de las políticas públicas en la Secretaría de Administración, reconociendo su papel clave en el desarrollo de la administración estatal. Como el resto de las instituciones, **la Secretaría de Administración** se organiza en base a un orden de género, presupuesto que se refleja en sus estructuras, en sus prácticas y en sus funcionarios y funcionarias.

Por ello, los esfuerzos hacia el logro de la igualdad de género en la Secretaría de Administración, para ser efectivos deben **incidir sobre la propia cultura organizacional de forma integral**, considerando aspectos técnicos, políticos, organizacionales e individuales de la misma. En cada realidad y contexto político, económico y social se presentan unas características específicas con unas necesidades y posibilidades de trabajo concretas; por ello, el desarrollo del enfoque integrado de género requiere adaptarse a cada contexto organizacional y quehacer institucional determinado.

Todo ello supone un aporte de **calidad y modernización a la gestión pública**, en tanto al contemplar cómo las relaciones de género operan en la propia organización y en la sociedad se facilita una gestión que favorezca la eliminación de las desigualdades de género.

Evidentemente, este proceso de mejora requiere de la elaboración de **metodologías y herramientas** específicas y adecuadas que serán utilizadas en el quehacer cotidiano de las políticas públicas.

El modelo del enfoque integrado de género propuesto y adoptado por la Secretaría de Administración, a través del presente documento estratégico, supone entender el desarrollo y aplicación del enfoque integrado de

género al interior de la Secretaría de Administración como un **proceso de gran envergadura y complejidad**, cuyos resultados requieren del **largo plazo** y cuya implementación debe aliarse con una **flexibilidad** que permita la **adaptación a las condiciones y posibilidades** que presente el contexto político, económico y social de la Secretaría en cada momento.

El impulso de un proceso de tales características requiere del **liderazgo compartido** de los niveles de máxima responsabilidad política y del órgano con competencia en materia de igualdad de género. A este último corresponde la **orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento** del proceso, especialmente, al soporte técnico generado ad hoc para el desarrollo y aplicación del enfoque integrado de género (la Unidad de Igualdad de Género/Red de Género), en tanto se consolida como la instancia que ha acumulando conocimientos y habilidades sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura y prácticas institucionales.

Esta orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento del proceso resultan imprescindibles para que los cambios organizacionales que se generen en todos los ámbitos sean coherentes, consistentes y duraderos. La implementación de una estrategia dual basada en el enfoque integrado de género y las políticas específicas para el logro de la igualdad de género en la Secretaría de Administración **requiere de coherencia y coordinación**, para evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos que ponga en peligro la eficacia y eficiencia del proceso y de sus resultados.

En este proceso integrador y de mejora es igualmente importante y necesario contar con la participación y cooperación de diferentes **agentes relevantes** así como generar o reforzar los **canales de consulta, intercambio y colaboración**, tanto dentro de la Secretaría de Administración como entre ésta y otros agentes sociales e instituciones del gobierno.

En este sentido, el enfoque integrado de género precisa del **compromiso, la colaboración, la cooperación y la responsabilidad compartida** del nivel político, tanto en su brazo ejecutivo como legislativo; del personal técnico de la Secretaría de Administración, que será quien deba incorporarlo en su práctica cotidiana; de la Academia y de la sociedad civil, especialmente del movimiento organizado de servidores y servidoras públicas, entre otros.

En tanto todos estos agentes e instituciones se presentan como corresponsabilidad del proceso del enfoque integrado de género, se hace necesario que **adquieran y desarrollen capacidades en materia de igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.**

La consecución de la mejora de las políticas públicas para el logro de la igualdad de género se verá imposibilitada si no se tiene en cuenta la **voz de las mujeres y los hombres y se las incorpora al proceso**.

Es importante resaltar el papel central de las organizaciones de mujeres en este proceso por su conocimiento profundo de las necesidades e intereses concretos de las mujeres y de las desigualdades de género que derivan de su posición de desventaja en el sistema de género. El conocimiento y saber de las mujeres, como parte representativa de la administración pública estatal, deben ser incorporados en la gestión de las políticas públicas.

Desde este nuevo planteamiento que asume el logro de la igualdad de género como un reto de todos y todas, se atribuye a **mujeres y hombres un rol protagónico de autoría y agencia en el proceso** y se evita su consideración como meras personas beneficiarias de las políticas públicas.

Así, el proceso del enfoque integrado de género y las instancias implicadas en el mismo adquieren un carácter democratizador en el que los agentes involucrados asumen nuevos roles y responsabilidades en la consecución del logro de la igualdad de género en la sociedad tamaulipeca.

Por último, la Secretaría de Administración entiende que la correcta aplicación de la Estrategia del enfoque integrado de género contribuirá, adicionalmente a la modernización y democratización de los procesos políticos ya mencionadas, a: la construcción en una administración pública de instituciones más justas, equilibradas y democráticas donde mujeres y hombres tengan una presencia, participación y valoración equilibrada en todos los espacios y esferas de la vida, así como en su quehacer institucional.

Entre todas estas contribuciones existen una serie de vínculos que permiten la retroalimentación y el fortalecimiento de los mismos, produciéndose un **efecto multiplicador** en los resultados.

El carácter complejo del proceso del enfoque integrado de género y la implicación de tal diversidad de agentes en el mismo requieren, desde el primer momento, de la **sistematización de la experiencia y de la elaboración de información y documentación** que recojan y reflejen las características y

la evolución del proceso. Estas herramientas son útiles tanto para el propio proceso como para el **intercambio**, siempre enriquecedor, **de buenas prácticas y la difusión de los conocimientos** generados en este proceso pionero.

El proceso requiere también de un **seguimiento y una evaluación continuos** que permitan adaptarlo a la realidad política, económica y social e institucional del momento, superando dificultades y amenazas y aprovechando las fortalezas y nuevas oportunidades, con el objeto de asegurar los resultados esperados.

Con el objeto de fijar objetivos, actividades, responsabilidades, marcos temporales y recursos concretos para el desarrollo de la Estrategia del enfoque integrado de género en la Secretaría de Administración se establecerá un **plan de acción** a corto, mediano y largo plazo diseñado, ejecutado y evaluado de forma participativa.

## **D. Contexto para la implementación de la estrategia del enfoque integrado de género en la secretaría de administración.**

El contexto territorial condiciona la forma e intensidad con la que se manifiesta socialmente la desigualdad de género, así como los mecanismos y prácticas culturales que operan en su construcción. El proceso de desarrollo e implementación de una estrategia del enfoque integrado de género debe sustentarse en el conocimiento y aproximación a la realidad socioeconómica concreta, visibilizando dónde y cómo se materializa la desigualdad de género en cada contexto.

Al mismo tiempo es preciso conocer la situación y la realidad respecto a la consideración del principio de la igualdad de género de la organización que va a implementar dicha estrategia, detectando en qué medida sus prácticas y políticas perpetúan o alteran el sistema de género y las oportunidades y debilidades que posibilitan o limitan una efectiva integración de la perspectiva de género en sus prácticas y políticas para el logro de la igualdad de género.

## E. La desigualdad de género en la administración pública estatal.

El **desigual reparto de trabajos, responsabilidades, oportunidades y tiempos** entre hombres y mujeres se manifiesta en una desequilibrada carga global de trabajo diario, especialmente en la franja de edad entre 25 y 45 años. Así, los hombres en la administración pública dedican una media diaria de noventa minutos más que las mujeres al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinan dos horas y media más al día que los hombres al trabajo reproductivo y de cuidados. Este reparto desigual del tiempo dificulta la participación de las mujeres en la esfera pública y en el mercado laboral (del total de personas en el gobierno del estado que estando empleadas querrían destinar más tiempo al desarrollo de un trabajo productivo y no pueden hacerlo por tener responsabilidades familiares, el 88,5% son mujeres), condicionando sus oportunidades de desarrollo y autonomía personal así como el tiempo disponible para el ocio, el deporte, las relaciones sociales y el descanso (el 75% de las personas que destinan menos de ocho horas diarias a dormir son mujeres).

A pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en los últimos años, las **tasas de actividad y empleo femeninas** aún no igualan a las masculinas y el desempleo femenino continúa superando al masculino en todas las franjas de edad. Las tasas de empleo femenino más altas y similares a las masculinas se concentran entre los 25 y 34 años, sobre todo a medida que el nivel de estudios aumenta. Será a partir de los 35 años –coincidiendo con la edad media de maternidad (32 años) – cuando las tasas de empleo femenino descendan. Asimismo, las mujeres protagonizan los índices de desempleo de larga duración más elevados (el 82% de las personas que están en esta situación son mujeres) y concentran la mayor parte de la contratación temporal y a jornada parcial (el 85% de las personas empleadas a jornada parcial son mujeres y por cada 10 hombres contratados temporalmente y a tiempo parcial hay 46 mujeres).

Por otro lado, las mujeres que se incorporan al mercado laboral se enfrentan a una doble segregación. Por un lado, una **segregación horizontal** que se refleja en el hecho de que frente a una presencia masculina mayor en todos los sectores de actividad, el 70% de las mujeres asalariadas se localiza en actividades del sector terciario (secretariado, comercio, actividades sanitarias y servicios personales, educación, administración pública y actividades empresariales de tipo cualificado). Y por otro, una **segregación vertical** reflejada en la escasa presencia de las mujeres en los puestos de

dirección en las instituciones públicas (sólo 14 mujeres cada 100 hombres ocupan estos puestos, tanto en la administración pública como en las empresas de más de 10 asalariados/as en el gobierno estatal).

Como consecuencia de la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado laboral de las instituciones y la persistencia de patrones y estereotipos de género profundamente arraigados, continua existiendo una **brecha salarial** del 33% entre el salario de los hombres y el de las mujeres (que representa el 67% del de los hombres), que no se reduce a pesar del incremento del perfil cuantificado de las mujeres.

Además, las mujeres representan el 64% de la población económicamente inactiva, lo que incide en la reducción de sus ingresos, aumentando su **dependencia y vulnerabilidad ante situaciones de pobreza y exclusión social**.

En la Administración en las últimas décadas se ha producido, al igual que en el resto de sociedades desarrolladas, como consecuencia de la generalización de la educación como derecho, un incremento de los índices de **escolarización femenina en niveles de educación no obligatoria**, tanto en estudios universitarios (107 mujeres cada 100 hombres) como en bachillerato (123 mujeres) o Superior (122 mujeres) y en educación de personas adultas (81 mujeres cada 100 hombres). Sin embargo, como consecuencia de la socialización diferencial de género las mujeres a lo largo de su carrera formativa continúan ubicándose en estudios de tipo no técnico. Lo que tiene importantes consecuencias en su inserción laboral ya que, en comparación con los estudios que realizan mayoritariamente los hombres, los estudios feminizados están menos valorados, son menos competitivos y están peor remunerados.

La socialización y el reparto del tiempo diferenciado para hombres y mujeres junto con los estereotipos y redes informales de poder masculinizadas tienen como consecuencia **un acceso desigual a los puestos de toma de decisiones**. Sólo el 29% de las personas que declaran tener un interés alto en la política, menos del 10% de las que participan en sindicatos son mujeres. Paralelamente, la representación de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad de las instituciones gubernamentales presenta desequilibrios: sólo el 10% de los puestos de alto nivel de la administración pública del estado están ocupados por mujeres.

La persistencia de desigualdades de género en la administración pública se manifiesta a través de situaciones discriminatorias. El 69% de los ciudadanos y ciudadanas de la Administración pública que declaran sufrir algún tipo de discriminación son mujeres, y de ellas el 40% considera que es por razón de su sexo. Uno de los extremos de la discriminación de género tiene su manifestación en forma de **violencia de género** en el ámbito de las relaciones afectivas; situación que padece un estimado 8,3% de las mujeres Tamaulipecas, aunque sólo un 2,7% de ellas se reconoce viviendo en dicha situación.

Todos estos datos evidencian que, al igual que en el resto de las instituciones, en la Administración pública estatal persisten situaciones de discriminación y desigualdad de género que, mediatizadas por la especificidad que introduce el contexto específico del gobierno estatal, constituyen un serio déficit democrático, un ejercicio insuficiente de los derechos de la ciudadanía de las mujeres y un obstáculo para el desarrollo social sostenible, justo e igualitario.

## **F. El quehacer institucional en la Secretaría de Administración**

Para el desarrollo de una estrategia del enfoque integrado de género, y con el fin de adaptarla al contexto específico, es necesario cumplir con ciertos requisitos previos, entre los que se encuentra el conocimiento de la organización donde será aplicada, a través de la realización de un diagnóstico institucional con el objeto de conocer sus puntos fuertes y debilidades en relación a la consideración del principio de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Los resultados del **Diagnóstico Institucional sobre cultura institucional con enfoque de género en la Administración** apuntan a que la igualdad de género ha pasado a ocupar un lugar importante en la agenda política en la Secretaría de Administración y a la existencia de una conciencia creciente sobre su importancia y centralidad en la dependencia. Sin embargo, buena parte del personal operativo de las distintas áreas y niveles de la institución

continúa percibiendo la igualdad de género como algo ajeno e irrelevante y no como un proyecto colectivo en el que hay que tomar parte y del que responsabilizarse.

A través de este Diagnóstico se detectaron ciertas debilidades en la **percepción, conocimiento y aplicación del concepto de igualdad de género** por parte de las unidades administrativas de la Secretaría de Administración, como son la dificultad de poner de en práctica acciones que fomenten la igualdad de género, especialmente en áreas de menor contenido social. Aunque el principio de igualdad de género no es del todo desconocido por el personal de la Secretaría de Administración, los conocimientos en la materia responden más a percepciones personales que a

Aspectos técnicos, persistiendo una escasa conciencia, en la mayor parte de las entidades, sobre la responsabilidad y necesidad de desarrollar medidas que favorezcan el logro de la igualdad de género en la administración pública. Igualmente, se observa un déficit acentuado respecto a la cualificación en materia de igualdad de género del personal con responsabilidades políticas y técnicas, y la percepción de que la integración de la perspectiva de género supone un aumento en su carga de trabajo.

A la hora de integrar la perspectiva de género en los **procedimientos que se siguen para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas**, es necesario destacar el impulso favorecedor que han supuesto tanto la normativa interna, la estatal, nacional e internacional destinada a favorecer la situación de las mujeres y/o la igualdad de género, como la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, la Ley para la Equidad para el estado de Tamaulipas, que reconocen la obligatoriedad de incluir de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos y programas institucionales

Sin embargo, el uso de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas se da de forma limitada.

A nivel del personal, la normativa pública que garantiza la igualdad de género en el acceso a puestos laborales de la Administración Pública Estatal y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mayoritariamente disfrutadas por mujeres, han facilitado y facilitan la incorporación y permanencia de las mujeres entre el personal público. En la estructura de personal, la **mayor incorporación de mujeres a puestos técnicos y operativos** de la Secretaría de Administración que requieren de estudios superiores empieza a romper desequilibrios de género tradicionales en ámbitos y niveles en los que estaban infrarepresentadas. Sin embargo,

persisten acentuados desequilibrios de género en los puestos de mayor responsabilidad, con una **toma de decisiones masculinizada** –en las Secretarías del gobierno estatal el cargo de máxima responsabilidad estaba ocupado por un hombre-, y una mayor **concentración de mujeres en sectores** cuya temática está tradicionalmente asociada con las mujeres –salud, educación, servicios sociales- y de hombres en áreas tradicionalmente asociadas a perfiles masculinos –puestos forestales, protección civil, del campo, transportes-.

**En este sentido, el enfoque integrado** de género constituye sin duda un proceso lento y no exento de dificultades en el que las oportunidades y compromisos identificados en el Diagnóstico permitirán seguir avanzando. Conviene en este momento detectar y corregir errores conceptuales y de ejecución práctica en la integración de la perspectiva de género en el quehacer y las políticas

de la Secretaría de Administración con el objeto de asegurar un desarrollo y una implementación adecuada de la Estrategia del enfoque integrado de género en la Secretaría de Administración.

# SECCION 2

## Líneas estratégicas de trabajo.

### Línea estratégica 1.

#### **Consolidación del compromiso político explícito con la igualdad de género y la estrategia del enfoque integrado de género.**

La consideración y priorización de los objetivos de la igualdad de género en la agenda para la igualdad en la secretaría de administración garantizará el desarrollo de normativa y la integración de la perspectiva de género en las políticas e instituciones públicas con el fin de que éstas trabajen de forma efectiva hacia el logro de la igualdad de género.

### Línea estratégica 2.

#### **Desarrollo de capacidades para la igualdad de género.**

La preparación para los retos inherentes a la implementación de la Estrategia del enfoque integrado de género requiere la adquisición de nuevas actitudes, conocimientos, habilidades y prácticas por parte de todos los agentes involucrados en el logro de la igualdad de género en Secretaría de Administración.

### Línea estratégica 3.

#### **Estructuras, procedimientos y prácticas organizativas para la igualdad de género.**

La creación y/o mejora de estructuras, procedimientos y prácticas organizativas de la secretaría de administración permitirá afianzar un contexto institucional consecuente con el objetivo de igualdad de género que asegure la cooperación y coordinación de agentes y actuaciones así como el intercambio de información y la difusión de los conocimientos generados en el marco del desarrollo de la Estrategia del enfoque integrado de género.

## Línea estratégica 4.

### **Técnicas y herramientas para la integración de la perspectiva de género.**

El diseño, adaptación y aplicación de técnicas y herramientas de análisis para el conocimiento de la realidad regional y organizacional, así como de aquellas que facilitan el desarrollo de capacidades y la participación de los agentes implicados en la Estrategia del enfoque integrado de género, persigue la consideración de criterios de igualdad de género en la toma de decisiones. Del mismo modo, pretende facilitar la integración de la perspectiva de género en la gestión de las políticas públicas y

y de sus respectivos presupuestos, y la promoción de una cultura de igualdad de género en la Secretaría de Administración.

## Línea estratégica 5.

### **Generación y gestión de información y conocimiento.**

La generación y disponibilidad de información sobre las relaciones de género, la posición y condición diferenciadas de hombres y mujeres así como sobre los recursos disponibles y el impacto que las políticas públicas tienen sobre las personas y el sistema de género, facilitan la toma de decisiones en las diferentes áreas, niveles y fases de gestión de las políticas públicas.

## Línea estratégica 6.

### **Participación amplia de agentes relevantes para el logro de la igualdad de género.**

El fomento de la participación de agentes relevantes para el logro de la igualdad de género permite democratizar el proceso de gestión de las políticas públicas en la Secretaría de Administración. Como parte sustancial de la propuesta del enfoque integrado de género en la Secretaría, los procesos participativos que se desarrollen deben asegurar la presencia de las mujeres y de sus diferentes intereses, valores y experiencias, así como facilitar su participación activa y permanente.

## Línea estratégica 7.

### **Complementariedad de las estrategias para la igualdad de género.**

La correlación y desarrollo coherente de las actuaciones requeridas para la implementación de la Estrategia del enfoque integrado de género con las políticas específicas de igualdad de género de la Secretaría de Administración, responde a criterios de calidad, eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles para el logro de la igualdad de género en la administración pública.

## Línea estratégica 8.

### **Disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación del enfoque integrado de género.**

La asignación de los recursos, humanos, financieros y de otro tipo, necesarios garantizará la elaboración y adaptación de las técnicas y herramientas adecuadas para la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, el establecimiento de mecanismos de cooperación y poder contar con el expertise necesario para el desarrollo de las capacidades de los agentes estratégicos implicados en el enfoque integrado de género en y desde la Secretaría de Administración, repercutiendo en la calidad de los resultados de este proceso.

## Línea estratégica 9.

### **Sistematización, seguimiento y evaluación de la estrategia del enfoque integrado de género.**

El diseño y aplicación de sistemas de sistematización, seguimiento y evaluación de las acciones y de los recursos utilizados a lo largo del proceso del enfoque integrado de género en la Secretaría de Administración favorecerá la medición de los resultados e impacto de la Estrategia sobre las relaciones de género en Administración pública, permitiendo la adaptación de las acciones ante factores externos y la mejora continua de la misma.

### **Responsables y agentes.**

La Estrategia del enfoque integrado de género del La Secretaría de Administración es un proceso abierto y complejo que **sitúa a las personas**

**en el centro de las decisiones políticas** y que requiere de la colaboración y el consenso de diversos agentes institucionales para su implementación. El logro de la igualdad de género precisa de la **corresponsabilidad** de toda la –sector público, sector privado y sociedad civil–, y requiere de las contribuciones y aportes individuales de hombres y mujeres tanto en el ámbito privado como en el público.

### **Periodo de vigencia.**

La Estrategia del enfoque integrado de género del La Secretaría de Administración se adopta para el periodo **2011-2016**, contemplando un seguimiento continuado de la misma y una evaluación intermedia, con el objeto de ajustar sus propuestas de actuación si así se requiere.

### **Recursos.**

La Estrategia del enfoque integrado de género del La Secretaría de Administración 2011-2016 requiere de la dotación de tantos **recursos económicos, humanos y de otro tipo** precisen las actuaciones diseñadas para cada una de las líneas estratégicas de trabajo definidas, que quedarán

Instrumentadas en un plan de acción de carácter operativo que desarrollen la Estrategia al interior de la dependencia.

# SECCION 3

## Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

### Objetivos, medidas y líneas de acción

Teniendo en cuenta lo expuesto y con el fin de crear en el marco de los recursos humanos, y de acuerdo a las condiciones que permitan seguir avanzando en la construcción de una sociedad Tamaulipeca más igualitaria, desde la convivencia, el reconocimiento, la cooperación y el respeto mutuo, esta Agenda de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Secretaría de administración se propone los siguientes objetivos que se acompañan de las medidas y actuaciones que se van a desarrollar para su realización.

### A. Objetivo General

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, los planes y programas, estrategias, acciones y estructura organizacional de las unidades administrativas de la secretaría de administración , con el fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de oportunidades y su desarrollo humano.

### B. EJE UNO.

#### Desarrollo Institucional de la Perspectiva de Género

**Objetivo estratégico:** Incorporar la perspectiva de género en la Secretaría de Administración para garantizar el ejercicio pleno, responsable e informado de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades.

### C. Objetivo específico

Introducir la perspectiva de género en el diseño de planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la Secretaría de Administración.

## Líneas de acción

- Establecer mecanismos para dar cumplimiento a los instrumentos, convenciones, plataformas, acuerdos y recomendaciones internacionales signadas por el Gobierno de la República en materia de derechos humanos de las mujeres.
- Promover el cumplimiento del marco jurídico-administrativo nacional en materia de derechos humanos de las mujeres y su armonización con las leyes estatales.
- Revisar y adecuar las leyes y reglamentos que conforman el marco jurídico local para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos y procedimientos de recursos humanos de Administración Pública Estatal.
- Diseñar e instrumentar mecanismos de transversalización, coordinación, vinculación, concertación y cooperación con las instancias municipales, del sector social, privado y universidades promoviendo el adelanto de las mujeres.
- Monitorear y evaluar el impacto de las políticas públicas en materia de género.

## D. Metas

- Difundir y alentar el cumplimiento de los instrumentos, convenciones, plataformas, acuerdos y recomendaciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en los distintos poderes y niveles de gobierno.
- Espacios de análisis del marco jurídico-administrativo nacional en materia de derechos humanos de las mujeres tendientes a la concertación y elaboración de propuestas legislativas que armonicen las leyes estatales propiciadas.
- Propuesta legislativa de armonización jurídica concordante con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, incluida la normatividad interna de la dependencia.
- Un Programa Operativo de Transversalización del Enfoque de Género en la Secretaría Administración pública Estatal integrado.
- Un Sistema Estatal de Estadística e Indicadores de Género que dé

seguimiento a los cambios en la posición y condición de las mujeres dentro de la administración pública estatal.

- Un Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres diseñado, desarrollado y vinculado con el Sistema Nacional a través de una comisión técnica de enlace.

- 75 por ciento de servidoras/servidores públicas estatales de mandos medios y superiores sensibilizadas y capacitadas en materia de género.

- Un Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado con componente de equidad de género.

**Objetivo estratégico:** Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la secretaría de administración, así como promover en las demás instituciones del gobierno estatal.

**Objetivo específico:** Incluir la perspectiva de género en la Política pública, programas, proyectos y quehacer institucional de la secretaría de administración.

**Líneas de acción:** Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades de género, redes de trabajo para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género.

**Línea de acción:** Implantar el programa de cultura institucional en la Secretaría de administración.

# Plan de Trabajo a Corto, Mediano y Largo Plazo para la Implantación del Programa de Cultura Institucional.

## OBJETIVO 1. SELECCIÓN DE PERSONAL

### 1. SELECCIÓN DE PERSONAL

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

#### Acciones 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 y capacitación

#### Líneas de Acción

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..

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.

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

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 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.

<b>ÁREAS DE OPORTUNIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Selección de personal la perciben las mujeres con discriminación considerando el sexo.</li> <li>▪ Las mujeres no perciben la igualdad de oportunidades como los hombres.</li> <li>▪ Existe mayor desconocimiento por parte de las mujeres en todos los niveles de los criterios utilizados.</li> <li>▪ Las mujeres y los hombres no están totalmente de acuerdo de que sólo se consideran las capacidades y habilidades del perfil del puesto.</li> <li>▪ La mayoría del personal ingresó a laborar a la Institución por prácticas informales y asignación por escalafón.</li> </ul>
<b>ACCIÓN PRO-PUESTA</b>	<p>Introducir la Perspectiva de Género y adaptar la normatividad, metodología y/o mecanismos actuales al proceso de selección de personal.</p>
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar áreas de oportunidad en los mecanismos y lineamientos utilizados por la Institución.</li> <li>▪ Definir acciones afirmativas e instrumentos de seguimiento, control y evaluación de las mismas.</li> <li>▪ Difundir los criterios de selección de personal con Perspectiva de Género.</li> </ul>
<b>PERIODO</b>	<p>Corto plazo (1 a 2 años)</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existencia de manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal con perspectiva de género.</li> <li>✓ Existencia de manuales de procedimientos para la selección del personal con perspectiva de género.</li> <li>✓ Número de empleados (as) de la institución según nivel jerárquico, edad, escolaridad, estado civil y número de hijos/as</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Manual de procedimientos para reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género, según medio de difusión.</li> <li>✓ Medios de difusión de reclutamiento y evaluación de personal.</li> <li>✓ Existencia de formatos para candidatos(as) a puestos equitativos a hombres y mujeres. pruebas, exámenes</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	<p>Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación interna.</p>

<b>ESTRA- TEGIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para revisar los procesos de selección de personal.</li> <li>▪ Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de selección de personal.</li> <li>▪ Integrar el programa de trabajo para cumplir con la Agenda de trabajo</li> </ul>
<b>META</b>	Asegurar que existan las mismas oportunidades para ocupar puestos vacantes para las mujeres y los hombres, cuando existen iguales niveles de educación, experiencia laboral, capacitación y responsabilidades.

**OBJETIVO 2. CARGOS Y ESTRUCTURAS POR SEXO**

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

**Acciones 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.

**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**

**OBJETIVO  
Y  
LINEAS  
DE  
ACCION**

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

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

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.

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

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.

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.

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

<p><b>OBJETIVO Y LINEAS DE ACCION</b></p>	<p>Que sea obligatoria la capacitación en género y con enfoque de género en todos los niveles, incluyendo los mandos medios y superiores.</p> <p>Omitir en los exámenes de evaluación el nombre y el sexo de las personas entrevistadas para un puesto, respetando los resultados de los exámenes de selección para ingreso y promoción.</p> <p>Especificar el perfil del puesto sin discriminación de sexo para evitar los estereotipos en los puestos.</p> <p>Difundir en forma transparente las bases para competir por los puestos y cargos disponibles.</p> <p>Establecer metas que reflejen cómo revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres</p> <p>Establecer metas de representación de hombres y mujeres para los puestos donde exista participación mayoritaria de alguno de los dos sexos</p> <p>Evaluar el cumplimiento de las metas y avances, para reflejar cómo esta tendencia cambia o se revierte.</p> <p>Garantizar la proporcionalidad en la selección y reclutamiento de candidatos/ candidatas</p> <p>Generar condiciones para que más mujeres ocupen puestos directivos</p> <p>Establecer horarios de capacitación accesibles para poder realizar las evaluaciones en las mismas condiciones que los varones y acceder a las promoción.</p>
<p><b>ÁREAS DE OPORTU- NIDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las mujeres y hombres perciben que no se consideran únicamente los resultados de los exámenes y desconocen la distribución de cargos por sexo.</li> <li>▪ Las mujeres no perciben la igualdad de oportunidades con relación a los hombres en la competencia por puestos disponibles y en la representación de la Institución en actos protocolarios.</li> </ul>
<p><b>ACCIÓN PRO- PUESTA</b></p>	<p>Introducir la Perspectiva de Género y adaptar la normatividad, metodologías y mecanismos actuales, en los procesos de promoción, reducción de plantilla y desarrollo profesional.</p>
<p><b>PLAN DE ACCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar la distribución por sexo de los cargos dentro de la Institución.</li> <li>▪ Proponer acciones afirmativas para el desarrollo profesional, la promoción del personal y reducción de plantilla.</li> <li>▪ Definir instrumentos de seguimiento, control y evaluación de las acciones.</li> <li>▪ Consolidar un sistema de información con datos desagregados por sexo, personales y familiares; laborales y profesionales.</li> <li>▪ Identificar los mecanismos para informar en forma transparente la política y/o lineamientos para aspirar a otros puestos.</li> </ul>

<b>PERIODO</b>	Mediano plazo (3 a 4 años)
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Políticas o acciones afirmativas establecidas para promover una representación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles.</li> <li>✓ Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles (Internet, periódico, periódico mural, radio, revista, etc.).</li> <li>✓ Existencia de perfiles de puesto descritos en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.</li> <li>✓ Existencia de exámenes de selección y promoción de personal, aplicados y calificados con base en las habilidades, conocimientos y experiencia en función del puesto.</li> <li>✓ Existencia de un programa de capacitación, considerando metas de representación para revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.</li> <li>✓ Políticas o acciones afirmativas establecidas para promover una representación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles.</li> <li>✓ Medios a través de los cuales se difunden las bases para competir por puestos y cargos disponibles (Internet, periódico, periódico mural, radio, revista, etc.).</li> <li>✓ Existencia de perfiles de puesto descritos en función del puesto, indistintamente del sexo de la persona.</li> <li>✓ Existencia de exámenes de selección y promoción de personal aplicado y calificado con base en las habilidades, conocimientos y experiencia en función del puesto.</li> <li>✓ Existencia de un programa de capacitación, considerando metas de representación para revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Políticas establecidas para promover una representación equitativa entre hombres y mujeres según los niveles.</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación.
<b>ESTRATEGIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para revisar los procesos de promoción, reducción de plantilla y desarrollo profesional</li> <li>▪ Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en los procesos afines.</li> <li>▪ Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>

<b>META</b>	Equilibrar la participación de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, con perfiles de puestos diseñados con enfoque de género, basada únicamente en resultados de los exámenes, desarrollo profesional y/o mecanismos similares implementados por la Institución.
-------------	--

<b>OBJETIVO</b>	<b>3. FUNCIONES POR PUESTO</b>
-----------------	--------------------------------

<b>OBJETIVO</b>	<p><b>Objetivo 3 :</b> Impulsar que los puestos, los cargos y las funciones se asignen a mujeres y hombres de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y aptitudes</p> <p><b>Acciones a considerar:</b></p> <p>Asignar funciones conforme habilidades y capacidades de hombres y mujeres</p> <p>Asegurar que la descripción y perfil de puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo.</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> Evaluar y determinar claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad sean equitativos para mujeres y hombres en la institución.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> Corroborar que los puestos indicados en los contratos se encuentren contenidos en el organigrama definido en la institución.</p>
<b>Y</b>	
<b>LINEAS</b>	<p><b>Líneas de acción</b></p> <p>Evaluar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equitativa de unas y otros en todas las actividades.</p>
<b>DE</b>	
<b>ACCION</b>	<p>Evaluar todas las actividades y asignarlas indistintamente a hombres y mujeres, según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas</p> <p>Revisar y equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con las funciones y objetivos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Capacitar en equidad de género al personal que tiene bajo su responsabilidad el diseño de los perfiles de puestos.</p> <p>Generar condiciones que permitan el desarrollo laboral y profesional, a través de equidad e igualdad de oportunidades.</p> <p>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</p>

<b>OBJETIVO</b>	<p>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</p> <p>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.</p>
<b>Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estrategia de evaluación integral con perspectiva de género</li> </ul>
<b>LINEAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Perfiles de puesto elaborados con perspectiva de género.</li> </ul>
<b>DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Personal que diseña los perfiles de puesto, capacitado en equidad de género.</li> </ul>
<b>ACCION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Personal que integra la mesa de trabajo en género por sexo según área</li> <li>•Número de cursos en materia de género que ha tomado el personal responsable del diseño de perfiles de puesto.</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.
<b>ESTRATEGIA</b>	<p>Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para analizar las funciones por puesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de actualización de las funciones por puestos.</li> <li>•Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>
<b>META</b>	Equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo del trabajo con relación a las funciones y objetivos planteados por la institución.

<b>OBJETIVO</b>	<b>4. SALARIOS</b>
<b>Y</b>	<b>4.- Objetivo:</b> Lograr que los salarios se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo
<b>LINEAS</b>	<b>Acciones a Considerar:</b>
<b>DE</b>	Establecer salarios acordes a descripciones de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género.
<b>ACCION</b>	<p>Establecer un sistema de salarios que visibilice los meritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> Asegurar que en condiciones de trabajo igual, los hombres y las mujeres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> 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.</p>

## **LINEAS DE ACCION**

Establecer un sistema de evaluación de puestos conforme a la estructura orgánica y competencia de cada dependencia o entidad

Impulsar que en cada dependencia se realice un análisis a profundidad de la situación de plazas / niveles / salarios / funciones

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

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

Diseñar sistemas de evaluación del desempeño de acuerdo con la estructura orgánica establecida / y a las responsabilidades y objetivos de cada Unidad Administrativa.

### **OBJETIVO**

Realizar evaluaciones periódicas al desempeño del personal, en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades

### **Y**

### **LINEAS**

Establecer reconocimientos económicos y no económicos articulados a criterios específicos y reales del desempeño del personal objetivos de cada Unidad Administrativa.

### **DE**

### **ACCION**

Establecer normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual

Revisar las políticas, normas, lineamientos para la asignación de sueldos, salarios y plazas al personal

Eliminar los criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de sueldos, salarios y plazas en la dependencia o entidad

Capacitar al personal en el uso y la aplicación correcta de los lineamientos, normas y políticas salariales

Revisar la situación del personal de honorarios y enlaces administrativos o equivalentes evitando disparidades en las condiciones salariales

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

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.

Evaluar los salarios de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y hombres

Determinar las causas que inciden en la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto o función.

<b>INDICADORES</b>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Estudio a profundidad de plazas, niveles, salarios y funciones con perspectiva de género.</li> <li>•Sistema de Evaluación del desempeño del personal.</li> <li>•Instrumentos implementados para la evaluación del desempeño del personal.</li> <li>• Normas y lineamientos planteados con perspectiva de género que regulen la asignación de los salarios y plazas al personal.</li> <li>• 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.</li> <li>• Acciones afirmativas para corregir la diferencia salarial entre hombres y mujeres con el mismo cargo, función y/o.</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	<p>Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.</p>
<b>ESTRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para analizar las necesidades del personal relacionadas con los horarios de trabajos y el tiempo para cumplir y compartir las responsabilidades familiares.</li> <li>•Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de instrumentación</li> <li>•Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>
<b>META</b>	<p>Conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares para contribuir al desarrollo humano.</p>
<b>OBJETIVO 5. TIEMPO Y JORNADA LABORAL</b>	

<b>OBJETIVO Y</b>	<p><b>Objetivo:</b> Establecer medidas para que mujeres y hombres puedan conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares</p>
<b>LINEAS DE ACCION</b>	<p><b>Acciones a considerar</b></p> <p>1.- Generar acciones afirmativas que permitan balancear entre jornada laboral y familiar</p>
	<p>2.- Establecer políticas que favorezcan la administración del tiempo por parte del personal a partir de las necesidades específicas.</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> 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.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal en relación al tiempo y las actividades que desarrollo en su trabajo y hogar en forma flexible</p>

Establecer políticas que favorezcan la administración del tiempo por parte del personal a partir de las necesidades específicas encontradas

Difundir entre el personal la posibilidad de utilizar estas políticas de administración del tiempo

### **LINEAS DE ACCION**

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.

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

### **OBJETIVO**

Crear y difundir un mecanismo para que las y los trabajadores puedan expresar sus necesidades.

**Y**

### **LINEAS**

Hacer propuestas para conciliar las jornadas domésticas y extra-domésticas de las y los trabajadores.

**DE**

Formalizar acuerdos de horarios flexibles para hombres y mujeres a partir de sus necesidades específicas

### **ACCION**

Establecer políticas que favorezcan la administración del tiempo por parte del personal a partir de las necesidades específicas encontradas.

Difundir entre el personal la posibilidad de utilizar estas políticas de administración del tiempo.

Establecer políticas de otorgamiento de permisos para ausentarse del trabajo que sean equitativas para hombres y mujeres

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

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

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

✓ •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

### **INDICADO**

✓ entre la jornada laboral y familiar.

### **RES**

✓ •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

<b>ALCANCE</b>	Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.
<b>ESTRATEGIA</b>	Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para analizar las necesidades del personal relacionadas con los horarios de trabajos y el tiempo para cumplir y compartir las responsabilidades familiares.  •Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de instrumentación  •Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.
<b>META</b>	Conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares para contribuir al desarrollo humano.

**OBJETIVO** ✓ 6. ASCENSOS

<b>OBJETIVO Y LINEAS DE ACCION</b>	<p><b>Objetivo:</b> Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.</p> <p><b>Acciones a considerar:</b></p> <p>1.- Establecer estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin ninguna discriminación entre los géneros.</p> <p>2.- Crear mecanismos que permitan la promoción vertical y horizontal de forma equitativas entre mujeres y hombres.</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> Generar criterios transparentes que permitan eliminar la discriminación en las evaluaciones para los ascensos.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> 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.</p>
------------------------------------	--

## LINEAS DE ACCION

1. Analizar periódicamente, desde la perspectiva de equidad de 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 ninguna discriminación entre los géneros.

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

### OBJETIVO

Y

Impartir cursos de sensibilización en equidad de género e igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar las evaluaciones para los ascensos.

### LINEAS

DE

Impartir cursos de capacitación sobre el correcto uso de los ascensos para mujeres y hombres.

### ACCION

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.

Conformar comités mixtos de evaluación para los ascensos

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.

### INDICADO-

RES

- ✓ 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
- ✓ •Existencia de políticas, prácticas y reglamentos de las evaluaciones del desempeño con equidad y con base en los objetivos de la institución
- ✓ •Existencia 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.
- ✓ •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

## OBJETIVO

## 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.

### Acciones 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

### LINEAS DE ACCION

Elaborar herramientas para detectar las necesidades de capacitación del personal

## OBJETIVO

## Y

## LINEAS

## DE

## ACCION

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.

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.

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.

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

### LINEAS DE ACCION

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

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.

Impulsar la participación de las mujeres en el programa de capacitación buscando cerrar la brecha existente en este rubro entre hombres y mujeres.

Elaborar los programas de capacitación considerando horarios flexibles e incentivos para que las mujeres y hombres que tienen responsabilidades familiares, puedan asistir.

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

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.

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

## **OBJETIVO**

**Y**

Impulsar la capacitación y asesoría relacionada al hostigamiento sexual (marco jurídico, detección, tipificación, orientación y asesoría entre otras).

## **LINEAS**

**DE**

Garantizar el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación a todo el personal

## **ACCION**

Identificar los medios por los cuales son difundidas las oportunidades de capacitación

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.

Seguimiento y evaluación del programa de capacitación con enfoque de género.

Construir indicadores de impacto con perspectiva de género.

Dar a conocer los resultados del programa de capacitación al personal.

Dar a conocer los resultados del programa de capacitación al personal.

## **INDICA-**

## **DORES**

- ✓ Indicadores para el área 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

<b>ALCANCE</b>	Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.
<b>ESTRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para analizar los procesos para determinar los programas de capacitación.</li> <li>•Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de instrumentación.</li> <li>•Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>
<b>META</b>	Transformar la cultura institucional basada en el respeto a los derechos humanos e igualdad de oportunidades mediante la sensibilización y capacitación con perspectiva de género.

**OBJETIVO 8. EL CUIDADO DE LAS HIJAS E HIJOS**

<b>OBJETIVO Y LINEAS DE ACCION</b>	<p><b>Objetivo:</b> 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.</p> <p><b>Estrategias a Realizar :</b></p> <p>Generar mecanismos que permitan contar con permisos por paternidad y maternidad y puedan balancear sus actividades con el cuidado de sus hijos e hijas.</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> 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.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> Considerar los derechos de hombres y mujeres para atender a sus hijos se encuentren plasmados en su normatividad interna de cada institución</p> <p><b>LINEAS DE ACCION</b></p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>Establecer mecanismos de ayuda para la atención y el cuidado de los hijos e hijas de educación básica</p> <p>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.</p>
------------------------------------	---

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

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

#### **LINEAS DE ACCION**

#### **OBJETIVO**

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

**Y**

#### **LINEAS**

Asegurar que las mujeres u hombres que hayan solicitado y gozado

**DE**

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.

#### **ACCION**

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

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

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

✓ 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.

#### **INDICADO-**

#### **RES**

✓ •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

#### **ALCANCE**

Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.

<b>ESTRATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para promover acciones afirmativas con relación a las responsabilidades familiares</li> <li>•Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de instrumentación</li> <li>•Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>
<b>META</b>	Institucionalizar políticas con perspectiva de género que garanticen el respeto a los derechos de hombres y mujeres para la conciliación de la vida familiar con la vida laboral
<b>OBJETIVO 9. HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
<b>OBJETIVO Y LINEAS DE ACCION</b>	<p><b>Objetivo:</b> Eliminar el hostigamiento sexual a través de la promoción de valores y prácticas de respeto entre mujeres y hombres en las instituciones.</p> <p><b>Estrategias a realizar:</b></p> <p>Instrumentar campañas entre el personal para reforzar la idea de que el hostigamiento sexual es una conducta inaceptable y sancionable.</p> <p>Contar con mecanismos que permitan atender a víctimas de hostigamiento sexual</p> <p><b>Lineamiento 1:</b> Sensibilizar sobre las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual y promover que su denuncia se realice sin temor a represalias.</p> <p><b>Lineamiento 2:</b> Contar con procedimientos que permitan sancionar situaciones de hostigamiento sexual y definir las vías de seguimiento para a atención confidencial de los casos.</p> <p><b>LINEA DE ACCION</b></p> <p>Diseñar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual que incluya temas de masculinidad y derechos humanos</p> <p>Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual y que promueva valores éticos.</p> <p>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.</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicadores del área de Hostigamiento y acoso Sexual:</li> <li>✓ •Campañas en contra del hostigamiento sexual: medios de difusión radio, revista, Internet.</li> <li>✓ •Número de denuncias de hostigamiento sexual en la institución.</li> <li>✓ •Programa de inducción con temas sobre hostigamiento y abuso sexual, así como los procedimientos para su denuncia.</li> <li>✓ •Porcentaje del personal que se ha capacitado o sensibilizado en materia de hostigamiento sexual según sexo.</li> </ul>

<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ •Instancia colegiada que dé seguimiento a las denuncias del personal.</li> <li>✓ •Existencia de un marco normativo institucional que regule la prevención, sanción y eliminación del hostigamiento sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.</li> <li>✓ •Número de pláticas otorgadas al personal por sexo según tema</li> <li>✓ (hostigamiento sexual, masculinidad, derechos humanos, etc.)</li> <li>✓ •Programa de difusión de la denuncia del hostigamiento sexual</li> <li>✓ •Número de cursos, talleres y pláticas sobre hostigamiento sexual, y sus sanciones</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	<p>Institucional, ámbito central y regional, la primera etapa de instrumentación de buenas prácticas de equidad de género se realizará para el personal de confianza, lo cual pretende lograr un impacto positivo para la adecuación de la reglamentación que rige al personal sindicalizado, en su caso.</p>
<b>ESTATEGIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar e integrar grupos de trabajo intrainstitucional para realizar acciones afirmativas con relación al hostigamiento sexual.</li> <li>•Sensibilizar y capacitar a los grupos de trabajo en materia de género que participen en el proceso de instrumentación.</li> <li>•Integrar el programa de trabajo para cumplir con el Plan de Acción.</li> </ul>
<b>META</b>	<p>Crear un marco normativo institucional para la prevención, sanción y eliminación del hostigamiento sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.</p>

### Tiempo

Para cada una de las subactividades se ha asignado el tiempo en que será cumplida, entendiéndose por corto plazo un período de un año , y por mediano plazo, dos años, a partir del compromiso para iniciar el programa de trabajo.

### Estrategia

Para alcanzar la meta y desarrollar las actividades, se cuenta con el apoyo de una Mesa Interna de Trabajo sobre Equidad de Género (MITEG), a la cual pertenecen diversas áreas sustantivas de la dependencia.

### Los objetivos de la MITEG son:

Establecer mecanismos de cooperación que fortalezcan la perspectiva de género en cada institución.

- Vincular los esfuerzos existentes a favor de las mujeres
- Fortalecer la imagen institucional como una dependencia que apoya la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

Esta mesa opera mediante la siguiente mecánica:

- Reuniones bimestrales
- Comunicación entre los enlaces de los esfuerzos de la dependencia en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Búsqueda de oportunidades para proyectos de impacto externo e interno que favorezcan la equidad de género

- Difusión de los trabajos de la mesa
- Medición de resultados

La MITEG será responsable de evaluar la implantación del programa de trabajo, de darle seguimiento y de detectar las áreas de oportunidades que aparecieran, con el fin de mantener un control permanente de las condiciones de equidad de género que viven las y los empleados de la dependencia.

### **E. Seguimiento y evaluación del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres**

Las tareas de seguimiento y evaluación del Programa serán implementadas por el conjunto de dependencias y entidades responsables en la consecución de los objetivos que lo integran. Para ello se establecerán los siguientes esquemas:

**a) Seguimiento y evaluación** a través del Informe Anual de Ejecución del Programa. En el primer trimestre de cada año, se elaborará un Informe Anual de Actividades que permitirá identificar los avances, logros y resultados en la ejecución del Programa de manera anual. Dicho documento contendrá una valoración cuantitativa y cualitativa de los resultados alcanzados en cada periodo.

**b) Informe** anual al Instituto de la Mujer Tamaulipeca sobre la situación que guarda la instrumentación de las políticas públicas para la equidad de género en la Secretaría de Administración.