

Elaboración de **Agenda y Planeación Estratégica**
para desarrollar la agenda para la **igualdad de**
oportunidades para la **Secretaría de Finanzas.**

Elaboración de **Agenda y Planeación Estratégica** para desarrollar la agenda para la **Igualdad de Oportunidades** para la **Secretaría de Finanzas**.

Indice

Presentación

- I. **Introducción**
- II. **Marco legal**
 - a) **Marco jurídico normativo Nacional que sustenta la propuesta**
 - b) **Marco jurídico internacional**
- III **Objetivos, estrategias y líneas de acción**

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Fortalecer la Cultura Institucional y los Procesos de Gestión de la Secretaría de Finanzas

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Garantizar que la normatividad de la **Secretaría de Finanzas** incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Impulsar los mecanismos para el registro de información, indicadores y seguimiento de los programas.

Planeación estratégica para la implementación de la agenda para la igualdad entre mujeres y hombres.

Matriz e indicadores

Presentación

Con el fin de coordinar las diferentes acciones que emanan de los ordenamientos jurídicos tanto a nivel nacional como internacional, la Secretaría de Finanzas, dentro de su ámbito de competencia y de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; como ley suprema de la Nación; el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016; la Ley para la Equidad de Género para el Estado de Tamaulipas; el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; elabora la presente Agenda para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el que se establece una plataforma de objetivos estratégicos y líneas de acción para garantizar los derechos humanos y la no discriminación, así como para el fortalecimiento de las capacidades para ampliar las oportunidades de las mujeres y hombres que pertenecen a esta Secretaría.

La Agenda para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Finanzas establece estrategias y líneas de acción basadas en su Programa Sectorial y en los resultados del "Cuestionario de Cultura institucional con Perspectiva de Género", a través de los cuales se obtuvo información referente a la percepción del personal sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La favorable participación de esta Secretaría manifiesta el interés por el bienestar de sus integrantes, en busca de un trato justo y de las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

Introducción

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre los géneros en el ámbito político, económico, social y cultural.

Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno, para que así forme parte integral del quehacer cotidiano de las instituciones de la Administración Pública Estatal, en el caso específico de la Secretaría de Finanzas.

En este contexto y con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en los artículos 7º, 9º, 12,14,15, 20, 21, 23 y 24, tienen por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado de Tamaulipas hacia el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

En este sentido, el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), entendida ésta como el proceso que permitirá garantizar la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación; políticas públicas y actividades administrativas, económicas o culturales en la secretaría.

Marco legal

a) Marco jurídico normativo Nacional que sustenta la propuesta:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (D.O.F. 02-08-2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (D. O. F. 01-02-2007).
- Ley de Equidad de Género para el Estado de Tamaulipas
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (D.O.F. 11-06-2003).
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (08-03-2007).

b) Marco jurídico internacional

- La Plataforma de Acción de Beijing 1995.

En su inciso H establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer que se han orientado, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.

OBJETIVO ESTRATÉGICO H.1.

- Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales en sus incisos de la a) a la f).

■ Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.

Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe confirman su compromiso para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, tal como se describe en el inciso XIX: Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia.

■ Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, agosto de 2007, Consenso de Quito.

De igual manera, en la reunión realizada en la Ciudad de Quito, las representantes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres ratificaron su reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres “consistente en la formulación, el diseño y la gestión de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región” y se comprometieron a:

■ Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.

Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo Estratégico I

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

ESTRATEGIA 1.1

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

Líneas de acción

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

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

ESTRATEGIA 1.2

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

Líneas de acción

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

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

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

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

Objetivo Estratégico 2

Fortalecer la Cultura Institucional y los Procesos de Gestión de la Secretaría de Finanzas a favor de la igualdad y equidad de género.

ESTRATEGIA 2.1

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

Líneas de acción

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

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

ESTRATEGIA 2.2

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

Línea de acción 2.2.1

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

ESTRATEGIA 2.3

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

Líneas de acción

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

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

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

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

ESTRATEGIA 2.4

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

Líneas de acción

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

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

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

ESTRATEGIA 2.5

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

Líneas de acción

2.5.1 Asegurar mecanismos de promoción vertical y horizontal en todos los niveles y cargos de la Secretaría.

2.5.2 Contar con descripción y perfiles de puesto que no impliquen sesgos de discriminación por razones de sexo.

2.5.3 Supervisar que la descripción de los puestos no contenga elementos discriminatorios por género.

2.5.4 Promover las facilidades para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de movilidad laboral (horizontal y vertical) sin importar su sexo y sus responsabilidades fuera del trabajo.

2.5.5 Mejorar las estructuras y los procesos administrativos que garanticen el incremento en la participación de la mujer en la Secretaría de Finanzas.

2.5.6 Impulsar acciones permanentes para incrementar el acceso y participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

2.5.7 Impulsar campañas y llevar a cabo la difusión oportuna de los procesos de selección , contratación y promoción del personal para mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 2.6.

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

Líneas de acción

2.6.1 Generar programas de capacitación y formación profesional participativa y libre de discriminación de género.

2.6.2 Establecer criterios de capacitación que promuevan la no discriminación y el acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

2.6.3 Sensibilizar a directivos para evitar que se promueva la discriminación de género en los procesos de capacitación y formación del personal.

2.6.4 Que los programas de capacitación y formación profesional consideren las responsabilidades familiares del personal, garantizando la existencia de espacios y horarios adecuados.

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

ESTRATEGIA 2.7

Lograr la corresponsabilidad para la vida laboral, familiar, personal e institucional en la secretaría de Finanzas.

Líneas de acción

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

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

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

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

ESTRATEGIA 2.8

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

Líneas de acción

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

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

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

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

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

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

Estrategia

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

Línea de Acción

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

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Impulsar los mecanismos para el registro de información, indicadores y seguimiento de los programas para dar cumplimiento a la Política Estatal de Igualdad.

ESTRATEGIA 4.1

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores sobre las acciones y programas que ejecute la Secretaría de Finanzas, así como la elaboración de lineamientos para las demás dependencias de la administración pública estatal registren sus indicadores sobre programas en los que se otorga un presupuesto, que de cumplimiento a la Política estatal de Igualdad.

Líneas de acción

4.1.1 Reflejar el enfoque de género en su matriz de indicadores.

4.1.2 Consolidar y mejorar los sistemas de registro de información, garantizando la desagregación por sexo, edad, región, etc., así como la producción de indicadores en las temáticas prioritarias de la Política Estatal de Igualdad.

4.1.3 Mantener actualizados los diagnósticos sobre los avances referentes a la igualdad entre mujeres y hombres.

4.1.4 Asegurar el seguimiento y la estrategia en la integración y ejecución del presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género.

Indicadores:

Número de mecanismos que sistematizan el registro de información e indicadores sobre las acciones y programas que ejecute la Secretaría de Finanzas.

Sistema de registro de información, garantizando la desagregación por sexo, edad, región, etc., así como la producción de indicadores en las temáticas prioritarias de la Política Estatal de Igualdad de las dependencias de gobierno que cuentan con presupuesto funcionando.

Presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género implementado

Planeación estratégica para desarrollar la agenda para la **Igualdad de Oportunidades** para la **Secretaría de Finanzas**.

Matriz de Metas e Indicadores

OBJETIVO 1			
Meta	Indicador	Linea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar programas, proyectos y ejecutar acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los objetivos estratégicos componentes y actividades vinculadas al logro de la Política Estatal de Igualdad de Género en el marco del Sistema estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. ■ Crear los instrumentos normatividad y lineamientos para supervisar y evaluar los programas y acciones de la Política estatal de Igualdad de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de programas y proyectos vinculados al logro de la Política Estatal de Igualdad. ■ Número de instrumentos creados, para supervisar y evaluar los programas y acciones de la Política Estatal de Igualdad de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso de elaboración del programa para analizar normas y lineamientos y la posible incorporación de la perspectiva de género. ■ En proceso de elaboración de programa para analizar normas y lineamientos y la posible incorporación de la perspectiva de género. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> ■ Integrar la perspectiva de género en los lineamientos, políticas y la normatividad de la capacitación y profesionalización del personal de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de planes del sistema educativo de la secretaría de finanzas que cuentan con perspectiva de género con respecto al total de planes del sistema educativo de la Secretaría 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso de elaboración de programa para analizar los lineamientos, políticas y normatividad de la capacitación, profesionalización y su posible incorporación de la perspectiva de género. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar un manual para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las distintas etapas de los programas o proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Difusión de un manual para la incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso de elaboración el manual para la posible incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos. 	2011-2016

OBJETIVO 2			
Meta	Indicador	Linea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> Promover cursos especializados con perspectiva de género en los siguientes temas: Derechos Humanos, políticas públicas, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cultura institucional, y violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de personal capacitado por tema con respecto al total de población de la secretaría 	<ul style="list-style-type: none"> Impartición de Conferencias Magistrales en Perspectiva de Género en los Mandos y personal estratégico en la institucionalización de la perspectiva de género. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Contar con cursos de género de calidad y útiles a la formación del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de convenios para la capacitación del personal en género. Número de cursos en temas de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de convenios con el instituto de la mujer tamaulipeca, Contratación de servicios de capacitación especializada 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer una comunicación incluyente a través de imágenes símbolos y escritos en las estructuras verticales y horizontales de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas adoptadas para fortalecer una comunicación incluyente por medio del uso de imágenes, símbolos y escritos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un programa de trabajo para difundir imágenes, símbolos y escritos con lenguaje incluyente. 	2011-2016

OBJETIVO 3			
Meta	Indicador	Linea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar campañas en donde se promueva un clima laboral de respeto e igualdad entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de campañas de difusión que promuevan la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un programa de trabajo para llevar a cabo campañas de difusión para promover la equidad de género. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar medidas especiales para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de servidores públicos 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas especiales para procesos de selección 2. Número de medidas especiales para el proceso de contratación 3. Número de medidas especiales para el proceso de promoción de servidores públicos 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de análisis las medidas especiales posibles a implementar. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Contar con procesos de selección y contratación que incluyan a mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Número de perfiles sin distinción de género con respecto al total de perfiles de la institución. 2. Número de inconformidades presentadas referentes a los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, con respecto al total de inconformidades. 3. Identificar el número total de perfiles de puesto existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un programa de análisis de perfiles con igualdad para mujeres y hombres 	2011-2016

OBJETIVO 4			
Meta	Indicador	Línea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> Promover la promoción de la mujer al interior de la Secretaría de Finanzas 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de mujeres en los distintos cargos medios y superiores por áreas. 2. Años promedio de antigüedad en mujeres para acceder a cargos medios y superiores. 3. Diferencia porcentual de mujeres y hombres promovidos para los niveles medios y superiores. 	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de cursos de capacitación que impulsen la promoción de las mujeres. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Emitir lineamientos para modificar la cultura laboral, estableciendo una política de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de personal que cuenta con servicio de guardería con respecto al total de personas que solicitan el servicio de guardería. Número de lineamientos que contribuyen a la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de Centros de Desarrollo Infantiles Difusión de lineamientos para el acceso al servicio de CENDIS para personal de la institución de ambos sexos. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Implantar la licencia por paternidad 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal que conoce su derecho sobre la licencia de paternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Proponer lineamientos para el establecimiento de la licencia por paternidad. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Crear un código de conducta que fomente e implemente acciones para prevenir o eliminar el hostigamiento y acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal que conoce que el código de conducta incluye elementos para eliminar el hostigamiento y acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Proponer y difundir el código de conducta para eliminar el hostigamiento y acoso sexual. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar mecanismos para prevenir, dar atención y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de mecanismos para prevenir, atender y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización y difusión de mecanismos para prevenir, dar atención y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales. 	2011-2016

OBJETIVO 5			
Meta	Indicador	Línea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> Contar al interior Secretaría de Finanzas con la normatividad de la incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procedimientos para acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de manuales de procedimiento para acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. Diseñado programa de profesionalización para funcionarias y funcionarios. Porcentaje de puestos de dirección y toma de decisión de personal femenino al interior de la institución. Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de elaboración en los procedimientos para acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas 	2011-2016

OBJETIVO 6			
Meta	Indicador	Linea Base Acciones	Año de Ejecución
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en los sistemas de registro de información de la datos estadísticos considerando sexo, edad y jerarquía. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de programas o áreas de trabajo que cuentan con información estadística por sexo, edad, jerarquía y unidad de género 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de elaboración del programa para la adecuación de los sistemas de registro de información. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Integrar indicadores con perspectiva de género en los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas, planes, proyectos y acciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de indicadores con perspectiva de género en la matriz de indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de elaboración del programa para analizar indicadores para la posible incorporación de la perspectiva de género. 	2011-2016