

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

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

Índice

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 General de Gobierno.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Garantizar que las políticas públicas aseguren un Estado de Derecho con gobernabilidad, respeto irrestricto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades, erradicación de estereotipos, acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación entre los géneros.

Presentación

Esta agenda para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha querido asegurar la imprescindible cooperación entre las distintas entidades públicas y privadas que apuestan por la igualdad porque sólo compartiendo criterios, podremos caminar en una misma dirección. Nace con un espíritu de coordinación y consenso institucional y social al haber contado con la participación de las y los servidores públicos que la componen, las distintas unidades administrativas, así como de las organizaciones sociales y ciudadanas.

La agenda para la igualdad es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres andaluces. Aspira a convertirse en un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, orientando la acción de los poderes públicos y dinamizando a la sociedad en esta dirección.

Por otro lado no podemos olvidar que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino todo lo contrario, las mujeres, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, ya que las circunstancias que rodean a cada persona son muy variables y específicas, siendo en muchas ocasiones favorecedoras de situaciones de discriminación, como son, la discapacidad, el origen étnico, la migración, la falta de recursos económicos, residencia en el ámbito rural etc .

Esta Agenda se ha elaborado desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de las mujeres y hombres.

La agenda se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en seis principios rectores:

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación.** La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan Estratégico, por consiguiente en todas las áreas de actuación o intervención.

■ **Responsabilidad.** La responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres y la Ley para la Equidad de género para el estado de Tamaulipas.

■ **Visión de proceso.** Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan es el primer paso en esta nueva etapa que comienza, la cual no sólo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.

■ **Repercusiones** en la ciudadanía. Este Plan se desarrollará no sólo desde las actuaciones llevadas a cabo por la Secretaría General de Gobierno , sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puestas en marcha.

■ **Instrumentalidad.** Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que de no ser así, carecería de valor técnico y social.

■ **Innovación.** La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no solo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

En ese sentido, son tres las directrices estratégicas definidas en la Agenda:

■ **Transversalidad de género**, como estrategia de mejora de las políticas públicas implicando la participación de todas las instituciones coordinadas y unidades administrativas pertenecientes a la Secretaría General de Gobierno en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, técnica y social.

■ **Corresponsabilidad**, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

■ **Empoderamiento** de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Las directrices que se van a trabajar :

- 1.- Integración de la perspectiva de género.
- 2.- Cultura institucional
- 3.- Derechos humanos
- 3.-Violencia de género
- 5.- Migración
- 6.- Imagen y Medios de Comunicación.

Lic. Yoliria Macarena Joch González

Directora general

I. Introducción

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. En ese sentido, la igualdad de género no es un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres. La igualdad de género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.

Aunque se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la

La realidad en Tamaulipas en los últimos años ha supuesto un escenario de avances más que significativos en la implantación de políticas de género. Así, el acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no así, sin embargo, los resultados. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad.

Aún hoy las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras causas), lo que atenta contra el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En estos momentos cada vez hay más familias con dos personas perceptoras de salario, lo que implica dos personas insertadas en el mercado de trabajo, con todo lo que ello conlleva:

Disminución de disponibilidad personal para la realización de otras tareas relacionadas con el cuidado a terceras personas y con la posibilidad de realizar actividades de ocio y tiempo libre

Es evidente que hay que reorganizar la estructura social a fin de que las personas puedan compatibilizar sus tiempos para atender todas sus responsabilidades. Se trata de conseguir que la conciliación signifique poder

hacer compatible tener familia, tener trabajo y disponer de tiempo libre, para ambos sexos. O lo que es lo mismo, que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los que implican atención a terceras personas, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto es imprescindible implicar a los hombres y a las mujeres, pero, también, a las demás dependencias de la administración pública del estado.

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 general de Gobierno.

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 General de Gobierno 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 General de Gobierno 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 General de Gobierno 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 General de Gobierno; 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 General de Gobierno 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 General de Gobierno.

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 General de Gobierno 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 General de Gobierno.

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 General de Gobierno.

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 las políticas públicas aseguren un Estado de Derecho con gobernabilidad, respeto irrestricto a los derechos humanos, igualdad de oportunidades, erradicación de estereotipos, acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación entre los géneros.

Estrategia 3.1.

Política integral de derechos humanos. Diseñar la política integral con perspectiva de género para promover la cultura del respeto a los derechos humanos

Línea de Acción

Coordinar y dar seguimiento a los trabajos de promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres, que lleven a cabo las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

Indicadores

Porcentaje de medidas transversales establecidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal.

Metas 2016

- Secretarías de la administración pública estatal , que implementaron medidas transversales en el proceso de elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas y todos los tamaulipecos.
- Contar con un modelo para la protección y promoción de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incorporando la perspectiva de género.

Estrategia. 3.2

Violencia de género. Combatir y sancionar con severidad la violencia de género

Línea de Acción.

Trata de personas. Implementar la pronta aprobación del proyecto de Ley para prevenir y sancionar la trata de personas.

Indicadores

Porcentaje de normatividad estatal que hallan homologado con tratados internacionales en materia de trata de personas.

Línea de Acción

- Establecimiento de un calendario concreto para la armonización de las leyes a nivel estatal a fin de tipificar como delito la trata de personas conforme a lo dispuesto en los instrumentos internacionales pertinentes.
- Desarrollar e implementar un programa estratégico para víctimas de trata: niñas y mujeres en estado de riesgo.

Indicadores

- Programa implementado y validado

Metas 2016

Total de metas del programa cumplidas por las dependencias que atienden el fenómeno de la trata de personas.

Línea de Acción.

Feminicidio.

Creación de protocolo único de atención a la violencia de género

Indicadores

Protocolo único validado

Metas 2016

- Reducir a un 10% la brecha de inequidad en el acceso a programas públicos entre mujeres y hombres en Tamaulipas.
- Contar con un padrón único de mujeres en situación de pobreza, violencia y vulnerabilidad en Tamaulipas que acceden a programas públicos generadores de empleo.

Línea de Acción.

- Empezar campañas estatales de difusión y sensibilización social sobre la violencia feminicida, tendiente a la comprensión global del problema y rompimiento de estereotipos de las mujeres víctimas de la violencia de género y de feminicidio.

Indicadores

- Porcentaje de población sensibilizada sobre el fenómeno de la violencia feminicida.

Metas 2016

- 3 campañas anuales implementados en torno a violencia de género

Línea de Acción.

Violencia familiar, laboral, institucional.

- Garantizar el cumplimiento y seguimiento del Programa Estatal Integral de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
- Impulsar una estrategia de difusión de amplio alcance de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia y la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia para el estado de Tamaulipas.

Indicadores

■ Políticas públicas implementadas en materia de violencia de género por las dependencias integrantes del Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las niñas, niños y mujeres.

Metas 2016

■ Disminución en 6 % de la violencia emocional, que representa un 25% sobre el total de violencia en este tipo

■ Disminución en 15 % de la violencia económica, que representa un 8% sobre el total de violencia en este tipo

■ Disminución en 6 % de la violencia física, que representa un 4% sobre el total de violencia en este tipo

■ Disminución en 4 % de la violencia sexual, que representa un 2% sobre el total de la violencia de este tipo.

Estrategia 3.3

Realizar un programa estratégico de trabajo en que se incorporen políticas públicas focalizadas que permitan abatir las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres que viven en zonas de frontera y alta migración.

Línea de Acción.

Migración . Instrumentar el Programa de Migración estatal que incluya atención a la familia del migrante, a la esposa del migrante y el tráfico de personas especialmente de niñas, niños y mujeres; evidenciando el mejoramiento de las condiciones físicas de las áreas de alojamiento en las estaciones migratorias respetando los derechos de las niñas, niños y mujeres.

Indicadores

■ Programa implementado y validado

■ Número de estaciones migratorias construidas

Metas 2016

- Ruta crítica actualizada anualmente.
- Estaciones migratorias construidas con instalaciones de acceso a la salud, alimentación y hospedaje dignas para atender a mujeres y hombres.

Línea de Acción.

Generar y consolidar un sistema integral de información estadística migratoria, con información desagregada por sexo.

Indicadores

- Actualización de información que tengan como fuente registros administrativos, de forma anual.
- Actualización de información que tenga como fuente levantamiento de información estadística, e forma bianual.

Metas 2016

- Sistema de indicadores estadísticos de migración estatal y nacional, que mida el Impacto diferenciado del fenómeno migratorio para mujeres y hombres.

Línea de Acción.

Capacitar a los funcionarios y funcionarias que se encuentran en las áreas de migración u de fronteras, sobre las causas, las consecuencias y la incidencia de la trata de mujeres y niñas y las distintas formas de explotación

Indicadores

- Programa para funcionarias y funcionarios sobre causas y consecuencias sobre la trata de niñas y mujeres.

Metas 2016

- 40 % de funcionarios y funcionarias capacitadas
- Incrementar al 10% en puestos de dirección y toma de decisión de personal femenino al personal de la Secretaría General de Gobierno y sus Órganos Desconcentrados.
- 40 % de funcionarios y funcionarias capacitadas

Presupuesto Programado

Planeación estratégica para desarrollar la agenda para la Igualdad de Oportunidades para la Secretaría General de Gobierno.

METAS E INDICADORES

OBJETIVO 1			
Meta	Indicador	Línea 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 General de gobierno 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 y 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	Línea Base Acciones	Año de Ejecucion
<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	Línea Base Acciones	Año de Ejecucion
<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	Linea Base Acciones	Año de Ejecucion
<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la promoción de la mujer al interior de la Secretaría General de Gobierno 	<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"> Política integral de derechos humanos. Diseñar la política integral con perspectiva de género para promover la cultura del respeto a los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de medidas transversales establecidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal. Secretarías de la administración pública estatal, que implementaron medidas transversales en el proceso de elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas y todos los tamaulipecos. Contar con un modelo para la protección y promoción de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incorporando la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de elaboración en medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las y los tamaulipecos. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> Violencia de género. Combatir y sancionar con severidad la violencia de género. Desarrollar e implementar un programa estratégico para víctimas de trata: niñas y mujeres en estado de riesgo 	<ul style="list-style-type: none"> Trata de personas implementar la pronta aprobación del proyecto de Ley para prevenir y sancionar la trata de personas. Programa implementado y validado Total de metas del programa cumplidas por las dependencias que atienden el fenómeno de la trata de personas. 	<ul style="list-style-type: none"> En proceso de elaboración en medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las y los tamaulipecos En proceso de elaboración programa para atender a las víctimas de trata. 	2011-2016

OBJETIVO 6			
Meta	Indicador	Linea Base Acciones	Año de Ejecucion
<ul style="list-style-type: none"> ■ Violencia familiar, laboral, institucional. ■ Garantizar el cumplimiento y seguimiento del Programa Estatal Integral de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. ■ Impulsar una estrategia de difusión de amplio alcance de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia y la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia para el estado de Tamaulipas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Campañas anuales implementados en torno a violencia de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso de elaboración programa para atender a las víctimas de trata 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar el cumplimiento y seguimiento del Programa Estatal Integral de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. ■ Impulsar una estrategia de difusión de amplio alcance de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia y la Ley para prevenir, atender y erradicar la violencia para el estado de Tamaulipas. ■ Políticas públicas implementadas en materia de violencia de género por las dependencias integrantes del Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las niñas, niños y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas públicas implementadas en materia de violencia de género por las dependencias integrantes del Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las niñas, niños y mujeres. ■ Disminución en 6 % de la violencia emocional, que representa un 25% sobre el total de violencia en este tipo ■ Disminución en 15 % de la violencia económica, que representa un 8% sobre el total de violencia en este tipo. ■ Disminución en 6 % de la violencia física, que representa un 4% sobre el total de violencia en este tipo ■ Disminución en 4 % de la violencia sexual, que representa un 2% sobre el total de la violencia de este tipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso la elaboración del Programa Estatal Integral de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia. 	2011-2016
<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizar un programa estratégico de trabajo en que se incorporen políticas públicas focalizadas que permitan abatir las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres que viven en zonas de frontera y alta migración. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programa implementado y validado ■ Número de estaciones migratorias construidas ■ Ruta crítica actualizada anualmente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En proceso elaboración de programa las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres que viven en zonas de frontera y alta migración. 	2011-2016