

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL



Gobierno Federal

SEP

SFP

PLAN DE ACCIÓN 2009-2012 SEP

Institucionalización de la perspectiva de género para la igualdad entre servidoras y servidores públicos

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL 2009-2012

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Vivir Mejor

Secretario de Educación Pública

Alonso Lujambio Irazábal

Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas

Francisco Ciscomani Freañer

Oficialía Mayor

Guillermo Edmundo Bernal Miranda

Unidad de la Coordinación Ejecutiva

Gonzalo Altamirano Díaz

Coordinación General

Juliette Bonnafé

Adriana Silvia García Flores

Colaboraciones

Diagnóstico: Mónica González García, Luis Botello Longi,
Martha Lilia Hernández Cervantes

Plan de Acción: María Magdalena Sánchez Rocha, María Luisa Sáenz Mora,
Cristal Vargas Castro, Saúl Rangel Torrijo, Jesús Isauro González Ángeles,
María de la Asunción Martínez Santillán

Revisión

María Magdalena Sánchez Rocha

Martha Lilia Hernández Cervantes

María de la Asunción Martínez Santillán

Edición y diseño

Jhonattan Silva Canto

Martha Lilia Hernández Cervantes

Agradecimientos

Instituto Nacional de las Mujeres

Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género

Dirección General de Personal

Dirección General de Innovación, Calidad y Organización

Dirección General de Planeación y Programación

Primera edición, 2010

D.R. © Secretaría de Educación Pública, 2010

Argentina 28, Col. Centro

México, D.F. 06020

www.sep.gob.mx

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

PLAN DE ACCIÓN 2009-2012 SEP

**Institucionalización de
la perspectiva de género para la
igualdad entre servidoras y servidores públicos**



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO LEGAL	12
III. DIAGNÓSTICO	15
Antecedentes	17
Objetivo	18
Periodo de levantamiento	18
Tamaño de la muestra	18
Indicadores demográficos	22
Principales resultados	26
Áreas de oportunidad	32
IV. PLAN DE ACCIÓN	35
Factor I Política nacional y deberes institucionales	36
Factor II Clima Laboral	43
Factor III Comunicación incluyente	45
Factor IV Selección de personal	48
Factor V Salarios y prestaciones	54
Factor VI Promoción vertical y horizontal	57
Factor VII Capacitación y formación profesional	59
Factor VIII Corresponsabilidad entre la vida laboral, familia, personal e institucional	65
Factor IX Hostigamiento y acoso sexual	67
V. CONCENTRADO DE ACCIONES ESPECÍFICAS	74
VI. GLOSARIO	92

PRESENTACIÓN

LA IGUALDAD entre mujeres y hombres es una prioridad que la Secretaría de Educación Pública (SEP) se ha empeñado en alcanzar dentro de su ámbito de competencia, por lo que ha dispuesto elaborar y establecer el Programa de Cultura Institucional (PCI), que consiste en trazar un plan estratégico para crear y fomentar relaciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades y trato entre las servidoras y servidores públicos que desempeñan sus funciones en el Sector Central de la Secretaría.

Bajo esta premisa, la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas (UPEPE), se da a la tarea de conjuntar esfuerzos con diversas Unidades Administrativas del Sector Central para integrar, como parte sustantiva del PCI, el Plan de Acción; en éste, se definen mecanismos y acciones que guían al personal en el cumplimiento y ejecución de sus funciones específicas y especializadas orientadas a forjar un cambio basado en el fortalecimiento equitativo de las capacidades de mujeres y hombres, el ejercicio pleno de los derechos humanos, relaciones interpersonales libres de discriminación y violencia, y un clima laboral que favorezca la participación sin distinción de sexo. Construir una cultura que identifique, distinga y oriente la labor de las funcionarias y funcionarios públicos con base en la igualdad entre los géneros, contribuirá a obtener un mayor beneficio en el desarrollo laboral y, por consiguiente, en el cumplimiento de los objetivos y compromisos institucionales que tiene con la ciudadanía.

El PCI surge dentro del marco normativo del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, que tiene como objetivo estratégico la institucionalización de una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal (APF), para lo cual el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) elaboraron directrices, que guiaron el establecimiento de un Plan de Acción en las instituciones públicas federales. Como parte de este proceso, aplicaron a 258 instituciones de la APF el *Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación 2008* para conocer sus percepciones acerca de la igualdad de género en el ámbito laboral. En la SEP participaron 6,351 funcionarios y funcionarias correspondientes a 41 áreas y cuyos resultados muestran que, aunque se observan avances en materia de autorización de licencias por maternidad y un mayor uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones internas, todavía persisten la desigualdad y discriminación en los niveles de interacción cotidiana y en los procesos, organización y estructuras jerárquicas, como es el hecho de que los cargos directivos sean ocupados mayoritariamente por hombres y la presencia lamentable de casos de hostigamiento y acoso sexual.

En este contexto, la SEP elaboró su Plan de Acción con base en nueve objetivos estratégicos determinados en el PCI rector que establecieron INMUJERES y la SFP, sin embargo, de acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos del cuestionario de cultura institucional, se otorgó particular importancia a tres de estos objetivos que están relacionados con el proceso de selección de personal, la capacitación en género y la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, con la finalidad de concentrar los esfuerzos en aquellos rubros en donde se percibieron mayores dificultades.

En esta tarea, se reconoce los obstáculos que existen en las deconstrucciones de prácticas arraigadas en las organizaciones y en sus procesos, por lo que se emprenden acciones como la sensibilización del personal directivo que es pieza clave en la toma de decisiones, en aspectos tales como: que identifique las asimetrías de poder, ordene bajo los principios de equidad los procesos y funciones administrativas, ejerza liderazgos equitativos y genere condiciones para una resolución de conflictos libre de discriminación y violencia en todas sus modalidades.

Por otro lado, el desafío está puesto en incidir en las prácticas culturales, esto es, buscar el cambio de los esquemas de percepción y la manera de relacionarse e interactuar en la cotidianidad, lo cual implica que se propicie la reflexión sobre las creencias que llevan implícita o explícitamente a la discriminación y la violencia, que la base de la convivencia sea el respeto, la tolerancia y la equidad, y que se establezca una comunicación incluyente. En sí, se pretende llevar a cabo una transformación —vista como un proceso gradual, de largo alcance y de múltiples dimensiones—, hacia la igualdad entre mujeres y hombres que se refleje en la manera en que opera la Secretaría de Educación Pública como pieza fundamental de la Administración Pública Federal y que forme parte de la identidad de la institución.

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento forma parte del Programa de Cultura Institucional (PCI) rector cuya coordinación y transversalización en la Administración Pública Federal está a cargo del INMUJERES y de la SFP. Consiste en una estrategia que permitirá lograr la transformación organizacional de las instituciones públicas del país desde una perspectiva de género. Su principal objetivo es impactar en los conceptos, prácticas y creencias sobre la construcción de género que justifica y legitima la desigualdad, partiendo de necesidades e intereses prácticos y estratégicos, así como reconociendo los obstáculos que las reglas, normas, costumbres y valores presentes en las instituciones imponen a las mujeres y hombres.

El PCI está integrado por nueve objetivos estratégicos:

- ❖ Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la APF hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
- ❖ Lograr un clima laboral que permita a la APF tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
- ❖ Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APF, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
- ❖ Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
- ❖ Contar con una APF donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
- ❖ Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APF.
- ❖ Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
- ❖ Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APF.
- ❖ Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APF.

A partir de los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos por INMUJERES se diseñó el Plan de Acción para la SEP y tuvo como punto de partida el análisis de los resultados del *Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación*. Posteriormente se identificaron los factores prioritarios y se procedió, en coordinación con varias Unidades Administrativas de la SEP, a concretar las acciones con sus respectivos indicadores, metas y mecanismos de verificación. De esta forma, se logró el compromiso de las áreas involucradas y se puso especial atención a tres de los factores en donde se encontraron los puntajes más bajos, representando un área de oportunidad para instrumentar acciones de mejora en materia de desigualdad de género e incidir, con mayor impacto, en los problemas que más afectan a la institución, dichos factores son: IV. Selección de personal, VII. Capacitación y formación profesional y IX. Hostigamiento y acoso sexual.

El tipo de acciones que se programaron en el Plan de Acción de acuerdo con los nueve Factores Estratégicos son:

- I. *Política Nacional y deberes institucionales.*- Se estableció crear una red interna de enlaces de género con representantes de distintas Unidades Administrativas, que facilite la incorporación de la perspectiva de género en la institución y se dará seguimiento y evaluación del funcionamiento de la red. Se programaron acciones de gestión para incorporar la perspectiva de género al código de conducta institucional y la difusión del marco jurídico en materia de igualdad de género con el propósito de promover el ejercicio de los derechos y obligaciones al respecto. Asimismo, se implantará el Plan de Acción de acuerdo con la programación y se dará seguimiento de los avances alcanzados.
- II. *Clima laboral.*- Se orientó a la sensibilización de los equipos especializados en el diseño y elaboración de mensajes institucionales, a fin de no promover en estos la discriminación o el uso de imágenes que estereotipen los roles de género.
- III. *Comunicación incluyente.*- Se difundirán mensajes sobre el Programa de Cultura Institucional por medios electrónicos y se distribuirá el código de conducta institucional con perspectiva de género.
- IV. *Selección de personal.*- Las acciones se dirigirán a incluir criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria, con base en el manual vigente en materia de recursos humanos y organización, para aplicarlo en las entrevistas de selección; se elaborará una guía práctica con descripciones y perfiles de puestos desde la perspectiva de género que sirvan de modelo para los y las especialistas en la materia; y la difusión de mensajes que aborden mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.
- V. *Salarios y prestaciones.*- Se elaborará una propuesta para la inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, y se hará gestión a la instancia correspondiente para su aprobación.
- VI. *Promoción vertical y horizontal.*- Se revisará que la redacción de las descripciones y perfiles de puesto de nueva creación esté de acuerdo con los principios de la igualdad de género.

- VII. *Capacitación y formación profesional.*- Se elaborarán diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que contemplen la demanda en materia de género; se señalará de manera explícita en los lineamientos generales, los medios y horarios accesibles para que el personal se capacite; se diseñarán e implementarán conferencias para capacitar al personal de mandos medios y superiores que promuevan estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios; se llevarán a cabo actividades de sensibilización y capacitación al personal del Sector Central en materia de igualdad y no violencia de género. Además, se creará un mecanismo interno que apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación del personal.
- VIII. *Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.*- Se propuso insertar una leyenda en los perfiles de puesto de nueva creación que haga alusión a descripciones que den cabida a la corresponsabilidad y no se limite al cumplimiento de las responsabilidades de la vida familiar y personal.
- IX. *Hostigamiento y acoso sexual.*- Se planteó elaborar lineamientos de prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual para su aplicación en el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género; ofrecer a través de este Módulo servicios de orientación e información, así como diseñar y difundir una campaña sobre su prevención, atención, sanción y sobre la definición y los procedimientos para su denuncia.

Con este Plan se pretende contribuir a la mejora continua de la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APF; cumplir con los objetivos y compromisos institucionales abriendo espacios y potenciando las capacidades y habilidades; propiciar las condiciones para el desarrollo del potencial de mujeres y hombres; combatir las injusticias que se gestan en el quehacer cotidiano y el redituarse en un mayor rendimiento y productividad en el trabajo.

II. MARCO LEGAL

La Secretaría de Educación Pública forma parte del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), que faculta el establecimiento de políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los proyectos estratégicos, componentes y actividades vinculadas al logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad. Asimismo, con base en el Artículo 36 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) es miembro del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, cuyo objetivo es la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales encaminadas a abatir la violencia contra las mujeres.

La Secretaría respalda sus acciones en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012¹.

En su Eje 3.5 *Igualdad entre mujeres y hombres*:

Objetivo 16, que establece eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

- ❖ Estrategia 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la APF, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.
- ❖ Estrategia 16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.
- ❖ Estrategia 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

Eje Rector 5 *Eficacia y eficiencia gubernamental*:

Objetivo 4.

- ❖ Estrategias 4.3 Plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la APF.
- ❖ Estrategias 4.5 Evaluar el desempeño de los programas de gobierno y su impacto en la población.

¹ <http://pnd.presidencia.gob.mx/> Consultado el 16 de febrero de 2010.

Con respecto a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se basa en:

Artículo 21. No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Asimismo, el Objetivo 2 del Programa Sectorial de la SEP (2007-2012) consiste en *ampliar las oportunidades educativas para reducir desigualdades entre grupos sociales, cerrar brechas e impulsar la equidad*. Su importancia radica en:

Una mayor igualdad de oportunidades educativas, de género, entre regiones y grupos sociales como indígenas, inmigrantes y emigrantes, personas con necesidades educativas especiales. Para lograrla, es necesaria la ampliación de la cobertura, el apoyo al ingreso y la permanencia de los estudiantes en la escuela, el combate al rezago educativo y mejoras sustanciales a la calidad y la pertinencia.

De acuerdo con la LGAMVLV en su Artículo 45, le corresponde a la SEP entre otras atribuciones y compromisos:

- ❖ Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno de los derechos humanos.
- ❖ Establecer como un requisito de contratación a todo el personal de no contar con algún antecedente de violencia contra las mujeres.
- ❖ Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa.

Por otra parte, en el Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Educación Pública, se menciona:

Misión. La SEP tiene como propósito esencial crear condiciones que permitan asegurar el acceso de todas las mexicanas y mexicanos a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requieran y en el lugar donde la demanden.

Visión. En el año 2025, México cuenta con un sistema educativo amplio, articulado y diversificado, que ofrece educación para el desarrollo humano integral de su población. El sistema es reconocido nacional e internacionalmente por su calidad y constituye el eje fundamental del desarrollo cultural, científico, tecnológico, económico y social de la Nación.

Además de referirse a que “en un país democrático como el nuestro la equidad es condición fundamental, y la educación es el espacio por excelencia para promoverla.”

De conformidad con los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano, es de resaltar la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer², en particular el Capítulo III Deberes de los Estados, en donde señala que “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”. También nuestro país adquiere el compromiso de integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno, con la firma en 1995 de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China. Además, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ratificada por México en 1981 declara en su Artículo 11 que “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”. Actualmente, todos estos Tratados y Convenciones son los instrumentos jurídicos internacionales fundamentales que sirven de base para combatir la violencia contra las mujeres.

El PCI está respaldado en el siguiente marco jurídico:

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente el Artículo 4º.
- ❖ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Eje Rector 3, objetivo 16. Eje Rector 5, Estrategia 4.3 y 4.5 del objetivo 4.
- ❖ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- ❖ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2006.
- ❖ Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.
- ❖ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976, con sus reformas y modificaciones.
- ❖ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002, con sus reformas y modificaciones.
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- ❖ Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, 2002, con sus modificaciones.
- ❖ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- ❖ Programa Sectorial de la Secretaría de Educación Pública 2007-2012.
- ❖ Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, 2005.

² Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, Junio 6-10, 1994.

III. DIAGNÓSTICO
CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Antecedentes

Se entiende la transversalidad de la perspectiva de género como el proceso que permitirá garantizar la incorporación de ésta en cualquier acción que se programe, ya sea que se trate de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en los ámbitos públicos y privados.

La línea de acción que sigue el INMUJERES es promover, en coordinación con las instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el establecimiento de políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los proyectos estratégicos, componentes y actividades vinculadas al logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad.

En este sentido, con base en el programa de Transparencia y Rendición de Cuentas, a través del tema 6b denominado “No discriminación y equidad de género”, se diseñó el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación. La Secretaría de Educación Pública como miembro del SNIMH y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a través de la Coordinación Ejecutiva con la tutela del INMUJERES aplicó dicho cuestionario a mitad del año de 2008 al personal que labora en esta Secretaría, como parte de un esfuerzo conjunto y de los proyectos para impulsar políticas, programas y acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades.

En cumplimiento con los lineamientos para la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la APF, se entregó un informe de los principales resultados obtenidos al INMUJERES conforme a los formatos solicitados por el instituto. El análisis y la profundización de dichos resultados estuvo a cargo de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas (UPEPE) y constituyen un compendio de información útil para el diseño y elaboración de acciones que generen las condiciones para acceder a una vida libre de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género que afecte el pleno ejercicio de los derechos humanos en los ámbitos público y privado.

La aplicación del cuestionario consistió en tres etapas:

1. **Motivar** al personal de la administración pública federal a participar en el proceso de aplicación del cuestionario a través del banner en la página *web*, comunicado interno, nota en periódico mural y gaceta.
2. **Informar** acerca de los objetivos y alcances del programa de Transparencia y Rendición de Cuentas con base en los antecedentes recabados en la encuesta.
3. **Reforzar** el programa utilizando los logros alcanzados a través de mensajes y acciones de difusión.

Objetivo

Generar información que permita conocer la percepción del personal de Sector Central de esta Secretaría en torno a la situación de equidad de género existente, con la finalidad de realizar con mayor eficacia y eficiencia el mandato de transversalizar la perspectiva de género en el gobierno federal que consiste en instrumentar acciones para fortalecer la transparencia, el combate a la corrupción y la construcción de condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

Periodo de levantamiento

Se llevó a cabo del 21 de julio a 5 de septiembre de 2008.

Tamaño de la muestra

La SEP del Sector Central cuenta con aproximadamente 30,000 personas y la participación para contestar el cuestionario fue de 6,351 trabajadoras(es) entre mandos medios y operativos de 41 áreas, de los cuales, 3,489 fueron mujeres (54.93%) y 2,862 hombres (45.06%). En el Cuadro 1 se muestra la distribución del número de participantes por sexo y área en donde laboran.

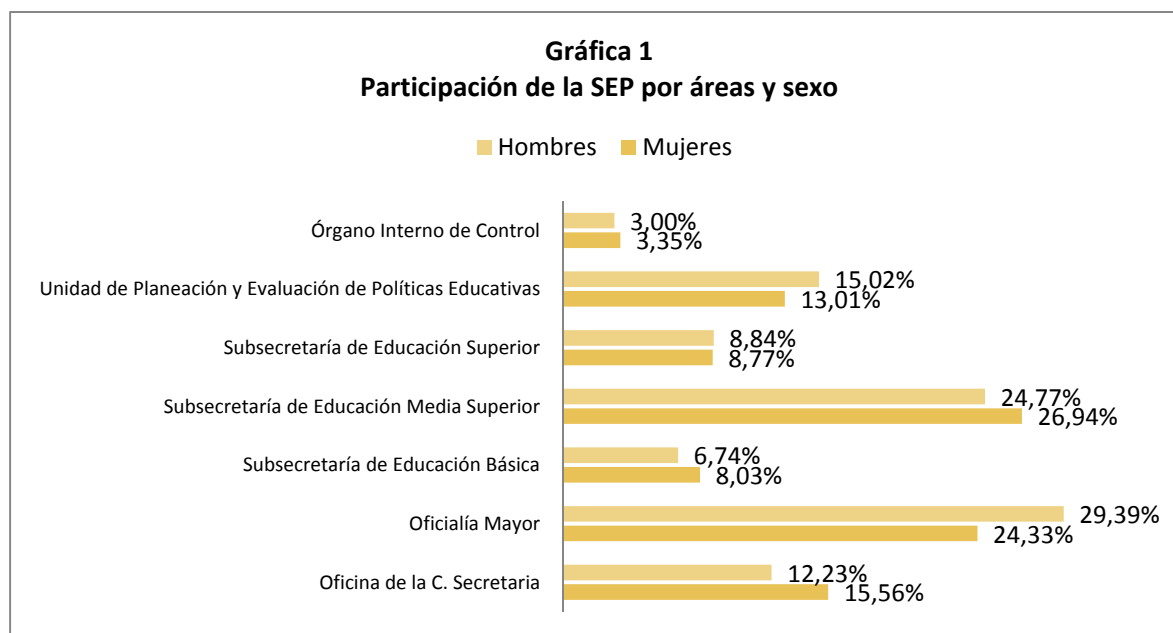
Cuadro 1
Participación por áreas de la SEP

Área de la Secretaría de Educación Pública	Mujeres	Hombres
Oficina de la C. Secretaria	34	21
Dirección General de Comunicación Social	82	63
Dirección General de Asuntos Jurídicos	54	37
Dirección General de Relaciones Internacionales	41	23
Coordinación General de Oficinas de Servicios Federales de Apoyo a la Educación	295	186
Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe	11	5
Unidad de Coordinación Ejecutiva	26	15
Subtotal Oficina de la C. Secretaria	543	350
Oficina del C. Oficial Mayor	56	69
Dirección General de Administración Presupuestal y Recursos Financieros	218	155
Dirección General de Personal	145	88
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios	286	377
Dirección General de Tecnología de la Información	119	133
Dirección General de Innovación, Calidad y Organización	25	19
Subtotal Oficialía Mayor	849	841

Área de la Secretaría de Educación Pública	Mujeres	Hombres
Subsecretaría de Educación Básica	94	61
Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa	70	41
Dirección General de Materiales Educativos	11	7
Dirección General de Desarrollo Curricular	21	11
Dirección General de Educación Indígena	58	46
Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio	26	27
Subtotal Subsecretaría de Educación Básica	280	193
Subsecretaría de Educación Media Superior	120	90
Coordinación Sectorial de Personal de la SEMS	104	82
Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico	23	24
Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria	204	213
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial	186	152
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo	104	46
Dirección General de Ciencia y Tecnología del Mar	3	4
Dirección General del Bachillerato	196	98
Subtotal Subsecretaría de Educación Media Superior	940	709
Subsecretaría de Educación Superior	46	59
Dirección General de Educación Superior Universitaria	14	1
Dirección General de Profesiones	122	87
Dirección General de Educación Superior Tecnológica	81	60
Coordinación General de Universidades Tecnológicas	28	24
Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación	15	22
Subtotal Subsecretaría de Educación Superior	306	253
Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas	69	37
Dirección General de Planeación y Programación	103	71
Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación	41	42
Dirección General de Evaluación de Políticas	90	76
Coordinación de Órganos Desconcentrados y del Sector Paraestatal	12	7
Coordinación Nacional de Carrera Magisterial	30	29
Dirección General de Televisión Educativa	109	168

Área de la Secretaría de Educación Pública	Mujeres	Hombres
Subtotal Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas	454	430
Subtotal Órgano Interno de Control	117	86
Total	3489	2862

En la Gráfica 1³ se observan los porcentajes de participación de las principales áreas de la SEP:



Se realizaron preguntas abiertas y de opción múltiple para evaluar las percepciones de cada uno de los factores del Programa de Cultura Institucional. La calificación se obtuvo de promediar las respuestas de cada una de las preguntas de cada factor en una escala de 0 a 100. La estructura del cuestionario permitía que los participantes no pudieran conocer a qué factor correspondía cada pregunta, por lo que no fue posible influir deliberadamente en la calificación de alguno de ellos. Dichos factores comprenden:

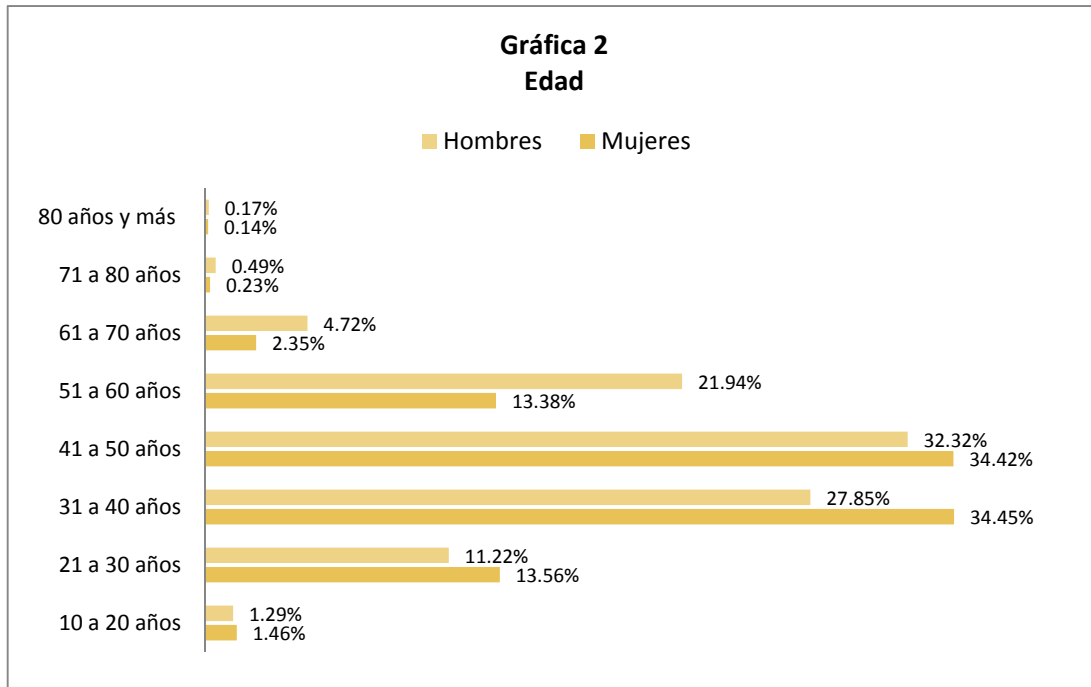
- I. *Política Nacional y deberes institucionales.*- Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombre. Es decir, hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.
- II. *Clima laboral.*- Se refiere a los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etcétera) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, entre otros) que influyen en el desempeño laboral de las empleadas y empleados.
- III. *Comunicación incluyente.*- Tiene como objetivo que la comunicación de la organización esté dirigida a todas las personas, sin excluir y/o incentivar los roles tradicionales de género.

³ Las gráficas contenidas en esta publicación son elaboración de SEP con base en los resultados del *Cuestionario de Perspectiva de Género y No Discriminación 2008*.

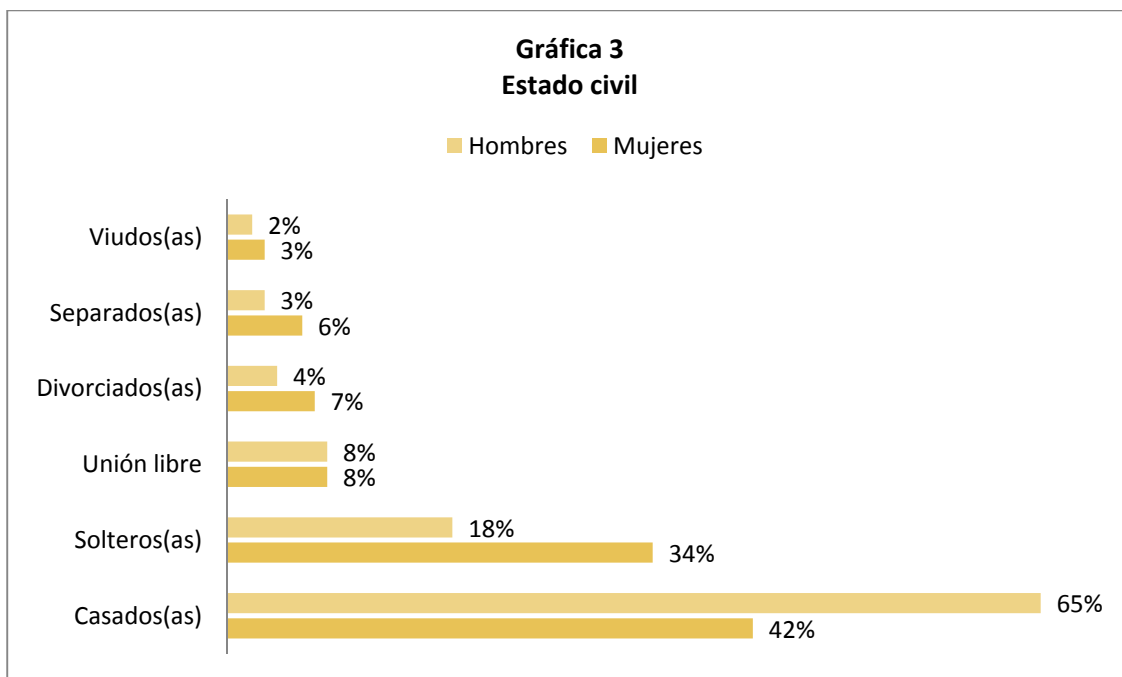
- IV. *Selección de personal.*- Evalúa los factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- V. *Salarios y prestaciones.*- Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.)
- VI. *Promoción vertical y horizontal.*- Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades, sin distinción entre mujeres y hombres.
- VII. *Capacitación y formación profesional.*- Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- VIII. *Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.*- Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familiar y personal), sin que necesariamente el trabajador tenga que elegir una en detrimento de la otra.
- IX. *Hostigamiento y acoso sexual.*- Hace referencia a la existencia de una o más políticas en contra del hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Indicadores demográficos

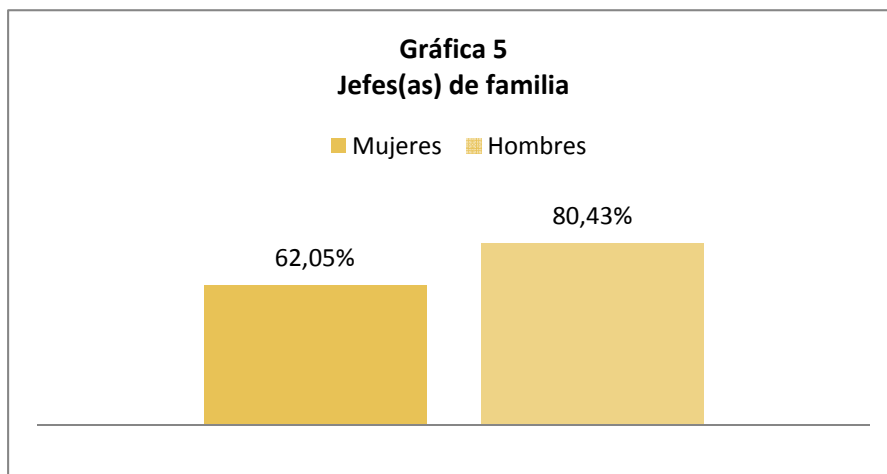
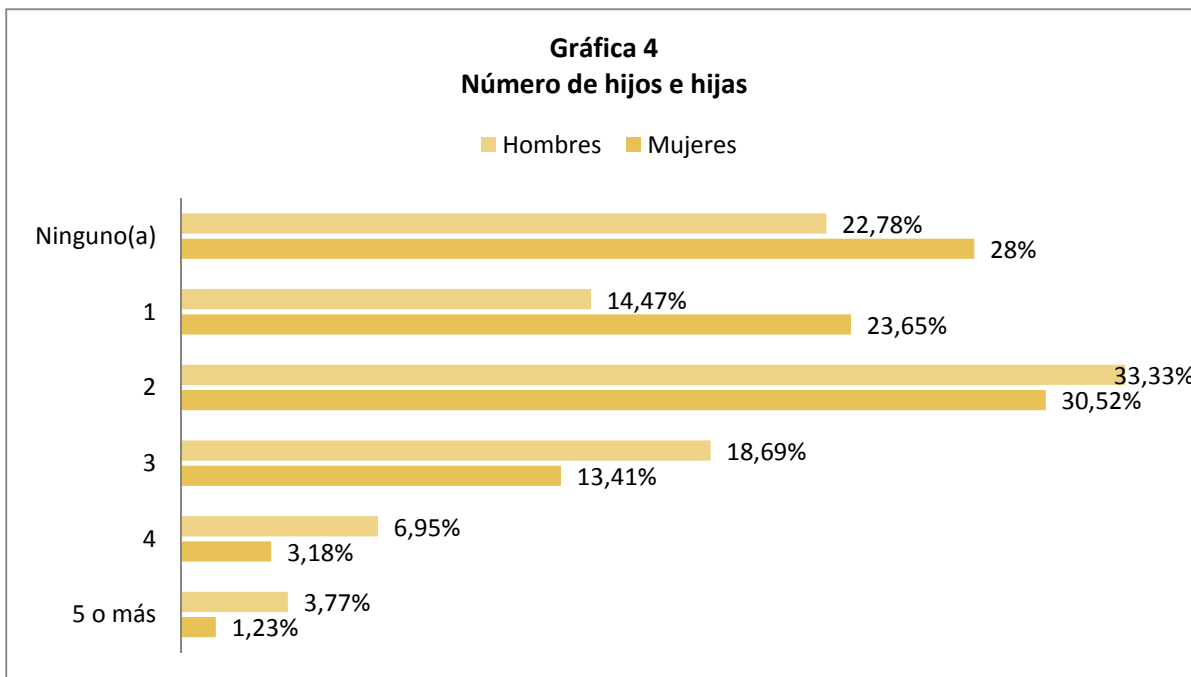
El 68.9 por ciento de las mujeres y el 60 por ciento de los hombres encuestados tienen entre 30 y 50 años de edad (Gráfica 2).



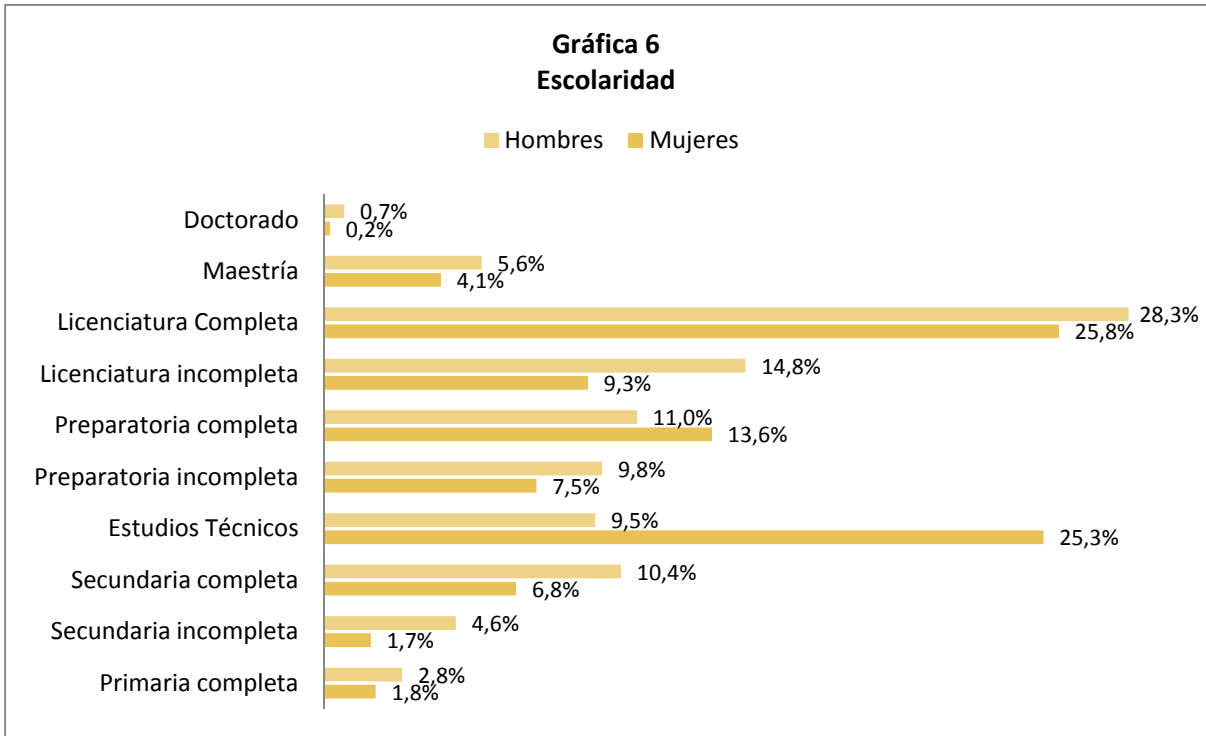
El 53.5 por ciento del personal encuestado está casado, es de resaltar que es mayor el porcentaje de hombres casados que de mujeres e incluso, el porcentaje de mujeres solteras es mayor en un 16 por ciento (Gráfica 3).



El 62.05% de las mujeres encuestadas reportó ser jefa de familia y en promedio tener 2.5 hijos(as). El 51% de estos hogares son nucleares monoparentales, es decir, en ellos habitan sólo las mujeres con sus hijos(as), lo que significa que su carga de trabajo y la vulnerabilidad que enfrentan ante situaciones de la vida cotidiana se incrementa considerablemente (Gráficas 4 y 5).



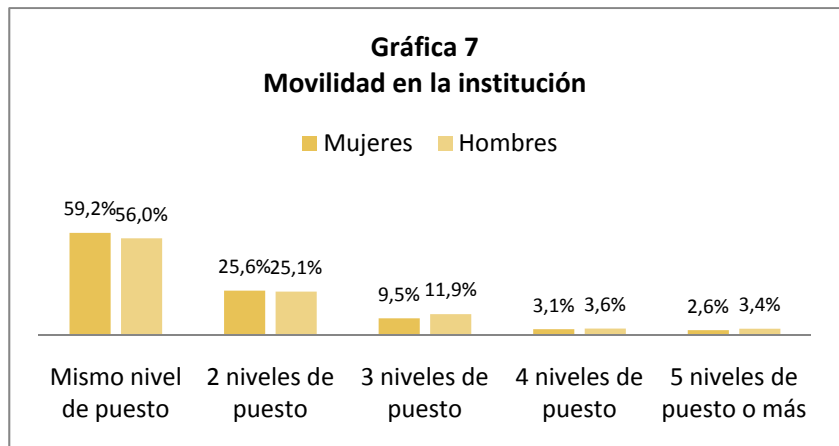
El nivel de estudios (Gráfica 6) de las mujeres y hombres encuestados es muy similar. En lo que se refiere a educación media superior y estudios técnicos, las mujeres están en una mejor posición que los hombres. Es en los estudios de licenciatura en donde los hombres muestran una ventaja del 8%. Sin embargo, esta ventaja se ubica en su mayoría en estudios trancos de licenciatura, lo que la hace menos significativa.

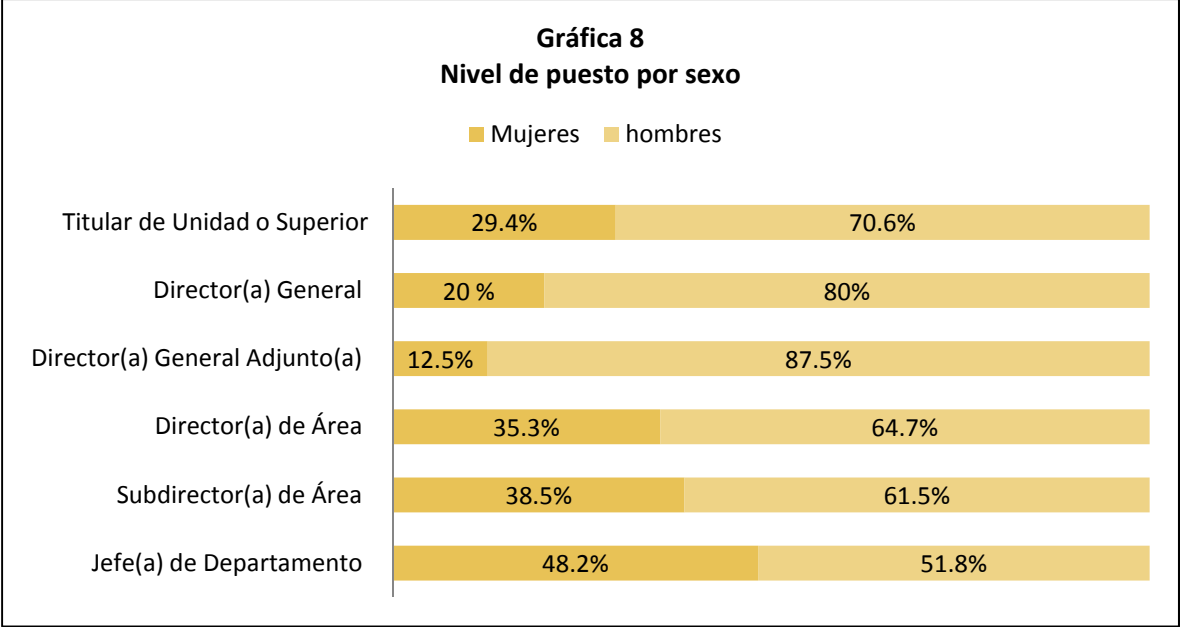


El personal encuestado promedió 15.34 años de estar adscritos a la Administración Pública Federal de los cuales 13.6 años en promedio han pertenecido a la Secretaría de Educación Pública. Es decir que, el 88.6% de su trayectoria laboral, la han desempeñado en la SEP, sin que existan diferencias significativas por sexo. Si se considera la edad promedio de los trabajadores y los años promedio de permanencia en la institución se calcula que la edad promedio de ingreso es de 27.8 y 29.7 años para las mujeres y los hombres respectivamente.

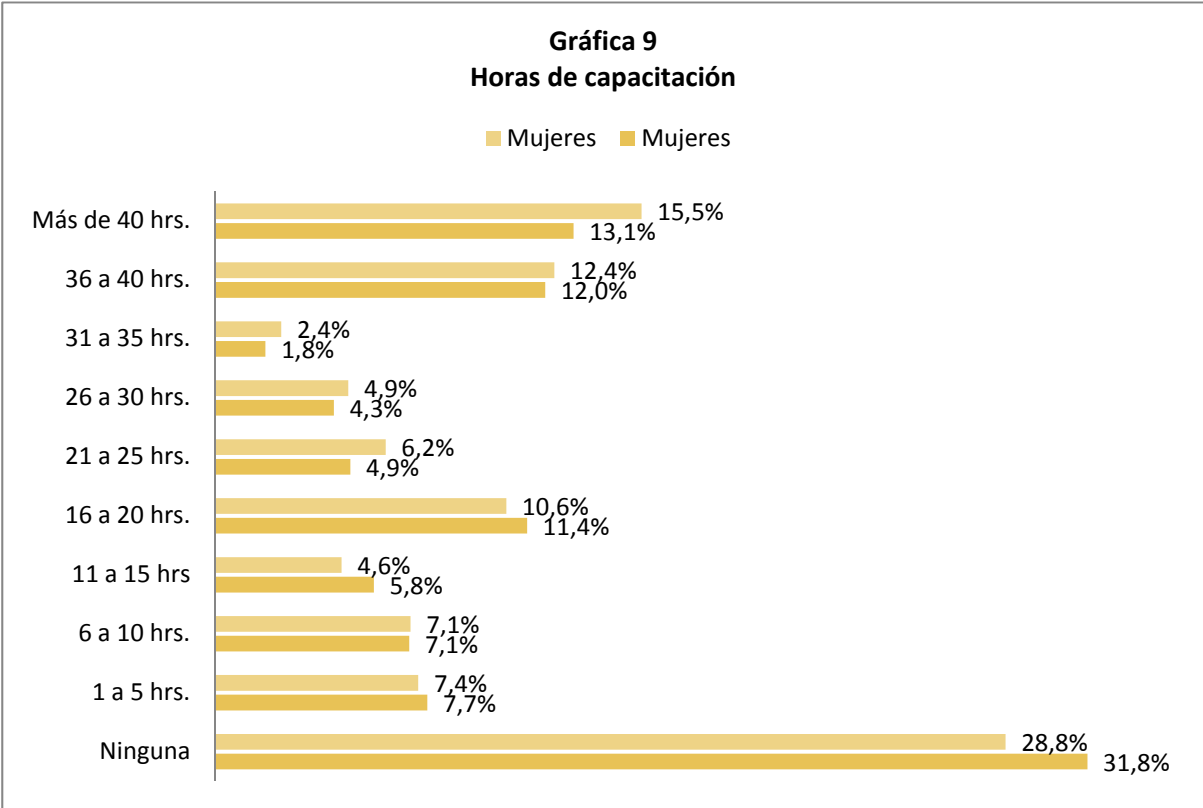
En relación con la movilidad del personal dentro de la institución, el 57.75% de los encuestados reportó haber permanecido en el mismo nivel de puesto desde que ingresó a la institución. Únicamente el 16.88% manifestó haber ocupado 3 niveles o más de puesto distintos en la institución, no habiendo diferencias significativas por género, como lo muestra la gráfica 7.

Sin embargo, resulta relevante para el análisis de la brecha salarial y la toma de decisiones, la diferencia en el nivel de puesto que ocupan respectivamente. La Gráfica 8 muestra que en la medida en que el nivel de puesto es más alto la participación de las mujeres disminuye considerablemente.



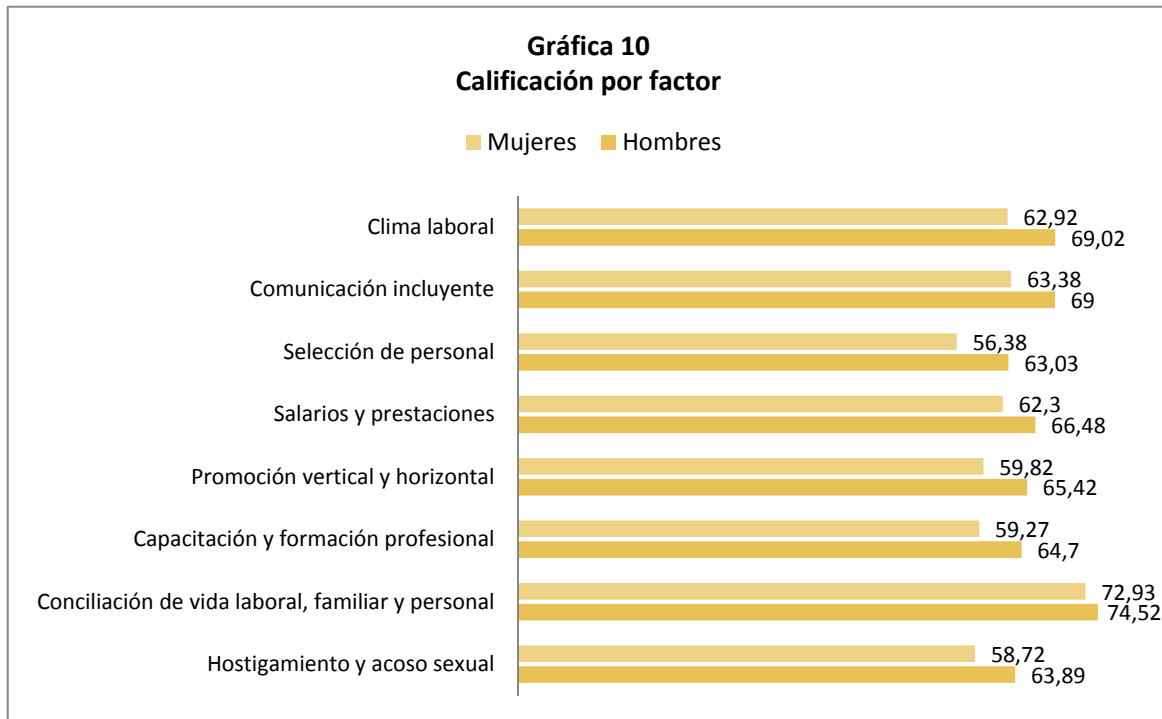


La capacitación es un requisito para todo el personal y no hay diferencia significativa entre las horas de capacitación tomadas por mujeres y hombres (Gráfica 9). Por lo tanto, este no es un elemento que justifique las diferencias de nivel de puesto entre mujeres y hombres.



Principales resultados

La Gráfica 10 muestra la calificación obtenida en cada uno de los factores, de esta manera, los factores con una calificación más alta son: III. Comunicación incluyente; V. Salarios y prestaciones y VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal. Por otra parte, aquellos factores con una calificación más baja y en los cuales se puso especial atención son: II. Clima laboral; IV. Selección de personal; VI. Promoción vertical y horizontal; VII. Capacitación y formación profesional; y IX. Hostigamiento y acoso sexual.



Selección de personal

En abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual entró en vigor el 7 de octubre de ese mismo año e inició su aplicación de manera formal y obligatoria entre las y los servidores públicos de los niveles de dirección general, dirección general adjunta, dirección de área, subdirección de área, jefatura de departamento y enlaces de las dependencias de la APF y sus órganos desconcentrados.

El Servicio Profesional de Carrera está diseñado con base en los principios rectores de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito. Busca atraer, retener, motivar y formar a las mujeres y hombres en el servicio público, con plena autonomía de su filiación política. Lo anterior con el objetivo último de que la APF transite en cada cambio de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia.

Este Servicio Profesional se implementó como mecanismo de ingreso para las y los servidores públicos de la SEP con base en la legislación antes mencionada. Sin embargo, los resultados del Cuestionario revelan que el 71.9% de los encuestados ingresaron a la institución por contratación directa y solamente el 4.3% reportó haber ingresado mediante el Servicio Profesional de Carrera. Este hecho concuerda con la percepción del personal que está convencido que el reclutamiento se realiza de acuerdo con las relaciones personales dentro de la institución, sin que sean primordiales los conocimientos, habilidades y aptitudes de los(as) candidatos(as) a la vacante en su contratación. Lo anterior puede dejar en posición de desventaja a las mujeres, al tener un porcentaje de ocupación mínimo en los mandos medios y quienes han demostrado estar igualmente preparadas y capacitadas que los hombres.

Otro elemento relevante son los roles socialmente asignados a mujeres y hombres que ubican a las mujeres en puestos de medio tiempo como asistentes, secretarías, maestras, etcétera. Esto se convierte en un indicador relevante para el análisis del proceso de selección que no tiene mecanismos institucionales que favorezcan el acceso y la promoción de las mujeres a dichos puestos y, además, está claramente influenciado por esquemas de percepción que ubican a las mujeres en el espacio privado cuidando y procurando las necesidades de los demás, a pesar de la igualdad de capacidades y preparación académica.

Las mujeres generalmente cumplen por lo menos tres jornadas: el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos e hijas, esta última les demanda tiempo que las ausentan del trabajo desde el periodo de alumbramiento y se convierte en un factor que de acuerdo con la percepción de los encuestados implica prestaciones y permisos especiales, tales como: licencia por maternidad, horas de lactancia, guardería y permisos para salir temprano o ausentarse según sea el caso. Es por ello que muchas veces se da preferencia a los hombres para ocupar cargos de mayor responsabilidad y en horarios más amplios.

Actualmente existe un fuerte debate en varios países acerca de cómo equilibrar la participación de las mujeres en el sector público. Las cuotas de ocupación es una de las acciones afirmativas que se promueven para este efecto, dando origen a la interrogante, ¿deben las mujeres acceder al empleo o a puestos de responsabilidad y decisión por sus méritos o por cuotas? Se trata de un debate interesante que tiene relevancia en las acciones y programas que el Estado Mexicano ha implementado. Tal es el caso del fondo PROEQUIDAD (2002) del INMUJERES que tiene como objetivo otorgar financiamiento a organizaciones de la sociedad civil, a fin de favorecer el desarrollo de diversos proyectos cuyo propósito es mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género en la APF implica traspasar toda la estructura de las organizaciones (leyes, normas, políticas, y presupuestos); transformar los métodos de interpretación y análisis e incorporar, sistemática y regularmente estrategias que apunten a la promoción de relaciones y trato igualitario entre hombres y mujeres con la finalidad de impactar en la creación de una cultura en pro de la igualdad y la no discriminación (PROIGUALDAD, 2008). Una de estas estrategias que resulta fundamental son acciones positivas en la selección del personal que permitan la participación equitativa de mujeres y hombres en los cargos de mayor nivel. Un ejemplo son las cuotas de participación que ha implementado el poder legislativo, aunque sin mucho éxito.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Este es uno de los factores mejor calificados, ya que las y los encuestados calificaron en 8.5 el cumplimiento al derecho a la licencia de maternidad y el 80% de los casos afirma que en sus áreas se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que ejercen este derecho.

Por otro lado, las personas encuestadas expresaron que los extensos horarios de trabajo y las reuniones que se programan fuera del horario laboral es el principal motivo por el cual no cuentan con el tiempo suficiente para el desarrollo de su vida personal y familiar. En una escala de cero a diez puntos, las personas encuestadas calificaron este aspecto con seis en promedio.

Según datos de Consejo Nacional de Población⁴, las mujeres, a pesar de ser económicamente activas, contribuyen al trabajo doméstico en mayor proporción que los hombres. En 1995 los hombres dedicaban en promedio 45 horas a la semana al trabajo extradoméstico y 11.4 horas al trabajo doméstico, lo que representó una carga global de trabajo de 56.4 horas; por su parte, las mujeres le dedicaban al trabajo doméstico y extradoméstico en promedio 35.5 y 27.5 horas respectivamente, con una carga global de 63 horas. Más tarde, en 2008 se refleja una reducción de la brecha por sexo en el trabajo remunerado pero no en el doméstico, de modo que las mujeres trabajan en promedio 10 horas más que los hombres al considerar la carga global de trabajo.

El permitir que los trabajadores tengan tiempo para su vida personal y familiar es un aspecto fundamental que permite mejorar la calidad de vida de los(as) trabajadores(as), así como generar mejores resultados y rendimiento en el trabajo desempeñado. Asimismo, es importante que hombres y mujeres cuenten con este derecho para que ambos participen de forma equitativa en actividades domésticas y las mujeres no sean discriminadas para ocupar puestos de mayor nivel o responsabilidad con el argumento que deben salir temprano o que solicitan permisos especiales debido a sus responsabilidades domésticas.

A pesar de que la ley contemple la licencia por maternidad, este derecho no está contemplado a nivel federal para los hombres que son padres, lo cual representa una desventaja, en primer lugar para ellos, ya que no cuentan con el respaldo institucional para asumir la responsabilidad de ejercer su paternidad y en segundo lugar para las mujeres que son las únicas en asumir el cuidado de los(as) hijos(as).

La Ley Federal del Trabajo⁵ establece los aspectos relacionados al trabajo de la mujer y la protección de la maternidad, centrandose su atención en este último aspecto. Aun cuando se especifica que hombres y mujeres tienen las mismas obligaciones y derechos, no se abordan materias específicas relativas a igualdad salarial o de condiciones de trabajo. Que dicha Ley llegara a contemplar la licencia por paternidad, no sólo sería un gran avance en el mercado laboral, también fomentaría la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de los(as) hijos(as) en pareja. Este tipo de licencia tuvo sus orígenes en el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que habla sobre la igualdad de

⁴ CONAPO. *La situación demográfica de México 2009*, págs. 187-208, México, 2009.

⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 con última reforma publicada el 17 de enero de 2006.

oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras, así como sus responsabilidades familiares que contemplan el derecho a días con las(os) hijas(os) con goce de sueldo.

En 1974 Suecia fue el primer país en adoptar la licencia de paternidad. Dos años después, Finlandia y Noruega adoptaron esta medida que les permite gozar a los padres de unos días con sus recién nacidos. En 1984 Dinamarca adoptó la licencia y en 1996 Islandia.

En el caso de Francia, el padre puede tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y hasta los 4 meses de nacido. España, por su parte permite al trabajador de 10 a 18 días, dependiendo del patrón.

En el caso de América Latina, Argentina ofrece 15 días a los progenitores, en Uruguay la normativa sólo alcanza a los funcionarios públicos (3 días), pero es una práctica extendida en los convenios colectivos. En Colombia, se contempla la facultad de la madre de ceder al padre una de las 12 semanas de su descanso por maternidad. La modificación a la normativa en Chile amplió la licencia de paternidad en caso de muerte de la trabajadora durante el parto o durante la licencia posterior a éste. En este caso, el resto del tiempo de licencia destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre.

En Chile, la madre trabajadora dispone además de licencia (y un subsidio que cubre el 100% de su remuneración) por enfermedad de su hijo menor de 1 año. También goza de este beneficio el padre, si tiene la protección del niño o si la madre ha fallecido. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos puede hacer uso de la licencia, quedando la decisión en manos de la madre.

La primera licencia de paternidad para hombres en el Distrito Federal, fue autorizada por la Comisión de Derechos Humanos local, el 12 de diciembre de 2007, acorde con el Programa de Equidad y Género (PROEG) en donde se establecieron los nuevos lineamientos generales de trabajo, otorgando 10 días de licencia a los padres a partir del nacimiento de su hijo.

Al respecto, el 86.5% se pronuncia a favor de que en la SEP se promueva una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Clima laboral

Se entiende por clima laboral al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la institución y que influyen sobre su conducta.

La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que éste ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de recursos humanos.

Para evaluar el factor se realizaron seis preguntas, la mitad de éstas hacen referencia a aspectos no formales y el resto se refiere a cuestiones formales del trabajo. Sobre el primer punto, los resultados obtenidos abordan cuestiones como:

- ❖ Motivación en la participación equitativa del personal sin distinción de sexo.
- ❖ Respeto a la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
- ❖ Prevención y sanción de las prácticas de intimidación y maltrato.

Estos aspectos recibieron calificaciones entre 5 y 6 en una escala de 0 a 10. Es decir que, a pesar de que la tasa de ocupación femenina en México alcance el 42%, el espacio en el que se desarrollan profesionalmente y en términos cotidianos no respeta su opinión, su participación y además tienen que resolver sin el apoyo institucional la intimidación y el maltrato que viven.

El clima laboral mejora para las mujeres cuando éstas ocupan algún puesto de nivel de mandos medios a alto, en esta situación logran mayor respeto y capacidad de decisión. Lo anterior, es sin duda una de las razones por la que es necesario buscar una mayor ocupación de las mujeres en un nivel de puesto en el que pueden exponer las necesidades en la institución y dar respuesta a éstas participando en la toma de decisiones.

Cuando las mujeres no ocupan ninguna posición jerárquicamente alta es cuando son más vulnerables a la intimidación, al maltrato y al acoso sexual, no encontrando en la institución instrumentos que prevengan y sancionen estas prácticas, aspecto que la población encuestada calificó con menos de 5 puntos.

La poca participación de las mujeres en los puestos jerárquicos, el ubicarlas aún en sus roles tradicionales y la falta de mecanismos de prevención y sanción a la intimidación y al maltrato, propician las condiciones para que algunas de ellas sufran de acoso sexual.

Hostigamiento y acoso sexual

A pesar de ser un tema de amplio debate, la normatividad ha sido lenta para incorporar el tema del acoso sexual en el trabajo. En la actualidad, sólo en Puerto Rico y Costa Rica existen disposiciones en ese sentido. En México fue tipificado como delito en 1991. En Perú, la Ley Reguladora del Derecho a la Estabilidad en el Empleo y la Ley de Empleo hacen mención al tema, considerando que el hostigamiento sexual es una falta grave del empleador. En algunos países el tema se aborda por la vía administrativa, a través de resoluciones de la Inspección del Trabajo.

Entre los avances de los últimos años, se puede mencionar que, en Argentina, por decreto presidencial, se penaliza desde 1993 el acoso sexual en los servicios públicos. En Paraguay es una causa justificada que permite despedir al acosador y en Uruguay la reglamentación de 1997 de la Ley de Igualdad de Trato en el Ámbito Laboral, define el acoso sexual como una forma de discriminación. En Chile, la Dirección del Trabajo estableció, en 1997, el procedimiento y los criterios de fiscalización ante denuncias sobre acoso sexual.

A pesar de los avances antes expuestos en toda América Latina, el acoso sexual es una problemática que afecta principalmente a las mujeres y puede vivirse en varios ámbitos. Los resultados del cuestionario arrojan que el 17.8% de las mujeres encuestadas aceptó haber sufrido acoso sexual en el ámbito laboral, es decir que, 2 de cada 10 mujeres lo han vivido, para el caso de los hombres, el porcentaje disminuye a 7.8.

Ahora bien, sólo el 15% de las mujeres reconoció haber denunciado y para el caso de los hombres la denuncia se incrementa al 28.8%. De los trabajadores que denunciaron el acoso sexual del que fueron víctimas, solamente el 24% manifestó satisfacción con la respuesta a su denuncia. Cabe destacar que el porcentaje de conformidad obtenido ante la denuncia, es muy similar para mujeres y hombres (22 y 26 por ciento respectivamente).

Aunque el acoso sexual no es un delito que sufran únicamente las mujeres, son éstas las más afectadas, debido a las diversas desigualdades y situaciones en desventaja en las que se encuentran no sólo en el ámbito laboral, sino en la sociedad en general.

En este sentido, la Secretaría de Educación Pública a través de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas puso en marcha en 2008 el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género (MOPAV), el cual tiene como objetivo principal atender y orientar a las y los servidores públicos que viven situaciones de violencia de género en cualquiera de sus modalidades: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual y en los ámbitos familiar y laboral; así como realizar acciones de sensibilización y capacitación que permitan erradicar este tipo de comportamientos.

Conocimiento del marco jurídico

La violencia es uno de los problemas sociales más agudos que padecen millones de mujeres en el mundo y sus consecuencias afectan el ejercicio de sus derechos y su calidad de vida. En respuesta a esto, los gobiernos se han comprometido, a través de diversos instrumentos jurídicos internacionales, a impulsar programas y políticas dirigidas a prevenirla, atenderla y sancionarla. La Convención Interamericana para la Prevención Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer⁶ es una de las más importantes en su tipo, pues ha vinculado a los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) que la han ratificado o se han adherido a ella.

En concordancia con ésta y otras disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en México se han impulsado cambios en la legislación y las políticas públicas. Actualmente, 30 entidades federativas cuentan con leyes para la prevención y atención de la violencia familiar.

La promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 1° de febrero de 2007, constituye un gran paso en el combate de esta problemática, ya que obedece a la necesidad de contar con un instrumento jurídico que contenga las disposiciones y condiciones legales para brindar seguridad a todas las mujeres del país, sin ser exclusiva de una localidad y aplicable en todo el territorio nacional.

El Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación preguntó ¿es de su conocimiento la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?, a lo que el 46.69% de las mujeres respondió que sí, y más de la mitad (53.31%) respondió que no conocía

⁶ Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, Junio 6-10, 1994.

dicha ley. Cabe señalar que son los hombres los que reportaron en un porcentaje mayor tener conocimiento de ella.

Para el caso de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los resultados son muy similares, las mujeres que la conocen son 40.30% y nuevamente los hombres manifestaron en un porcentaje mayor (49.83%) tener conocimiento de ésta.

Es fundamental que las y los trabajadores tengan conocimiento del marco jurídico nacional e internacional en el cual se pueden apoyar para defender y hacer uso de sus derechos, sin embargo es de particular relevancia el desconocimiento de leyes y programas a nivel nacional. La Secretaría de Educación Pública recibe desde 2008 un presupuesto etiquetado por parte de la H. Cámara de Diputados, destinado a transversalizar la perspectiva de género y cumplir con las leyes nacionales e internacionales que el país suscribió para desarrollar de manera transversal proyectos que impulsen políticas, programas y acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia hacia las mujeres y niñas.

Comunicación incluyente

Debido a la falta de información en aspectos fundamentales para la convivencia y desarrollo del trabajo en una cultura institucional de respeto libre de violencia, es necesario mejorar la comunicación incluyente y oportuna en la institución. Al respecto, se constata que en la institución aún se utiliza un lenguaje sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, correos electrónicos, etcétera). La calificación obtenida fue de 6.4. Además, los resultados reflejan que según la percepción de las y los encuestados, en los contenidos de las campañas públicas no se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres de igual manera.

Referente a la comunicación interna, las preguntas mejor evaluadas son las referentes a la comunicación informal o formal dentro de la Secretaría, entre mujeres y hombres, con una calificación promedio de 7.1.

Áreas de oportunidad

A partir de estos resultados se definieron áreas de oportunidad para la SEP, a continuación se desglosan las principales:

Factor I. Política y deberes institucionales

Existe desconocimiento por parte de las mujeres en cuanto al marco jurídico que protege sus derechos; por lo tanto, es primordial difundir este marco jurídico para fomentar el ejercicio de los derechos y la cultura de legalidad que contribuye a garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y de igualdad de oportunidades.

Factor II. Clima laboral

Prevalece la percepción de que los hombres sólo respetan a las mujeres cuando ocupan una posición laboral jerárquicamente alta. Por lo tanto, es importante generar la igualdad entre mujeres y hombres bajo cualquier circunstancia, así como promover un lenguaje incluyente y no sexista que visibilice a las mujeres. Así como difundir entre el personal, la existencia de un área especializada en temas de igualdad y violencia de género (Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional y el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la UPEPE).

Factor IV. Selección de personal

En la SEP aún prevalece la asignación de roles laborales muy tradicional, como lo evidencia el hecho de que las mujeres suelen tener menores niveles de puesto que los hombres. La percepción existente entre el propio personal de la Secretaría en cuanto a las razones detrás de esto, es que en la asignación de puestos de trabajo se suele considerar que las mujeres están prioritariamente destinadas a cumplir roles tradicionales que están fuera del ámbito laboral, tales como el desempeño de trabajos domésticos, el cuidado y apoyo de la familia, la gestación y crianza de hijas(os), entre otros, que tienen implicaciones desfavorables para la mujer en cuanto a: su capacidad de ingreso, su papel en la toma de decisiones en el ámbito laboral, su desarrollo profesional y personal. De esta forma, es necesario fomentar entre el personal una visión de equidad hacia la mujer en las oportunidades laborales, y de valoración de sus capacidades y preparación, de modo que se trascienda la percepción tradicionalista que limita las posibilidades de la mujer.

Factor VII. Capacitación y formación profesional

El cuestionario expresa el interés del personal por recibir capacitación en materia de género. En este sentido el MOPAV, contempla en su plan de trabajo estrategias de difusión y sensibilización sobre equidad de género en el área de prevención y por otra parte, la atención psicológica individual o grupal y la orientación jurídica para personas que viven situaciones de violencia.

Factor IX. Hostigamiento y acoso sexual

Es notorio que dos de cada diez mujeres han vivido acoso sexual, lo cual indica la necesidad de instrumentar programas para prevenir que este índice aumente, así como la creación de mecanismos institucionales de detección, denuncia y seguimiento oportunos para la erradicación de la problemática.

Por último, se presentan algunas de las opiniones referentes a los factores:

Mujeres: Se cuenta con cerca de 130 opiniones con respecto al tema de hostigamiento y acoso sexual de las cuales sobresalen: “el acoso y el hostigamiento es constante sin importar el cargo”, “se deben tomar en cuenta las denuncias de acoso sexual”, “deberían existir sanciones más severas para las personas que hostigan sexualmente”.

Hombres: Se identificaron alrededor de 30 comentarios referentes al hostigamiento y acoso sexual, sobresalen los siguientes comentarios: “deben existir procedimientos para las denuncias de acoso sexual”, “es importante que cualquier caso de acoso sexual sea denunciado inmediatamente”.

IV. PLAN DE ACCIÓN

2009-2012

Factor I

Política nacional y deberes institucionales

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

ESTRATEGIA 1.1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.1.1. Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etcétera, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Crear una red interna de enlaces de género con representantes de distintas Unidades Administrativas, que facilite la incorporación de la perspectiva de género en la institución.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Establecer una red interna con representantes de las distintas Unidades Administrativas del Sector Central de la SEP.

INDICADOR: 1 red establecida (Número de Unidades Administrativas Sector Central/ Número de enlaces que integran la red) x 100= Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Minutas, acuerdos.

RESULTADO ESPERADO: Que la red facilite el desarrollo de una cultura institucional con la perspectiva de género en el quehacer de la Administración Pública Federal de la SEP.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Anual.

OBSERVACIONES: En una primera etapa se establecerá la Red con las Unidades Administrativas que deseen participar, posteriormente y de manera paulatina se hará gestión para que se integren nuevas Unidades.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Diseñar un mecanismo de coordinación, seguimiento y evaluación del funcionamiento de la red que guíe el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el Sector Central de la SEP.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar un mecanismo que contribuya a desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva género en la SEP.

INDICADOR: Avances en el diseño del mecanismo: (Pasos implementados / Total de pasos planeados) x 100=Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de planeación para conformar el mecanismo.

RESULTADO ESPERADO: Contar con un mecanismo de coordinación, seguimiento y evaluación del funcionamiento de la red que guíe el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el Sector Central de la SEP.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Semestral, única vez.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.1.2. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Incorporar la perspectiva de género en el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Darle el enfoque de la perspectiva de género al código de conducta institucional para difundirlo al personal del Sector Central.

INDICADOR: 1 Código de Conducta Institucional con perspectiva de género incorporado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género.

RESULTADO ESPERADO: Que el Sector Central de la SEP cuente con un código de conducta institucional con perspectiva de género, que contribuya a fomentar una cultura institucional con equidad en la Administración Pública Federal.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Bimensual, única vez.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe el código de conducta institucional con perspectiva de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Vinculación en la Unidad de Enlace de la Unidad de Coordinación Ejecutiva de la Oficina del C. Secretario.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la inclusión de la perspectiva de género al código de conducta institucional para difundirlo al personal del Sector Central de la SEP.

INDICADOR: 1 código de conducta institucional con perspectiva de género aprobado por el área responsable.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género aprobado.

RESULTADO ESPERADO: Que el Sector Central de la SEP cuente con un código de conducta institucional con perspectiva de género, que contribuya a fomentar una cultura institucional con equidad en la Administración Pública Federal.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Trimestral, única vez.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.1.3. Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Diseñar un documento sobre normatividad en materia de género para sensibilizar al personal del Sector Central de la SEP.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar documento sobre normatividad en materia de género.

INDICADOR: 1 documento sobre normatividad en materia de género.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento sobre normatividad en materia de género.

RESULTADO ESPERADO: Que funcionarios y funcionarias del Sector Central de la SEP cuenten con la normatividad en materia de género que contribuya a fomentar una cultura institucional que tenga como sustento la equidad.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: única vez.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Difundir la normatividad en materia de igualdad de género al personal del Sector Central de la SEP.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Dar a conocer al personal del Sector Central la normatividad en materia de igualdad de género.

INDICADOR: (Número de personas que cuenta con la normatividad en materia de igualdad/ Número de personas del Sector Central) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Reportes anuales.

RESULTADO ESPERADO: Que el personal del Sector Central de la SEP cuente con la normatividad en materia de igualdad de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ESTRATEGIA 1.2. Implantar el programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.2.1. Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Elaborar el Plan de Acción del Sector Central de la SEP, con el apoyo de una Red de enlace de género y con base en los resultados del Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación 2008.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2009-2012

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Contar con un Plan de Acción que contribuya a transversalizar la perspectiva de género y atender la problemática en materia de igualdad de género y cultura institucional detectada.

INDICADOR: Número de Acciones planeadas / Número de problemática diagnosticada.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Diagnóstico del *Cuestionario de cultura institucional*, minutas, oficios, borradores, correos, retroalimentación de INMUJERES.

RESULTADO ESPERADO: Que paulatinamente se instituyan acciones dentro de las estructuras, organización y procesos de la Administración Pública del Sector Central, tendientes a transversalizar la Cultura Institucional con el enfoque de igualdad.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ESTRATEGIA 1.3. Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.3.1. Medir el grado de avances de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Establecer un mecanismo de seguimiento del Plan de Acción para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada enlace de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Conocer los avances de las acciones-compromisos de la Red de enlaces de género para identificar obstáculos y aspectos relevantes del funcionamiento del Plan de Acción.

INDICADOR: (Avances de las acciones realizadas / Acciones planeadas) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Calendario de actividades, reportes de avances y acciones realizadas por los enlaces de género.

RESULTADO ESPERADO: Contar con un mecanismo de seguimiento que permita guiar el logro de resultados de las Unidades Administrativas en el proceso de la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

Factor II

Clima laboral

OBJETIVO

Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

ESTRATEGIA 2.3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.

LÍNEA DE ACCIÓN 2.3.1. Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Sensibilizar al personal responsable de la emisión de mensajes institucionales impresos y electrónicos para que estos mensajes estén libres de discriminación y estereotipos de los roles de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover mediante reuniones de sensibilización el uso de mensajes institucionales libres de discriminación y estereotipos de los roles de género con el personal responsable de la emisión de mensajes de difusión impresos y electrónicos.

INDICADOR: (Número de mensajes institucionales dirigidos al personal de la SEP libres de estereotipos y roles de género / Número de mensajes recibidos) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Sondeo de los mensajes institucionales impresos y electrónicos difundidos para corroborar que estén libres de discriminación o de imágenes que estereotipen los roles de género.

RESULTADO ESPERADO: Que los mensajes institucionales que se difundan por medio electrónicos e impresos, estén libres de discriminación y estereotipos de los roles de género.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Reporte semestral.

OBSERVACIONES: Se convocará al personal de la Dirección General de Comunicación Social y de la Dirección General de Tecnologías de la Información (comunicación interna), así como el apoyo intrainstitucional de especialistas.

Factor III

Comunicación incluyente

OBJETIVO

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

ESTRATEGIA 3.2. Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.

LÍNEA DE ACCIÓN 3.1.1. Difundir el Programa de Cultura Institucional (PCI) al interior de cada dependencia.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Coordinar el envío de mensajes sobre los contenidos del Programa de Cultura Institucional (PCI) a través del correo electrónico institucional.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Vinculación en la Unidad de Enlace de la Unidad de Coordinación Ejecutiva de la Oficina del C. Secretario.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover y dar seguimiento al envío de correos electrónicos del Programa de Cultura Institucional a todas las áreas que conforman el Sector Central de la SEP.

INDICADOR: (Número de mensajes de correo electrónico institucional sobre contenidos del PCI enviados al personal del Sector Central de la SEP / Número de mensajes programados) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Correos electrónicos recibidos.

RESULTADO ESPERADO: Que el personal del Sector Central de la SEP reciba correos electrónicos que promuevan la igualdad de género y la no discriminación.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Seis comunicados anuales.

LÍNEA DE ACCIÓN 3.2.1. Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Coordinar y dar seguimiento a la distribución del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género al personal del Sector Central.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Vinculación en la Unidad de Enlace de la Unidad de Coordinación Ejecutiva de la Oficina del C. Secretario.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Coordinar y dar seguimiento a la distribución del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género al personal del Sector Central.

INDICADOR: (Número de código de conducta institucional distribuidos / Número de personal adscrito al Sector Central) x 100= Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Reporte que especifica la pauta de distribución y su cobertura por área.

RESULTADO ESPERADO: El personal del Sector Central cuenta con el código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Reporte anual.

Factor IV

Selección de personal

OBJETIVO

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

ESTRATEGIA 4.3. Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.

LÍNEA DE ACCIÓN 4.3.1. Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Elaborar criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria, con base en el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

INDICADOR: 1 Documento que contenga criterios de selección de personal no discriminatorios.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento que complemente los criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

RESULTADO ESPERADO: Contribuir a una selección de personal equitativa a través de un documento base sobre criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Trimestral, única vez.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Gestionar ante el área correspondiente la aprobación de los criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria, para distribuirlo entre las y los entrevistadores a candidatos/as a ocupar puestos vacantes.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Servicio Profesional de Carrera, Control y Evaluación de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover y dar seguimiento a la incorporación de la actuación en la gestión no discriminatoria como criterio de selección de personal.

INDICADOR: 1 documento aprobado con criterios de selección de personal basados en la actuación de la gestión no discriminatoria.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia escrita de la aprobación del documento sobre criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

RESULTADO ESPERADO: Que las y los entrevistadores de candidatas/os a ocupar puestos vacantes cuenten con los criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Cuatrimestral, única vez.

ESTRATEGIA 4.4. Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.

LÍNEA DE ACCIÓN 4.4.1. Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Diseñar una guía práctica de acuerdo con el manual vigente en materia de recursos humanos y organización, que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género que sirvan de modelo para los y las especialistas en la materia.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar una guía práctica que contengan ejemplos de descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.

INDICADOR: 1 guía de descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de la guía.

RESULTADO ESPERADO: Que la guía ofrezca modelos con perspectiva de género para que las y los especialistas los tomen en cuenta en la formulación de las descripciones y perfiles de puestos.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Mensual, única vez.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe la propuesta de una guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género que sirvan de modelo para los y las especialistas en la materia.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la Dirección General de Innovación, Calidad y Organización de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.

INDICADOR: 1 guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género aprobada.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia escrita de la aprobación de la guía.

RESULTADO ESPERADO: Contribuir en el reclutamiento de candidatos idóneos para ocupar plazas vacantes basado en descripciones y perfiles de puestos con enfoque de igualdad de género.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Bimensual.

OBSERVACIONES: La gestión de la guía con la instancia intrainstitucional estará sujeta a su elaboración por parte de la Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional y a la aprobación previa de Dirección General de Innovación, Calidad y Organización y del Comité Técnico de Profesionalización de la SEP.

ESTRATEGIA 4.6. Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.

LÍNEA DE ACCIÓN 4.6.2. Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Diseñar una campaña que muestren mitos y prejuicios que fomenten la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar una campaña que aborde mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.

INDICADOR: 1 campaña aprobada.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de proyecto de campaña aprobado.

RESULTADO ESPERADO: Promover una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que fomente la no discriminación y la igualdad de género.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Semestral, única vez.

OBSERVACIONES: Se le consultará a Dirección General de Innovación, Calidad y Organización durante el proceso de elaboración de los contenidos de la campaña.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Difundir una campaña que muestre mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipados.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover mensajes sobre mitos y prejuicios que muestran la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos.

INDICADOR: (Número de personas a las que se difundió los mensajes / Número de personas adscrito al Sector Central) x 100= Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento oficial que indique a cuántas personas se difundió de manera interna y electrónica la campaña; si es impresa, acuses de recibido.

RESULTADO ESPERADO: Promover a una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Reporte anual.

Factor V

Salarios y prestaciones

OBJETIVO

Contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 5.4. Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.

LÍNEA DE ACCIÓN 5.4.1. Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Diseñar una propuesta para la inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, para que se formulen con base en la objetividad, transparencia y equidad y que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar una propuesta de inclusión de la perspectiva de género para el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.

INDICADOR: Número de propuestas de inclusión de la perspectiva de género para el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de la propuesta.

RESULTADO ESPERADO: Que los lineamientos con perspectiva de género sean una herramienta útil para formular las descripciones y perfiles de puestos, que promuevan salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Mensual, única vez.

OBSERVACIONES: La propuesta se elaborará bajo la asesoría de la Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la SEP.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, para que se formulen con base en la objetividad, transparencia y equidad y que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la Dirección General de Innovación, Calidad y Organización de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos.

INDICADOR: 1 propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, aprobada.

MECANISMOS DE VERIFICACIÓN: Evidencia escrita de la aprobación de la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente.

RESULTADO ESPERADO: Incidir en la asignación de salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Trimestral, única vez.

OBSERVACIONES: La gestión de la propuesta con la instancia intrainstitucional estará sujeta a su elaboración por parte de la Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional y a la aprobación previa de Dirección General de Innovación, Calidad y Organización y el Comité Técnico de Profesionalización de la SEP.

Factor VI

Promoción vertical y horizontal

OBJETIVO

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.

ESTRATEGIA 6.4. Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.

LÍNEA DE ACCIÓN 6.4.1. Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Federal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas “suaves” y a los hombres dentro de las áreas “duras”.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Revisar que la redacción de las descripciones y perfiles de puesto de nueva creación sea de acuerdo con los principios de la igualdad de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la Dirección General de Innovación, Calidad y Organización de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar descripciones y perfiles de puesto de nueva creación de acuerdo con los principios de igualdad de género.

INDICADOR: (Número de descripciones y perfiles de puestos de nueva creación que se aplicaron los principios de igualdad de género / Número total de las descripciones y perfiles de puestos de nueva creación elaborados) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física de las descripciones de perfiles de puesto de nueva creación que se hayan elaborado durante el periodo.

RESULTADO ESPERADO: Contribuir en una promoción vertical y horizontal libre de discriminación del personal a través de descripciones y perfiles de puesto libres de discriminación por género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Reporte semestral.

OBSERVACIONES: La revisión de las formulaciones de descripción y perfiles de puesto estará sujeta a la elaboración de los criterios desde la perspectiva de género por parte de la Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional y a la aprobación previa de Dirección General de Innovación, Calidad y Organización, el Comité Técnico de Profesionalización de la SEP y de la SFP.

Factor VII

Capacitación y formación profesional

OBJETIVO

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

ESTRATEGIA 7.1. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

LÍNEA DE ACCIÓN 7.1.1. Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) que contemple la demanda sobre género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010-2012

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar diagnósticos de necesidades de capacitación en materia de género.

INDICADOR: 1 Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de género aprobado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de diagnóstico que incorpora las necesidades de capacitación en materia de género.

RESULTADO ESPERADO: Incidir de manera efectiva en las ofertas de cursos de acuerdo con las necesidades de capacitación en materia de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Reporte anual.

OBSERVACIONES: Se aplicará un instrumento al personal Operativo y otro al personal de Confianza del Sector Central. El diagnóstico en materia de género será tomado en cuenta por el MOPAV para los servicios que ofrece.

LÍNEA DE ACCIÓN 7.1.2. Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Incorporar en los nuevos lineamientos generales para la capacitación de servidores públicos de confianza de la SEP, los medios y horarios accesibles para que las y los servidores ejerzan en condiciones de igualdad su derecho a la capacitación.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Recursos propios de la SEP.

META: Incorporar en los nuevos lineamientos generales los medios y horarios accesibles para que las y los servidores públicos ejerzan en condiciones de igualdad su derecho a la capacitación.

INDICADOR: 1 Lineamiento que incorporan medios y horarios accesibles a la capacitación aprobado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento aprobado que contiene los lineamientos que incorporan medios y horas accesibles a la capacitación.

RESULTADO ESPERADO: Promover el ejercicio del derecho a la capacitación en medios y horarios accesibles.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Trimestral, única vez.

ESTRATEGIA 7.2. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

LÍNEA DE ACCIÓN 7.2.1. Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Diseñar una conferencia para capacitar a funcionarios y funcionarias de mandos medios y superiores que promuevan estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar una conferencia para capacitar a funcionarios y funcionarias de mandos medios y superiores que promueva estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

INDICADOR: 1 Guía didáctica de una conferencia para promover estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento aprobado para la capacitación.

RESULTADO ESPERADO: Contar con material que contribuya a lograr una capacitación en estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Anual.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Implementar conferencias para capacitar a funcionarios y funcionarias de mandos medios y superiores que promuevan estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Capacitar a funcionarias y funcionarios de mandos medios y superiores del Sector Central de la SEP sobre estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

INDICADOR: (Número de personas de mandos medios y superiores capacitado / Número de personas de mandos medios y superiores programado del Sector Central de la SEP) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Informes sobre las actividades, la cobertura por área y evaluaciones a los/las participantes.

RESULTADO ESPERADO: El personal de mandos medios y superiores del Sector Central de la SEP está capacitado en estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

LÍNEA DE ACCIÓN 7.2.2. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Diseñar actividades de sensibilización y capacitación al personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2009-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar el material de las actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género para todos los niveles jerárquicos del Sector Central de la SEP.

INDICADOR: 1 Programa de sensibilización y capacitación con sus materiales.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento programa de sensibilización y capacitación.

RESULTADO ESPERADO: Que la SEP cuente con un programa de sensibilización para su personal del Sector Central en materia de igualdad y no violencia de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Implementar actividades de sensibilización y capacitación al personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2009-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Realizar actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género para todos los niveles jerárquicos del Sector Central de la SEP.

INDICADOR: (Número de personas del Sector Central capacitado / Número de personas del Sector Central programado) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física de informes sobre el tipo de actividades, la cobertura por área y evaluaciones a los participantes.

RESULTADO ESPERADO: Que el personal del Sector Central de la SEP de todos los niveles jerárquicos esté sensibilizado o capacitado en materia de igualdad y no violencia de género.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Crear un mecanismo interno que apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación del personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Establecer una Red interna de personal que labore en el Sector Central de la SEP que apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género.

INDICADOR: (Número de funcionarias/os que solicita ingresar a la Red interna / Número de funcionarias/os que se selecciona) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Convocatoria, formación y carta compromiso.

RESULTADO ESPERADO: Que la red apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación del personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.

PLAZO: largo.

PERIODICIDAD: Anual.

Factor VIII

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

OBJETIVO

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos en la Administración Pública Federal.

ESTRATEGIA 8.4. Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgo de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.

LÍNEA DE ACCIÓN 8.4.1. Desarrollar descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal y, que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares y personales.

ACCIÓN ESPECÍFICA: Insertar “leyenda” que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, en los perfiles de puesto de nueva creación, de acuerdo con el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la Dirección General de Innovación, Calidad y Organización de la Oficialía Mayor.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Insertar en los perfiles de puesto de nueva creación la “leyenda” que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal.

INDICADOR: (Número de perfiles de puesto de nueva creación con leyenda insertada / Número de perfiles de puesto de nueva creación elaborados) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física de los perfiles de nueva creación que cuentan con la leyenda que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal.

RESULTADO ESPERADO: Contribuir a incidir en la transformación de la Cultura Institucional a través de una mayor corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Reporte anual.

OBSERVACIONES: La inserción de la leyenda en los perfiles de puesto estará sujeta a su redacción por parte de la Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional y a la aprobación previa de Dirección General de Innovación, Calidad y Organización, el Comité Técnico de Profesionalización de la SEP y de la SFP.

Factor IX

Hostigamiento y acoso sexual

OBJETIVO

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

ESTRATEGIA 9.1. Eliminar el hostigamiento y acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.

LÍNEA DE ACCIÓN 9.1.1. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Diseñar procedimiento de prevención y atención en los casos de hostigamiento y acoso sexual para su aplicación en el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar un procedimiento de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, revisado y autorizado.

INDICADOR: 1 Documento con un procedimiento de prevención, atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y que garantice la confidencialidad de los casos.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento que contiene un procedimiento de prevención, atención de casos de hostigamiento y acoso sexual autorizado.

RESULTADO ESPERADO: Contar con un procedimiento para la prevención, atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, que permita eliminar estas prácticas dentro del Sector Central de la SEP.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Semestral, única vez.

OBSERVACIONES: Se coordinará con la Dirección General de Personal para establecer las estrategias de distribución.

ESTRATEGIA 9.3. Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

LÍNEA DE ACCIÓN 9.3.1. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Establecer un Módulo que ofrezca al personal del Sector Central de la SEP orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual y que brinde apoyo psicológico en casos de violencia de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2008

ÁREA RESPONSABLE: Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Conformar un Módulo para el personal del Sector Central de la SEP que ofrezca servicios de atención psicológica en casos de violencia de género y orientación jurídica cuando se presenten casos de hostigamiento y acoso sexual.

INDICADOR: 1 módulo funcionando.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física de documentos de creación del Módulo.

RESULTADO ESPERADO: Contar con un Módulo que ofrezca servicios de orientación e información del procedimiento de denuncia en los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como de atención psicológica en casos de violencia de género, que permita eliminar éstas prácticas dentro del Sector Central de la SEP.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Ofrecer a través del Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género servicios de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como brindar apoyo psicológico en casos de violencia de género.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2009-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Orientar, informar y atender al personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y en especial de acoso y hostigamiento sexual que así lo soliciten.

INDICADOR: Número de personas usuarias que se acercan por primera vez al Módulo por motivo de acoso o hostigamiento sexual.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Informe mensual de casos atendidos por motivos de acoso y hostigamiento sexual.

RESULTADO ESPERADO: Contribuir a eliminar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro del Sector Central de la SEP, a través de la atención de las personas usuarias que así lo soliciten.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Diseñar un Modelo de Atención Psicológica para personas del Sector Central de la SEP que vivan situaciones de violencia de género, especialmente en casos de acoso y hostigamiento sexual.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar un Modelo de Atención Psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente en los de acoso y hostigamiento sexual.

INDICADOR: 1 Manual de Atención Psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente en los de acoso y hostigamiento sexual.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento sobre atención.

RESULTADO ESPERADO: Contar con un Modelo de Atención Psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente en los de acoso y hostigamiento sexual.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD: Semestral, única vez

LÍNEA DE ACCIÓN 9.3.2. Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Diseñar una campaña sobre prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, dirigida al personal del Sector Central de la SEP.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar una campaña sobre prevención atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, dirigida al personal del Sector Central de la SEP.

INDICADOR: 1 campaña aprobada sobre prevención atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de proyecto de campaña aprobado.

RESULTADO ESPERADO: Contar con una campaña que sensibilice a las servidoras y los servidores públicos para prevenir en sus diferentes niveles los casos de hostigamiento y acoso sexual.

PLAZO: Mediano.

PERIODICIDAD: Reporte semestral.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Difundir una campaña de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual al personal del Sector Central de la SEP.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Promover la campaña entre el personal del Sector Central de la SEP sobre prevención atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

INDICADOR: (Número de personas a las que se les difundió la campaña / Número de personas adscritas al Sector Central de la SEP) x 100= Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento oficial que indique a cuántas personas se difundió la campaña.

RESULTADO ESPERADO: Sensibilizar a las servidoras y servidores públicos sobre la naturaleza del acoso y hostigamiento sexual para prevenir en sus diferentes niveles.

PLAZO: Largo

PERIODICIDAD: Reporte anual

LÍNEA DE ACCIÓN 9.3.3. Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual.

ACCIÓN ESPECÍFICA: *Elaborar un documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2010

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Elaborar contenidos, diseñar e imprimir el documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

INDICADOR: 1 documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Evidencia física del documento de difusión aprobado.

RESULTADO ESPERADO: Contar con documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

PLAZO: Corto.

PERIODICIDAD Semestral, única vez.

***ACCIÓN ESPECÍFICA:** Difundir materiales impresos con la información sobre la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.*

AÑO DE EJECUCIÓN: 2011-2012

ÁREA RESPONSABLE: Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas.

RECURSOS: Propios de la SEP.

META: Dar a conocer al personal la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

INDICADOR: (Número de personas que cuenta con el material impreso sobre la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP/ Número de personas del Sector Central) x 100 = Resultado.

MECANISMO DE VERIFICACIÓN: Reporte anual de documentos entregados.

RESULTADO ESPERADO: Que el personal esté sensibilizado y cuente con las herramientas para identificar y poner en marcha en caso necesario los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

PLAZO: Largo.

PERIODICIDAD: Anual.

V. CONCENTRADO DE ACCIONES ESPECÍFICAS

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	<p>Crear una red interna de enlaces de género con representantes de distintas Unidades Administrativas (UA), que facilite la incorporación de la perspectiva de género en la institución.</p>	CSV	<p>Establecer una red interna con representantes de las distintas Unidades Administrativas del Sector Central de la SEP.</p>	<p>1. red establecida (Número de Unidades Administrativas Sector Central/ Número de enlaces que integran la red) x 100= Resultado.</p>	<p>Minutas, acuerdos</p>	<p>Que la red facilite el desarrollo de una cultura institucional con la perspectiva de género en el quehacer de la Administración Pública Federal de la SEP.</p>
1.1.1	<p>Diseñar un mecanismo de coordinación, seguimiento y evaluación del funcionamiento de la red que guíe el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el Sector Central de la SEP.</p>	CSV	<p>Elaborar un mecanismo que contribuya a desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la SEP.</p>	<p>Avances en el diseño del mecanismo: (Pasos implementados/ Total de pasos planeados) x 100 = Resultados.</p>	<p>Evidencia física del documento de planeación para conformar el mecanismo.</p>	<p>Contar con un mecanismo de coordinación, seguimiento y evaluación del funcionamiento de la red que guíe el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el Sector Central de la SEP.</p>

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Incorporar la perspectiva de género en el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.	CSV	Darle el enfoque de la perspectiva de género al código de conducta institucional para difundirlo al personal del Sector Central de la SEP.	1 código de conducta institucional con perspectiva de género incorporado.	Evidencia física del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género.	Que el Sector Central de la SEP cuente con un código de conducta institucional con perspectiva de género, que contribuya a fomentar una cultura institucional con equidad en la Administración Pública Federal.
1.1.2	Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe el código de conducta institucional con perspectiva de género.	Dirección de Vinculación	Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la inclusión de la perspectiva de género al código de conducta institucional para difundirlo al personal del Sector Central de la SEP.	1 código de conducta institucional con perspectiva de género aprobado por el área responsable.	Evidencia física del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género aprobado.	Que el Sector Central de la SEP cuente con un código de conducta institucional con perspectiva de género, que contribuya a fomentar una cultura institucional con equidad en la Administración Pública Federal.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
1.1.3	Diseñar un documento sobre normatividad en materia de género para sensibilizar al personal del Sector Central de la SEP.	MOPAV	Elaborar documento sobre normatividad en materia de género.	1 documento sobre normatividad en materia de género.	Evidencia física del documento sobre normatividad en materia de género.	Que funcionarios y funcionarias del Sector Central de la SEP cuenten con la normatividad en materia de género que contribuya a fomentar una cultura institucional que tenga como sustento la equidad.
	Difundir la normatividad en materia de igualdad de género, al personal del Sector Central de la SEP.	MOPAV	Dar a conocer al personal del Sector Central de la SEP la normatividad en materia de igualdad de género.	(Número de personas que cuenta con la normatividad en materia de igualdad/ Número de personal del Sector Central) x 100= Resultado.	Reportes anuales.	Que el personal del Sector Central de la SEP cuente con la normatividad en materia de igualdad de género.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
1.2.1	Elaborar el Plan de Acción del Sector Central de la SEP, con el apoyo de una Red de enlace de género y con base en los resultados del Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación 2008.	CSV	Contar con un Plan de Acción que contribuya a transversalizar la perspectiva de género y atender la problemática en materia de igualdad de género y cultura institucional detectada.	Número de Acciones planeadas / Número de problemáticas diagnosticadas.	Diagnóstico del <i>Cuestionario de cultura institucional</i> , minutos, oficios, borradores, correos, retroalimentación de INMUJERES.	Que paulatinamente se instituyan acciones dentro de las estructuras, organización y procesos de la administración pública del Sector Central de la SEP, tendientes a transversalizar la Cultura Institucional con el enfoque de igualdad.
1.3.1	Establecer un mecanismo de seguimiento del Plan de Acción para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada enlace de género.	CSV	Conocer los avances de las acciones-compromisos de la Red de enlaces de género para identificar obstáculos y aspectos relevantes del funcionamiento del Plan de Acción.	(Avances de las acciones realizadas / Acciones planeadas) x 100= Resultado.	Calendario de actividades, reportes de avances y acciones realizadas por los enlaces de género.	Contar con un mecanismo de seguimiento que permita guiar el logro de resultados de las Unidades Administrativas en el proceso de la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
2.3.1	Sensibilizar al personal responsable de la emisión de mensajes institucionales impresos y electrónicos para que estos mensajes estén libres de discriminación y estereotipos de los roles de género.	CSVI	Promover mediante reuniones de sensibilización el uso de mensajes institucionales libres de discriminación y estereotipos de los roles de género con el personal responsable de la emisión de mensajes de difusión impresos y electrónicos.	(Número de mensajes institucionales dirigidos al personal de la SEP libres de estereotipos y roles de género / Número de mensajes recibidos) x 100= Resultado.	Sondeo de los mensajes institucionales impresos y electrónicos para corroborar que estén libres de discriminación o de imágenes que estereotipen los roles de género.	Que los mensajes institucionales que se difunden por medios electrónicos o impresos, estén libres de discriminación y estereotipos de los roles de género.
3.1.1	Coordinar el envío de mensajes sobre los contenidos del Programa de Cultura Institucional (PCI) a través del correo electrónico institucional.	Dirección de Vinculación	Promover y dar seguimiento al envío de correos electrónicos del PCI a todas las áreas que conforman el Sector Central de SEP.	(Número de mensajes de correo electrónico institucional sobre contenidos del PCI enviados al personal / Número de mensajes programados) x 100= Resultado.	Correos electrónicos recibidos.	Que el personal Sector Central de la SEP reciba correos electrónicos que promuevan la igualdad de género y la no discriminación.
3.2.1	Coordinar y dar seguimiento a la distribución del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género al personal del Sector Central de la SEP.	Dirección de Vinculación	Coordinar y dar seguimiento a la distribución del código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género al personal del Sector Central de la SEP.	(Número de códigos de conducta institucional distribuidos / Número del personal adscrito al Sector Central) x 100= Resultado.	Reporte que especifica la pauta de distribución y su cobertura por área.	El personal del Sector Central de la SEP cuenta con el código de conducta institucional que incorpora la perspectiva de género.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Elaborar criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria, con base en el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.	CSV	Elaborar criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.	1 documento que contenga criterios de selección de personal no discriminatorios.	Evidencia física del documento que complemente los criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.	Contribuir a una selección de personal equitativa a través de un documento base sobre criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.
4.3.1	Gestionar ante el área correspondiente la aprobación de criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria, para distribuirlo entre las entrevistadoras y los entrevistados a ocupar puestos vacantes.	DSPCCE	Promover y dar seguimiento a la incorporación de la actuación en la gestión no discriminatoria como criterio de selección de personal.	1 documento aprobado con criterios de selección de personal basados en la actuación de la gestión no discriminatoria.	Evidencia escrita de la aprobación del documento sobre criterios de selección con fundamento en la gestión no discriminatoria.	Que las entrevistadoras y los entrevistados de candidatos(as) a ocupar puestos vacantes cuenten con los criterios de selección de personal con fundamento en la gestión no discriminatoria.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Diseñar una guía práctica de acuerdo con el manual vigente en materia de recursos humanos y organización, que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género que sirvan de modelo para los y las especialistas en la materia.	CSVI	Elaborar una guía práctica que contenga ejemplos de descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.	1 guía de descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.	Evidencia física del documento de la guía.	Que la guía ofrezca modelos con perspectiva de género para que los y las especialistas los tomen en cuenta en la formulación de las descripciones y perfiles de puestos.
4.4.1	Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe la propuesta de una guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género que sirvan de modelo para los y las especialistas en la materia.	DDEMC	Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género.	1 guía práctica que contenga descripciones y perfiles de puestos con perspectiva de género aprobada.	Evidencia escrita de la aprobación de la guía.	Contribuir en el reclutamiento de candidatos idóneos para ocupar plazas vacantes con base en descripciones y perfiles de puestos con enfoque de igualdad de género.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Diseñar una campaña que muestren mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.	MOPAV	Elaborar una campaña que aborde mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.	1 campaña aprobada.	Evidencia física del documento de proyecto de campaña aprobado.	Promover una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que fomenten la no discriminación y la igualdad de género.
4.6.2	Difundir una campaña que muestren mitos y prejuicios que fomentan la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos que se han estereotipado.	MOPAV	Promover mensajes sobre mitos y prejuicios que muestren la discriminación asociada a ciertos tipos de puestos.	(Número de personas a quien se difundió los mensajes / número de personas adscrito al Sector Central) x 100= Resultado.	Evidencia física del documento oficial que indique a cuántas personas se difundió de manera interna y electrónica la campaña; si es impresa, acuses de recibido.	Promover a una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	<p>Diseñar una propuesta para la inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, para que se formulen con base en la objetividad, transparencia y equidad y que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.</p>	<p>CSVI</p>	<p>Elaborar una propuesta de inclusión de la perspectiva de género para el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.</p>	<p>Número de propuestas de inclusión de la perspectiva de género para el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.</p>	<p>Evidencia física del documento de la propuesta.</p>	<p>Que los lineamientos con perspectiva de género sean una herramienta útil para formular las descripciones y perfiles de puestos, que promuevan salarios y prestaciones con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.</p>
<p>5.4.1</p>	<p>Gestionar para que la instancia correspondiente apruebe la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, para que se formulen con base en la objetividad, transparencia y equidad y que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.</p>	<p>DDEMC</p>	<p>Promover y dar seguimiento ante la instancia correspondiente la aprobación de la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, aprobada.</p>	<p>1 propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente en materia de recursos humanos y organización en lo correspondiente a la descripción y perfiles de puestos, aprobada.</p>	<p>Evidencia escrita de la aprobación de la propuesta de inclusión de la perspectiva de género al manual vigente.</p>	<p>Incidir en la asignación de salarios y prestaciones acorde a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.</p>

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
6.4.1	Revisar que la redacción de las descripciones y perfiles de puesto de nueva creación, sea de acuerdo con los principios de la igualdad de género.	DDEMC	Elaborar descripciones y perfiles de puesto de nueva creación, de acuerdo con los principios de igualdad de género.	(Número de descripciones y perfiles de puestos de nueva creación que se aplicaron los principios de igualdad de género / Número total de las descripciones y perfiles de puestos de nueva creación elaborados) x 100= Resultado.	Evidencia física de las descripciones de perfiles de puesto de nueva creación que se hayan elaborado durante el periodo.	Contribuir en una promoción vertical y horizontal libre de discriminación del personal a través de puestos libres de discriminación por género.
7.1.1	Elaborar un diagnóstico de detección de necesidades de capacitación (DNC) que contemple la demanda sobre género.	DCDP	Elaborar diagnósticos de necesidades de capacitación en materia de género.	1 diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de género aprobado.	Evidencia física del documento de diagnóstico que incorpore las necesidades de capacitación en materia de género.	Incidir de manera efectiva en las ofertas de cursos de acuerdo con las necesidades de capacitación en materia de género.
7.1.2	Incorporar en los nuevos lineamientos generales para la capacitación de servidores públicos de confianza de la SEP, los medios y horarios accesibles para que las y los servidores ejerzan en condiciones de igualdad su derecho a la capacitación.	DCDP	Incorporar en los nuevos lineamientos generales los medios y horarios accesibles para que las y los servidores ejerzan en condiciones de igualdad su derecho a la capacitación.	1 lineamiento que incorpore medios y horarios accesibles a la capacitación aprobado.	Evidencia física del documento aprobado que contiene los lineamientos que incorporan medios y horas accesibles a la capacitación.	Promover el ejercicio del derecho a la capacitación en medios y horarios accesibles.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Diseñar una conferencia para capacitar a funcionarios y funcionarios de mandos medios y superiores que promueva estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	MOPAV	Elaborar una conferencia para capacitar a funcionarios y funcionarios de mandos medios y superiores que promueva estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	1 guía didáctica de una conferencia para promover estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	Evidencia física del documento aprobado para la capacitación.	Contar con material que contribuya a lograr una capacitación en estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.
7.2.1	Implementar conferencias para capacitar a funcionarios y funcionarios de mandos medios y superiores que promuevan estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	MOPAV	Capacitar a funcionarias y funcionarios de mandos medios y superiores del Sector Central de la SEP sobre estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	(Número de personas de mandos medios y superiores capacitado / Número de personas de mandos medios y superiores programado del Sector Central) x 100= Resultado.	Informes sobre las actividades, la cobertura por área y evaluaciones a los/las participantes.	El personal de mandos medios y superiores del Sector Central de la SEP está capacitado en estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Diseñar actividades de sensibilización y capacitación al personal del Sector Central en materia de igualdad y no violencia de género.	MOPAV	Elaborar el material de las actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género para todos los niveles jerárquicos del Sector Central de la SEP.	1 programa de sensibilización y capacitación con sus materiales.	Evidencia física del documento programa de sensibilización y capacitación.	Que la SEP cuente con un programa de sensibilización para su personal del Sector Central en materia de igualdad y no violencia de género.
	Implementar actividades de sensibilización y capacitación al personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.	MOPAV	Realizar actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género para todos los niveles jerárquicos del Sector Central de la SEP.	(Número de personas del Sector Central capacitado / Número de personas del Sector Central programado) x 100= Resultado.	Evidencia física de informe sobre el tipo de actividades, la cobertura por área y evaluaciones a los participantes.	Que el personal el Sector Central de todos los niveles jerárquicos de la SEP esté sensibilizado o capacitado en materia de igualdad y no violencia de género.
7.2.2	Crear un mecanismo interno que apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación del personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.	MOPAV	Establecer una Red Interna de personal que labore en SEP que apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no violencia de género.	(Número de funcionarias/os que solicita ingresar a la Red interna / Número de funcionarias/os que se selecciona) x 100= Resultado.	Convocatoria, formación y carta compromiso.	Que la red apoye la realización de actividades de sensibilización y capacitación del personal del Sector Central de la SEP en materia de igualdad y no violencia de género.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
8.4.1	<p>Insertar “leyenda” que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, en los perfiles de puesto de nueva creación, de acuerdo con el manual vigente en materia de recursos humanos y organización.</p>	DDEMC	<p>Insertar en los perfiles de puesto de nueva creación la “leyenda” que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal.</p>	<p>(Número de perfiles de puesto de nueva creación con leyenda insertada / Número de perfiles de puesto de nueva creación elaborados) x 100= Resultado.</p>	<p>Evidencia física del los perfiles de nueva creación que cuentan con la leyenda que contemple la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal.</p>	<p>Contribuir a incidir en la transformación de la Cultura Institucional a través de una mayor corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal.</p>
9.1.1	<p>Diseñar procedimiento de prevención y atención en los casos de hostigamiento y acoso sexual para su aplicación en el Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género.</p>	MOPAV	<p>Elaborar un procedimiento de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, revisado y autorizado.</p>	<p>1 Documento con un procedimiento de prevención, atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y que garantice la confidencialidad de los casos.</p>	<p>Evidencia física del documento que contiene un procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual autorizado.</p>	<p>Contar con un procedimiento para la prevención, atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, que permita eliminar estas prácticas dentro del Sector Central de la SEP.</p>

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	<p>Establecer un Módulo que ofrezca al personal del Sector Central de la SEP Orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual y que brinde apoyo psicológico en casos de violencia de género.</p>	<p>MOPAV</p>	<p>Conformar un Módulo para el personal del Sector Central que ofrezca servicios de atención psicológica en casos de violencia de género y orientación jurídica cuando se presenten casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>1 módulo funcionando.</p>	<p>Evidencia física de documentos de creación del Módulo.</p>	<p>Contar con un Módulo que ofrezca servicios de orientación e información del procedimiento de denuncia en los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como de atención psicológica en casos de violencia de género, que permita eliminar estas prácticas dentro del Sector Central de la SEP.</p>
9.3.1	<p>Ofrecer a través del Módulo de Orientación, Prevención y Atención de Violencia de Género servicios de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como brindar apoyo psicológico en casos de violencia de género.</p>	<p>MOPAV</p>	<p>Orientar, informar y atender al personal del Sector Central de la SEP los casos de violencia de género y especial de acoso y hostigamiento sexual que así lo soliciten.</p>	<p>Número de personas usuarias que se acercan por primera vez al Módulo por motivo de acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>Informe mensual de casos atendidos por motivo de acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>Contribuir a eliminar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro del Sector Central de la SEP, a través de la atención de las personas usuarias que soliciten los servicios del Módulo.</p>
	<p>Diseñar un Modelo de Atención Psicológica para personas del Sector Central de la SEP que vivan situaciones de violencia de género, especialmente acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>MOPAV</p>	<p>Elaborar un Modelo de Atención Psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente de acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>1 manual de atención psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente de acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>Evidencia física de documentos sobre atención.</p>	<p>Contar con un Modelo de Atención Psicológica para el personal del Sector Central de la SEP en los casos de violencia de género y especialmente de acoso y hostigamiento sexual.</p>

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Diseñar una campaña sobre prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, dirigida al personal del Sector Central de SEP.	MOPAV	Elaborar una campaña sobre prevención de hostigamiento y acoso sexual, dirigida al personal del Sector Central de SEP.	1 campaña aprobada sobre prevención de hostigamiento y acoso sexual.	Evidencia física del documento de proyecto de campaña aprobado.	Contar con una campaña que sensibilice a las servidoras y los servidores públicos para prevenir en sus diferentes niveles los casos de hostigamiento y acoso sexual.
9.3.2	Difundir una campaña de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, al personal del Sector Central de SEP.	MOPAV	Promover la campaña entre el personal del Sector Central de la SEP sobre prevención de hostigamiento y acoso sexual.	(Número de personas a las que se les difundió la campaña / Número de personas adscrita al Sector Central de la SEP) x 100= Resultado.	Evidencia física del documento oficial que indique a cuántas personas se difundió la campaña.	Sensibilizar a las servidoras y servidores públicos sobre la naturaleza del acoso y hostigamiento sexual para prevenir en sus diferentes niveles.

Línea de acción	Acciones	Área responsable	Meta	Indicador	Mecanismo de verificación	Resultado esperado
	Elaborar un documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.	MOPAV	Elaborar contenidos, diseñar e imprimir el documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.	1 documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.	Evidencia física del documento de difusión aprobado.	Contar con documento de difusión sobre la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y el acoso sexual en el Sector Central de la SEP.
9.3.3	Difundir materiales impresos con la información sobre la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.	MOPAV	Dar a conocer al personal la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.	(Número de personas que cuenta con el material impreso sobre la definición y procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP/ Número de personas del Sector Central) x 100= Resultado.	Reporte anual de documentos entregados.	Que el personal esté sensibilizado y cuente con las herramientas para identificar y poner en marcha en caso necesario los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el Sector Central de la SEP.

SIGLAS

CSVI	Coordinación de Seguimiento y Vinculación Institucional de la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas
DV	Dirección de Vinculación en la Unidad de Enlace
MOPAV	Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género
DSPCCE	Dirección de Servicio Profesional de Carrera, Control y Evaluación de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor
DDEMC	Dirección de Diagnóstico, Evaluación y Mejora Continua de la Dirección General de Innovación, Calidad y Organización de la Oficialía Mayor
DCDP	Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General de Personal de la Oficialía Mayor.

VI. GLOSARIO⁷

Acoso sexual. Es una forma de violencia sexual en la que, si bien no existe una relación de subordinación entre el acosador y el acosado, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (artículo 13, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2007). Al igual que el abuso, constituye cualquier comportamiento sexual verbal o físico que atente contra la dignidad de una persona.

Clima laboral. Se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera. El clima laboral está influido tanto por elementos formales de la organización, por ejemplo, las condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros, como por los informales –la cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etcétera–. El clima laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos. Entre los elementos que más influyen en el clima laboral son los estilos de liderazgo, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales y de amistad, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

Cultura institucional. El conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la APF, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (emanadas de la cultura institucional de la APF).

Cultura organizacional. Es lo que llamamos la personalidad de una institución. Si la estructura de la institución puede entenderse como su propio cuerpo, la cultura organizacional es su personalidad o alma, es la manera como la gente trata con otra y los valores y creencias que predominan. La cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto así como sus medios para ejercer influencia. La cultura organizacional es, por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas

⁷ Conceptos del Programa de Cultura Institucional

compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es. Se puede entender a la cultura organizacional como una mentalidad colectiva o “software de la mente” dentro de la institución. Las personas en la organización hablarían de su cultura organizacional como “la forma en que hacemos las cosas aquí”. Nótese que el acento está en lo que “dicen” las personas que es la cultura de la organización y que puede diferir de lo que “realmente se hace”. Aunque cada organización genera, mantiene y transforma su cultura organizacional, ésta siempre se enmarca en la cultura de la sociedad en la que se inserta.

Cultura. La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad. La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen. La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación. La cultura tiene dos niveles: uno explícito (que lo hace observable directamente) y otro implícito (que es necesario inferir de la observación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas).

Discriminación contra la mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

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

Equidad de género. Se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad, con la finalidad de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones de todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural o familiar.

Equidad. Es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad

incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipo. Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable (Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, vigésima segunda edición, España, 2009). Frecuentemente, los estereotipos van acompañados de prejuicios, esto es, de una predisposición favorable o desfavorable, hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Cumplen funciones individuales (ayudan a defender o preservar el sistema de valores) y sociales (contribuyen a la creación y mantenimiento de ideologías de grupo que explican y justifican diversas acciones sociales), ayudan a conservar y crear diferencias valoradas positivamente en un grupo con respecto de otros grupos sociales.

Estereotipos de género. Desde la teoría de género, los estereotipos funcionan como concepciones preconcebidas y modelos sobre cómo son y cómo deben comportarse la mujer y el hombre. (SEP-PUEG-UNAM, Equidad de género y prevención de la violencia en preescolar, México, 2009). Estos son también referidos como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. De este modo, se espera que los niños practiquen más la bicicleta que las niñas, o que éstas sean más ordenadas que los niños. Bem (1981) argumenta que las personas con un estereotipo de género acentuado difieren de los no estereotipados en el modo en que organizan la información relativa al sexo. Los primeros se distinguen de los individuos no en la cantidad de masculinidad o femineidad que posean, sino en que sus conceptos y sus conductas se organizan en función del género. Estos sujetos utilizan el género como una estrategia para organizar el procesamiento de información sobre sí mismos y sobre los demás.

Hostigamiento sexual. Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es inevitable. Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. En este sentido, se considera hostigamiento toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima y afecta la dignidad de su persona, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es en el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos.

Institución. Entenderemos por institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo. Las instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera). En este sentido, las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría, considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

Organización. La organización es la forma y estructura de la institución. La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad. La organización como proceso, coordina, dispone y ordena los recursos humanos, financieros, físicos, poder y las actividades necesarias, de tal manera que se alcancen los fines para los que fue creada. Una organización sólo existe cuando hay personas dispuestas a comunicarse y a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común. De aquí que la organización sea una entidad social y también un proceso. Las instituciones se distinguen de las organizaciones porque las primeras son marcos distintivos de reglas, y las segundas, formas estructurales específicas que las instituciones toman.

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre los hombres y las mujeres, utilizada para mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres están no sólo en su determinación biológica, sino también en las diferencias culturales asignadas a los seres humanos, las cuales han generado desigualdades de trato, acceso y oportunidades. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ellos. (INMUJERES, 2007; PUEG-UNAM, 2008). Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Roles. Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas por su pertenencia a un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino, esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres.

Esta obra se terminó de imprimir en el mes de octubre de 2010
en los talleres de Impresora y Encuadernación Progreso S.A. de C. V. (IEPSA)
con domicilio en San Lorenzo No. 224, Col. Paraje San Juan, Iztapalapa,
C.P. 09830, México, D. F.
El tiraje fue de 500 ejemplares