



SHCP

SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO

UNIDAD DE
IGUALDAD DE
GÉNERO

OFICIALÍA MAYOR

PRESENTACIÓN

En cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Oficialía Mayor asume plenamente el compromiso de promover y desarrollar acciones afirmativas orientadas a disminuir las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género. La igualdad sustantiva, la no discriminación y la no violencia, son compromisos y mandatos de ley que hemos adoptado como principios transversales de nuestras acciones.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013 - 2018

El Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018 (PND) incorpora por primera vez la perspectiva de género como una estrategia transversal, lo que supone el reconocimiento de la discriminación hacia las mujeres y la identificación de brechas de desigualdad que están presentes en la Administración Pública Federal (APF).

La construcción de la igualdad sustantiva supone la transformación de la APF en dos esferas: al interior de las estructuras de cada una de las instituciones que la conforman, a través de un cambio cultural institucional; y al exterior, esto es, en el ámbito público en el que se desempeña y en el que cumple con las atribuciones específicas que le competen, las cuales conllevan el contacto y provisión de servicios directos hacia la población.

Con el propósito de integrar sinergias y articular las acciones que por mandato de ley impone el PND, se diseñó el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 (Proigualdad).

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El PND asume el compromiso de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres como parte de su estrategia para que México alcance su máximo potencial. Bajo los principios rectores de la igualdad sustantiva, la no discriminación y la no violencia será posible contribuir a alcanzar las cinco metas nacionales que el Gobierno de la República se ha propuesto:

1. México en Paz;
2. México Incluyente;
3. México con Educación de Calidad;
4. México Próspero;
5. México con Responsabilidad Global.

El PND precisa que la tarea del desarrollo y del crecimiento no es deber de un solo actor, ni siquiera de uno tan central como lo es el Estado. El crecimiento y el desarrollo surgen de abajo hacia arriba, cuando cada persona, cada empresa y cada actor de nuestra sociedad son capaces de lograr su mayor contribución. Así, el Plan expone la ruta que el Gobierno de la República se ha trazado para contribuir, de manera más eficaz, al logro de las metas que todos juntos podamos alcanzar.

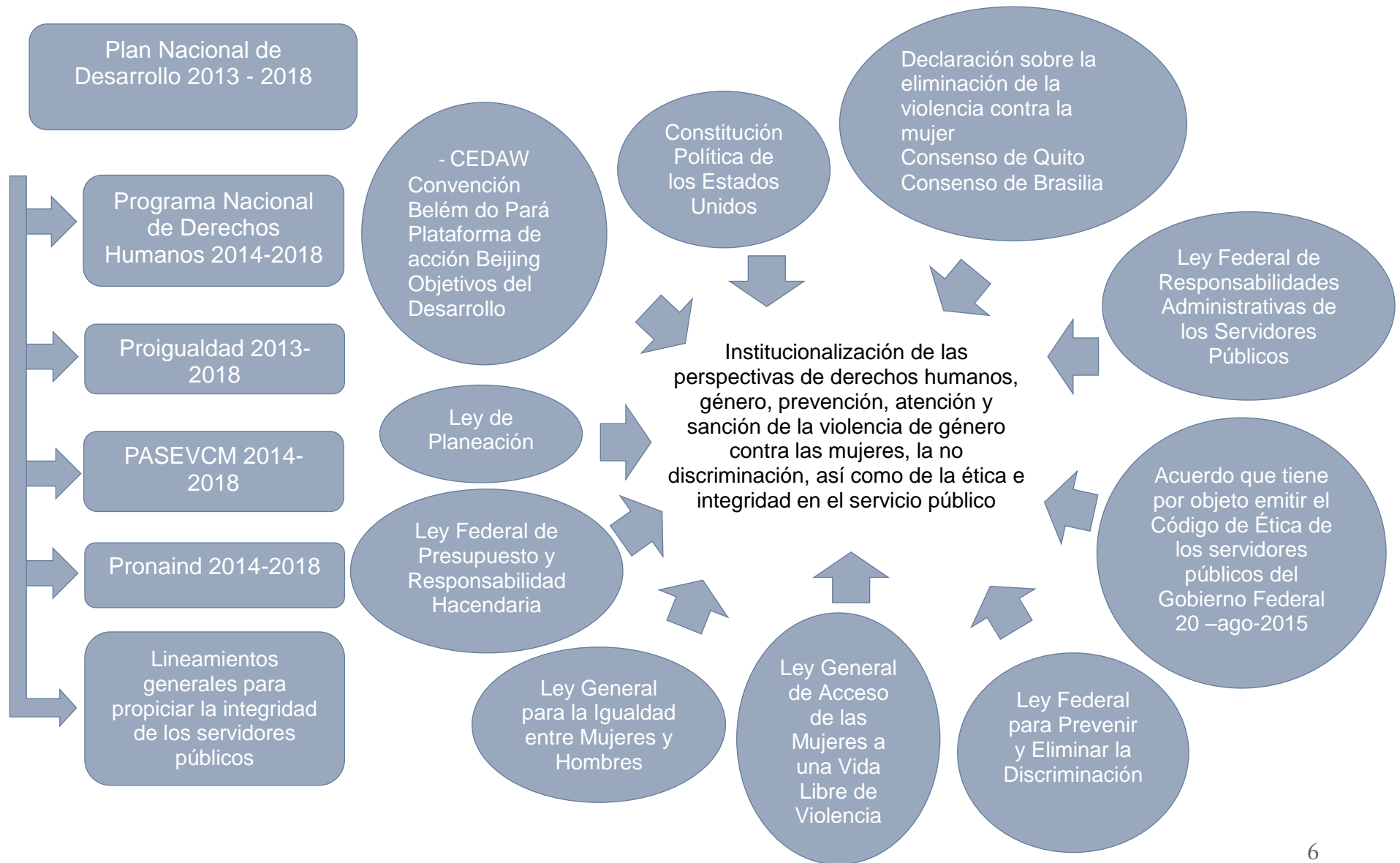
Para ello, mandata la puesta en marcha de tres Estrategias Transversales para Democratizar la Productividad, para alcanzar un Gobierno Cercano y Moderno; y para tener una Perspectiva de Género en todos los programas de la APF.

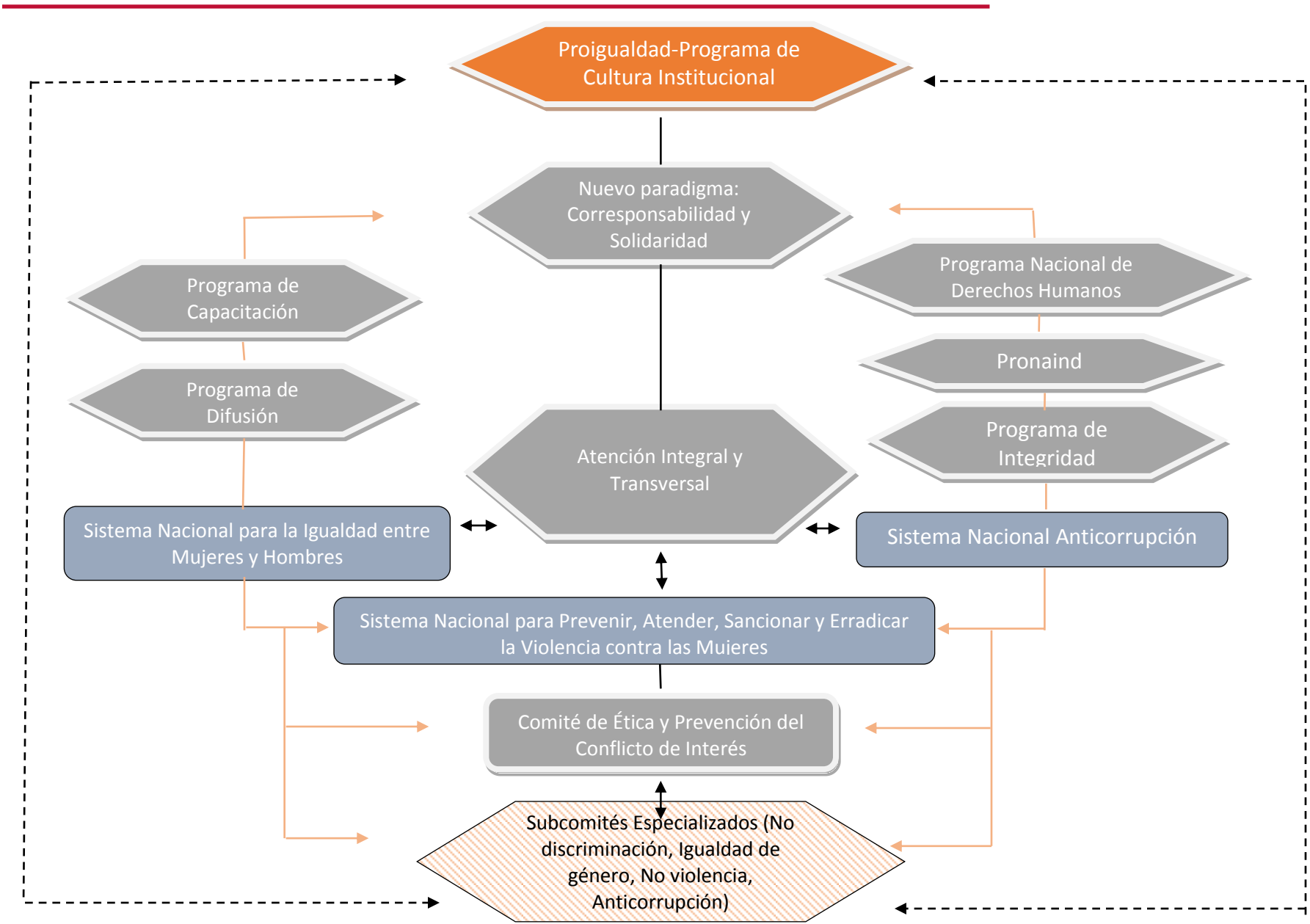
ATENCIÓN INTEGRAL Y TRANSVERSAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Con el propósito de dar cumplimiento a estos mandatos la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ha diseñado un Método Integral y Transversal de Desarrollo Institucional. Dicho Sistema responde a las necesidades de recolección de datos e información, así como de integración de informes y reportes de avance de cumplimiento en materia de Derechos Humanos, Igualdad / Equidad de Género, no Discriminación y Combate a la Corrupción.

Atender estos mandatos reclama concebir un nuevo modelo de administración pública donde la gestión gubernamental se articula desde un enfoque ético que privilegia la solidaridad y corresponsabilidad, donde las actividades programadas para alcanzar las metas y propósitos establecidos consideren un conjunto de principios (establecidos en el artículo 113 de la Constitución Política y en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos) y valores (definidos en los “Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones”), los cuales se articulan con el propósito de que la *perspectiva de género* en tanto metodología contribuya a edificar *un gobierno cercano y moderno* que impulse la *democratización de la productividad*.

Atención Integral y Transversal





PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018.

El propósito del PROIGUALDAD es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.

El PROIGUALDAD obedece a la obligación señalada en el PND de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El PROIGUALDAD también responde a los compromisos suscritos por el Estado Mexicano en el marco de las convenciones y los tratados internacionales: particularmente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).

OBJETIVOS TRANSVERSALES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN GENERALES Y ESPECÍFICAS DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres

Estrategia	1.2 Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género	
Línea de acción	1.2.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.	
Estrategia	1.3 Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones	
Línea de acción	1.3.3 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en gobiernos federal, estatales y municipales.	
Línea de acción	1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública Federal u organismos autónomos	
Línea de acción	1.3.9 Promover la transversalidad de la igualdad de género en estatutos, normas, procedimientos y plataformas políticas de los partidos	

Estrategia	1.4 Fomentar la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos
-------------------	---

Línea de acción	de 1.4.6 Incrementar la participación de las mujeres en la definición, ejecución y evaluación de programas y proyectos de los que son beneficiarias.
------------------------	--

Estrategia	1.5 Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos
-------------------	--

Línea de acción	de 1.5.3 Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana
	1.5.4 Promover que en las imágenes y en los eventos públicos haya una participación sustantiva de mujeres
	1.5.5 Difundir en la APF códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente

Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad

Estrategia	3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado
Línea de acción	3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público

Estrategia	3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado
Línea de acción	3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños
	3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados
	3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia



Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional

Estrategia 6.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político

Línea de acción 6.2.1 Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos

Estrategia 6.3 Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas

Línea de acción 6.3.1 Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con el PROIGUALDAD

Estrategia 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género

Línea de acción 6.7.1 Garantizar la aplicación integral de Programa de Cultura Institucional

LÍNEAS DE ACCIÓN ESPECÍFICAS

Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional

Estrategia	6.3 Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas
Línea de acción	6.3.5 Evaluar los programas que promueven la reducción de la brechas de desigualdad de género en el Programa Anual de Evaluación 6.3.7 Incorporar los objetivos de la Política Nacional para la Igualdad en la mejora de la gestión y el presupuesto por resultados

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Las Unidades de Igualdad en la Administración Pública Federal (APF) se crean bajo el mandato de promover e implantar una cultura organizacional con enfoque de género y sin discriminación que incida en la regulación administrativa y, construya políticas públicas, proyectos y programas con una perspectiva integral de género.

Derivado de las modificaciones realizadas el pasado 31 de octubre, al Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante las cuales se formaliza la creación de la Unidad de Igualdad de Género, las atribuciones y responsabilidades son las siguientes:

Artículo 69 - D.

Compete a la Unidad de Igualdad de Género:

- I. Promover la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional de la Secretaría;
- II. Planear, programar y difundir acciones que incorporen la perspectiva y transversalidad de género de conformidad con el presupuesto anual asignado a la Secretaría para tal efecto;
- III. Impulsar y difundir el conocimiento de las obligaciones y derechos contraídos por los Estados Unidos Mexicanos, en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en el ámbito de su competencia;
- IV. Proponer acuerdos a las unidades administrativas de la Secretaría para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- V. Asesorar en materia de igualdad de género a las unidades administrativas de la Secretaría, incluyendo a sus órganos administrativos desconcentrados, así como a las entidades del sector coordinado, y coadyuvar con éstas en la formulación de sus planes de acción para la igualdad de género;
- VI. Instrumentar, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y, en su caso, con las unidades homólogas de los órganos administrativos desconcentrados y

entidades coordinadas del sector, programas para la formación, capacitación y certificación del personal en materia de igualdad de género;

VII. Fungir como enlace de la Secretaría ante el Instituto Nacional de las Mujeres y otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para coordinar acciones en materia de igualdad de género;

VIII. Participar como representante de la Secretaría en los órganos colegiados en los que deba intervenir en materia de igualdad de género;

IX. Elaborar, con la participación de las unidades administrativas de la Secretaría y proponer, para aprobación superior, el Programa de Acción para la Igualdad de Género de la Secretaría;

X. Coordinar con el Instituto Nacional de las Mujeres las acciones que deba realizar la Secretaría en materia de política pública con perspectiva de género, de conformidad con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables y en cumplimiento al Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres;

XI. Elaborar estudios e investigaciones para instrumentar en la Secretaría, sus órganos administrativos desconcentrados y las entidades coordinadas del sector, un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en materia de igualdad de género;

XII. Elaborar y difundir los informes de evaluación periódica sobre los resultados alcanzados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la Secretaría en cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

XIII. Acordar con el Titular de la Oficialía Mayor los asuntos de su competencia, así como atender los demás asuntos que éste le encomiende, y

XIV. Las demás facultades que en el ámbito de sus respectivas competencias le atribuyan las disposiciones jurídicas aplicables o le confiera el Secretario.

La Unidad de Igualdad de Género para el ejercicio de sus funciones se asistirá por el personal autorizado conforme las disposiciones jurídicas aplicables y que se requiera para satisfacer las necesidades del servicio.

Para el cumplimiento de los anteriores propósitos, la Unidad de Igualdad de Género adscrita a la **Oficialía Mayor de la SHCP** ha definido acciones afirmativas de aplicación gradual que impactarán en dos vías: la inserción de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en el *diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de los planes, programas y las políticas públicas que lleva a cabo la dependencia y en la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI)*.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD: 2013-2015

Garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en la Administración Pública Federal, constituye el objetivo del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Mediante la propuesta de objetivos, estrategias y líneas de acción el PCI busca ser el referente esencial para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) elaboren Planes de Acción, que respondiendo a las particularidades organizacionales y al desempeño público de cada una de ellas, les permitan transformaciones de fondo orientadas a institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.

EJES DE ACCIÓN Y ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

La Unidad de Igualdad orientará sus acciones en la implementación del Programa de Cultura Institucional 2013-2015 mediante la ejecución de un *Plan de acción* anual contenido en los siguientes **tres ejes y dos estrategias transversales**:

Ejes

1.- Clima laboral para la igualdad. Las líneas de acción estarán orientadas a: Alinear el marco normativo interno a los derechos de igualdad, derechos humanos y no discriminación, reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral, promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

2.- Corresponsabilidad. Las líneas de acción estarán centradas en impulsar acciones afirmativas para el cuidado y atención de las hijas e hijos y dependientes de los servidores públicos. Así como a la adopción de políticas organizacionales que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal con una perspectiva de igualdad sustantiva.

3.- Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS). Las líneas de acción impactarán en la mejora de los procedimientos establecidos para prevenir, erradicar, denunciar y sancionar los casos que en su caso se presenten de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.

Estrategias transversales

1.- Capacitación. Las líneas de acción establecidas buscan llevar a cabo la capacitación del personal de la secretaría con el objeto de contribuir al logro de los 3 Ejes del PCI y certificar al personal que realiza funciones de capacitación en el estándar EC0308.

2.- Comunicación y difusión. Las líneas de acción estarán dirigidas a promover un lenguaje institucional PROIGUALDAD, así como a difundir los contenidos y los mensajes elaborados por el INMUJERES para sensibilizar, informar y propiciar acciones en relación con los 3 ejes del PCI.

**PROGRAMA DE CULTURA DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD 2014-2015.
OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN**

Ejes

Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Objetivo: Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
--	---

Estrategia 1.1. Alinear el marco normativo interno a los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.1.1. Incluir en el marco normativo los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación	Documentos normativos con perspectiva de género implementación en la institución.	Documentos normativos que incluyan la perspectiva de género.
1.1.2. Elaborar y difundir un código de conducta con base en los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la institución	Código de conducta con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres difundido e implementado.	Informe de resultados sobre el impacto de la implementación del código de conducta
1.1.3. Publicar y/o difundir las modificaciones a la normatividad, destacando su alineación al PROIGUALDAD 2013 - 2018	Personas que manifiestan conocer el marco jurídico de la institución	Informe de Resultados sobre el conocimiento del personal acerca del marco jurídico.

Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la promoción laboral de las mujeres y los hombres en la organización.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>1.2.1. *Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal para favorecer las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Manual de procedimientos de selección, contratación y promoción del personal que incorpore el principio de igualdad y no discriminación. Aprobado.</p>	<p>Manual de procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.</p>
<p>1.2.2. Aplicar acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción del personal.</p>	<p>Acciones afirmativas en favor de la igualdad aplicadas.</p>	<p>Acciones afirmativas en favor de la igualdad.</p>
<p>1.2.3. * Estimular el establecimiento de procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos.</p>	<p>Procedimiento de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas en funcionamiento.</p>	<p>Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.</p>
<p>1.2.4. Incorporar en los cursos de inducción institucional los principios de respeto, igualdad y no discriminación que refuercen y reivindiquen el trabajo de las y los servidores públicos en todos los niveles.</p>	<p>Programas formativos que incluyen principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Guía de inducción.</p>

Estrategia 1.3. Otorgar al personal salarios y prestaciones sin discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.3.1. *Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad	Número de políticas o lineamientos establecidos en la dependencia o entidad en materia de asignación salarial con perspectiva de género aplicadas.	Uso de la metodología SIVAL
1.3.2. Incorporar el principio de igualdad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución	Lineamientos de prestaciones institucionales con principio de igualdad	Normatividad que incorpora el principio de igualdad en las prestaciones que se otorgan en la dependencia.
1.3.3. Incluir el permiso de o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	Lineamientos que incluyen el permiso de paternidad como prestación.	Normatividad que incorpora el permiso de paternidad en la dependencia para que se otorgue este derecho bajo el principio de igualdad.
1.3.4. Difundir la normatividad que incluya los principios de igualdad y no discriminación en las prestaciones que se otorgan al personal.	Número de acciones de difusión y promoción de los principios de la igualdad y no discriminación en las prestaciones	Informe de avance e impacto de la implementación de las acciones de difusión sobre prestaciones al personal.

Estrategia 1.4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>1.4.1. *Elaborar catálogo de perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la administración pública federal.</p>	<p>Catálogo de perfiles y descripción de puestos con perspectiva de género aprobados.</p>	<p>Catálogo de perfiles y descripciones de puestos.</p>
<p>1.4.2. *Gestionar la elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía</p>	<p>Reglamento y Manual de procedimientos elaborados bajo el principio de igualdad y no discriminación publicados en la normateca.</p>	<p>Reglamento y Manual de procedimientos.</p>
<p>1.4.3. *Revisar la plantilla del personal para propósitos que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias en el último año.</p>	<p>Número de mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal /Número de mujeres que participaron en las convocatorias *100 resultado.</p>	<p>Informe sobre contrataciones</p>
<p>1.4.4. Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.</p>	<p>Informe de concursos del Servicio Profesional de Carrera</p>	<p>Difusión del Informe a través de banners y cartas electrónicas</p>

Estrategia 1.5. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y no discriminación de género a partir del reconocimiento de prácticas exitosas en la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.5.1. Crear y otorgar un reconocimiento interno a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación.	Áreas a las que se les otorga el reconocimiento.	Reconocimiento.
1.5.2. Participar en el concurso “Cultura Institucional por la igualdad”, que se otorgará de forma anual a las dependencias o entidades que presenten las mejores prácticas en la incorporación de la igualdad de género en su cultura institucional.	Bases para la convocatoria del Reconocimiento público “Cultura institucional para la igualdad elaboradas. Participación en la convocatoria. Reconocimientos entregados.	Bases para la convocatoria del Reconocimiento público. Reconocimiento

Estrategia 1.6. Propiciar una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.6.1. Modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	Política de comunicación organizacional que incluya principios de igualdad y no discriminación.	Política de comunicación organizacional que incluya principios de igualdad y no discriminación.
1.6.2. Generar un clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Eventos de difusión y promoción sobre clima laboral incluyente.	Campaña que fomente un clima laboral sin violencia y discriminación.
1.6.3. Garantizar que los contenidos de todos los comunicados, internos externos, se elaboren y transmitan con lenguaje incluyente.	Número de comunicados internos y externos que incluyen lenguaje no sexista.	Comunicados internos y externos con lenguaje no sexista.

Eje 2. Corresponsabilidad**Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos.****Estrategia 2.1. Impulsar acciones afirmativas para garantizar la práctica de la corresponsabilidad para el cuidado y atención de las hijas e hijos dependientes de las y los servidores públicos.**

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
2.1.1. Incorporar en los ordenamientos que regulan las relaciones laborales, licencia de paternidad, el servicio de guardería con horario extendido para padres y madres, servicios de atención y cuidados de personas dependientes de las y los servidores públicos.	Ordenamientos que regulan las relaciones laborales en: <ul style="list-style-type: none">• Licencia de paternidad• Servicios de guardería con horarios extendidos para padres y madres• Servicios de atención de cuidados de personas dependientes familiares de las y los servidores públicos.	Ordenamiento que regula las relaciones laborales con licencia de paternidad y servicios de guardería y/o centros de cuidado como prestación para mujeres y hombres.
2.1.2. Gestionar alternativas que satisfagan las necesidades en materia de cuidado de personas dependientes: hijas e hijos o familiares de las y los servidores públicos.	Alternativas adoptadas en materia de cuidado de personas dependientes.	Normatividad que incorpora medidas de corresponsabilidad para el cuidado de personas dependientes. Informe de avances de la política de corresponsabilidad.
2.1.3. Difundir los lineamientos que otorgan los permisos o	Hombres que hacen uso de la licencia de	Informe sobre el conocimiento del personal de los servicios de

licencias de paternidad y los servicios de guardería con horarios extendidos y servicios de atención y cuidado de personas dependientes de las servidoras y los servidores públicos.

paternidad.

Mujeres y hombres que hacen uso de los servicios de guardería y/o centros de cuidado.

Mujeres y hombres que hacen uso de los servicios de atención y cuidados de personas dependientes de las y los servidores públicos.

atención y cuidados de personas dependientes.

Estrategia 2.2. Adoptar una política organizacional de corresponsabilidad, que permita a las servidoras y servidores públicos conciliar su vida laboral, familiar y personal, desde el enfoque de género para garantizar la igualdad sustantiva.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>2.2.1. *Propiciar que se incluyan en los ordenamientos que regulan las relaciones laborales, horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres desde el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Ordenamientos que regulen las relaciones laborales que incluyan el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Ordenamientos que regulen las relaciones laborales que incluyan el enfoque de la igualdad.</p>
<p>2.2.2. *Difundir los cambios logrados en los horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres desde el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Mujeres y hombres que hacen uso de la flexibilización de horarios, de sedes alternas y han reorganizado sus tiempos laborales.</p>	<p>Informe del conocimiento del personal sobre la reorganización de los tiempos laborales desde el enfoque de la igualdad.</p>
<p>2.2.3 Propiciar la evaluación del desempeño por resultados incorporando la perspectiva de género.</p>	<p>Sistema de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género</p>	<p>Instrumentos organizacionales para la evaluación del desempeño que incorporan criterios desde la perspectiva de género. Documento con resultados de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de género.</p>

Eje 3. Hostigamiento y Acoso sexual **Objetivo: prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF.**

Estrategia 3.1. Sancionar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.1.1. Incluir en la normatividad la sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual.	Normatividad que incluye sanciones en casos de hostigamiento y acoso sexual.	Mecanismo de prevención y atención en contra de hostigamiento y acoso sexual.
3.1.2. Establecer sanciones normativas apegadas a lo que mandatan los instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual, que sean legitimados en el marco del SNIMH y el SNPASECCM.	Sanciones normativas establecidas.	Sanciones
3.1.3 Difundir ampliamente al interior de la institución las sanciones que se derivan de prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	Programa de difusión aplicado.	Materiales de difusión.

Estrategia 3.2. Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.2.1. Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y acoso sexual.	Número de acciones de prevención realizadas.	Materiales de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.
3.2.3Elaborar y difundir un procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.	Procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.	Procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.
3.2.3. Establecer como requisito de contratación a todo el personal el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual.	Requisito incorporado en los lineamientos de contratación.	Lineamientos.

Estrategia 3.3. Instalar y fortalecer el mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.3.1 Instalar, fortalecer y dar seguimiento a los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Mecanismo instalado.	Mecanismo
3.3.2. Difundir en toda la institución la existencia del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Mensajes de difusión del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Material de difusión.
3.3.3. Establecer registros administrativos de las quejas recibidas, atendidas y las sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	Registros administrativos disponibles.	Registros administrativos

- De conformidad a las directrices de INMUJERES, estas acciones comenzarán a realizarse en el periodo 2014- 2015 y su instrumentación se consolidará a partir del 2016.

2. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

Estrategia Capacitación.

Línea de acción	Indicador
Llevar a cabo la capacitación del personal que contribuya al logro de los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.	Número de personas capacitadas en los temas relacionados con los tres ejes del programa de Cultura Institucional para la Igualdad.

Estrategia Difusión.

Línea de acción	Indicador
Adaptar y difundir los contenidos y los mensajes elaborados por INMUJERES para sensibilizar, informar y propiciar acciones con relación a los tres ejes del PCI.	Número y periodo de mensajes difundidos sobre clima laboral, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.



