



SHCP

SECRETARÍA DE HACIENDA  
Y CRÉDITO PÚBLICO

Unidad de Igualdad de Género  
Programa de Cultura Institucional

Plan de Acción  
Oficialía Mayor  
Marzo 2016



# Presentación

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) es el mecanismo por medio del cual se busca promover y garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la totalidad de instituciones y organismos que conforman la Administración Pública Federal (APF).

Para dar lugar a ello, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) incorpora por primera vez la perspectiva de género como una estrategia transversal, lo que supone el reconocimiento de la discriminación hacia la mujeres y la identificación de brechas de desigualdad que están presentes en la 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).



---

Dicho programa se integra por seis objetivos transversales, que contienen a su vez 36 estrategias, 314 líneas de acción y 18 indicadores, en el caso que nos ocupa, que es la definición de un Plan de Acción para dar cumplimiento al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) son los objetivos uno, tres y seis los que permiten articular de mejor forma las líneas de acción y actividades que se enmarcan en el PCI.

Cabe señalar que las metas comprometidas en estos tres objetivos son:

- Pasar a 40% de mujeres en puestos directivos de la APF en 2018
- Tener 25 Unidades de Género de alta dirección en la APF para operar el Proigualdad
- Alcanzar la cifra de 13 mil funcionarias y funcionarios capacitados
- Tener 115 programas presupuestarios dirigidos a reducir la brecha de género

La importancia de implementar este tipo de acciones en la APF, estriba en la necesidad de reconocer que las instituciones y sus organizaciones tienen una influencia importante en la configuración de modelos o representaciones mentales del mundo que condicionan la forma de interpretarlo, es decir, la APF funge como un espejo que expresa, reproduce y perpetúa paradigmas y estereotipos de género.

---

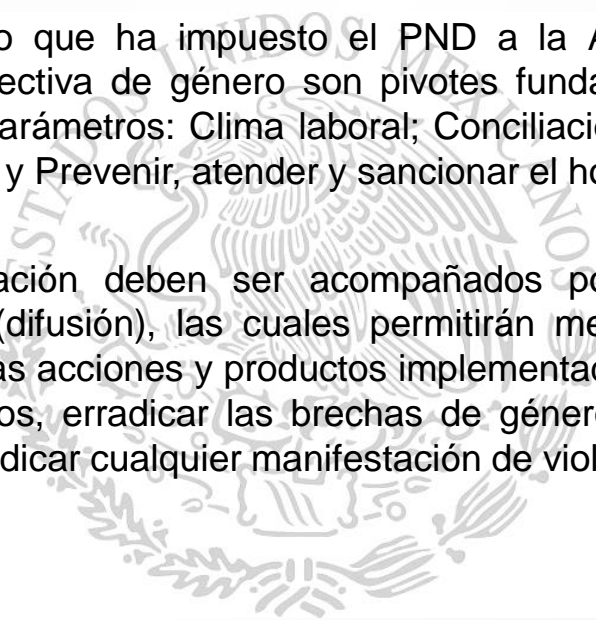


---

La necesidad de empujar un cambio en la cultura institucional para que prevalezcan en ella criterios de equidad, de no discriminación y de igualdad, requiere plantear el cambio de la cultura que existe al interior de las organizaciones; ya que mediante ella, el recurso humano reconoce mandatos aprendidos, conductas y actitudes aceptables, así como el establecimiento de una identidad, valores y prácticas compartidas.

Es por esto que, el reto que ha impuesto el PND a la APF, mediante la incorporación y transversalización de la perspectiva de género son pivotes fundamentales en aras de alcanzar la igualdad sustantiva bajo tres parámetros: Clima laboral; Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, personal y profesional; y Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Estos criterios de actuación deben ser acompañados por dos estrategias transversales: capacitación y comunicación (difusión), las cuales permitirán metodológicamente complementar y completar con mayor eficacia las acciones y productos implementados para dar cumplimiento al PCI y alcanzar los objetivos propuestos, erradicar las brechas de género, alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y erradicar cualquier manifestación de violencia contra niñas y mujeres.





---

Durante 2014 y 2015 se desarrollo una primera etapa de sensibilización donde se desarrollaron talleres de capacitación y culturales que permitieron incorporar la perspectiva de género en la agenda institucional.

En estos dos años se desarrollaron 352 talleres vivenciales de capacitación-sensibilización en las siguientes temáticas:

- ABC, Prevención y atención de la violencia, Desigualdad, Discriminación en organizaciones laborales, Clima laboral y Negociación estratégica todos ellos con perspectiva de género. Además de los talleres de Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, y Nuevas masculinidades.

Asimismo, se desarrollaron seis talleres profesionalizantes en materia de:

- Lenguaje incluyente y no sexista, Incorporación de la perspectiva de género en la administración pública federal, Argumentación jurídica, Planeación estratégica y Habilidades de liderazgo con perspectiva de género.



---

Para 2016, el Plan de Acción inicia una segunda etapa caracterizada por dos cambios estructurales:

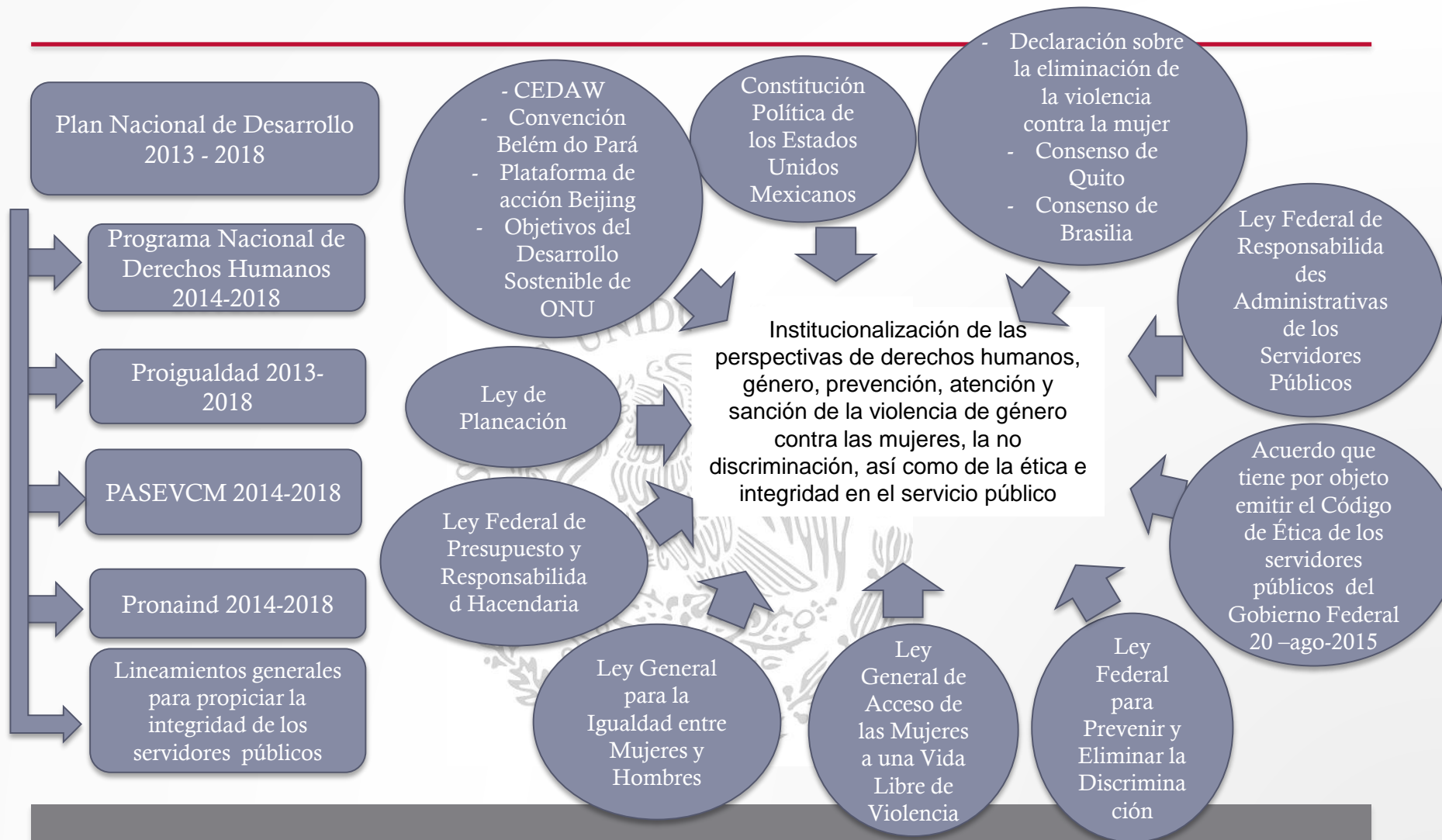
El primer cambio corresponde a la creación de un Sistema Integral de Desarrollo Institucional (SIDI) que comprende la institucionalización de las perspectivas de derechos humanos; género; prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres; la no discriminación y la ética e integridad en el servicio público, mandatados en el Programa Nacional de Derechos Humanos, Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra Mujeres, Programa Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos

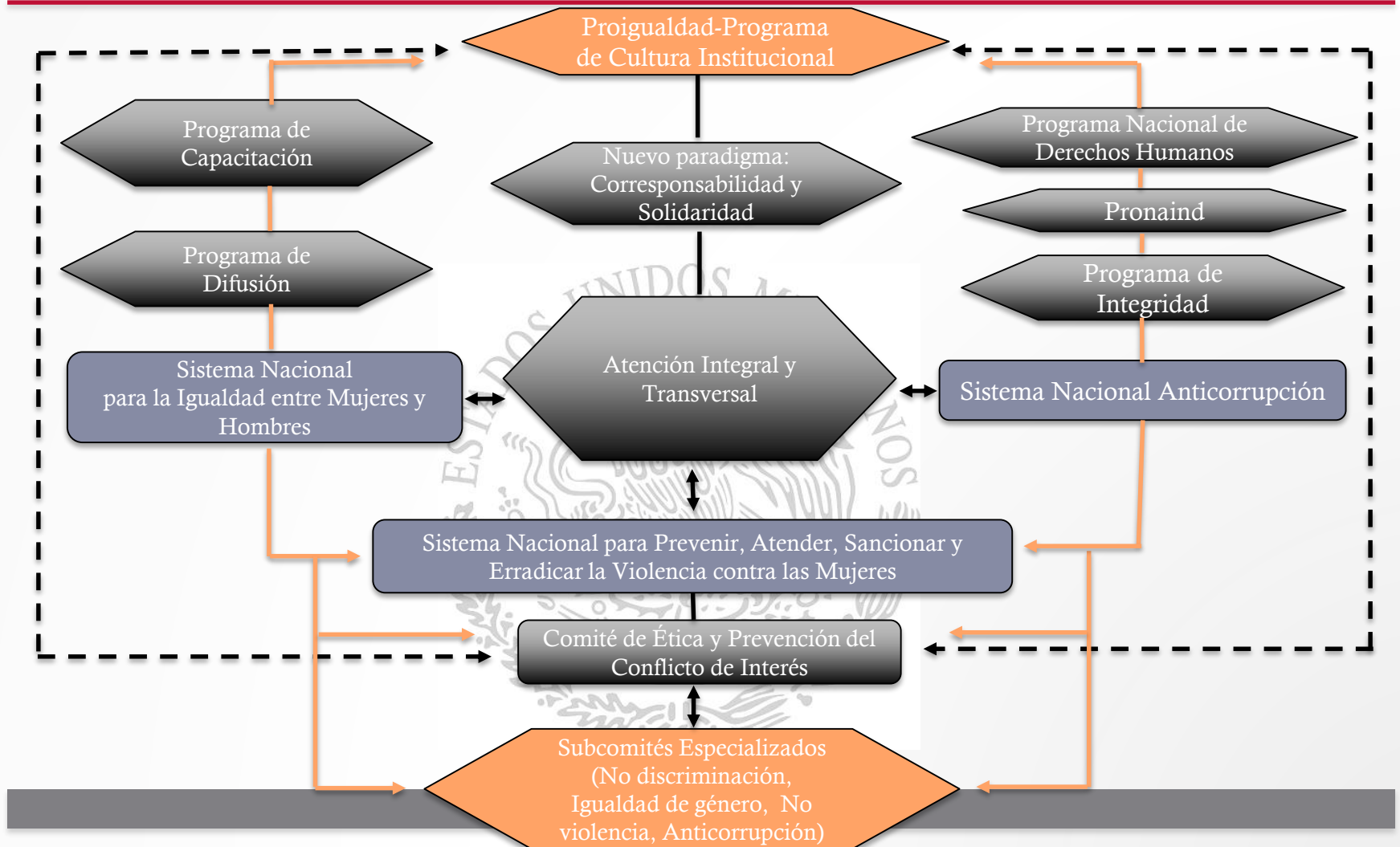
La segunda transformación impacta al programa de capacitación, tanto de la vertiente comprendida en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, como al Programa de Capacitación Institucional que comprenderá el desarrollo de talleres profesionalizantes que incorporará preferentemente como asistentes a personal de mando medio y superior, con el objeto de que los tomadores de decisiones incorporen las perspectivas del SIDI en el diseño de políticas públicas.





# Atención Integral y Transversal









## Marco normativo

Derivado de las modificaciones realizadas el pasado 31 de octubre de 2014, 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;



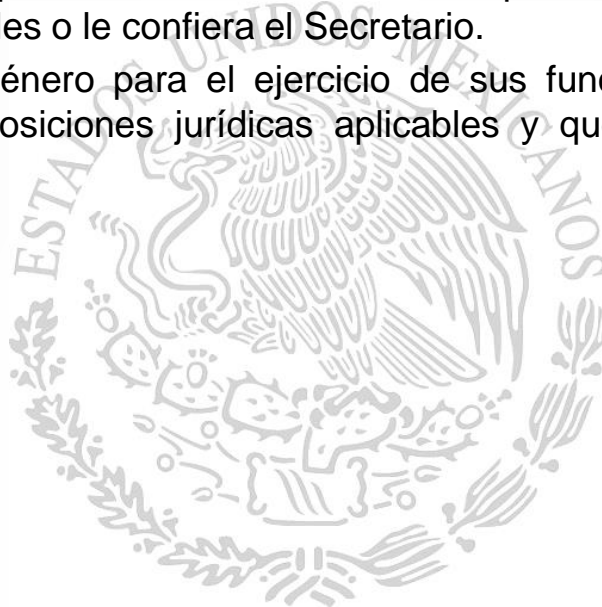
---

**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.





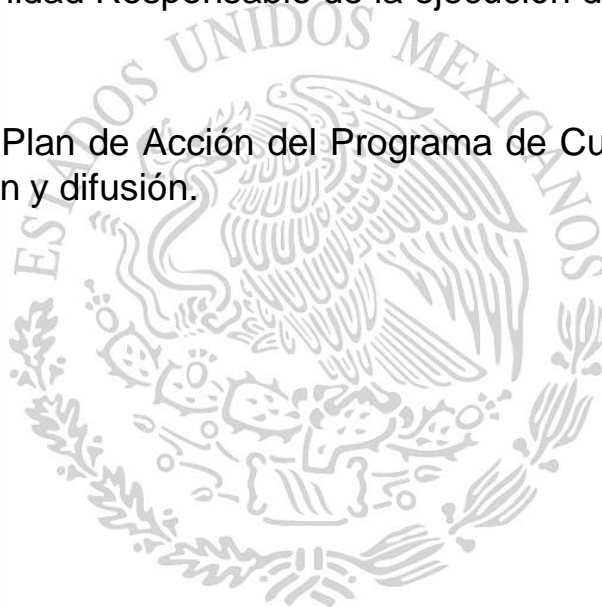
---

Asimismo, el mismo Reglamento señala que a la Dirección General de Recursos Humanos, corresponde la atribución de: artículo 67,

**XXVI.** Coordinar con la Unidad de Igualdad de Género la instrumentación de los programas para la formación, capacitación y certificación del personal en materia de igualdad de género.

Es pertinente señalar que la Unidad Responsable de la ejecución del gasto es la Dirección General de Recursos Humanos.

A continuación se presenta el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional 2015 en sus dos ejes transversales: capacitación y difusión.





## Plan de Acción 2016

---

Considerando la creación del nuevo modelo de atención integral, los ejes transversales de capacitación y difusión 2015 evolucionan para el Plan de acción 2016 en tres ejes:

- Formación e Investigación
- Vinculación y Difusión
- Transversalización y Evaluación





# Formación e Investigación

## Formación e Investigación

Con base en el Proigualdad y en Programa de Cultura Institucional 2016 inicia una segunda etapa en capacitación en la que se realizarán talleres profesionalizantes con base en la experiencia adquirida y los resultados de la evaluación de impacto de la primera etapa llamada de sensibilización, se continuarán los talleres tanto culturales como de capacitación. En esta etapa se pondrá énfasis en la participación del personal de mando y de toma de decisiones.

### 1.- Subprograma de capacitación

#### 1.1.- Talleres profesionalizantes

Temáticas:

- Derechos humanos (Estereotipos, Discriminación y clima laboral)
- Corresponsabilidad (Nuevo modelo de administración pública, Conciliación de la vida laboral y familiar para la productividad, Esquemas diversos de flexibilidad de horario, Calidad de vida, Movilidad laboral y salarial)
- Uso de TIC´s,
- Prevención y atención del hostigamiento y acoso laboral y sexual,
- Paternidad responsable y compartida,
- Liderazgo, rivalidad y alianza entre mujeres





---

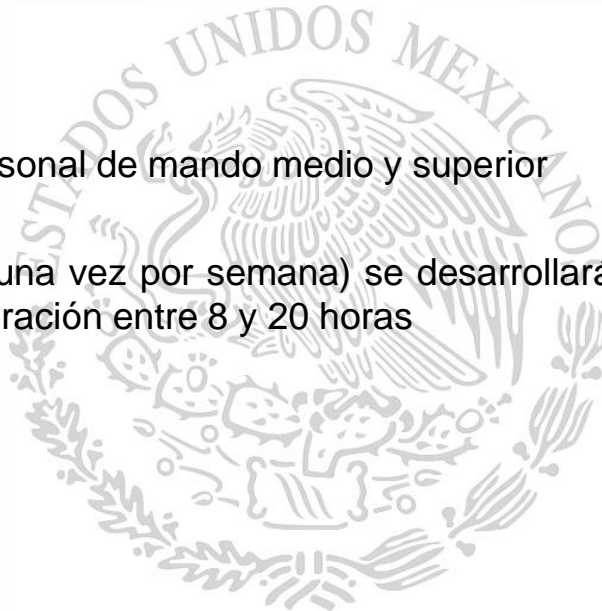
## Producto:

Recuperación de experiencias e involucramiento de los asistentes para el diseño de campañas de difusión, que incorporen la participación del personal de la Secretaría

## Asistentes:

Énfasis en la asistencia de personal de mando medio y superior

Los cursos serán modulares (una vez por semana) se desarrollarán en cada una de las sedes de la Dependencia y tendrán una duración entre 8 y 20 horas





---

## 1.2.- Talleres culturales

Organización de talleres culturales (cine y teatro)

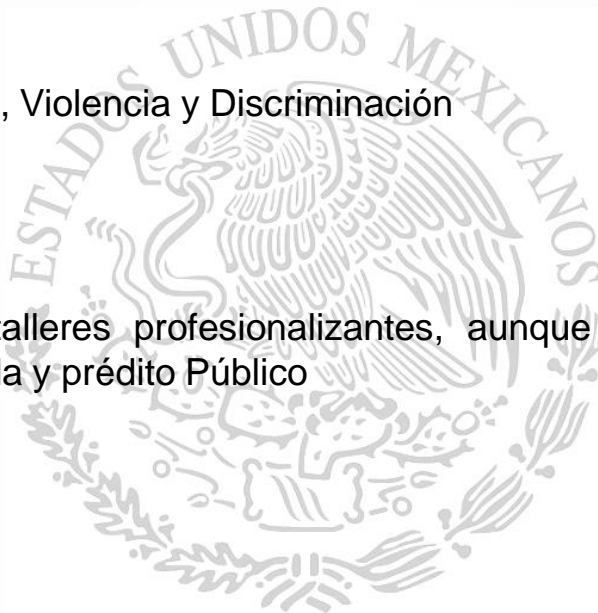
### 1.2.1. Talleres culturales. Ciclo de cine con perspectiva de género

Temáticas:

Estereotipos, Empoderamiento, Violencia y Discriminación

Asistentes:

Como complemento de los talleres profesionalizantes, aunque estará abierto a personal de la Secretaría y del sector hacienda y crédito Público





---

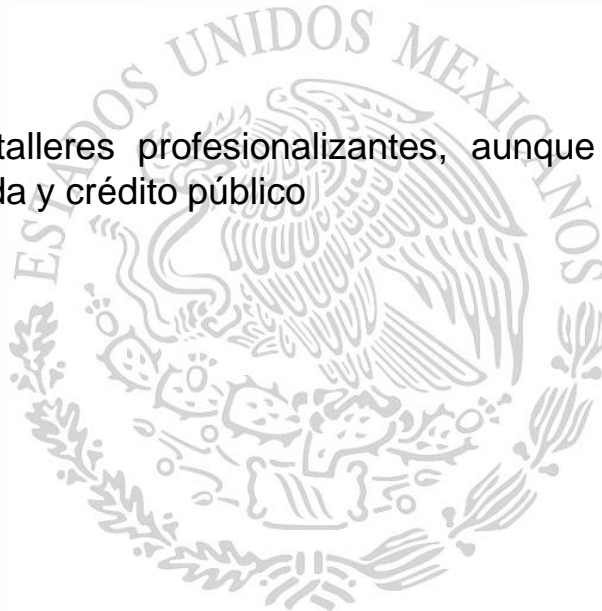
#### 1.2.4. Talleres culturales. Ciclo de teatro

Temáticas:

Estereotipos, Empoderamiento, Violencia y Discriminación

Asistentes:

Como complemento de los talleres profesionalizantes, aunque estará abierto a personal de la Secretaría y del sector hacienda y crédito público





---

### 1.3 Transversalización con Programa de Capacitación

Temáticas:

Para alcanzar a la igualdad sustantiva e igualdad de oportunidades, el nuevo modelo de capacitación considera en una primera etapa como acción afirmativa la incorporación de la perspectiva de género en algunos de los cursos del programa de capacitación anual 2016 de la Secretaría priorizando en los talleres de TIC´s, que responde al diseño de un Sistema Integral de Desarrollo Institucional que atiende la óptica de los Derechos Humanos, la Integridad y la promoción de la no Estereotipos, Empoderamiento, Violencia y Discriminación

Asistentes:

Abierto a personal de la Secretaría





---

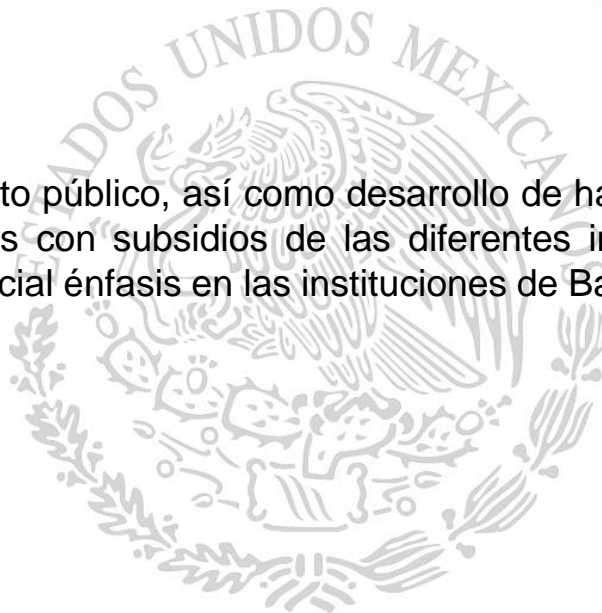
## 1.4.- Talleres de formación sectorial

### Temáticas

Fomentando una nueva cultura institucional, Ética e integridad en la gestión pública y Capacitación en materia de empoderamiento económico

### Asistentes:

SHCP, sector hacienda y crédito público, así como desarrollo de habilidades para impulsar a las y los beneficiarios de los programas con subsidios de las diferentes instituciones del sector hacienda y crédito público, poniendo especial énfasis en las instituciones de Banca de Desarrollo





---

**1.5. Mesas de Reflexión de Unidades de Igualdad de Género del sector hacienda, Evaluación de los avances de los Planes de Acción por institución y presentación de programas para el impulso de talleres con beneficiarias/os en:**

Áreas de oportunidad, reducir trámites administrativos para beneficiarias; Talleres de gestión; empresas simuladas e iniciativas de auto empleo y uso de TIC's

Asistentes:

SHCP e instituciones que integran el sector







---

## 1.6. Evento interno. Resultados del diagnóstico sobre necesidades de conciliación laboral en la dependencia UNAM-SHCP

Temática:

Presentación del proyecto y resultados obtenidos

Producto:

Publicación

Asistentes:

SHCP e instituciones que integran el sector





---

## Programa Golondrinos

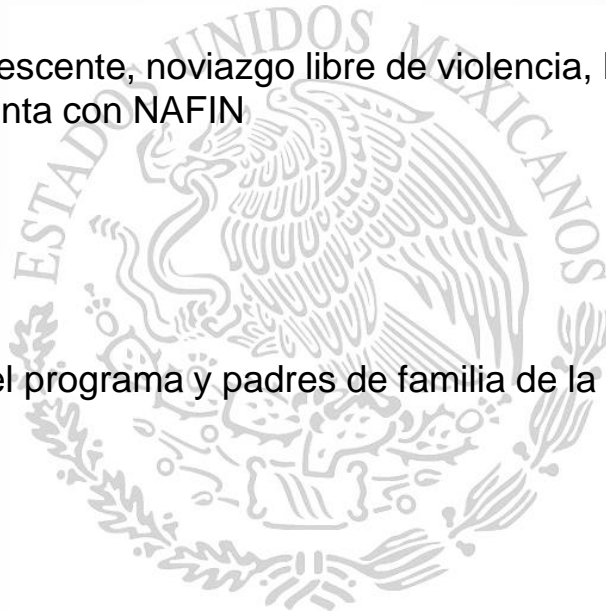
Impartición de talleres culturales

Temáticas:

Prevención del embarazo adolescente, noviazgo libre de violencia, Mesa de reflexión del joven emprendedor de manera conjunta con NAFIN

Asistentes

Beneficiarias y beneficiarios del programa y padres de familia de la SHCP





# Vinculación y Difusión

---

## 1.- Subprograma de Vinculación

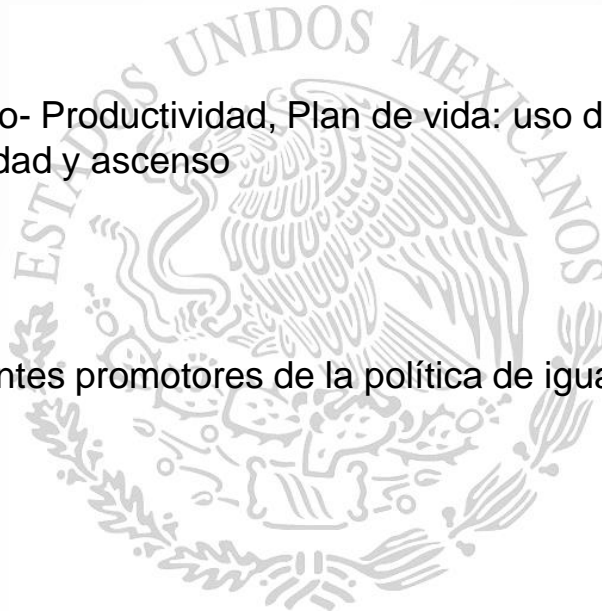
### 1.1.- Redes (dependencia y sector hacienda) Grupos de mentoras para la reflexión y el análisis y la difusión de la política de igualdad

Temáticas:

Esteriotipos y empoderamiento- Productividad, Plan de vida: uso del tiempo y conciliación laboral- Tics uso de tecnologías-movilidad y ascenso

Producto:

Guía para la formación de agentes promotores de la política de igualdad





---

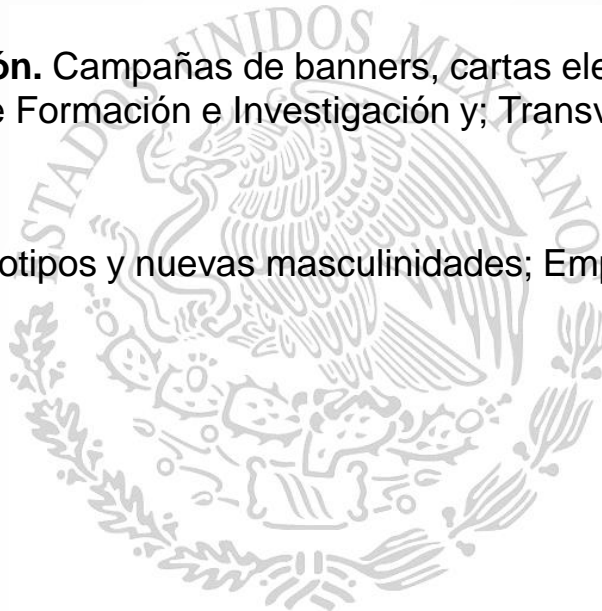
Asistentes:

Mandos medios y superiores de la SHCP y del sector Hacienda y Crédito Público

## 2. Difusión

**2.1.- Subprograma de Difusión.** Campañas de banners, cartas electrónicas, impresos (publicaciones de los productos de los ejes de Formación e Investigación y; Transversalización y Evaluación) y artículos promocionales

Campañas: Rompiendo estereotipos y nuevas masculinidades; Empoderamiento





---

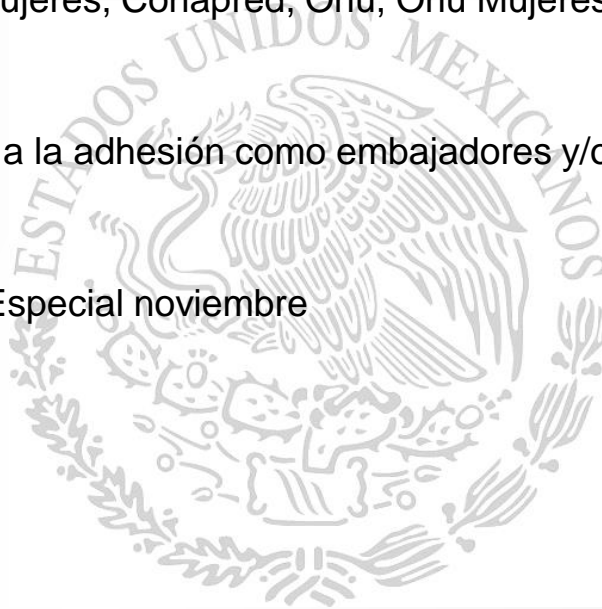
Campañas: que abordan las temáticas y eventos de vinculación visibilizando datos y estadísticas de la dependencia, el sector, nacionales e internacionales

Campañas de talleres culturales. A lo largo del año

Campañas institucionales: Inmujeres, Conapred, Onu, Onu Mujeres, Unicef, CEDAW, Vida saludable, Fechas conmemorativas

Campaña He for She: Entorno a la adhesión como embajadores y/o miembros servidores públicos de la SHCP

Campaña contra la violencia. Especial noviembre





---

Campaña: Prevención del embarazo adolescente

Espacio Orgullosamente Hacienda: actualización del micrositio Unidad de Igualdad de Género

## **2.2 Videos, entrevistas, artículos y otras publicaciones de interés**

Concurso de cuento: rompiendo estereotipos

Entrevistas de la RED. Espacio Orgullosamente Hacienda

Actualización de videoteca y fototeca del micrositio de la UIG

Programas y publicación de evaluaciones y resultados

Artículos especializados para la reflexión

Cambios legislativos, lineamientos y mecanismos normativos

---





# Transversalización y Evaluación

---

## 1.1 Subprograma Transversalización

Uno de los objetivos fundamentales del PND y del PROIGUALDAD es la transversalización de la perspectiva de género, ello supone que todas y cada una de las áreas de la APF reconozcan al género como una variable fundamental en su gestión cotidiana, para ello la UIG consolidará las acciones realizadas de manera conjunta con:

La Dirección General de Recursos Humanos y Dirección de Promoción Cultural y Acervo Patrimonial

Temáticas:

Modificación del entramado normativo (Manuales de organización, catálogo de puestos y perfiles); cumplimiento de los lineamientos de integración del Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés y Código de Conducta; desarrollo del Programa Vida saludable Programa Cultural de los talleres de cine con la Dirección General de Promoción Cultural y Acervo Patrimonial

Producto:

Diseño del Sistema Integral de Desarrollo Institucional y certificación de la Secretaría en la nueva Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, así como la participación en proyectos pilotos que impulsen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la no discriminación

---



---

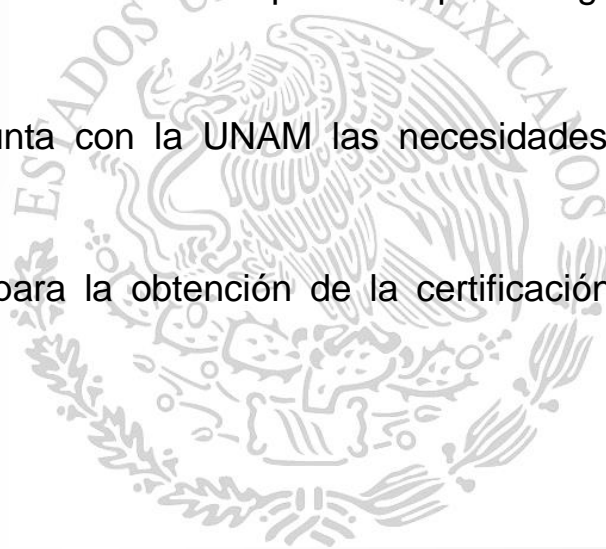
## 1.2. Subprograma Evaluación

Temáticas:

Desarrollar cuestionarios de seguimiento y evaluación de impacto de los talleres profesionalizantes y del subprograma de difusión que permita ajustar e identificar las ventanas de oportunidad y fortalecer aquellas áreas que han manifestado ser útiles para incorporar el género en la agenda institucional de la Secretaría

Se evaluarán de forma conjunta con la UNAM las necesidades de cuidado de dependientes de algunas áreas de la Secretaría

Se evaluará a la Secretaría para la obtención de la certificación en la nueva norma de Igualdad Laboral y No Discriminación



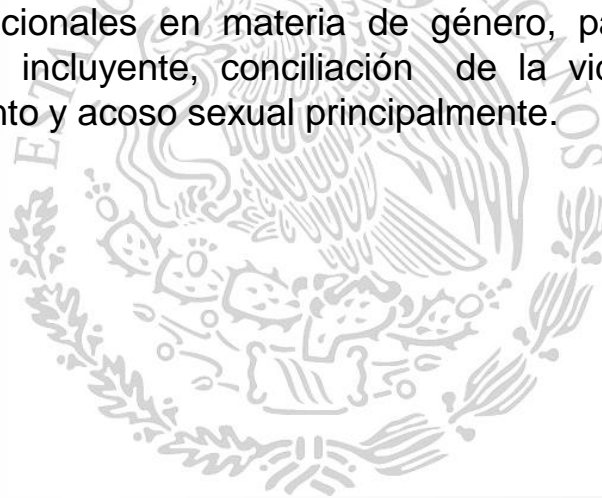


---

## Informes

- Paralelamente se busca promover el acceso a la información pública a través de la difusión durante 2016 del Balance bianual de la política de igualdad de género de la Secretaría.

Se planea la distribución de materiales impresos y artículos promocionales (libretas, bolsas, playeras y pinnes) vinculados a los talleres culturales, así como a las fechas conmemorativas y a las campañas que implemente el INMUJERES para concientizar sobre la violencia de género, los instrumentos jurídicos internacionales en materia de género, paternidad corresponsable, nuevas masculinidades, clima laboral incluyente, conciliación de la vida laboral y familiar, y sobre los procedimientos de hostigamiento y acoso sexual principalmente.





## Talleres profesionalizantes

	Conciliación de la vida laboral y personal, y productividad	Liderazgo	Comunicación y Lenguaje con Perspectiva de Género
Constituyentes 1001	✓		
Palacio Nacional	✓	✓	✓
Calzada de La Virgen	✓		
Insurgentes Sur 795		✓	
Plaza Inn	✓		
Constituyentes 810	✓		
OIC		✓	



	Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual	Estereotipos de género
Constituyentes 1001		✓
Calzada de La Virgen	✓	
Constituyentes 810		✓
OIC	✓	
TIEV		✓





## Ciclo de cine

FECHA Y HORA	CICLO	PELÍCULA	LUGAR
27 de abril, 15:00 hs.	Empoderamiento	La dama de hierro	Palacio Nacional. Espacio de mediación. Edificio Polivalente.
25 de mayo, 15:00 hs.	Discriminación, Hostigamiento/acoso sexual	North country	
29 de junio, 15:00 hs.	Paternidad corresponsable y activa	Kolya	
27 de julio, 17:00 hs.	Estereotipos	Mi historia entre tus dedos	
31 de agosto, 15:00 hs.	Violencia, discriminación y empoderamiento	Persépolis	
28 de septiembre, 15:00 hs.	Violencia, discriminación y empoderamiento	Ojos Grandes	
26 de octubre, 15:00 hs.	Nuevas Masculinidades	Full Monthly	
29 de noviembre, 15:00 hs	Estereotipos	Miroslava	





FECHA Y HORA	CICLO	PELÍCULA	LUGAR
15 de julio, 14:30 hs.	Empoderamiento	La dama de hierro	OIC
22 de julio, 15:00 hs.	Discriminación, Violencia	Ojos grandes	
29 de julio, 14:30 hs.	Violencia, Discriminación	Buda explotó de vergüenza	
05 de agosto, 14:30 hs.	Violencia, discriminación y empoderamiento	Persépolis	
12 de agosto, 14:30 hs.	Violencia, hostigamiento y acoso sexual	Secretos peligrosos	





FECHA Y HORA	CICLO	PELÍCULA	LUGAR
<b>31 de marzo, 12:00 hrs.</b>	Empoderamiento	Bread and Roses	Calzada de La Virgen.
<b>28 de abril, 12:00 hrs.</b>	Violencia, discriminación y empoderamiento	Persépolis	
<b>26 de mayo, 12:00 hrs.</b>	Violencia, Hostigamiento y acoso sexual	Secretos peligrosos	
<b>30 de junio, 12:00 hrs.</b>	Discriminación, Violencia	Ojos grandes	
<b>25 de agosto, 15:00 hrs.</b>	Estereotipos	Mi historia entre tus dedos	
<b>22 de septiembre, 15:00 hrs.</b>	Estereotipos, Paternidad corresponsable y activa	Full Monthly	



FECHA Y HORA	CICLO	PELÍCULA	LUGAR
<b>31 de marzo, 12:00 hrs.</b>	Estereotipos, Paternidad corresponsable y activa	Full Monthly	Constituyentes
<b>28 de abril, 12:00 hrs.</b>	Violencia, discriminación y empoderamiento	Secretos peligrosos	
<b>26 de mayo, 12:00 hrs.</b>	Discriminación, Violencia	Ojos grandes	
<b>30 de junio, 12:00 hrs.</b>	Empoderamiento	Mujeres al poder	
<b>25 de agosto, 15:00 hrs.</b>	Empoderamiento	La dama de hierro	
<b>22 de septiembre, 15:00 hrs.</b>	Estereotipos y discriminación	La bicicleta verde	



## Talleres culturales. Semana del Día Internacional de la Mujer

Lunes 7 de marzo	Martes 8 de marzo	Miércoles 9 de marzo	Jueves 10 de marzo	Viernes 11 de marzo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Teatro La Virgen</li><li>• Conferencia Constituyentes 1001</li><li>• Cine La Virgen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teatro La Virgen</li><li>• Cine Insurgentes sur 795</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conferencia La Virgen</li><li>• Cine Palacio Nacional</li><li>• Cine Constituyentes 1001</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cine OIC</li><li>• Conferencia Insurgentes sur 1971</li><li>• Cine Legaria 662</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cine OIC</li><li>• Concierto Museo del Arzobispado</li><li>• Exposición cultural Museo del arzobispado</li></ul>



