



**Estrategia para la implementación  
del Programa de Cultura  
Institucional para la Igualdad**

**Abril 2014**

## ÍNDICE

<b>  Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Estrategia para la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Responsabilidades.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Implementar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (periodo marzo-diciembre 2014).....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Diagnóstico de Cultura Institucional.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Plan de Acción de Cultura Institucional.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1 Elaboración del Plan de Acción de Cultura Institucional.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2.1.1 Eje de Clima laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.1.2 Eje de Corresponsabilidad.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1.3 Eje de Hostigamiento y acoso sexual.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.1.4 Estrategias transversales.....</b>	<b>20</b>
<b>3. Coordinación interinstitucional.....</b>	<b>22</b>
<b>4. Seguimiento y evaluación.....</b>	<b>22</b>

## **Introducción**

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI) es la respuesta a los compromisos del Gobierno Federal plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), el cual mandata "*realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad o exclusión*"<sup>1</sup>. Al incorporar la perspectiva de género como estrategia transversal en el PND se impulsa que la Administración Pública Federal instrumente acciones dirigidas a eliminar las brechas de desigualdad y así, gane terreno en la igualdad entre mujeres y hombres.

La transformación de la Administración Pública Federal (APF), a partir de lo que mandata el PND, se apoya en la ejecución del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad), Programa que define la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y cuya rectoría compete al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Bajo este contexto se elaboró el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad (PCI), que plantea ejes, estrategias y líneas de acción que sirven como referentes a las dependencias y entidades que conforman la APF para evitar la reproducción de estereotipos y roles de género que dan origen a la discriminación, la exclusión y la desigualdad, en aras de contribuir a la transformación interna de las instituciones públicas federales e incidir en la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas públicas.

---

<sup>1</sup> PND página 9

En este sentido, y de acuerdo con los compromisos asumidos por el Ejecutivo Federal, se construye la presente estrategia como un instrumento básico para planear, articular e implementar las acciones en cada una de sus etapas; lo que permitirá que las instituciones incorporen gradualmente la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en su quehacer institucional relacionado con el clima laboral, la corresponsabilidad y la atención del hostigamiento y acoso sexual y, paralelamente, permita el ejercicio de una institución responsable con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es importante destacar que la presente estrategia integra la información base para la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad. Por lo que es responsabilidad de las dependencias y entidades asignar los recursos necesarios y enfocar sus esfuerzos para el cumplimiento de las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad y lograr la efectiva transformación de la cultura organizacional.

## **1. Estrategia para la implementación del PCI**

La presente estrategia aporta información y sugiere la aplicación de herramientas necesarias para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal implementen exitosamente el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.

Para lograr lo anterior, se proporciona orientación para la elaboración de un diagnóstico de cultura institucional que integre la información necesaria para identificar las brechas de desigualdad en la institución. Lo anterior permitirá a las dependencias contar con los insumos que justifiquen la selección de líneas de acción prioritarias y proceder a la elaboración de un plan de acción de cultura institucional.

Con respecto a los ejes del PCI, se especifican actividades para implementar cada una de sus líneas de acción. Mismas que responden a tareas específicas de corto y mediano plazo, de esta forma, garantizan el cumplimiento de los indicadores y los productos esperados.

Las actividades propuestas llevan al desarrollo de procesos que favorecen la cultura organizacional con igualdad y constituyen una pauta de acción, sin embargo, no son limitativas por lo cual las instituciones podrán asumir aquellas que consideren pertinentes de acuerdo con las atribuciones que correspondan al sector y que les proporcionen mejores resultados en la implementación del Programa.

### **1.1 Responsabilidades**

La persona responsable del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad dará seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos por la institución en su Plan de Acción.

La o el enlace ante el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres o titular de la Unidad de Género de la dependencia o entidad será quien dirija las acciones de planeación, programación, seguimiento y monitoreo del plan de acción sectorial, a quien los órganos desconcentrados y las entidades le reportarán. La o el representante de la Unidad de Igualdad de Género, se coordinará con el Inmujeres para presentar los resultados y evidencias que sustentan los avances del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.

El Inmujeres será responsable de dar acompañamiento a las y los enlaces del SNIMH, Unidades de Igualdad de género y cuando se solicite del PCI proporcionando los medios y mecanismos que agilicen la implementación y seguimiento de los ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad PCI.

## **2. Implementar el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad**

A continuación se presentan las acciones estratégicas que deberán seguir las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para orientar la implementación y seguimiento de sus acciones.

Para cada objetivo se presentan actividades específicas con el propósito de orientar las tareas y procedimientos a corto y mediano plazo, para la generación de resultados y productos.

Dichas actividades proporcionan la base fundamental para que las dependencias y entidades construyan su Plan de Acción con base en los resultados de su diagnóstico de cultura institucional.

## 2.1 Diagnóstico de cultura institucional

Las personas que fungen como enlaces, inscritas en distintas áreas de la estructura de las dependencias y entidades; o bien, en las Unidades de Género, son el capital humano del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad. Por lo que, a ellas les compete ponerlo en práctica mediante la elaboración de un Diagnóstico de Cultura Institucional y, una vez identificadas las brechas de desigualdad y áreas de oportunidad, acorde con las particularidades de cada organización, se traduzca en la realización de acciones que permitan consolidar avances y contribuir al logro de las metas establecidas.

Para la elaboración del Diagnóstico de Cultura Institucional se proponen tres alternativas:

1. Las dependencias y entidades deberán partir del diagnóstico elaborado en el año 2012, realizado a partir de los resultados del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional, aplicado en 2011, si se considera que los resultados aún tienen vigencia se podrán retomar.
2. Desarrollarlo a partir del documento "Informe del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional" en donde se especifican las calificaciones por sector para cada uno de los factores evaluados. El diagnóstico deberá cubrir de forma general las áreas de oportunidad detectadas para cada factor.
3. Elaborar el diagnóstico de acuerdo a los medios disponibles de la dependencia. El diagnóstico deberá incluir las áreas de oportunidad y brechas de desigualdad para los ejes y estrategias transversales del Programa de Cultura Institucional para la igualdad.

El diagnóstico elaborado por la dependencia deberá incluir al menos la siguiente información:

Diagnóstico de Cultura Institucional 2014			
Eje del PCI o eje transversal (1)	Diagnóstico (2)	Brecha de desigualdad 2014 (3)	Líneas de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad para implementar en 2014

			<b>(4)</b>

- 1) La dependencia deberá especificar los ejes del programa de cultura institucional y estrategias de capacitación y comunicación.
- 2) Especificar para cada eje la interpretación a los resultados estadísticos.
- 3) El diagnóstico debe considerar las brechas de desigualdad vigentes al 2014.
- 4) Seleccionar las líneas de acción del PCI a realizar para contribuir a la eliminación de las brechas de desigualdad identificadas en el diagnóstico. Para 2014 deberán seleccionar 18 líneas de acción.

Para el eje de **clima laboral** se deberán integrar al diagnóstico los aspectos relacionados con los siguientes temas:

Política Nacional y Deberes institucionales, brechas de desigualdad identificadas en los temas de selección de personal, salarios y promoción vertical y horizontal, debido a que atañen directamente al personal, generando influencia en el clima laboral de las instituciones.

En el eje de **corresponsabilidad** deberán incluirse todas las áreas de oportunidad identificadas en el tema de la conciliación para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familia, personal e institucional, así como aquellas relacionadas con las prestaciones.

En el eje de **hostigamiento y acoso sexual** deberán incluirse todas aquellas situaciones identificadas con la normatividad que deberá modificarse para apoyar la eliminación de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual, como lo son códigos de ética, códigos de conducta, reglamentos internos, entre otros.

Asimismo, deberán identificarse las áreas de oportunidad relacionadas con la creación y operación del mecanismo de prevención y su atención del hostigamiento y acoso sexual,



así como el seguimiento a efectividad, después de haber operado durante un periodo.

En lo referente a los **ejes transversales de capacitación y comunicación** deberán considerarse todas las acciones que guarden una relación directa con la comunicación tanto interna como externa, la capacitación y profesionalización.

## **2.2 Plan de Acción de Cultura Institucional**

El objetivo estratégico del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad plantea garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal a través de:

- 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.
- Garantizar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.
- Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF.

Para la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad en las dependencias y entidades de la APF, el Inmujeres propone que cada una de ellas elija y programe, en relación con cada eje, las acciones a implementar y el año de inicio de acuerdo con las particularidades de la propia organización, atendiendo la recomendación sobre la cantidad de acciones a llevar a cabo en cada año (Revisar el PCI 2014, página 45)

Las acciones y el año en que empezarán a llevarse a cabo deberán especificarse en el Plan de Acción de Cultura Institucional de cada dependencia y entidad de la APF, cuya elaboración deberá concluir en mayo de 2014.

## **2.2.1 Elaboración del Plan de Acción de Cultura Institucional**

Para elaborar el Plan de Acción de Cultura Institucional 2014 se considera necesario partir del diagnóstico de cultura institucional y calendarizar las 18 líneas de acción para 2014.

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad establece un indicador y producto para cada línea de acción, a través de los cuales, el Inmujeres diseñará el mecanismo de seguimiento al Plan de acción de cultura institucional.

Las instituciones deberán programar el cumplimiento de las líneas de acción y conservar las evidencias. La programación de las acciones se realizará de forma coordinada con las áreas de la institución involucradas en la ejecución de las líneas de acción del PCI.

El plan de acción debe contar con el Visto Bueno de la oficialía mayor o similar de la institución.

Información que debe contener el plan de acción:

- (1) Nombre de la institución.
- (2) Sector al que pertenece.
- (3) Eje del programa de cultura institucional y estrategias transversales.
- (4) Estrategia.
- (5) Línea de acción.
- (6) Indicador de la línea de acción.
- (7) Calendario mensual 2014.
- (8) Producto de la línea de acción.
- (9) Actividad específica de la línea de acción.
- (10) Indicador de la actividad específica.
- (11) Calendario de la actividad específica.
- (12) Producto de la actividad específica.
- (13) Nombre de la persona que elabora el plan de acción.
- (14) Nombre de la persona que autoriza el plan de acción.

<b>Nombre de la institución (1)</b>	<b>Sector (2)</b>
<b>Eje del programa de Cultura Institucional o estrategia transversal (3)</b>	
<b>Estrategia (4)</b>	

Línea de acción (5)	Indicador (6)	E	F	M	A (7)	M	J	J	A	S	O	N	D	Producto (8)
Actividad 1 (9)	Indicador de la actividad 1 (10)				(11)									Producto de la actividad 1 (12)
Actividad 2	Indicador de la actividad 2													Producto de la actividad 2

(13)

(14)

Elabora

Autoriza

Para llevar a cabo la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres propone, en relación con cada eje, las actividades a ejecutar con el objeto de obtener un producto específico.

Cabe mencionar que, cada actividad se adecuará conforme a las particularidades de cada Sector atendiendo a los productos que establece cada línea de acción.

Es importante mencionar que las dependencias pueden decidir la inclusión de las actividades sugeridas en su plan de acción o, en su caso, definir las acciones que consideren convenientes.

A continuación se desglosan las actividades básicas que podrán considerar las y los enlaces de las Secretarías o sector central para contribuir al logro de los productos determinados para cada línea de acción de los ejes del PCI.

#### 2.2.1.1 Eje1. Clima Laboral

No.	Acción	Actividades	Producto
1	Incluir en el marco normativo los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.	<p>Revisar de manera exhaustiva el contenido de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Manual de organización de la Secretaría.</li> <li>• El Reglamento interior.</li> <li>• La política de recursos humanos.</li> <li>• Las Condiciones Generales de Trabajo, entre otros.</li> </ul> <p>Inclusión de la perspectiva de género en cada uno de estos documentos normativos implementados a las áreas jurídicas o áreas responsables al interior de las instituciones</p>	Documentos normativos que incluyan la perspectiva de género
2	Elaborar y difundir un código de conducta al interior de la institución.	<p>Analizar y determinar si los códigos de conducta de las instituciones incorporan la PEG. En caso necesario incorporar la perspectiva de género en el código de conducta de las instituciones.</p>	Informe de resultados sobre el impacto de la implementación del código de conducta con perspectiva de género
3	Publicar y/o difundir las modificaciones a la normatividad, destacando su alineación al Proigualdad 2013-2018.	<p>Incorporar en el portal institucional una sección sobre las modificaciones en los contenidos de la normatividad.</p> <p>Desarrollar y aplicar encuestas para medir el impacto de la modificación y difusión de la normatividad.</p>	Informe de resultados en cuanto al conocimiento del personal acerca del marco jurídico.
4	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal, para favorecer condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	<p>Elaborar un diagnóstico con perspectiva de género sobre las diversas formas de contratación y promoción del personal, y sobre sus relaciones laborales con la institución.</p> <p>Coordinar con el área de Recursos Humanos de la dependencia así como sus órganos desconcentrados y descentralizados, la revisión de los procesos de selección, contratación y promoción laboral para que practiquen y fomenten condiciones de igualdad de género.</p>	Manual de Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal que incorpore el principio de igualdad y no discriminación aprobado.
5	Aplicar acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción del personal.	<p>Examinar y registrar aquellos procesos en los que se haya encontrado discriminación por género, sexo, o cualquier otra condición.</p> <p>Establecer acciones afirmativas en los procesos de selección y promoción del personal.</p> <p>Informar al personal interno y externo de las instituciones en</p>	Acciones afirmativas aplicadas, escritas y verbales, a favor de la igualdad de género.

		cuanto a la aplicación de un proceso de selección, contratación y promoción en condiciones de igualdad de género.	
6	Estimular el establecimiento de procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos.	Examinar los manuales y procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal para identificar sesgos de desigualdad o discriminación por género.  Registrar y documentar las propuestas de modificación a los manuales y procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal.  Establecer medidas e incentivos en la normatividad de los procedimientos organizacionales para que se seleccione, contrate y promocióne a las mujeres a ocupar cargos directivos.	Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.
7	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.	Revisar que el material de inducción al personal de nuevo ingreso incluya los principios de respeto, igualdad y no discriminación.  Incluir los principios de respeto, igualdad y no discriminación a los materiales de inducción institucional que no los contengan.  Informar al personal de nuevo ingreso la importancia de practicar dichos principios al interior y exterior de las instituciones. Si es necesario, sensibilizar al personal que integra a las instituciones sobre la práctica de estos principios en los boletines internos.	Material formativo o de inducción -guías y programas- con perspectiva de género.
8	Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad.	Realizar un diagnóstico para determinar la situación actual sobre los puestos asignados y salarios percibidos por mujeres y hombres.  Revisar las políticas y lineamientos sobre salarios y prestaciones.  Promover que la igualdad salarial quede expresa en la normatividad de la institución y sea garantizada.	Políticas o lineamientos que incluyan el principio de igualdad salarial.
9	Incorporar el principio de igualdad en los	Revisar los lineamientos de prestaciones que otorgan las	Lineamientos de prestaciones

	lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	instituciones, para que incluyan acciones que faciliten el cumplimiento equilibrado de actividades personales y laborales, relacionados sobre todo con la flexibilización de horarios, la concesión de permisos específicos, la ampliación de licencias de maternidad, paternidad y lactancia, y el acceso a guarderías para hijas/os de mujeres como de hombres.	institucionales con principios de igualdad.
10	Incluir el permiso o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones que otorga la Institución <sup>2</sup> .	Integrar el permiso o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones. Sensibilizar respecto a la importancia de disfrutar este derecho. Promover el cumplimiento de dicho permiso.	Normatividad que incorpora el permiso de paternidad en la dependencia para que se otorgue este derecho bajo el principio de igualdad.
11	Difundir la normatividad que incluya los principios de igualdad y no discriminación en las prestaciones que se otorgan al personal.	Publicar a través de los medios disponibles, las prestaciones que se otorgan al personal, de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación.  Asesorar al personal que así lo solicite.  Documentar las prestaciones que se otorgan al personal de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación.  Diseñar los mecanismos que permitan el seguimiento al disfrute y difusión de las prestaciones con principios de igualdad y no discriminación.  Documentar los resultados de la implantación de las prestaciones con principios de igualdad y no discriminación.	Informe de avance e impacto de la implementación de las acciones de difusión sobre prestaciones al personal.
12	Elaborar catálogo y perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la Administración Pública Federal.	Revisar el catálogo y lineamientos de puestos y perfiles para realizar un diagnóstico desde la perspectiva de la igualdad de género.  Documentar los resultados de la revisión y análisis con perspectiva de género de los catálogos y perfiles de puesto.  Identificar aquellos rubros que no contemplen la igualdad de género y sugerir las modificaciones	Catálogo de perfiles y descripciones de puestos con perspectiva de género aprobado.

<sup>2</sup> La Ley Federal de Trabajo en el Artículo 132, fracción XXVII Bis, ordena el otorgamiento de las licencias de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo.

		<p>pertinentes.</p> <p>Cabildear con las áreas de jurídico, recursos humanos y relaciones laborales la pertinencia de las propuestas para incluir la perspectiva de género.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en el catalogo de perfiles y descripciones de puestos.</p>	
13	<p>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>Examinar que los reglamentos y manuales de procedimientos para promociones y asensos incluyan el principio de la no discriminación en el acceso a todos los cargos de las instituciones.</p> <p>Documentar la revisión a los reglamentos y manuales de procedimientos.</p> <p>Elaborar una propuesta para incorporar medidas sobre igualdad al reglamento y manual de procedimientos.</p> <p>Incorporar las medidas propuestas al reglamento y manual de procedimientos.</p> <p>Incorporar estos documentos en la normateca de las instituciones.</p>	<p>Reglamento y manual de procedimientos elaborados bajo el principio de igualdad y no discriminación publicados.</p>
14	<p>Revisar la plantilla del personal para propiciar 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>Identificar en la plantilla del personal contratado por las instituciones, la brecha de desigualdad en la contratación o ingreso de mujeres y hombres en las instituciones.</p> <p>Documentar las brechas de desigualdad identificadas en los procesos de contratación de personal.</p> <p>Modificar las convocatorias para cerrar la brecha de desigualdad o desventaja existente.</p> <p>Generar y dar seguimiento a los indicadores sobre el porcentaje de contratación de mujeres y hombres, y difundirlo al interior de la institución.</p>	<p>Informe sobre las contrataciones de mujeres y hombres.</p>
15	<p>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>Publicar a través de los medios electrónicos o gráficos disponibles, las modificaciones a los contenidos de la normatividad para las contrataciones de personal.</p>	<p>Informe de resultados sobre la paridad de puestos en la institución.</p>
16	<p>Crear y otorgar un</p>	<p>Identificar buenas prácticas</p>	<p>Reconocimientos a las</p>

	reconocimiento interno a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación.	<p>institucionales que fomenten la igualdad y no discriminación de género.</p> <p>Aplicar el mecanismo de evaluación para identificar las áreas en donde se fomentan las buenas prácticas.</p> <p>Documentar y difundir los resultados de los mecanismos de evaluación para identificar las buenas prácticas en igualdad y no discriminación.</p> <p>Elaborar informe de resultados y enviar al Inmujeres.</p>	áreas que fomenten la igualdad y no discriminación de género en las instituciones.
17	Participar en el concurso "Cultura institucional para 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.	<p>Recibir del Inmujeres las bases para el Concurso "Cultura institucional para la igualdad".</p> <p>Documentar la mejor práctica sobre cultura institucional y enviarla al Inmujeres para su dictaminación.</p> <p>Participar en la entrega de reconocimientos en coordinación con el Inmujeres.</p>	<p>Bases de la convocatoria.</p> <p>Reconocimientos.</p>
18	Modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	<p>Elaborar una propuesta de política de comunicación organizacional e institucional con principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Documentar la propuesta de política de comunicación organizacional e institucional con principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Aplicar la política de comunicación organizacional e institucional con principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Dar seguimiento a la aplicación de la política de comunicación organizacional e institucional con principios de igualdad y no discriminación.</p>	Política de comunicación organizacional con principios de igualdad y no discriminación incluidos.
19	Generar un clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.	<p>Diseñar estrategia de difusión de la campaña "Qué ganamos con cambiar nuestro clima laboral".</p> <p>Mantener visible los contenidos de la campaña en los espacios físicos de las instalaciones: clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.</p> <p>Realizar eventos de difusión y conferencias sobre clima laboral incluyente.</p>	<p>Campaña, eventos, conferencias de difusión y promoción de un clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.</p>



		Las distintas áreas que conforman a cada institución deberán replicar y fomentar lo aprendido en la campaña de difusión y en los distintos eventos y conferencias llevadas a cabo.	
20	Garantizar que los contenidos de todos los comunicados, internos y externos, se elaboren y transmitan con lenguaje incluyente.	<p>Revisar los comunicados internos y externos para conocer aquellos que se transmiten con lenguaje incluyente.</p> <p>Documentar los resultados de diagnósticos para conocer el número de comunicados internos y externos que se transmiten con lenguaje incluyente.</p> <p>Difundir los resultados y la importancia de que los contenidos de los comunicados internos y externos se elaboren con lenguaje no sexista.</p> <p>Emitir a través de las áreas de recursos humanos lineamientos para utilizar lenguaje no sexista en comunicados internos y externos.</p>	Comunicados internos y externos con lenguaje no sexista.

### 2.2.1.2 Eje 2. Corresponsabilidad

No.	Acción	Actividades	Producto
1	Incorporar en los ordenamientos que regulan las relaciones laborales, la 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.	<p>Diseñar un instrumento de recolección de información que permita identificar las necesidades en materia de cuidado de personas dependientes entre las y los servidores públicos de la institución.</p> <p>Aplicar el instrumento de recolección de información preferentemente a la totalidad del personal de la institución y sistematizar los resultados.</p> <p>Elaborar un ordenamiento o incluir en la normatividad la necesidad en materia de cuidado de personas dependientes.</p> <p>Someter al área jurídica y de recursos humanos la aprobación del ordenamiento</p>	Ordenamiento que regula las relaciones laborales con licencia de paternidad y servicios de guardería y/o centros de cuidado como prestaciones para mujeres y hombres.
2	Gestionar alternativas que satisfagan las necesidades en materia de cuidado de personas	Detectar y priorizar las necesidades de las y los servidores públicos en materia de cuidado de personas dependientes,	Normatividad que incorpora medidas de corresponsabilidad para el cuidado de

	dependientes: hijas e hijos o familiares de las y los servidores públicos.	<p>a efecto de iniciar las gestiones conducentes para su atención inmediata.</p> <p>Identificar alternativas de atención a las necesidades, así como red de actores estratégicos involucrados y su función.</p> <p>Establecer contacto y coordinar con la red de actores estratégicos la adopción formal de las medidas detectadas (convenios de colaboración, acuerdos, descuentos, etc.)</p>	personas dependientes. Informe de avances de la política de corresponsabilidad.
3	Difundir los lineamientos que otorgan los permisos o 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.	<p>Diseñar instrumentos de difusión de las acciones de corresponsabilidad (banners electrónicos, mensajes en recibos de pago, posters, flyers, etc.)</p> <p>Coordinar con el área de comunicación social la elaboración y aplicación del proceso de difusión por los medios necesarios.</p> <p>Evaluar la cobertura e impacto de la difusión realizada.</p>	Informe sobre conocimiento del personal relacionado con licencias de paternidad. Informe sobre conocimiento del personal del servicio de guardería con horarios extendidos. Informe sobre el conocimiento de personas de los servicios de atención y cuidado de personas dependientes.
4	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>Elaborar un instrumento de recolección de información que permita identificar las necesidades y propuestas del personal para la reorganización de los tiempos laborales.</p> <p>Elaborar una propuesta de reorganización de los tiempos de trabajo ajustada a los hallazgos derivados de la aplicación del instrumento (nuevos esquemas horarios, teletrabajo, compensación de horas extras, etc.)</p> <p>Realizar las gestiones necesarias para proponer cambios en la normatividad interna que regule tiempos y espacios laborales.</p>	Ordenamientos que regulen las relaciones laborales desde el enfoque de igualdad.
5	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>Diseñar instrumentos de difusión de las medidas adoptadas para favorecer la corresponsabilidad (banners electrónicos, mensajes en recibos de pago, posters, flyers, etc.).</p> <p>Realizar las gestiones internas para que el área de comunicación social difunda las medidas adoptadas.</p>	Informe del conocimiento de personal sobre la reorganización de los tiempos laborales desde el enfoque de la igualdad.

		Evaluar la cobertura e impacto de la difusión realizada.	
6	Propiciar la evaluación del desempeño por resultados incorporando la perspectiva de género.	<p>Revisar los instrumentos de evaluación del desempeño a efecto de identificar posibles aspectos discriminatorios.</p> <p>Presentar una propuesta de modificación de la normatividad institucional de evaluación del desempeño que integre medidas dirigidas a eliminar elementos de desigualdad y discriminación por género.</p> <p>Gestionar con las áreas pertinentes las modificaciones a las normatividad para incorporar la perspectiva de género.</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.

### 2.2.1.3 Eje 3. Hostigamiento y Acoso Sexual

No.	Acción	Actividades	Producto
1	Incluir en la normatividad la sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual.	<p>Revisión en la normativa interna para atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Identificar el proceso para ejercer las acciones de prevención y sanción de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Dar a conocer la normativa al interior de la institución.</p>	Mecanismo de prevención y atención en contra del hostigamiento y acoso sexual.
2	Establecer sanciones normativas apegadas a los instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual, que sean legitimadas en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	<p>Identificación de instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Adopción de instrumentos jurídicos y existencia de mecanismos institucionales que en la aplicación de la sanción en caso de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Elaborar el procedimiento para establecer el mecanismo de sanción en caso de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Definir el procedimiento de seguimiento a casos reportados.</p>	Propuesta de sanciones
3	Difundir ampliamente al interior de la institución las sanciones que se derivan de ejercer prácticas de	<p>Determinar la temática de difusión permanente y emergente respecto a las sanciones aplicables.</p> <p>Establecer estrategia viable para</p>	Materiales de difusión.

	hostigamiento y acoso sexual.	<p>difusión de las sanciones.</p> <p>Gestionar la autorización pertinente para difusión de las sanciones</p>	
4	Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y acoso sexual.	<p>Diseñar e instrumentar un programa de capacitación y sensibilización en materia de prevención de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Diseñar materiales alusivos a la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Contar con un mecanismo que proponga normas de prevención y atención de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Difundir permanentemente las medidas para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Diseñar los mecanismos de seguimiento sobre la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Desarrollar propuestas de mejora continua de las acciones en materia de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.</p>	Materiales de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.
5	Elaborar y difundir un procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.	<p>Establecer acciones de difusión antes y durante la implementación del procedimiento de denuncia en la dependencia o entidad.</p> <p>Diseñar un programa continuo y estratégico en materia de prevención del hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>Elaborar e implementar una campaña permanente de difusión al interior de la institución sobre la política de la institución relacionada al hostigamiento o acoso sexual.</p>	Procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.
6	Establecer como requisito de contratación a todo el personal el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual.	<p>Proponer como requisito de contratación "contar con documentos que eximen de conductas sobre hostigamiento y acoso sexual" del trabajo inmediato anterior.</p> <p>Proponer al área de recursos humanos o mecanismo de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual el formato en donde se exime a los trabajadores de conductas de hostigamiento y acoso sexual al terminar su relación</p>	Lineamientos

		laboral en la institución.	
7	Instalar, fortalecer y dar seguimiento a los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Diseñar un mecanismo de registro y sistematización de información de los casos de hostigamiento y acoso sexual. Establecer una estrategia de seguimiento a la operación de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Mecanismo de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.
	Difundir en toda la institución la existencia del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Elaborar materiales de difusión sobre la creación y operación del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.  Difundir a través de medios electrónicos la existencia del mecanismo.  Elaborar una campaña permanente sobre la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.	Material de difusión.
	Establecer registros administrativos de las quejas recibidas, atendidas y las sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	Diseñar un mecanismo de registro, organización y sistematización de casos de hostigamiento y acoso sexual.  Generar información estadística sobre la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.  Generar informes sobre los resultados obtenidos sobre la eliminación del hostigamiento y acoso sexual.	Registros administrativos.

#### **3.2.1.4 Estrategias Transversales: Capacitación y Comunicación**

La capacitación es prioritaria para alcanzar la construcción de la igualdad sustantiva. En este sentido, el Inmujeres proporcionará los contenidos, referencias y herramientas que considere pertinentes para potenciar las capacidades de las y los trabajadores de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El Inmujeres se coordinará con los enlaces para la capacitación mediante cursos semi presenciales "Estándar de Competencias", así como los cursos en línea disponibles en el sitio de Punto Género.

El Inmujeres solicitará a las dependencias y entidades de la APF las evidencias sobre la capacitación para el personal de las unidades de igualdad de género, personal que brinda atención y servicios a la población en general, personal técnico y personal en general que integra la dependencia.

No.	Acción	Actividades	Producto
1	Llevar a cabo la capacitación del personal que contribuya al logro de los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.	<p>Identificar los cursos en línea disponibles en la página <a href="http://puntogenero.inmujeres.gob.mx">http://puntogenero.inmujeres.gob.mx</a></p> <p>Difundir entre el personal que contribuye al logro de los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad la oferta de cursos en línea del Inmujeres.</p> <p>Integrar la información sobre los avances de capacitación así como las evidencias y enviarlas al Inmujeres.</p>	Número de personas capacitadas en los temas relacionados con los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.
2	Certificar al personal que realiza funciones de capacitación en el estándar EC0308.	<p>Definir el perfil del personal que deberá certificarse en el estándar EC0308.</p> <p>Coordinar con el Inmujeres las acciones para la certificación del personal en el estándar EC0308.</p> <p>Dar seguimiento al proceso de certificación del estándar EC0308.</p> <p>Informar al Inmujeres sobre las acciones realizadas para la certificar al personal en el estándar EC0308.</p>	Personas certificadas en el estándar EC0308

En lo que se refiere a la estrategia transversal de comunicación, se realizará a través de la difusión permanente de mensajes cuyo contenido será propuesto por el Inmujeres.

Asimismo las dependencias y entidades deberán difundir y comunicar información referente a los ejes de clima laboral, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.

Las instituciones informarán al Inmujeres el número de campañas realizadas durante el año y proporcionarán las evidencias de las mismas.

El Inmujeres proporcionará en el mes de abril de 2014 los mensajes temáticos a difundir y las dependencias y entidades deberán utilizar los medios de difusión disponibles para su conocimiento al interior de la institución y, si se considera factible, en los programas dirigidos a la población en general.

No.	Acción	Actividades	Producto
1	Adoptar y difundir los contenidos y los mensajes elaborados por el Inmujeres para sensibilizar, informar y propiciar acciones en relación con los tres ejes del PCI.	<p>Adoptar y adaptar los contenidos que proporcione Inmujeres.</p> <p>Elaborar los mensajes y materiales de difusión relacionados con los temas y contenidos que proporciona el Inmujeres.</p> <p>Difundir en los medios disponibles los mensajes seleccionados.</p> <p>Integrar la información y evidencias sobre los resultados obtenidos para enviarlos al Inmujeres cuando se solicite.</p>	Número y periodo de mensajes difundidos sobre clima laboral, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.

### **3. Coordinación interinstitucional**

Corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres acompañar a las instituciones en el proceso de implantación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad, brindar las herramientas teóricas y metodológicas para favorecer la implementación del PCI, elaborar las recomendaciones que juzgue pertinentes para reorientar las acciones y dar continuidad a las acciones en el mediano y largo plazo.

El Inmujeres determinará el número y periodicidad de las reuniones de trabajo con los sectores a efecto de generar el intercambio interinstitucional y favorecer el seguimiento, evaluación y fortalecimiento de los planes de acción de cultura institucional.

### **4. Seguimiento y evaluación**

La o el responsable del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad dará seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos por la dependencia o entidad en su Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son nodales en la implementación del Plan de Acción, ya que orientan tanto a las y los enlaces, personal de las instituciones así como a las y los enlaces del Inmujeres para supervisar los avances en cada una de las acciones específicas, identificar áreas de oportunidad así como reorientar en caso necesario.

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre los resultados alcanzados con base en las acciones realizadas, es decir, identificar el impacto de los resultados obtenidos.

Para un adecuado seguimiento y evaluación de las acciones realizadas por las instituciones, se realizará en periodos trimestrales a través de los mecanismos que establezca el Inmujeres.

Entre la información básica para el seguimiento destaca la siguiente:

- ✓ Resultados obtenidos: Especificar de forma cuantitativa el resultado, número y tipo de productos o servicios alcanzados para todas aquellas acciones específicas en proceso de ejecución y/o concluidas.
- ✓ Avances de los Indicadores: Incluir de forma cuantitativa el avance específico de los indicadores propuestos, los cuales pueden expresarse en porcentajes o números absolutos. Para las acciones que se encuentran en proceso de ejecución deberá especificarse que el indicador mide los avances parciales de la acción.
- ✓ Avances de tipo cualitativo, los cuales proporcionarán una descripción de los resultados que se obtuvieron con la ejecución de la acción específica. Se deberá indicar el número de personas beneficiadas con la acción, descripción de los productos obtenidos, mecanismos mediante los cuales se realizó la acción, materiales utilizados, así como el beneficio que se obtuvo con las acciones realizadas. Para las acciones en proceso de ejecución deberá indicarse que los avances son parciales con respecto a lo programado en la acción.



- ✓ Evidencia Documental: En este apartado se deberá incluir toda aquella información que sustente lo reportado indicado:
  - o Nombre del Producto (documento, cartel, tríptico, manual, procedimiento, vínculo en internet, etc.)
  - o Área responsable de la custodia del producto.
  - o Referencia de la carpeta o expediente en donde se encuentran las evidencias de los resultados de acuerdo con la normatividad archivística.
  - o Nombre y cargo de la persona responsable.
- ✓ Observaciones y/o Comentarios: Se deberán especificar las justificaciones de las desviaciones positivas o negativas de la meta y acción comprometida, información de situaciones extraordinarias o no contempladas en la programación del Plan de Acción y especificar si la acción está concluida o si se encuentra en proceso de ejecución.