



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL 2022-2027 COLIMA



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

1



COLIMA
Gobierno del Estado



Instituto Colimense
de las Mujeres

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

©Instituto Colimense de las Mujeres

Avenida Tercer Anillo Periférico S/N
Complejo Administrativo del Gobierno del Estado
El Diezmo, 28010 Colima, Col.

www.col.gob.mx/icm

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

EJEMPLAR GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA.

Indira Vizcaíno Silva.
Gobernadora Constitucional del Estado de Colima.

Catalina Suárez Dávila.
Instituto Colimense de las Mujeres.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	8
MARCO REFERENCIAL	10
MARCO NORMATIVO	11
MARCO CONCEPTUAL	18
DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL 2022-2027	22
DIAGNÓSTICO	23
Datos generales	24
Políticas y mecanismo de igualdad	29
Reclutamiento y selección de personal	31
Formación y capacitación	32
Permanencia y ascenso	34
Corresponsabilidad	36
Clima laboral libre de violencia	40
Acoso y Hostigamiento	46
Accesibilidad	48
Respeto a la diversidad sexual	51
Condiciones generales de trabajo	52
OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES	55
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL	56
ACTORES/AS Y FUNCIONES	57
OPERACIÓN DEL PROGRAMA	57
ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA	58
INDICADORES	67
CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PCI EN LA APE	70
IMPLEMENTACIÓN DEL PCI	71
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	73



PRESENTACIÓN

El Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027 (PCI), es parte de las acciones estratégicas del Gobierno del Estado de Colima, encabezado por la Gobernadora del Estado, Indira Vizcaíno Silva, con el objetivo de contribuir con el avance de las mujeres mediante el impulso de acciones concretas al interior de la Administración Pública Estatal (APE).

El Instituto Colimense de las Mujeres, tiene como mandato fungir como ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad entre mujeres y hombres, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto al exterior como al interior de la APE.

Por tanto, el deber del PCI es propiciar que cada una de las dependencias y entidades sean garantes de los derechos humanos de las mujeres, como ordena la Constitución y el marco legal en la materia. El mandato consiste en que incorporen estratégica y transversalmente la perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, en beneficio de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El PCI es una herramienta que fomenta la igualdad real de trato y de oportunidades, aprender y adoptar un lenguaje que incluya a las mujeres, reconocer los derechos humanos como derechos de las personas, prevenir y atender violencias por razones de género, así como contar con información sistematizada y desagregada por sexo.

La expedición de reglamentos, lineamientos y demás herramientas normativas, con perspectiva de género, permitirá a quienes laboran en la APE identificar y adoptar medidas, hábitos, perfiles que aporten a la igualdad sustantiva.

Te invitamos a consultar el Programa de Cultura Institucional, y a sumarte a las acciones y esfuerzos de cambio al interior de nuestra institución, para consolidar la nueva cultura con perspectiva de género.

Catalina Suárez Dávila
Directora del Instituto Colimense de las Mujeres.



RESUMEN EJECUTIVO

El Gobierno del Estado de Colima, a través del Instituto Colimense de las mujeres asumieron el compromiso de generar acciones concretas que permitieran dar cumplimiento al mandato Constitucional y el marco legal vigente, donde establece a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, que las políticas públicas, los planes y programas gubernamentales, visibilicen y midan las condiciones específicas de desigualdad en que se desarrollan las personas.

La inclusión de las mujeres y en igualdad de condiciones y derechos debe atravesar todas las políticas, programas y presupuestos: el Plan Estatal de Desarrollo, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Presupuesto de Egresos, así como todos los programas sectoriales, desde un enfoque interseccional, intercultural e intergeneracional.

Con el objetivo de conocer la dinámica y las opiniones que se encuentran al interior de las dependencias y entidades del gobierno estatal, se elaboró un diagnóstico de cultura institucional, basado en el análisis de los resultados de la encuesta de Percepción de clima laboral y no discriminación, de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, aplicada a 1530 servidoras y servidores públicos de 25 dependencias, lo cual sirvió de punto de partida a la implementación de un programa con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la tarea institucional.

La adopción del PCI debe impactar a las organizaciones tanto en su estructura como en sus procesos, por tanto, plantea 5 objetivos estratégicos:

1. Favorecer un clima laboral en el cual, prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. Desarrollar estrategias que permitan instrumentar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.
3. Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual de la APE.



4. Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de manera igualitaria.

5. Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Cabe destacar el importante vínculo que guarda el PCI con los Planes de Acción de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de cada dependencia y entidad de la APE, ambos, son signos del avance gubernamental en la práctica de una cultura más democrática, incluyente e igualitaria para todas y todos.



INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Estado de Colima ha decidido instrumentar una cultura institucional que adopte las buenas prácticas de igualdad sustantiva y derechos humanos dentro las instituciones, dependencias y organismos de la APE, a través de la implementación de un modelo de cultura institucional, en el cual se generen cambios profundos y duraderos en la dinámica al interior de todas las instancias del gobierno estatal para así, fortalecer las acciones que llevan a cabo algunas dependencias, además de incorporar prácticas de igualdad, dotar de líneas claras de acción ante el hostigamiento y acoso sexual, el poder mediar entre la vida laboral y personal de forma positiva y que los mecanismos de promoción estén claramente sustentados.

El Programa de Cultura Institucional debe su nombre a la intencionalidad de incidir en los aspectos culturales que se revelan como formas o expresiones de una sociedad determinada o de una institución, entendiendo que la cultura “abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como integrante de una sociedad” (Inmujeres, 2009, p. 51).

Se busca permear en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable de tal forma que se construyan ambientes laborales saludables en donde todas las personas experimenten un uso pleno de sus derechos y construyan corresponsabilidad en la consecución de objetivos y en el mejoramiento de la dinámica del centro de trabajo y de nuestra sociedad.

La propuesta operativa planteada en el PCI es susceptible de mejoras y observaciones. Dada su finalidad de reforzar y consolidar una nueva cultura institucional, los ejes que lo componen son los siguientes:

1. Clima laboral
2. Corresponsabilidad
3. Hostigamiento y Acoso sexual y/o laboral
4. Capacitación y profesionalización
5. Difusión y comunicación

La operatividad del PCI se sustenta en los siguientes aspectos:



- Transversalidad
- Gradualidad
- Flexibilidad
- Coordinación de esfuerzos

Colaboración:

- Administración Pública Estatal
- Instituto Colimense de las Mujeres
- Unidades de Igualdad de Género

El PCI constituye un desafío al considerar e incorporar una visión integral que coadyuve a la transformación de las personas que prestan un servicio público, desde cómo se observan a sí mismas en función de su quehacer laboral, hasta propiciar la reflexión y el análisis sobre los tratos implícitos, los códigos y las prácticas cotidianas que se dan entre compañeras y compañeros, así como entre mandos medios y superiores y las y los operadores de las políticas públicas.

El PCI, está estructurado en cuatro capítulos:

El primero contiene el marco referencial que consta del marco normativo vigente en la materia y el marco conceptual.

El segundo capítulo presenta el diagnóstico que visualiza los resultados de la encuesta de Percepción de clima laboral y no discriminación, de la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En el capítulo tercero, se abordan los objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores del Programa de Cultura Institucional para la Administración Estatal 2022-2027.

Para concluir en el cuarto capítulo con las consideraciones para la implementación del Programa de Cultura Institucional en la Administración Estatal 2022-2027.



MARCO REFERENCIAL

MARCO NORMATIVO

El Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027 (PCI), se sustenta en un amplio marco de disposiciones normativas que incluye, tanto los instrumentos internacionales que el Estado Mexicano ha suscrito para garantizar la igualdad de género y no violencia contra las mujeres antes mencionados, así como, la legislación nacional y estatal que ha sido aprobada en esta materia.

En 1948, México suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos, y fue hasta 1992 cuando la protección y defensa de los derechos humanos fue elevada a rango constitucional; sin embargo, este fue el punto de partida para que declaraciones y tratados internacionales sean aprobados, así como un gran número de acuerdos y convenciones regionales; además de los cambios propiciados en los marcos legales internos del país.

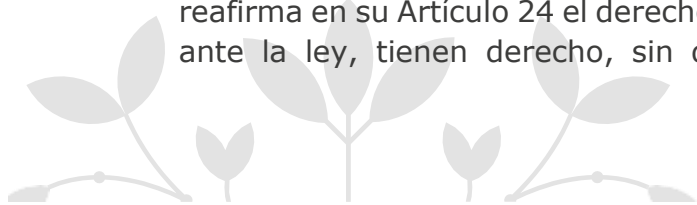
La *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el Artículo 1 afirma que: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", que se complementa con el Artículo 2, que dice "toda persona tiene los derechos y libertades"; y el artículo 7, establece la igualdad ante la ley y el derecho a igual protección de la ley, así como, el derecho a igual protección contra toda discriminación y contra la provocación a la discriminación.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW por sus siglas en inglés, es el principal instrumento y de más alto nivel en cuanto a la promoción de la igualdad y la prohibición de la discriminación en todos los Estados, se basa en tres principios centrales:

- El principio de igualdad sustantiva.
- El principio de no discriminación.
- El principio de obligación del Estado.

Desde el principio de la no discriminación, la CEDAW exige que se entienda la discriminación en su sentido más amplio. Busca que se reconozcan aquellos tipos de discriminación que no son obvios o directos.

La *Convención Americana de Derechos Humanos*, suscrita en la Conferencia Interamericana sobre Derechos Humanos en 1969 y ratificada por México en 1981, reafirma en su Artículo 24 el derecho a la igualdad: "Todas las personas son iguales ante la ley, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."



(Organización de Estados Americanos [OEA], 1969); en su Artículo 1 mandata la obligación de los Estados Parte de respetar los derechos establecidos en esta Convención “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición socioeconómica, nacimiento o cualquier otra condición social” (OEA, 1969).

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará*, adoptada en la ciudad de Belém do Pará en 1994 por la Asamblea General de la OEA y ratificada por México en 1998. Es la primera Convención con carácter vinculante a nivel mundial que reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (OEA, 1994) y define en su Artículo 1 el concepto de violencia contra la mujer: “como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994).

Los Estados Parte de esta Convención están obligados a tomar todas las medidas necesarias para modificar, abolir leyes y reglamentos vigentes o para modificar prácticas jurídicas que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	ELEMENTOS QUE DEFINEN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Declaración Universal de los DDHH	Igualdad de las personas en la dignidad humana y derechos.
Primera Conferencia Mundial de la Mujer, México 1975	Igualdad de mujeres y hombres en dignidad y valor humanos, derechos, oportunidades y responsabilidades.
Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague 1980	Igualdad de mujeres y hombres ante la ley, eliminación de la discriminación de jure y de facto, igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades.
Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi 1985	Igualdad de mujeres y hombres en el trato ante la ley, de oportunidades, de derechos y en el desarrollo de potencialidades y habilidades personales.
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995	Igualdad de mujeres y hombres en dignidad y derechos

El pleno ejercicio de los derechos humanos exige el reconocimiento del derecho a la igualdad: todas las personas son titulares de derechos, independientemente



de su sexo, también supone un tratamiento no discriminatorio.

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)* garantiza el derecho a la igualdad en su Artículo 4º: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. En 2011 se reformó la CPEUM para asegurar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas; la modificación al Artículo 1º elevó a rango constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos que el Estado mexicano ha suscrito.

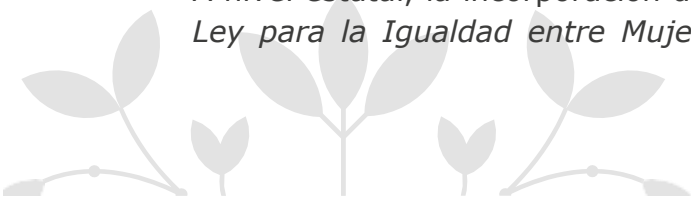
La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)* aprobada en 2006 regula y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros; propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Un aspecto fundamental de la LGIMH es que mandata la aplicación de la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género en el conjunto de acciones orientadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La adopción de la estrategia de transversalidad consiste en: “valorar las implicaciones que tiene para las mujeres cualquier acción que se programa, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (LGIMH, Art. 5, Fracc. VIII).

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Artículo 17, establece que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural estableciendo que la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

A nivel estatal, la incorporación de la perspectiva de género se establece en la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima*, en el



Artículo 6, donde señala que, la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier género.

El artículo 16, se especifica que para consolidar el efectivo derecho constitucional de la igualdad, se necesita que la Política Estatal que desarrolle el Ejecutivo Estatal deberá considerar que se adopte la perspectiva de género en las políticas, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación; así como asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del género; adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres; el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres; y la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

El Artículo 12 de la misma Ley, habla de las competencias que tienen el Gobierno Estatal para conducir la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres; garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas; incorporar con enfoque de género en los Presupuestos de Egresos del Estado la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Estatal en materia de igualdad; fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres en el Estado.

Uno de los avances legislativos más significativos en materia de promoción de los derechos de las mujeres es la promulgación de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)* en 2007, la cual estipula la coordinación de acciones entre los niveles de gobierno federal, estatal y municipal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

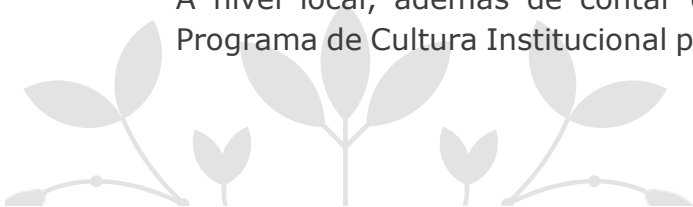


LEGISLACIÓN NACIONAL	LEGISLACIÓN ESTATAL
• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia • Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación • Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria • Ley de Planeación • Ley General de Contabilidad Gubernamental • Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	• Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima • Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública del Estado de Colima • Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima • Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima • Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación en el Estado de Colima • Ley de Presupuesto y Gasto Público del Estado de Colima • Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Colima • Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima

El PCI, se articula la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD 2020-2024, en sus seis objetivos prioritarios:

1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.
3. Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.
5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.

A nivel local, además de contar con la alineación a las leyes en la materia el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027,



corresponde a lo previsto en el Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2021-2027, que se deriva de lo dispuesto los ejes del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 con el propósito de establecer una correcta coordinación y ejecución entre los objetivos nacionales y los objetivos estatales.

La alineación a la planeación estatal se sistematiza en los ejes:

- Bienestar para Todas y Todos. Contribuir a un cambio en la perspectiva de las oportunidades hacia el reconocimiento y garantía de los derechos sociales, haciendo énfasis en la atención de los grupos vulnerables, rumbo a la construcción de una sociedad más saludable, más igualitaria, justa y, sobre todo, solidaria hacia el desarrollo.
- Sembrar la paz. Contribuir a un cambio en la perspectiva de la paz, con seguridad y justicia, mediante un nuevo modelo de justicia y acciones de mejoría en los cuerpos de seguridad que den rostro más humano y de proximidad a las y los agentes; con la inclusión de las mujeres, la participación de la ciudadanía y los elementos de la cultura, el deporte y la educación como los motores de la reconstrucción del tejido social para prevenir riesgos que conducen al delito y la violencia.
- Colima nuestro hogar. Dignificar las instituciones relacionadas con la infraestructura, la movilidad, el desarrollo territorial, la vivienda, el medio ambiente y los servicios urbanos básicos.
- Gobierno honesto y transparente. Alineado al Plan Nacional de Desarrollo: Eje 1 Para generar un gobierno honesto y transparente, será indispensable concretizar y dar seguimiento a los siguientes objetivos:
 - 1.- Poner en marcha y generar un modelo de gobierno donde la honestidad, la transparencia, la rendición de cuentas y la austeridad sean clave para el combate a la corrupción.
 - 2.- Impulsar finanzas sanas, adecuadas a la realidad, donde la ética y la integridad sean la guía en el actuar de las y los servidores públicos.
 - 3.- Generar austeridad y transparencia abierta en todo tipo de compras del gobierno.
 - 4.- Impulsar un nuevo modelo en la función pública de Colima, fomentando la capacitación y formación continua por medio de la implementación de la Escuela del Buen Gobierno.
 - 5.- Impulsar el gobierno digital con acceso a servicios y trámites que puedan llevarse y acercarse a la ciudadanía.
 - 6.- Promover la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno.

Otro referente normativo es la Agenda 2030 con sus Objetivos de Desarrollo



Sostenible (ODS), aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas; es una herramienta de planeación y seguimiento hacia el desarrollo sostenido e inclusivo y en armonía con el medio ambiente.

La Agenda de las Mujeres 2022-2027, está alineada a las metas globales de los ODS, específicamente el objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas” y al Plan de Acción de México de la Agenda 2030, entre los que uno de los ámbitos de resultados es el de “Personas trabajando por la igualdad” hacia el cual, el presente documento establece objetivos específicos para el desarrollo que movilizan recursos y esfuerzos técnicos relevantes.



MARCO CONCEPTUAL

Para el presente Programa de Cultura Institucional, se han definido de manera general los siguientes términos para entender su estructura y desarrollo:

Cultura: Prácticas y hábitos que se desarrollan en lo colectivo a través de experiencias compartidas (Enríquez, 2006).

La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación. La cultura tiene dos niveles: uno explícito (que lo hace observable directamente) y otro implícito (que es necesario inferir de la observación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas).

Cultura organizacional: "Nace, se materializa y se institucionaliza en conductas y acciones". Se transfiere y transmite de generación en generación de forma intencionada o no, lo que ha dado como resultado la creencia de prácticas y resolución de problemas, que legitiman la conducta de una colectividad organizacional (Toca, 2009, p. 119).

La cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus medios para ejercer influencia. La cultura organizacional es, por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es.

Manifestaciones explícitas:

Simbólicas

Por ejemplo, la historia de la organización, las imágenes que la identifican, las celebraciones, los héroes y antihéroes.

Conductuales

Por ejemplo, el lenguaje, la forma de vestir, cómo se deciden las contrataciones, los criterios para decidir los ascensos y el estilo de comunicación formal e informal.



Estructurales	El organigrama y jerarquías, la asignación de salarios y compensaciones, las políticas y procedimientos.
Materiales	Las instalaciones, el mobiliario y la asignación de los recursos de la organización.

Cultura institucional: Conjunto de significados compartidos entre integrantes de una organización respecto a comportamientos significativos que pueden ser considerados como correctos. Incluye el conjunto de manifestaciones simbólicas de poder, valores y formas de comunicación que al paso del tiempo se manifiestan en reglas intrínsecas, no escritas que se interpretan en la comunicación, acuerdos, conflictos. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la APE, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (emanadas de la cultura institucional de la APE).

Institución: Sistema de reglas compartidas entre actores sociales que norman el comportamiento de las personas. "Permiten fomentar el lazo social entre los miembros de la comunidad" (Alpuche, 2015, p. 18).

Las instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).

En este sentido, las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría, considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso, pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.

Organización. La organización es la forma y estructura de la institución. La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.

Clima organizacional: Conjunto de percepciones individuales que se tienen sobre el ambiente de trabajo.

Clima laboral: Hace referencia al ambiente interno de cada organización. Está influido tanto por elementos formales de la organización, por ejemplo, las condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros; como por los informales, la cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etcétera. El clima



laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos.

Las instituciones públicas si bien comparten marcos normativos, estructuras organizacionales y procesos de trabajo similares, su clima laboral es distinto ya que éste depende de las características del personal que labora en cada una de ellas.

Corresponsabilidad: Se refiere al necesario reparto de las tareas domésticas, del cuidado y atención de personas dependientes entre todas las personas que forman parte del hogar.

Conciliación: Concepto que hace referencia a la articulación, organización y seguimiento de las tareas personales y el trabajo.

Hostigamiento y acoso sexual laboral: La Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, refiere al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

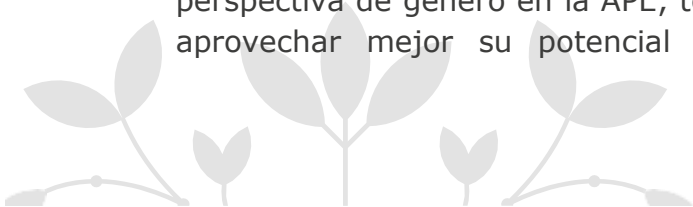
Género: El Inmujeres (2007) hace referencia al género como el conjunto de ideas, creencias, representaciones, atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

Perspectiva de género: Es una herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

El uso de la perspectiva de género permite:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, y, por tanto, puede y debe ser modificado.
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos.

Al implementarse un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APE, todas y todos ganan. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de



discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Más aún, como la categoría del género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, orientación sexual, edad y discapacidad, también abarca acciones para combatir estos tipos de discriminación.



The background of the page features a large, stylized bird in flight, rendered in a light gray color. The bird is positioned in the lower half of the page, with its wings spread wide. Above the bird, there are several stylized branches with leaves and small circular fruits, also in a light gray color. The overall design is clean and modern, with a focus on natural elements.

**DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL
2022-2027**

DIAGNÓSTICO

Como parte de los esfuerzos que realiza el Instituto Colimense de las Mujeres para transversalizar la perspectiva de género en la presente administración se busca conocer la percepción de las y los trabajadores de la Administración Pública Estatal (APE) sobre aspectos sociales que conforman su entorno laboral, que facilitan o dificultan el desempeño de sus funciones con el objetivo es lograr que los espacios laborales en los que se desenvuelven se conviertan en ambientes cada vez más justos, democráticos, equitativos e igualitarios.

La metodología utilizada para la realización del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027 se basó en la recolección de datos cuantitativos, mediante la aplicación del Cuestionario de Percepción de Clima laboral y No Discriminación, establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a una muestra representativa del personal que labora en la APE.

Por modalidad virtual y bajo un carácter estrictamente anónimo la aplicación del cuestionario se desarrolló del 28 de septiembre al 16 de noviembre de 2022 con una muestra de 25 dependencias, obteniendo un total 1538 respuestas.

El cuestionario está dividido en 11 secciones, cada sección tiene un número determinado de apartados dando un total de 70 preguntas. Siendo las secciones las siguientes:

1. Datos Generales
2. Políticas y mecanismos de igualdad
3. Reclutamiento y selección de personal.
4. Formación y capacitación
5. Permanencia y ascenso
6. Corresponsabilidad
7. Clima laboral libre de violencia
8. Acoso y Hostigamiento
9. Accesibilidad
10. Respeto a la diversidad sexual.
11. Condiciones generales de trabajo.

En la sección de Datos Generales se obtuvieron los siguientes resultados:

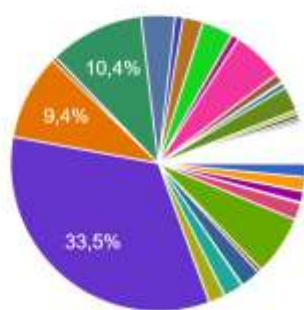


En orden alfabético las dependencias participantes son las siguientes:

- CEEAVI
- CEPSVDPC
- Consejería Jurídica
Poder Ejecutivo del
Estado
- Contraloría General
del Estado
- DIF Estatal
- ICSIC
- IEEA
- IMADES
- INCODE
- ICM
- INSUVI
- IPECOL
- Oficina de la
Gubernatura
- Secretaría de Bienestar Inclusión
Social y Mujeres.
- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de Educación y Cultura
- Secretaría de Infraestructura,
Desarrollo Urbano y Movilidad
- Secretaría General de Gobierno
- Secretariado Ejecutivo del Sistema
Estatel de Seguridad Pública
- Subsecretaría de Administración
- Subsecretaría de Cultura
- Subsecretaría de Desarrollo Rural
- Subsecretaría de las Juventudes
- Subsecretaría de Movilidad
- Subsecretaría de Turismo

Por favor, señala la dependencia en la que laboras.

1.532 respuestas



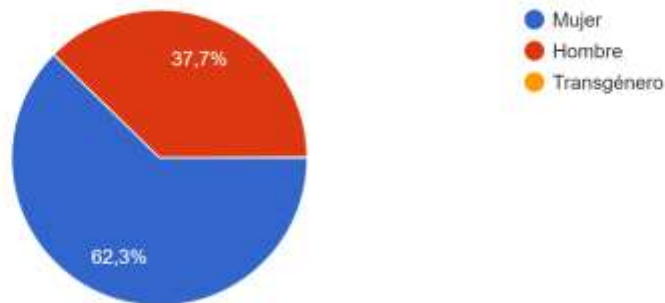
La mayor proporción de respuesta corresponde a la Secretaria de Educación y Cultura con 33,5% le sigue la Secretaria de Seguridad Pública 10.4 y posteriormente la Secretaria de Infraestructura Desarrollo Urbano y Movilidad.

Datos generales



Sexo

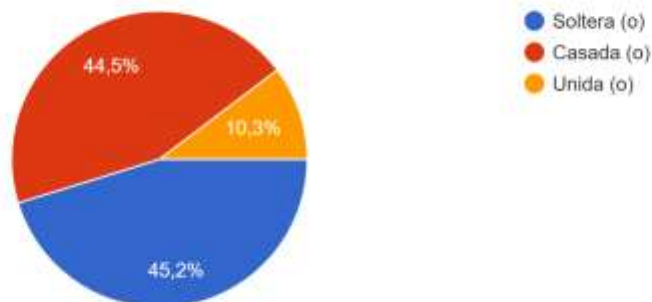
1.535 respuestas



De las 1535 personas que respondieron este apartado, 956 dijeron ser mujeres, correspondiente a un 62.3% de la muestra, mientras que 578, es decir 37.7%. 1 persona señaló que se identifica como transgénero. Entre las personas que participaron en la muestra hay una diferencia 24.6 puntos porcentuales, siendo el mayor grupo el integrado por mujeres.

Estado civil o conyugal

1.532 respuestas



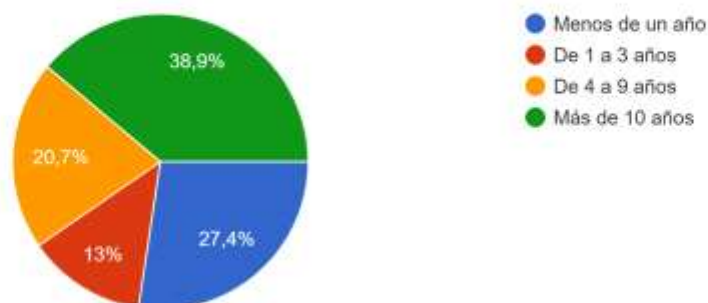
Del total de 1532 respuestas para el apartado para identificar el estado civil o conyugal se obtuvieron que 693 personas son solteras, 681 personas son casadas y unidas 158. Los porcentajes visualizados en la gráfica nos permiten establecer que el mayor número de trabajadores y trabajadoras su estado civil es "soltera (o)" correspondiente al 45.2% de la muestra.

Del filtrado de la hoja de cálculo cruzando los apartados de "sexo" y "estado civil o conyugal" se obtuvo, que, al momento de la encuesta, 383 están casadas, 476 solteras, 94 unidas.



Años de antigüedad en el centro de trabajo

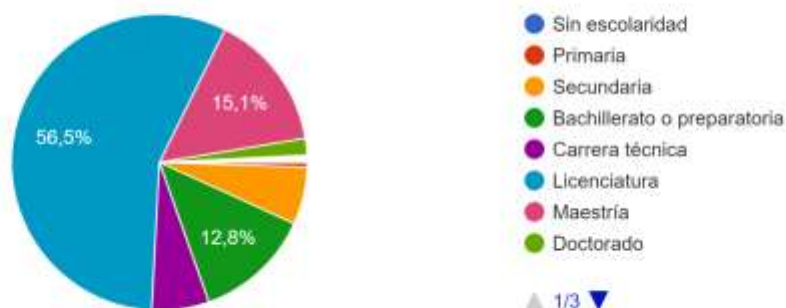
1.535 respuestas



Para responder al apartado "Años de antigüedad en el centro de trabajo" se utilizaron los rangos de: Menos de un año, de 1 a 3 años, de 4 a 9 años y más de 10 años. Los resultados arrojaron que la mayoría de las personas encuestadas tienen "más de 10 años" de antigüedad, es decir 597 personas. En menor porcentaje le sigue el rubro "Menos de un año" con 420 personas que corresponden al porcentaje señalado en la gráfica del 27,4%. Le siguen con 20,7% el rango "De 4 a 9 años" con 318 respuestas y el "de 1 a 3 años" con 200 respuestas que representan el 13% de apartado.

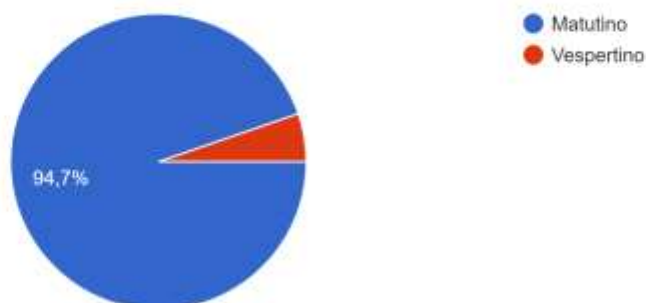
Escolaridad

1.533 respuestas



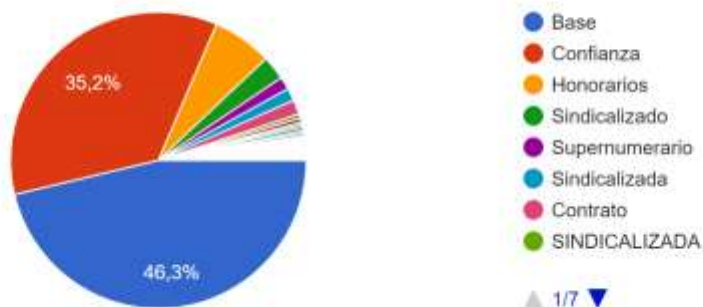
La Escolaridad de las y los trabajadores encuestados fue uno de los apartados donde se presentaron mayores contrastes, más de la mitad respondieron tener el grado de escolaridad "Licenciatura" estableciendo un porcentaje de 56,5% que representa a 866 de total de respuestas del apartado. En proporción le sigue el grado de "Maestría" con 15,1% que equivale a 531 personas. 196 personas, equivalentes a un 12,8% del apartado respondieron tener "Bachillerato o preparatoria" terminada, 96 respondieron tener el grado de "Secundaria" y 28 el de "Doctorado" es decir 6,3% y 1,8% respectivamente.

Turno
1.499 respuestas



En el apartado "Turno" de la sección de Datos personales, de las 1499 personas que respondieron, el 94.7% están inscrita al turno "matutino", mientras 5.3% en el turno "Vespertino" correspondiente a 79 personas. Del análisis del filtrado del resultado de la hoja de cálculo se obtiene que la mayoría de las personas que trabajan en el turno "Vespertino" son hombres y 36 son mujeres, la mayoría de estas mujeres tienen un tipo de plaza "Base".

Tipo de plaza
1.519 respuestas



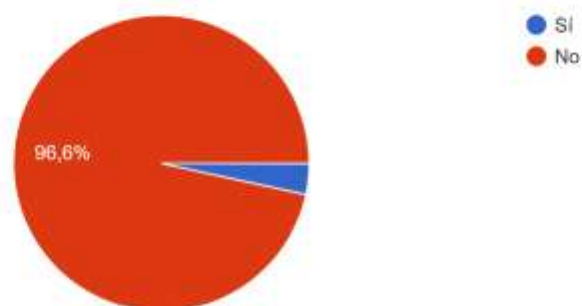
En el apartado "Tipo de Plaza" para la formulación de la pregunta se seleccionaron los siguientes tipos de contratación: Base, Confianza, Honorarios y abriendo la opción de "Otros". Del total de las 1519 respuestas se obtuvo que 703 (46.3%) son empleadas (os) de "Base", 534 correspondiente al 35.2% son de confianza y en tercera posición con 3.5% equivalente a 99 personas su tipo de plaza es "Honorarios". La cuarta respuesta fue la correspondiente al apartado "Otros" con tipo de plaza "Sindicalizado (a)" que en proporción obtuvo 5% de las respuestas, correspondiente a 75 personas.

Como dato adicional se rescatada del filtrado de datos que, la mayoría de las trabajadoras con tipo de plaza "Base" son mujeres y que el tipo plaza "Confianza"

251 son puestos ocupados por hombres y 283 ocupados por mujeres, siendo ligeramente superior el de las mujeres, por 32 personas.

Tiene alguna discapacidad

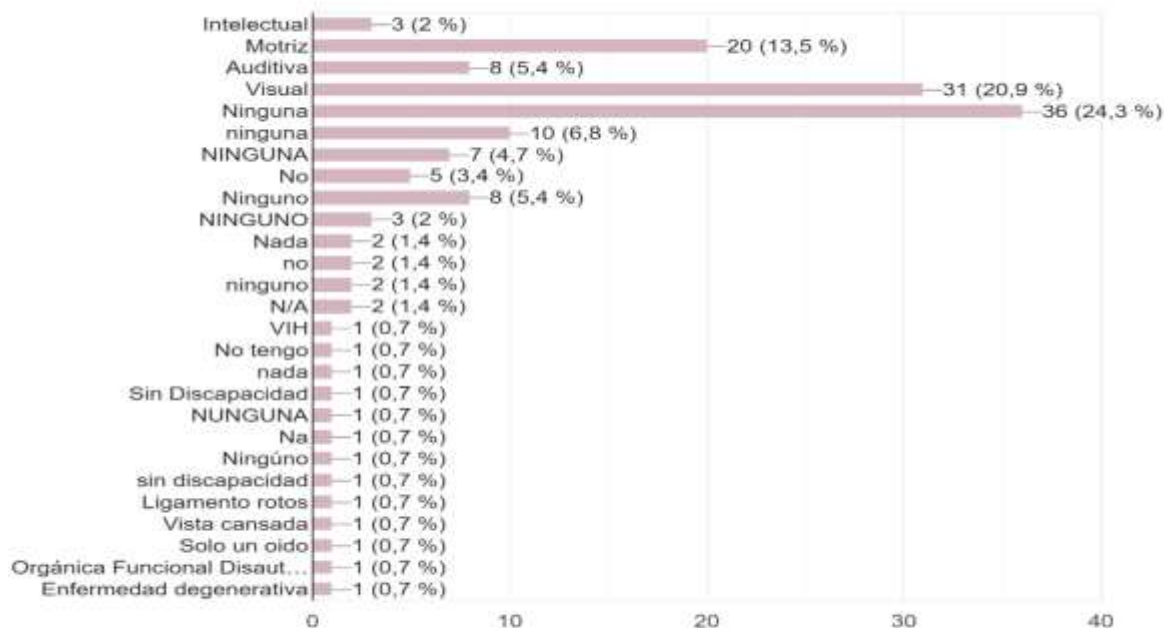
1.536 respuestas



En el apartado "Tiene alguna discapacidad" 96.6 de las personas, equivalentes 1484 personas, respondieron "No", mientras que 3.4%, equivalente a 52 personas, señalaron que "Sí". El filtrado de datos que en el grupo de personas que dicen tener una discapacidad, arroja que 33 son mujeres, mientras que 19 son hombres, son mayoría las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad.

¿Cuál?

148 respuestas

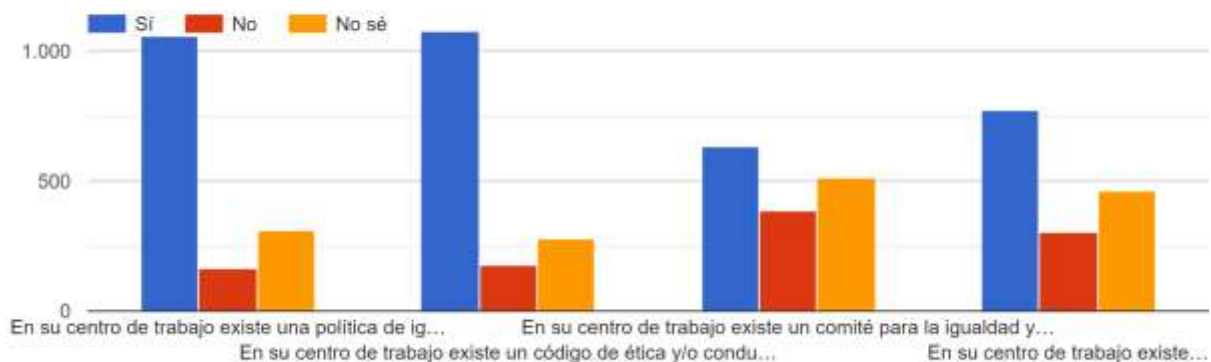


En el apartado "Cuál" que procedía al apartado "Tiene alguna discapacidad" se anexaron los cuatro tipos de discapacidad contemplado en la legislación de la materia: Intelectual, Motriz, Auditiva y Visual, y se agregó el apartado otros para quien tuviera una combinación de éstas o respondieran "Ninguna". El resultado se refleja en la imagen superior, la mayoría de las personas respondieron tener una discapacidad "Visual", siguiendo el tipo de discapacidad "Motriz", "Auditiva" e "Intelectual".

De las 31 personas que manifestaron tener discapacidad "Visual" 19 son mujeres, de las 20 personas que respondieron que Sí, a la discapacidad "Motriz" 12 son mujeres, de las 5 personas con discapacidad "Auditiva" 5 son hombres.

Políticas y mecanismo de igualdad.

Para conocer si el personal encuestado vincula las políticas de igualdad laboral y no discriminación en su centro de trabajo se desarrollaron cuatro preguntas con las opciones a responder "Sí", "No" y "No sé" obteniendo los resultados siguientes:



1. En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación:

1508 respondieron, "Sí"

166 respondieron, "No"

314 respondieron, "No sé"

Del total del personal que respondió la pregunta, destaca que la mayoría respondieron que "Sí" existe una política de igualdad laboral y no discriminación en su centro de trabajo, siendo notable la diferencia entre la segunda opción que fue "No sé".

2. En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta con perspectiva de género:

1079 respondieron, "Sí"

178 respondieron, "No"

281 respondieron, "No sé"

De las 2168 respuestas a la anterior pregunta, destaca que la gran mayoría respondió que "Sí" conoce de la existencia un código de ética y/o conducta con perspectiva de género.

3. En su centro de trabajo existe un comité para la igualdad y no discriminación:

632 respondieron, "Sí"

516 respondieron, "No"

281 respondieron, "No sé"

A ésta pregunta respondieron 1429 personas, a diferencias de las preguntas anteriores del apartado, se visualiza menor distancia entre las respuestas, encabeza la lista el "Sí" con 632 resultados, destacando el alto número para el "No" con 516 en segundo lugar, es decir, el 36. 1% de las personas no conocen la de la existencia del comité, sumando a 15.2% que respondieron "No sé", superan más de la mitad de respuestas negativas.

4. En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral:

772 respondieron, "Sí"

305 respondieron, "No"

461 respondieron, "No sé"

Del total de las respuestas a la pregunta, se vislumbra que la mayoría respondieron que "Sí" identifican el mecanismo. Es destacable la alta respuesta de "No sé" que sumando a las respuestas de "No" suman 766 reactivos, solo seis personas más (722) respondieron que "Sí".

Es evidente que las anteriores preguntas se limitan a la "existencia" o "no existencia" de determina política o mecanismos, la operatividad de los mismos no es medible desde ésta percepción, sin embargo, nos da posibilidad de visualizar si las y los trabajadoras los identifican, requisito indispensable para su activar su funcionamiento, de ahí su importancia.

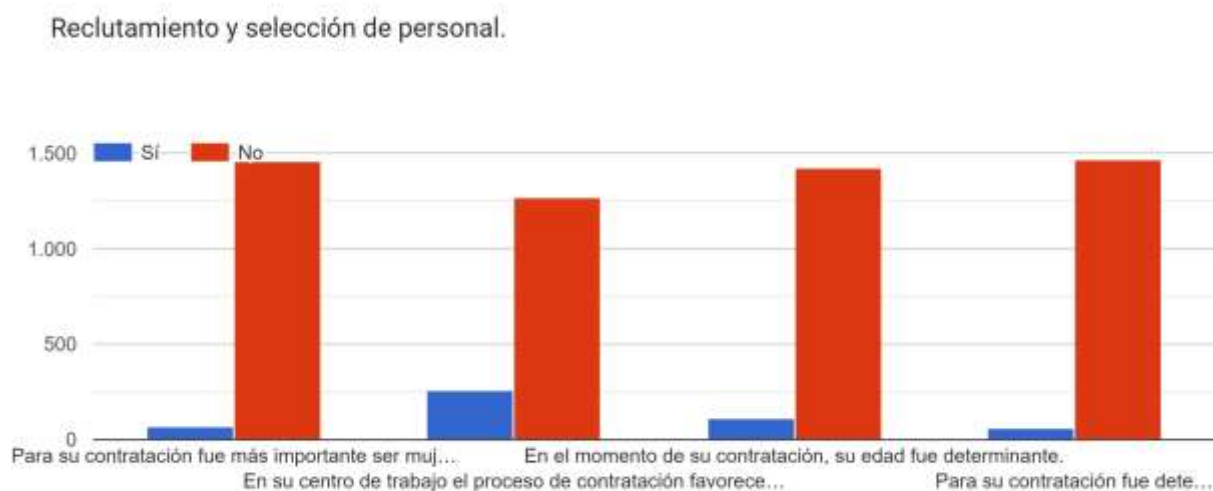
Si bien existe conocimiento en materia de igualdad, no hay claridad de contar con un área para tratar temas de igualdad y no discriminación, es por ello que se requiere definir estrategias que permitan la implementación de acciones a través



de las unidades de igualdad para institucional la perspectiva de género y los derechos humanos.

Reclutamiento y selección de personal.

En la sección de reclutamiento y selección de personal, con la elección de cuestionamientos, se buscó identificar si los procesos de contratación al interior de la APE, desde la percepción de las y los trabajadores, se desarrollan con criterios de igualdad y no discriminación, obteniendo los siguientes resultados.



1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales:

Sí 72

No 1460

De entre las dos posibles respuestas, se puede visualizar que para la pregunta uno 1460 de un total de 1532, es decir, 95.3% de las personas encuestados respondieron que el ser "Hombre o Mujer" no fue un factor determinante para su contratación.

2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes:

Sí 259

No 1270

El total de las respuestas para ésta pregunta fue de 1529, predominando la respuesta "NO", las personas encuestadas consideran que el proceso de

contratación NO favorece a más a personas jóvenes.

3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante:

Sí 108

No 1420

En relación a la pregunta anterior, se les cuestiono a las y los trabajadores si en el momento de su contratación su edad fue determinante, la mayoría respondieron que "No", es decir el 93% de total.

4. Para su contratación fue determinante su apariencia física:

Sí 60

No 1467

En sintonía con el resto de las respuestas, la mayoría de las personas respondieron que "No" siendo ésta respuesta la de menor brecha entre las dos posibles opciones. La menor discriminación que las y los empleados de APE perciben es la generada por la apariencia física.

En cuanto a la percepción del factor de selección de personal, reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género.

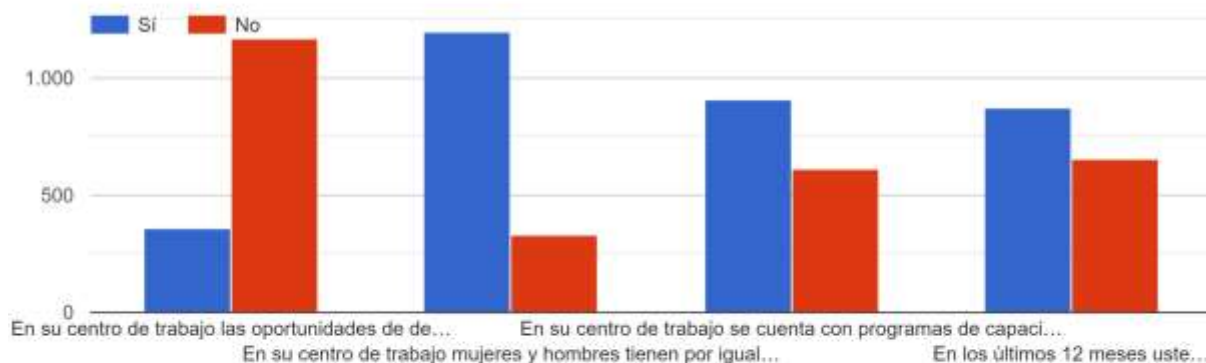
Los datos permiten observar que los criterios de selección no son claramente difundidos. El ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

Formación y capacitación

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo profesional.



Formación y capacitación.



1. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas:

Sí 360

No 1169

Del total de 1529, equivalente al 76.5% del total respondieron que "No" consideran que las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciban unas cuantas personas privilegiadas, lo que arroja una percepción positiva de igualdad de oportunidades.

2. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación:

Sí 1196

No 330

A esta pregunta respondieron que "Sí" 1526 personas equivalentes al 78.4% de las personas encuestadas, el 21.6% restantes consideran que mujeres y hombres "No" poseen igualdad de oportunidades en el ascenso y capacitación. De los 330, 188 son mujeres, las empleadas no perciben igualdad de oportunidades en su mayoría.

4. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación:

Sí 907

No 614

En las respuestas se visualiza una menor distancia en relación con las respuestas anteriores, el porcentaje de mayor respuesta asciende a 59.6% con respuesta "Sí" mientras que la respuesta "No" obtiene un alarmante 40.4%.

5. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación:
Sí 873
No 658

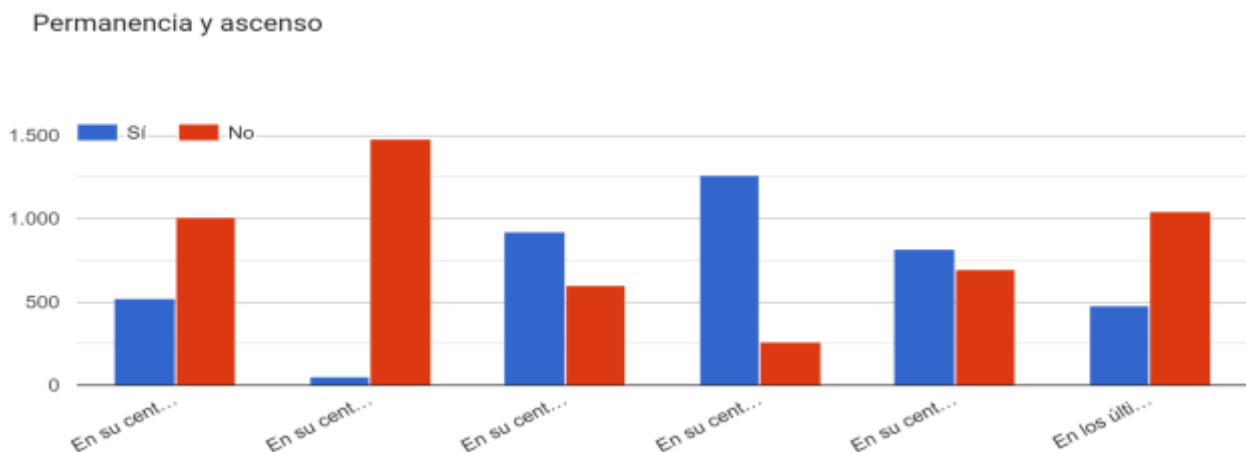
La brecha entre las dos posibles respuestas es de 215, la diferencia entre las respuestas "Sí" y "No" es apenas de un 14% lo que se interpreta como una ausencia de programas de capacitación.

Los datos que se observan en el factor de capacitación y formación profesional, se percibe que las capacitaciones se llevan a cabo fuera del horario laboral, dificultando que en términos de corresponsabilidad existe la falta de flexibilidad para atender asuntos importantes.

El factor de corresponsabilidad refiere el equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal promovidas y que se aplican por igual a mujeres y a hombres, para bienestar de las familias y su desarrollo económico.

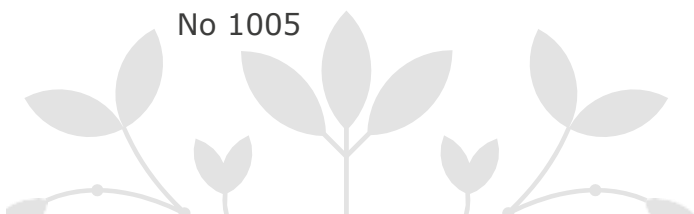
Permanencia y ascenso

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.



1. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.

Sí 524
No 1005



Para esta pregunta se recibieron 1529 respuestas equivalentes de las cuales 67.7% considera que "No" cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades, un menos de la mitad de personas, 33.3% opinan que estos criterios "Sí" influyen en la contratación de manera determinante.

2. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.

Sí 49

No 1479

A pesar de que la mayoría de las respuestas son de la opción "No" existe un 3.2% de las respuestas que atestiguan que en su centro de trabajo si se ha despedido u orillado a renunciar a algunas mujeres durante su embarazo o posterior es éste.

3. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.

Sí 921

No 603

Una respuesta con tendencia dividida en comparación con el resto de las preguntas de la sección, del total de las 1524, el 60.4% respondió que la competencia a mejor puestos "Sí" es condiciones salarias justas y equitativas. Mientras que un alto número, representado por el 39.6% refiere que lo opuesto y responde "No".

4. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

Sí 1262

No 261

La mayoría de las personas que respondieron consideran que mujeres y hombres "Sí" tiene las mismas oportunidades, mientras que el 17.1% considera que "No".

5. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal

Sí 821

No 695

La respuesta mayoritaria es la opción "Sí" con un porcentaje de 54.2% de las respuestas. La diferencia con la segunda opción es 126 respuesta, es decir 8.3% que la opción uno. Cerca de la mitad de las personas encuestadas mencionan no contar un sistema de evaluación del desempeño en su centro de trabajo.



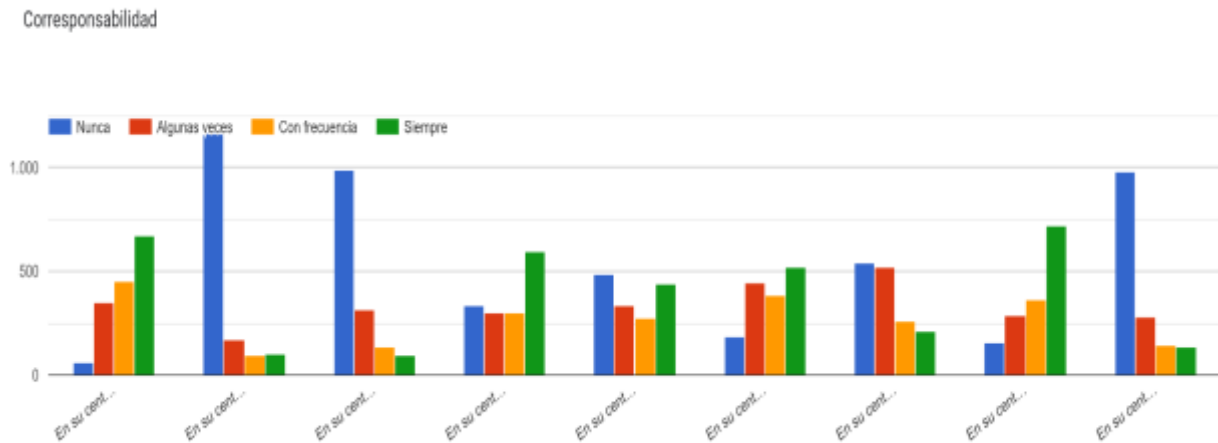
6. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.
Sí 476
No 1042

68.7% de las respuestas corresponden a la opción “No” mientras que la opción “No” responde al 31.3% del total. Cabe destacar que dentro de la sección es la única opción con mayoría negativa, la diferencia de entre las opciones es de 34.7%. Las y los encuestados respondieron la no existencia de evaluación de desempeño.

Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, aunque será necesario reforzar los criterios y condiciones de evaluación y desempeño a fin de contar con igualdad de condiciones, oportunidades de capacitación y formación profesional

Corresponsabilidad

Los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.



1. En su centro de trabajo tanto a mujeres como hombres tienen la misma facilidad.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	63
Algunas veces	353
Con frecuencia	450
Siempre	672



La sección de corresponsabilidad la encabeza las facilidades brindadas tanto a hombres como mujeres, del resultado del gráfico y tabla podemos visualizar que la respuesta con mayor tendencia es "Siempre" con 672, seguida por "Con frecuencia" con 450 respuestas y "Algunas veces" con 353. El resultado del filtrado arroja que entre las respuestas de los 63 "Nunca" 32 corresponden a respuestas de mujeres.

2. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	1165
Algunas veces	174
Con frecuencia	95
Siempre	104

La mayoría de las respuestas fueron que las mujeres embarazadas "nunca" enfrentan un clima laboral hostil correspondiendo al 75.8% del total de 1538. A pesar de ser mas de tres cuartos de las respuestas, es importante atender que las respuestas a "Con frecuencia" y "Siempre" se interpretan como una respuesta positiva la existencia clima laboral hostil que enfrentan las mujeres embarazadas, asciende al 13%.

3. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	990
Algunas veces	315
Con frecuencia	140
Siempre	93

4. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	333



Algunas veces	305
Con frecuencia	303
Siempre	597

La división entre las cuatro posibles respuestas es mínima, particularmente entre la opción "Con Frecuencia", "Algunas veces" y "Nunca". La mayoría de las respuestas tendieron a la opción "Siempre" pero el global esta opción solo corresponde al 38.9% de las respuestas.

5. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	490
Algunas veces	337
Con frecuencia	273
Siempre	438

Se rompe la tendencia y da un giro, la mayoría de las respuestas se ubican en, la licencia de paternidad "Nunca" se otorga por más de cinco días, como 490 respuestas. La segunda opción más elegida fue "Siempre" con 438 respuestas. La primera y la segunda opción son totalmente opuestas lo que nos indica alta polarización en las respuestas y un probable un no otorgamiento de la licencia por el periodo comprendido.

6. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	184
Algunas veces	448
Con frecuencia	384
Siempre	522

La mayoría de las respuestas se colocan en la opción "Siempre", seguida de "Algunas veces" y "Con frecuencia". La opción "Nunca" obtuvo un 12% de las 1538 respuestas del reactivo.



7. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	540
Algunas veces	524
Con frecuencia	265
Siempre	212

La opción con mayor tendencia fue “Nunca” con 540 respuestas, mientras que la segunda por una diferencia de mínima de 16 respuestas fue “Algunas veces”. Las respuestas en la opción “Con frecuencia” y “Siempre” suman entre las dos 477 respuestas tendientes al cuestionamiento del compromiso laboral por elegir la opción de trabajo flexible.

8. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa (e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	161
Algunas veces	291
Con frecuencia	365
Siempre	721

La mayoría de las personas encuestadas consideran que “Siempre” pueden acercarse su jefa (e) inmediata (o) para hablarse sobre cuestiones de horarios que les están afectando. Cabe destacar que 161 consideran el “Nunca” como la opción que han experimentado.

9. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	980
Algunas veces	279
Con frecuencia	144

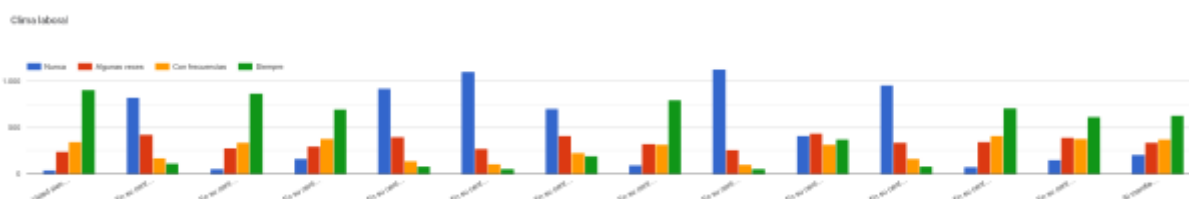


La respuesta con mayor proporción es “Nunca” obteniendo un total de puntos porcentuales de 63.7, superando ampliamente la mitad de las respuestas. Particular atención requiere las acciones de vinculación de las dependencias con la prestación de servicios dirigidos a las y los trabajadores.

A pesar que es su mayoría se cuenta con respeto a la licencia por maternidad y paternidad, la prestación de guardería, lactario y permiso de lactancia, son elementos que es importante se tomen en cuenta como acciones directas del PCI, pues fueron indicadores que requieren centrar mayores esfuerzos para alcanzar condiciones igualitarias laborales.

Clima laboral libre de violencia

Los indicadores sobre clima laboral se refieren a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) e informales (formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados, comunicación, etc.) de la organización que influyen en el desempeño del personal.



1. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	43
Algunas veces	242
Con frecuencia	346
Siempre	907

La percepción del trato respetuoso en el centro de trabajo obtuvo 59% de las respuestas, seguidas de la opción “Con frecuencia”. Del resultado del filtrado se obtuvo que la mayoría de los “Nunca” corresponden a respuestas de Mujeres.

2. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes



logran privilegios.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	824
Algunas veces	425
Con frecuencia	175
Siempre	114

Destaca el porcentaje de elevado que suman la opción "Algunas veces", siendo el resultado mayor a la mitad de las respuestas "Nunca". Si sumamos la opción que detona la existencia de privilegios en algún tipo de frecuencia llegan a 714, solo 110 respuestas menos que la opción mayoritaria, lo que no refleja que de la percepción de los y las trabajadoras estás prácticas existen en una alta proporción.

3. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	50
Algunas veces	279
Con frecuencia	341
Siempre	868

La opción "Siempre" encabeza la lista con mayor número de respuestas a un 56.4%, seguida de "Con frecuencia" y "Algunas veces". La respuesta "Nunca" equivalen a 3.3%, la sola existencia de esta opción para cincuenta personas es importante destacarse, porque en términos absolutos la percepción y vivencia de éste número de encuestados es que nunca obtienen un trato digno y decente, algo que tienen derecho.

4. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	165
Algunas veces	300



Con frecuencia	379
Siempre	694

Las diferencias entre las opciones “Algunas veces” y “Con frecuencia” es casi igual la respuesta de “Siempre”. Mientras que las opciones de “Nunca” se estiman en 11% del total de las respuestas. Si sumamos las tres opciones que denotan la existencia desvalorización de actividades en mayor o menor grado, son ampliamente la mayoría con 844 respuestas.

5. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	919
Algunas veces	401
Con frecuencia	138
Siempre	80

Las opciones dos tres y cuatro suman en total 619 respuestas, en otras palabras, el 40.2% de las y los encuestados opinan que estas prácticas existen en su centro de trabajo en mayor o menor medida. Mientras que el resto del total en términos absolutos considera que no hay personas que discrimina, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeros/as.

6. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	1102
Algunas veces	275
Con frecuencia	107
Siempre	54

Las opciones “Nunca” son ampliamente mayoría con 71.7% de las respuestas. El total de respuestas que denotan la existencia de que hay personas que sufren un trato inferior por sus características personales en la suma de las opciones “Algunas veces”, “Con frecuencia” y “Nunca” ascienden al 28.3%.



7. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	703
Algunas veces	413
Con frecuencia	228
Siempre	194

La diferencia de respuestas entre las opciones uno y dos de la mayor elección, es de 290 respuestas, en otras palabras, la opción "Algunas veces" equivale al 26.7 de las respuestas, la suma de esta opción con las otras dos que reflejan existencia de diferencias de trato, son mayores a las "Nunca" por 132 respuesta.

8. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	96
Algunas veces	328
Con frecuencia	318
Siempre	796

La respuesta mayoritaria correspondió a la opción "Siempre" seguida de las opciones "Algunas veces" con 328 elecciones y "Con frecuencia" con 328. La opción "Nunca" equivale al 6.2% de las respuestas totales, 96 personas consideran que las y los superiores nunca están abiertos a la comunicación.

9. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	1127
Algunas veces	259
Con frecuencia	102
Siempre	50

La respuesta ampliamente mayoritaria es "Nunca" con 1127. El lado opción en su



centro de trabajo “Siempre” se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo, la eligieron el 3.3% del total de personas encuestadas.

10.En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	408
Algunas veces	438
Con frecuencia	321
Siempre	371

Las opciones de respuesta se encuentran muy divididas, la diferencia entre la primera y segunda opción es apenas de 30 respuestas. Destaca la opción “Nunca” con un porcentaje notable de 26.5%, más de una cuarta parte de las personas consideran la no existencia de campañas de difusión internas de igualdad laboral y no discriminación.

11.En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	952
Algunas veces	336
Con frecuencia	168
Siempre	82

A esta respuesta atendieron 1538 personas, y la mayoría de las opciones atendieron a la opción “Nunca”. El resto de la opción que consideran la existencia de esta práctica en mayor o menor medida, representan el 38.1% del total de las respuestas. La opción “Siempre” en términos absolutos refleja un 5.3%.

12.En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.



Opción	Núm. de respuestas
Nunca	73
Algunas veces	342
Con frecuencia	412
Siempre	711

La primera opción de pregunta la tiene el “Siempre” seguida de la respuesta “Con frecuencia”. La posición tres para la opción “Algunas veces” con 22.2% de las respuestas totales y finalmente los “Nunca” con 4.7%.

13.En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	153
Algunas veces	390
Con frecuencia	376
Siempre	619

Destaca el casi 10% del total de los “Nunca” y la elevada proporción de las opciones “Algunas Veces” y “Con frecuencia” que en suma superan la opción mayoritaria de “Siempre”.

14.Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	203
Algunas veces	336
Con frecuencia	369
Siempre	630

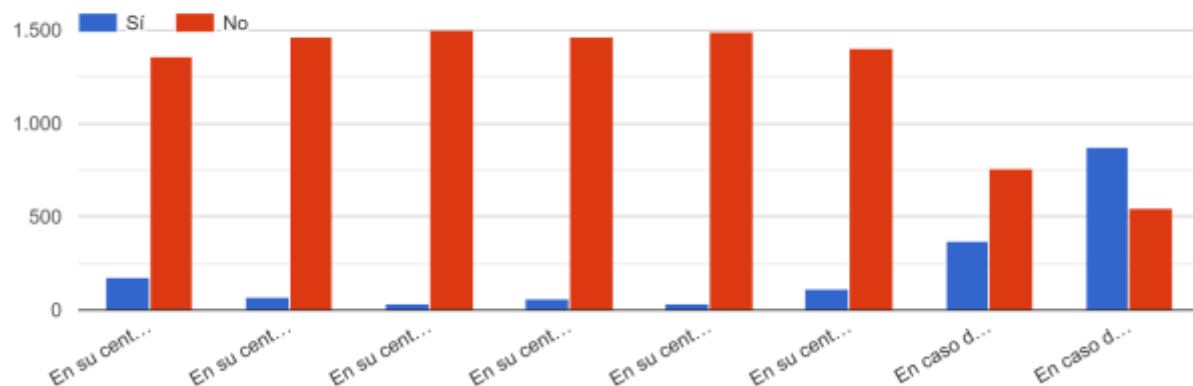
Las primeras tres opciones que reflejan un “Nunca” en términos absolutos y la siguientes dos que en mayor o menos proporción proyectan la dificultad en el seguimiento relacionados con este tipo de asuntos, suman 908 respuestas, es decir 40.1% más que la respuesta mayoritaria.



Los resultados demuestran que, en la APE, se percibe un ambiente de igualdad y no discriminación; sin embargo, existen abusos y amenazas en relación a su actividad laboral y a su sexo; y una percepción de no sentir el respaldo en caso de denunciar estos actos.

Acoso y Hostigamiento

A continuación, se muestran los resultados a las preguntas sobre hostigamiento y acoso sexual, que denotan la necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de denuncia y de difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.



1. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

Sí 174

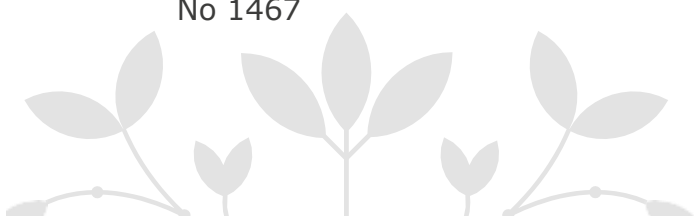
No 1358

Para esta pregunta se obtuvieron 1532 respuestas, la opción mayoritaria de elección fue "No" con 88.6% del total de las respuestas. Al referir las opciones en términos absolutos, como Si y No, resulta alarmante el 11.4% de las personas que afirman que existen este tipo de prácticas indeseables.

2. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

Sí 68

No 1467



68 personas afirman "Sí" haber recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual, 46 de estas respuestas fueron contestadas por mujeres.

3. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.

Sí 33

No 1499

De las 33 respuestas que respondieron afirmativa a la pregunta, según resultados del filtrado 19 son mujeres. De las personas que respondieron "No" 933 son mujeres y el resto, 566 son varones.

4. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

Sí 64

No 1460

Se obtuvieron 1524 en total para esta pregunta, de este número 4.2% afirma que en su centro de trabajo se logran recompensas laborales a cambio de favores sexuales.

5. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

Sí 35

No 1489

Creo que es importante resaltar, que a pesar de que la respuesta mayoritaria es la opción "No" existen en 35 personas, 2.3% que respondieron que "Sí" a la existencia de esta práctica inaceptable.

6. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.

Sí 118

No 1402

En relación con las respuestas anteriores destaca el elevado número de respuestas para la opción "Sí" que asciende al no deseable 7.8%.

7. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.

Sí 367

No 759



En ésta pregunta el número de respuestas desciende a 1126 que en comparación con las preguntas de la sección es la de menor número de respuesta. Sin embargo, entre la opción existente es la respuesta de la sección que refleja mayor polaridad, la primera opción obtiene un "No" 67.4% y la opción "Sí" un 32.6%, es algo el porcentaje de personas que consideran no resolvieron satisfactoriamente su caso, lo que puede caer en una posible revictimización en un aprendizaje adquirido del no funcionamiento efectivo de los mecanismos para atender el acoso y el hostigamiento sexual al interior de los centros de trabajo.

8. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.

Sí 875

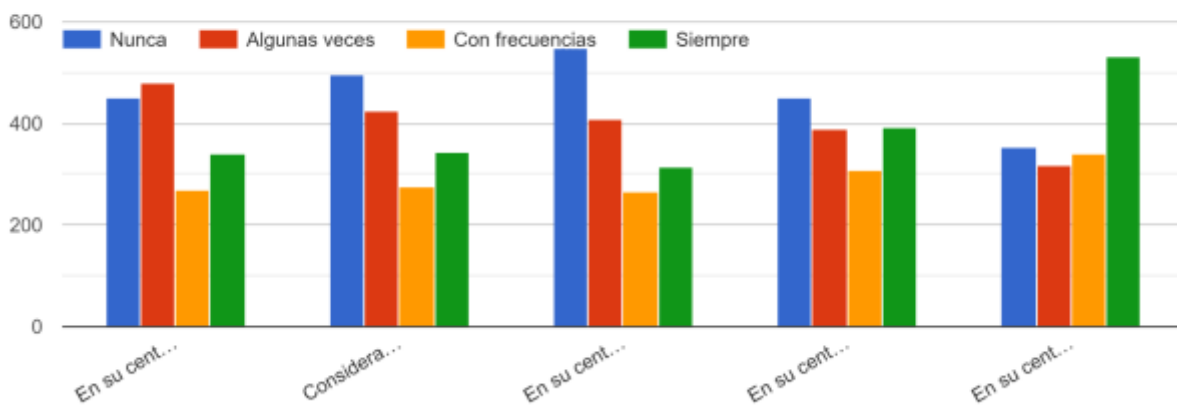
No 550

Se recibieron 1425, de este total el 61.4% respondió que "Sí" sabe a qué autoridad puede dirigirse en caso de ser acosado u hostigado, sin embargo, 38.6% respondió que "No" lo que refleja un elevado porcentaje de desconocimiento de las autoridades de protección en la materia.

En el factor de hostigamiento y acoso sexual, aún se observan porcentajes en los que el personal ha sido testigo, ha sabido o ha sido objeto de hostigamiento y acoso sexual, por lo que no hay claridad en la información sobre la ruta de denuncia o que no cuentan con mecanismos ejercerla.

Accesibilidad

Accesibilidad



1. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado

para personas con discapacidad.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	452
Algunas veces	478
Con frecuencia	268
Siempre	340

Se visualiza polarización entre las posibles opciones a elegir, la mayoría optó por la opción "Algunas veces" con una diferencia de apenas 26 respuesta se presenta la opción "Nunca" en segundo lugar. Las respuestas que reflejan que no se cuenta con el mobiliario el equipo adecuado, en mayor o menor medida, suman 1198 respuestas. La respuesta absoluta de "Siempre" es minoritaria en relación con el resto de las opciones relativas.

2. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	497
Algunas veces	423
Con frecuencia	276
Siempre	342

La respuesta refleja una mayoría para la opción, las instalaciones de trabajo "Nunca" son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad" La segunda opción atiende a un número de 423, las sumas de las dos anteriores es 920 que representa el 59% de las 1538, respuestas recibidas.

3. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	550
Algunas veces	407



Con frecuencia	266
Siempre	315

La primera opción “Nunca” predomina nuevamente con 550 respuestas, seguida de la “Algunas veces” con 407, en esta pregunta comienza se confirma la tendencia negativa en las respuestas de la sección de Accesibilidad.

4. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	450
Algunas veces	388
Con frecuencia	308
Siempre	392

Las respuestas están divididas, pero continua la opción “Nunca” como la de mayor tendencia, las otras respuestas que como algunas veces y con frecuencia no se refieren a términos absoluto, suman en total 696, mientras que los siempre, ocupan 25.5% del tablero.

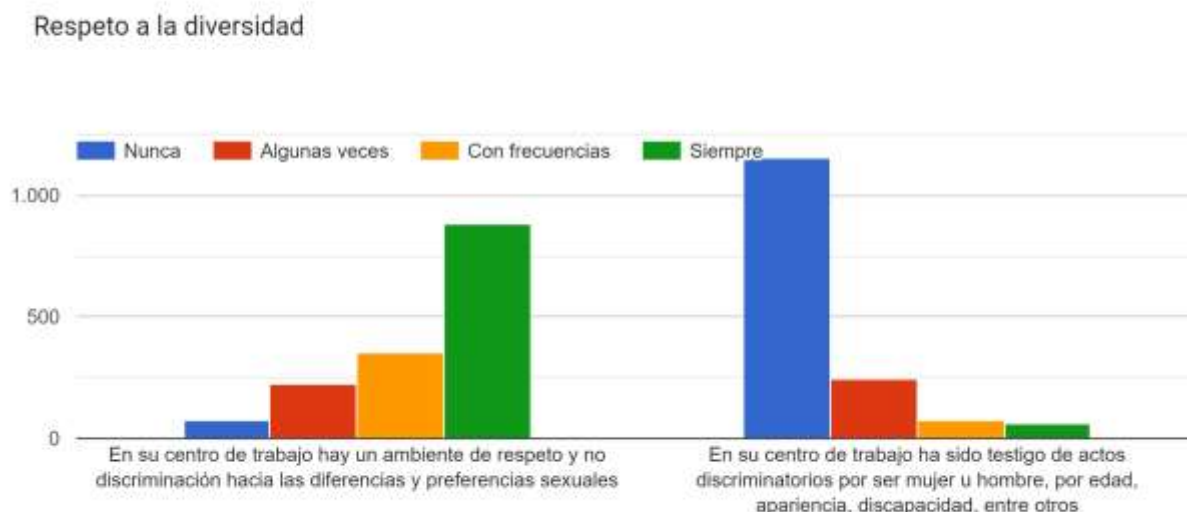
5. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	352
Algunas veces	317
Con frecuencia	339
Siempre	530

La opción “Siempre” encabeza con el mayor número de respuestas. Las respuestas de “Nunca” ocupan el segundo lugar, lo que no indica una clara polarización de las respuestas. Si bien en todas las respuestas las acciones implican obligaciones legales, en el tema del lenguaje incluyente hemos identificado que se ve como un tema “opcional” y no reglamentario.



Respeto a la diversidad sexual



1. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	77
Algunas veces	224
Con frecuencia	352
Siempre	885

La mayoría de las personas encuestadas manifestaron que en sus centros de trabajo "Siempre" hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las personas de la disidencia sexual. Las respuestas absolutas de 77 "Nunca" sumada a las de las relativas "Algunas veces" y "Con frecuencia" reflejan la existencia de un ambiente de irrespeto y discriminación en mayor media, juntas constituyen el 42.4% del total, entre líneas se distingue claramente que este tipo de prácticas existen y por ende requieren acciones específicas para combatirse.

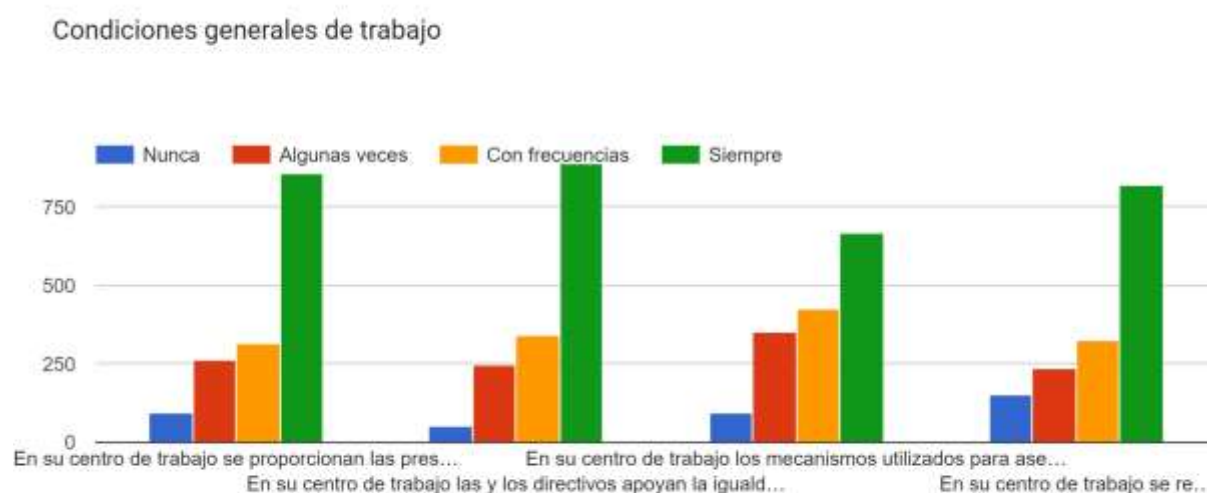
2. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

Opción	Núm. de respuestas
--------	--------------------

Nunca	1154
Algunas veces	242
Con frecuencia	78
Siempre	64

La mayoría de quienes respondieron afirman no haber sido víctima de discriminación por razones de sexo, edad, apariencia o discapacidad, lo que no parece encajar con las respuestas de las secciones anteriores.

Condiciones generales de trabajo



1. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	96
Algunas veces	265
Con frecuencia	318
Siempre	859

“Siempre” es la respuesta de 859 personas, es decir la mayoría. En segundo lugar, está la opción “Con frecuencia” con 318. El resto de las opciones implican 361 resultados, equivalentes al 23.5%.

2. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no



discriminación.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	54
Algunas veces	247
Con frecuencia	343
Siempre	894

Las opciones relativas como "Algunas veces" y "Con frecuencia" suman 590 respuestas, que representan el 38.4 del total. Las respuestas absolutas como "Siempre" ocupa el primer lugar y la respuesta "Nunca" el cuarto. A pesar de ser mayoría la opción "Siempre" más del cuarenta por ciento del resto de las respuestas reflejan existencia de lo contrario en mayor o menor medida.

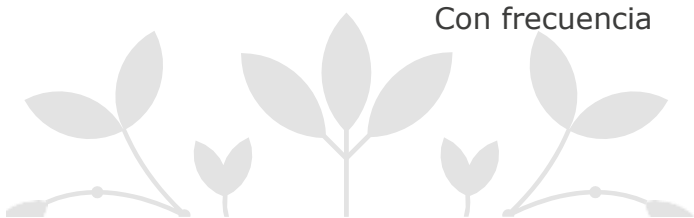
3. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	96
Algunas veces	352
Con frecuencia	424
Siempre	666

La mayoría de las personas que respondieron a esta pregunta mencionaron que "Siempre" los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficientes. De las opciones llama la atención la opción de "Algunas veces" que a pesar de ocupar el tercer lugar en la votación es levemente menor que la opción "Con frecuencia" y más de la mitad de la opción "Siempre". A 6.2 del total asciendo la opción absoluta de "Nunca"

4. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

Opción	Núm. de respuestas
Nunca	152
Algunas veces	238
Con frecuencia	326



Aquí observamos una elevación en las respuestas de “Nunca” en relación con la pregunta anterior. La respuesta “Siempre” se recibe un salario igual por igual trabajo predomina con 822. En cuanto a las dos opciones restantes en total suman 564, es decir 36.7% mencionan que el salario igualitario es relativo.

Se concluye entonces la necesidad de una política de corresponsabilidad que posibilite flexibilidad en el horario laboral, la acumulación de horas extras para solicitar permisos, mejorar las condiciones laborales para las funcionarias en su embarazo y periodo de lactancia.

Además, de incrementar las capacitaciones en temas de igualdad de trato y no discriminación que permita la accesibilidad a mejores puestos de trabajo, de manera igualitaria y conforme a las capacidades, eliminando los estereotipos de los puestos de trabajo.

Por lo tanto, las razones que están presentes para la implementación de un PCI, las podemos centrar en la importancia de habilitar Unidades de Igualdad de Género, fortalecer la capacitación, difundir y reforzar los conocimientos en materia de legislación estatal y federal correspondiente al funcionariado público, así como implementar una declaratoria de cero tolerancia a la violencia laboral, el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, además de establecer mecanismos que den a conocer los criterios de elegibilidad de las personas en las dependencias, claridad en las promociones y/o vacantes, así como en las evaluaciones de desempeño; de la misma manera dar importancia a las necesidades de las personas que laboran en las dependencias en el tema de corresponsabilidad y conciliación vida laboral, vida familiar.





OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

El Programa de Cultura Institucional, permite que las dependencias y entidades de la APE sean responsables de incorporar de manera paulatina, acciones que permitan la concreción de espacios en los que la igualdad de oportunidades, la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género sean cambios profundos y estables que den cuenta de la transformación al interior de la APE.

Para el Instituto Colimense de las Mujeres como eje rector de la política de igualdad, es importante impulsar además de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la incorporación de la política de igualdad y la capacitación al interior del Gobierno del Estado para impactar a las organizaciones, tanto en su estructura como en sus procesos.

Es por ello que en este apartado se define y fundamenta el rumbo hacia donde se pretende dirigir el PCI atendiendo los resultados del diagnóstico, las necesidades, insumos requeridos en términos de asignación de recursos (financieros, materiales, humanos), los resultados esperados y deseados, así como el establecimiento de plazos e indicadores que permitan determinar el proceso, el impacto de las decisiones y las acciones adoptadas favoreciendo el que se pueda realizar un seguimiento de las mismas.

A continuación, se presentan de manera enunciativa mas no limitativa, los aspectos que trabajará el PCI como respuesta a las problemáticas y necesidades detectadas en el diagnóstico y con base en las buenas prácticas desarrolladas por el Instituto Nacional de las Mujeres e impulsadas en 2009.

La operatividad del Programa de Cultura Institucional en la estructura de la APE se sustenta en los siguientes aspectos.

Intersectorialidad. Se promoverán la transparencia, no discriminación e igualdad de género como elementos predominantes de la gestión pública.

La trascendencia de este programa supone la aplicación de los tres principios orientadores que rigen en el funcionamiento de programas intersectoriales:

Gradualidad. Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que imponga la realidad administrativa, presupuestal y organizacional de las dependencias y entidades públicas.



Flexibilidad. Supone, por un lado, identificar la experiencia y capacidad instalada institucional y, por otro, la creatividad y el desempeño presentes en las y los servidores públicos de toda la APE.

Coordinación de esfuerzos. Alude a las personas, recursos, normas, procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

ACTORES/AS Y FUNCIONES

El Instituto Colimense de las Mujeres tendrá como funciones:

1. Definir, en conjunto con la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, de Gobierno del Estado, la política y la programación para mejorar la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APE, de acuerdo con lo establecido en el PND 2019-2024, al PROIGUALDAD 2020-2024 y el PED 2021-2027.
2. Aprobar, dar seguimiento y validar anualmente el Programa de Trabajo en cumplimiento al PCI de cada institución.

La Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración tendrá como función:

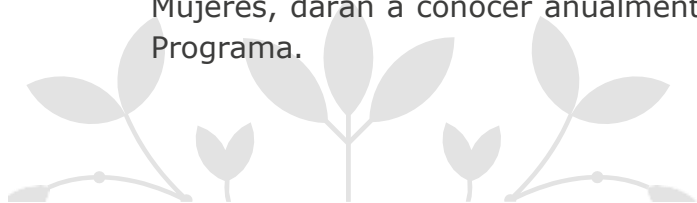
1. Definir, en conjunto con el Instituto Colimense de las Mujeres, la política y los objetivos a alcanzar para mejorar la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APE, de acuerdo con lo establecido en el PND 2019-2024, al PROIGUALDAD 2020-2024 y el PED 2021-2027.

Dependencias y entidades de la APE

Las dependencias y entidades son responsables de organizar, coordinar y ejecutar en su interior el PCI y los planes de acción alineados al mismo, así como otras acciones que en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación se deriven de disposiciones normativas o por iniciativas de la propia institución.

OPERACIÓN DEL PROGRAMA

1. La Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración y el Instituto Colimense de las Mujeres, darán a conocer anualmente los lineamientos y acciones vinculadas con el Programa.



2. La o el titular de cada institución designará a una persona como responsable de organizar y coordinar la ejecución del PCI.
3. La o el responsable constituirá redes de trabajo integradas por personal de las unidades administrativas dedicadas a instrumentar las acciones contenidas en el PCI.
4. La o el responsable tomará las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PCI, y considerará los requerimientos que en materia de recursos humanos, financieros y materiales se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio. Por ello, se recomienda que este rol lo desempeñe el área administrativa o su equivalente en las entidades.
5. La o el titular de la institución informará periódicamente al Instituto Colimense de las Mujeres, los avances y resultados de las acciones comprometidas.

ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA

El PCI consta de los siguientes Objetivos específicos, Estrategias y Líneas de acción que se adicionan con propuestas de Evidencias de su implementación, que, en su conjunto, integran el instrumento guía de las dependencias y entidades públicas para el establecimiento de acciones institucionales en la materia.

Las metas cuantitativas¹ las definirá cada dependencia y entidad de la APE, derivadas de las líneas de acción aplicadas de acuerdo a las necesidades de la instancia, mismas que deberá plasmar en un Plan de acción correspondiente al cumplimiento del PCI.

Objetivo general: Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal de Colima, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.

Objetivo específico 1:

Favorecer un clima laboral en el cual prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Eje 1.1

Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de

¹ Metas cuantitativas se refieren a valores que los indicadores seleccionados por cada dependencia y entidad deberían alcanzar en determinados momentos para alcanzar la culminación de procesos en distintos ámbitos estratégicos.



mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinámicas libres de discriminación.

Estrategia 1.1.1

Favorecer espacios de fortalecimiento del trabajo de equipo.

Líneas de acción

- 1.1.1.1 Realizar sondeos para conocer qué necesidades poseen las personas que forman los equipos de trabajo, y si cuentan con los recursos materiales y humanos suficientes para realizar la labor encomendada.

Evidencia: Instrumento de detección de necesidades y reporte de hallazgos.

- 1.1.1.2 Realizar grupos de formación de equipos de alto rendimiento, con el fin de formar y fomentar engagement² en las personas.

Evidencia: Áreas capacitadas. Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.

- 1.1.1.3 Promover que las instituciones se preocupen por contar con espacios trabajo dignos que favorezcan el clima laboral.

Evidencia: Reporte donde se evidencie el cumplimiento de esta acción.

Estrategia 1.1.2.

Fortalecimiento y formación de liderazgos positivos.

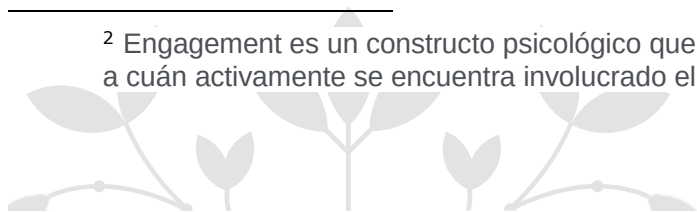
Líneas de acción.

- 1.1.2.1 Realizar capacitaciones dedicadas a mandos medios y altos para la gestión del liderazgo que el encargo implica sin recurrir a formas de violencia y con estricto respeto a los derechos humanos.

Evidencia: Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.

- 1.1.2.2 Realizar actividades de esparcimiento periódicamente para la consolidación de los equipos de trabajo y de los liderazgos.

² Engagement es un constructo psicológico que significa conexión emocional, pero que hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrado el individuo en una determinada actividad.



Evidencia: Reporte de actividad con descripción y evidencias.

Estrategia 1.1.3.

Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas laborales dentro de las instituciones.

Línea de acción.

- 1.1.3.1 Difundir mediante materiales impresos y digitales temas de derechos humanos con el fin de que las personas que forman parte de la institución conozcan y defiendan sus derechos.

Evidencia: Ejemplares de los materiales de difusión o de las publicaciones hechas a través de medios digitales.

- 1.1.3.2 Realizar acciones para fortalecer el tema de derechos humanos basándose en las necesidades detectadas (cursos, capacitación, habilitación de espacios).

Evidencia: Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.

Estrategia 1.1.4.

Erradicar cualquier forma de discriminación al interior de la institución y al exterior en el caso de contar con áreas de atención al público.

Línea de acción.

- 1.1.4.1. Incorporar formas de lenguaje incluyente y no sexista en los documentos, materiales y reglamentos para evitar la reproducción de estereotipos o formas discriminatorias en la comunicación.

Evidencia: Alineación de los documentos e instrumentos internos redactados de forma incluyente.

- 1.1.4.2. Realizar acciones de habilitación de espacios incluyentes para personas que cuenten con alguna discapacidad en el caso de que exista alguien con estas características o cuenten con áreas de atención a la ciudadanía.

Evidencia: Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.



- 1.1.4.3. Cumplir las leyes y reglamentos que estén encaminados a la erradicación de las formas de discriminación.

Evidencia: Armonizar el reglamento interno con las leyes encaminadas a la erradicación de las formas de discriminación.

Objetivo específico 2.

Desarrollar estrategias que permitan implementar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.

Eje 2.1.

Incorporar prácticas laborales donde el personal y la institución sean corresponsables en el cumplimiento de los objetivos a la vez que concilian sus vidas personales con el trabajo.

Estrategia 2.1.1:

Establecer esquemas y horarios de trabajo tradicionales y no tradicionales.

Líneas de acción:

- 2.1.1.1 Flexibilizar los horarios de las jornadas laborales para atender las necesidades que pudieran surgir en el ámbito familiar siempre y cuando no represente un obstáculo para un cumplimiento satisfactorio del encargo del puesto que se realiza.

Evidencia: Informe donde se describa los lineamientos establecidos para flexibilizar los horarios y el número de personas que se busca beneficiar.

- 2.1.1.2 Crear modalidades de trabajo mixto, presencial y a distancia siempre y cuando no represente un obstáculo para un cumplimiento satisfactorio del encargo del puesto que se realiza.

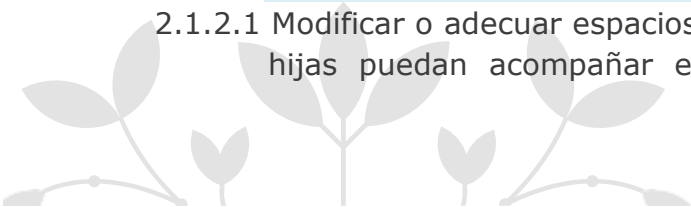
Evidencia: Criterios para facilitar modalidad de trabajo, presencial y a distancia y número de personas que se pretende beneficiar.

Estrategia 2.1.2:

Generar modificaciones estructurales que permitan el cuidado en los espacios laborales de hijos e hijas durante el horario laboral.

Líneas de acción:

- 2.1.2.1 Modificar o adecuar espacios para que se tenga la posibilidad de que hijos e hijas puedan acompañar en algunas jornadas en un espacio seguro y



adecuado.

Evidencia: Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.

Estrategia 2.1.3:

Flexibilizar los horarios laborales para atender asuntos personales de alta importancia.

Línea de acción:

- 2.1.3.1 Crear permisos administrativos para que las personas del equipo de trabajo atiendan situaciones de emergencia.

Evidencia: Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.

Estrategia 2.1.4:

Compensar horas extras mediante permisos laborales.

Línea de acción

- 2.1.4.1 Recuperar las horas de jornada laboral realizadas fuera de los horarios establecidos para el encargo.

Evidencia: Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.

Estrategia 2.1.4:

Compensar horas extras mediante permisos laborales.

Línea de acción

- 2.1.4.1 Recuperar las horas de jornada laboral realizadas fuera de los horarios establecidos para el encargo.

Evidencia: Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.

Estrategia 2.1.5:

Habilitar espacios para la permanencia de niñas y niños durante el período de verano (ludoteca).



Líneas de acción:

- 2.1.5.1 Crear convenios, espacios o ludotecas para la permanencia de niñas y niños en periodos no escolares en donde no existe la posibilidad de que se les cuide.

Evidencias: Informe de convenios realizados, Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.

Estrategia 2.1.6:

Generar convenios para el derecho a guarderías.

Línea de acción:

- 2.1.6.1 Crear convenios para guarderías y/o estancias infantiles cercanas al centro de trabajo.

Evidencia: Informe de convenios realizados, Informe de acciones.

Estrategia 2.1.7:

Habilitar lactarios para mujeres en etapa de lactancia.

Línea de acción:

- 2.1.7.1 Crear espacios físicos limpios y con privacidad para que las mujeres que estén en etapa de lactancia puedan extraerse la leche y almacenarla sin riesgo de contaminación o descomposición.

Evidencia: Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.

Objetivo específico 3:

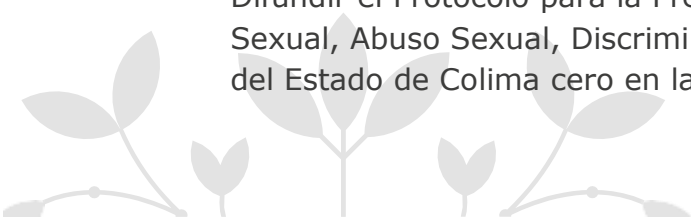
Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de la APE.

Eje 3.1

Impulsar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Abuso Sexual, Discriminación y Violencia en la Administración Pública del Estado de Colima dentro de la APE.

Estrategia 3.1.3:

Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Violencia en la Administración Pública del Estado de Colima en las dependencias de la APE.



Líneas de acción:

- 3.1.3.1 Informar a través de campañas de comunicación qué es el hostigamiento y acoso sexual laboral para informar sobre las características y sanciones que están contempladas en las leyes y reglamentos.

Evidencias: Informe de las acciones difusión y comunicación interna.

- 3.1.3.2 Informar sobre los mecanismos que se han establecido para atender y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual laboral y las instancias y rutas que una víctima debe seguir para la denuncia.

Evidencia: Informe de las acciones difusión del protocolo cero.

- 3.1.3.3. Aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Violencia en la Administración Pública del Estado de Colima, para los casos que requieran ser canalizados.

Evidencia: Reporte del número de canalizaciones.

Objetivo específico 4

Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de manera igualitaria.

Eje: 4.1.

Fortalecer las estructuras organizacionales transparentando los perfiles de puesto, los mecanismos de promoción y de capacitación y especialización del personal.

Estrategia 4.1.1:

Transparentar y difundir información sobre vacantes laborales (procesos de selección de personal y promoción) evitando cualquier acto de discriminación.

Línea de acción

- 4.1.1.1 Publicar de forma interna las convocatorias sobre promociones o vacantes para que el personal conozca las oportunidades de promoción abiertas y pueda participar si así lo decide.

Evidencia: Informe sobre el número de publicaciones de promociones o vacantes.



Estrategia 4.1.2:

Contar con un organigrama donde contenga los perfiles de puesto contenidos en él.

Línea de acción

- 4.1.2.1 Establecer con perfiles de puesto claramente definidos donde estipule qué requisitos se requieren para ocupar un puesto tales como nivel académico, especialización, dominio de habilidades específicas para el puesto o experticia en encargos similares evitando limitar el acceso por causa de edad, género, orientación sexual, etnia, estado de salud o cualquier forma de discriminación.

Evidencia: Documento donde describa los perfiles de puesto.

Estrategia 4.1.3:

Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución.

Línea de acción:

- 4.1.1.3 Crear espacios de formación o especialización referentes a las actividades que realizan para que el personal pueda desempeñar de forma más eficiente el encargo o aspirar a una promoción.

Evidencia: Informe del número de espacios y/o convenios para capacitación y número de personas beneficiadas.

Estrategia 4.1.4:

Fomentar espacios de formación extra laboral con validez oficial.

Línea de acción:

- 4.1.1.4 Crear convenios con instituciones de formación para que el personal obtenga becas en cursos o programas de estudios con validez oficial.

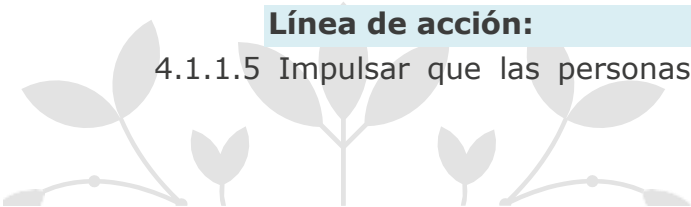
Evidencia: Informe del número de espacios y/o convenios de y para capacitación.

Estrategia 4.1.5:

Fomentar desarrollo académico o conclusión de estudios.

Línea de acción:

- 4.1.1.5 Impulsar que las personas continúen sus estudios formales a través de



permisos, horarios mixtos o jornadas adaptadas.

Evidencia: Informe del número de personal beneficiado.

Objetivo específico 5

Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Eje 5.1.

Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Estrategia 5.1.1:

Generar mecanismos para que la comunicación externa e interna se elabore con enfoque de género, lenguaje incluyente, derechos humanos y no discriminación.

Línea de acción

- 5.1.1.1 Armonizar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.

Evidencias: Adopción de un manual de comunicación interna y no sexista

- 5.1.1.2 Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.

Evidencia: Campañas de difusión y comunicación (ejemplares de las campañas y mecanismos de difusión implementados).

- 5.1.1.3 Utilizar una comunicación incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego en los derechos humanos, tanto en lo administrativo (documentos, memorándums, oficios, informes, etc.), como en las prácticas de relación de cada una de las personas que laboran en la institución.

Evidencia: Listado de requisitos que deben incluir sus documentos oficiales.



INDICADORES

Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de verificación
1 Favorecer un clima laboral en el cual prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	Personal que percibe que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres	$\frac{PCLI}{TPC} \times 100$ PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres. TP: Total de personal	70%	Encuestas o diagnósticos de clima laboral
2 Desarrollar estrategias que permitan implementar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos	Porcentaje de instituciones comprometidas con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	$\frac{IC}{TI} \times 100$ IC: Número de dependencias y entidades de la APF que realizan acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional TI: total de dependencias y entidades de la APE	100%	Acuerdos e informes administrativos
	Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización.	$\frac{CRM - CRH}{H} \times 100 =$ CRM: Mujeres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal CRH: Hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización H: Hombres en la plantilla de personal	100%	Listas de asistencia y registros administrativos
3 Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual	Instancias para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación	$\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ IHS: Dependencias y entidades de la APE que cuentan con mecanismos para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación	100%	Acuerdo de creación del mecanismo

4 Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de manera igualitaria	laboral de la APE.	TIHS: Total de dependencias y entidades de la APE		
	Mecanismos de denuncia seguros y confiables, de casos de violencia laboral	CR ---- X100 CD CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral Denunciados	100%	Registro de casos
	Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal en cargos directivos	M ---- X100 CD M: Mujeres en cargos directivos CD: Total de cargos directivos	50%	Plantilla de personal
	Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año.	MC ----- X100 V MV ---- X100 PV MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal V: Vacantes ocupadas MV: Mujeres que participaron en las convocatorias PV: Personas que participaron en las convocatorias	40% de vacantes ocupadas por mujeres	Registros sobre convocatorias y contrataciones
	Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero	TJM TJH ----- - ----- = 0 CJM CJH TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de los hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición Jerárquica	Tendiente o igual a cero	Registro de recursos humanos

	Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero	$\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} = 0$ TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición Funcional	Tendiente o igual acero	Registro de recursos humanos
	Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor	$\frac{FMn}{Mn} - \frac{FHn}{Hn} = 0$ FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FHn Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n	Tendiente o igual acero	Registro de recursos humanos
	Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3	CSG > 3 CSG: Programas o actividades de capacitación Y sensibilización en género	3 programas o actividades de impacto por año.	Registro de recursos humanos
5 Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Porcentaje de dependencias y entidades de la APE con campañas de comunicación, internas y externas, que promueven la igualdad de oportunidades	$\frac{ICPEG}{TI} \times 100$ ICPEG: Número de dependencias y entidades de la APE con campañas de comunicación, internas y externas, que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres TI: Total de dependencias y entidades de la APE	100%	Registro de campañas de comunicación



The background of the page features a large, stylized dove in flight, rendered in a light gray color. The dove is positioned in the lower half of the page, facing right. Above the dove, there are several floral and leaf motifs, also in light gray, scattered across the upper half of the page. A solid maroon vertical bar runs down the left side of the page. A horizontal maroon bar with rounded ends is positioned across the middle of the page, containing the title text.

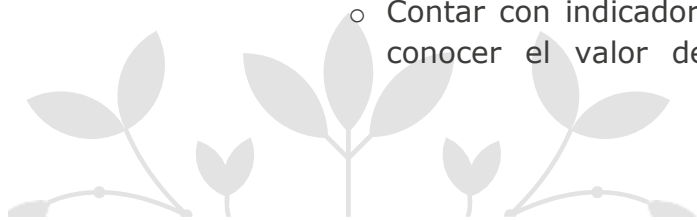
CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PCI EN LA APE

IMPLEMENTACIÓN DEL PCI

Consideraciones para la implementación del Programa de Cultura Institucional en la Administración Estatal 2022-2027.

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

- ❖ Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la APE, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
 - Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
 - Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
 - Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad sustantiva.
- ❖ Implantar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la APE.
 - Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APE.
 - Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.
- ❖ Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.
 - Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.
 - Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la



incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional. Para implantar el PCI hay que considerar que se trata de un proceso de cambio profundo, que desafía inercias y arraigadas creencias y que por eso habrá resistencias al incorporar una nueva cultura institucional, por parte de las y los servidores públicos.

Una forma de superar posibles resistencias tiene que ver con el hecho de asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género a través de esfuerzos importantes, organización colectiva, credibilidad en las acciones, desarrollo e implementación de herramientas, así como impulsar y promover el enfoque de género en las políticas, programas, planes y presupuestos en la Administración Pública del Estado.

Las personas que integran la APE deben estar informadas, involucradas, motivadas y capacitadas; ya que la adaptación al cambio es difícil tanto a nivel personal como organizacional.

En la implantación del PCI, es premisa fundamental que el personal directivo desarrolle una visión compartida que genere constante y organizadamente, estrategias orientadas a transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, esto es, que la APE adopte como hábito invariable, una cultura de respeto y promoción de la igualdad, en la que a mujeres y hombres se les reconozcan los mismos derechos y se cumpla el derecho a una igualdad sustantiva.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

APE	Administración Pública Estatal
CEEAVI	Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas
CEPSVDPC	Centro Estatal de Prevención del Delito y Participación Ciudadana
ICSIC	Instituto Colimense para la Sociedad de la Información y el Conocimiento
IEEA	Instituto Estatal de Educación para Adultos
IMADES	Instituto para el Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable
INCODE	Instituto Colimense del Deporte
ICM	Instituto Colimense de las Mujeres
INSUVI	Instituto de Suelo, Urbanización y Vivienda del Estado Colima
IPECOL	Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
PCI	Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Estatal 2022-2027
PED	Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027
PNE	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024



