



# **PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA**



## ANTECEDENTES

Hablar de igualdad entre los sexos, no es ni más ni menos que hablar de derechos humanos.<sup>1</sup> Este enunciado refiere inmediatamente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde por primera vez se entiende a la igualdad como un valor preestablecido ante el reconocimiento de la diferencia.

La igualdad de género como principio, ha sido retomada en gran cantidad de documentos no solo normativos, sino además, académicos y de política pública, en la necesidad de generar fundamentos y acciones para el logro de una igualdad entre mujeres y hombres, no como personas idénticas, sino como igualmente seres humanos.

Sin lugar a duda, los avances que se han tenido en este camino para el logro de la igualdad de género, que comenzó el movimiento feminista hace más de un siglo, han sido significativos, aunque a pasos lentos, hoy se puede asegurar que en distintos ámbitos existe una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

A la fecha se han creado una gran cantidad de mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM's) en el gobierno, mismos que en conjunto con las organizaciones sociales de corte feminista han logrado importantes reformas legislativas y cambios a la normatividad, así como políticas públicas y prácticas de organizaciones públicas y privadas que han incorporado la perspectiva de género en su quehacer institucional, lo que ha propiciado cambios importantes en la vida de las mujeres.

---

<sup>1</sup> FACIO Alda, Igualdad Sustantiva; "Un paradigma emergente en la Ciencia Jurídica" en <http://cidemac.org/PDFs/bibliovirtual/IGUALDAD/IGUALDAD%20SUSTANTIVA.%20DRA.%20ALDA%20FACIO.pdf>  
Consultado el 27 de enero de 2015.



El Senado de la República no es la excepción, el trabajo que hasta hoy se ha realizado por la Comisión para la Igualdad de Género ha sido trascendental para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en el marco normativo nacional, además de promover la suscripción de México en distintos instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres.

Con el fin de continuar avanzando en este sentido, en el Diario Oficial de la Federación del 3 de diciembre de 2013 fue publicado el Presupuesto de Egresos de la Federación 2014 cuyo Anexo 12 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mandataba la asignación de 36 millones de pesos al Poder Legislativo Federal, desglosándose de acuerdo al Tomo I del PEF 2014, en 6 millones de pesos para la acción “972 Creación de la Unidad de Igualdad de Género”, distribuyendo 3 millones de pesos en esta acción al Senado de la República y la Cámara de Diputados respectivamente.

Las Senadoras de la Comisión para la Igualdad de Género en conjunto con las y los integrantes de la Mesa Directiva del Senado lograron impulsar esta importante acción logrando el día 16 de octubre de 2014, que la Mesa Directiva signara el Acuerdo por el que se crea la Unidad de Género del Senado de la República. La creación de la Unidad de Género responde a la necesidad de actuar no solo al exterior, sino mirar hacia adentro y revisar que las prácticas y el quehacer en general del Senado se basen en el respeto, la igualdad de género y la no discriminación.

Para dar cumplimiento a esta encomienda, se hace necesaria la puesta en marcha de un Programa institucional que permita generar las estrategias y líneas de acción mediante las cuales se podrá lograr la institucionalización de la perspectiva de género en el Senado y además dar cumplimiento a cada una de las atribuciones que mandata el decreto de creación.



En este sentido, se presenta el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual tiene como objetivo general; Institucionalizar la perspectiva de género en el Senado de la República. Cabe señalar que este Programa se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018, y al **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018**, con el fin de avanzar unísonamente hacia la igualdad entre mujeres y hombres en México.

Para su implementación en 2015, se cuenta con el recurso etiquetado en el Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se mandata al Senado de la República la operación de la Unidad de Género y la instrumentación y seguimiento del Programa de Igualdad<sup>2</sup>.

Sin duda, la implementación de este programa en coordinación con las diferentes áreas administrativas del Senado, abonará a la construcción de nuevas formas de relación entre mujeres y hombres y al logro de la Igualdad Sustantiva.

---

<sup>2</sup> Presupuesto de Egresos de la Federación 2015, Tomo I. Acciones a realizar que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.



## MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU (CEDAW).** Esta convención busca eliminar la discriminación contra la mujer, entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u en cualquier otra. Establece que los Estados Partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA.** Señala que los Estados Partes convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

**Convención sobre los Derechos del Niño.** Determina que los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.** Establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.



**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU.**

Establece que se deberá asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras

**La Declaración de Acción de Beijing** señala que los Estados parte deberán:

Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer. Cabe señalar que en la Plataforma de Acción de Beijing se definen objetivos estratégicos y medidas que los Estados deben realizar para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer. Asimismo se identifican 12 esferas que con respecto al avance de las mujeres presentan mayores rezagos.

**Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.**

Establece que los Estados partes se comprometen a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Asimismo, se reconoce que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual los Estados partes garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular una remuneración que asegure como mínimo a todas y todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, así como un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.



**Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Consenso de Quito.**

Los Estados Parte se comprometieron a;

1. Adoptar medidas para que los hombres y mujeres tengan actividades equitativas en la vida familiar y laboral.
2. Garantizar la paridad en la participación política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, política y social.
3. Implementar sistemas públicos de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar de las mujeres
4. Reconocer el trabajo no remunerado.

**Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.** Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

**Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.** Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de etnia, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.



## MARCO NORMATIVO NACIONAL

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, cuyo artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**Ley Federal del Trabajo.** Determina en su artículo 3º que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el (la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de etnia, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En su artículo 133 señala que queda prohibido a los (las) patronos(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad. El artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. Su artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, y en el artículo 170, se enumeran los derechos de las madres trabajadoras, licencia de





maternidad, descansos sobre todo en cuestión de la licencia de maternidad, reposos para la lactancia, así como el derecho de regresar al puesto que desempeñaban antes de la licencia, así como a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** En su artículo 2º obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4º refiere que se entenderá por



discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

**Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.** Señala en su artículo 4º ; que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad, además de realizar las acciones afirmativas positivas consistentes en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

**Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.** En su artículo 5º fracción V que menciona el derecho al trabajo para las personas adultas gozando de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.



**Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes**, esta ley dicta en su artículo 103 la obligación de quienes ejercen la Patria Potestad, Tutela o Guarda y Custodia de Niñas, Niños y Adolescentes para asegurar su cuidado, educación y un entorno afectivo, comprensivo y sin violencia para el pleno, armonioso y libre desarrollo de su personalidad.

**Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres y el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Senado de la República.**

PND	PND	PROGUALDAD	PROIGUALDAD SENADO
<p style="text-align: center;"><b>1.MÉXICO EN PAZ</b></p>	<p><b>Estrategia 1.1.5.</b> Promover una nueva política de medios de equidad, la libertad y su desarrollo ordenado.</p>	<p><b>Objetivo transversal 1:</b> Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.</p> <p><b>Estrategia 1.5</b> Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.</p> <p><b>Línea de Acción 1.5.1</b> Desarrollar lineamientos y códigos de conducta para que los medios de comunicación eliminen estereotipos e imágenes denigrantes de las mujeres.</p> <p><b>Línea de Acción 1.5.3</b> Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.</p> <p><b>Línea de Acción 1.5.4</b> Promover que en las imágenes y en los eventos públicos haya una participación sustantiva de mujeres.</p>	<p><b>Estrategia 2</b> Integrar el lenguaje incluyente con un uso cotidiano en la gestión, documentos y comunicación institucional del Senado de la República.</p> <p><b>Estrategia 3</b> Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.</p> <p><b>Estrategia 7</b></p>

			Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.
	<p><b>Estrategia 1.5.4</b> Establecer una política de igualdad y no discriminación.</p>	<p><b>Objetivo transversal 1:</b> Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.</p> <p><b>Estrategia 1.2</b> Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.</p> <p><b>Línea de Acción 1.2.5</b> Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.</p> <p><b>Objetivo transversal 2:</b> Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.</p> <p><b>Estrategia 2.1</b> Incrementar, promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra mujeres y niñas.</p> <p><b>Línea de Acción 2.1.5</b> Promover la elaboración de códigos de conducta y guías para la eliminación de contenidos misóginos y discriminatorios.</p>	<p><b>Estrategia 1</b> Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Senado de la República.</p> <p><b>Estrategia 10</b> Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Senado de la República.</p> <p><b>Estrategia 8</b> Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en México, con el fin de apoyar en la generación de</p>



		<p><b>Línea de Acción 2.1.6</b> Eliminar estereotipos sexistas y/o misóginos en los mensajes o anuncios de publicidad.</p> <p><b>Línea de Acción 2.1.7</b> Eliminar la exhibición o tolerancia de la violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación impresos y audiovisuales.</p> <p><b>Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.</b></p> <p><b>Estrategia 6.1</b> Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.</p> <p><b>Línea de Acción 6.1.5.</b> Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p><b>Estrategia 6.3</b> Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.</p> <p><b>Línea de Acción 6.3.4</b> Promover la transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio de los recursos para la igualdad.</p> <p><b>Línea de Acción 6.3.6</b> Desarrollar y promover la adopción de marcos, directrices, manuales e indicadores, para la política nacional de igualdad de género.</p> <p><b>Estrategia 6.7</b> Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.</p>	<p>conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.</p> <p><b>Estrategia 9</b> Desarrollar acciones con las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que trabajen temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.</p>
--	--	--	--



		<p><b>Línea de Acción 6.7.3</b> Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales.</p>	
	<p><b>Estrategia Transversal III</b> Perspectiva de Género.</p>	<p><b>Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.</b>  <b>Estrategia 1.2</b> Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.  <b>Línea de Acción 1.2.7</b> Promover las cuotas de género en los sindicatos para asegurar la representación de las mujeres en negociaciones contractuales colectivas.   <b>Estrategia 1.3</b> Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.  <b>Línea de Acción 1.3.6</b> Impulsar la paridad en presidencias de las comisiones y órganos de gobierno del Poder Legislativo Federal y de los estatales.   <b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad</b>  <b>Estrategia 3.2</b> Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.  <b>Línea de Acción 3.2.7</b> Promover el derecho de protección social universal de las mujeres.  <b>Línea de Acción 3.2.8</b> Promover acciones</p>	<p><b>Estrategia 5</b> Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.</p>



		<p>afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados.</p> <p><b>Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.</b></p> <p><b>Estrategia 6.2</b> Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.</p> <p><b>Línea de Acción 6.2.1</b> Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos.</p> <p><b>Línea de Acción 6.2.4</b> Desarrollar medidas y acciones para promover la paridad en los cargos en el Poder Legislativo.</p>	
<p><b>2.MÉXICO INCLUYENTE</b></p>	<p><b>Estrategia 2.2.4</b> Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral y inclusión plena.</p>	<p><b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</b></p> <p><b>Estrategia 3.1</b> Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.</p> <p><b>Línea de Acción 3.1.4</b> Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad, en el sector productivo.</p>	<p><b>Estrategia 6</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p>



	<p><b>Estrategia Transversal III</b> Perspectiva de Género.</p>	<p><b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad</b></p> <p><b>Estrategia 3.5</b> Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.</p> <p><b>Línea de Acción 3.5.3</b> Fomentar el crecimiento de los servicios de guarderías y centros de cuidado diario para dependientes, con horario extendido.</p> <p><b>Línea de Acción 3.5.5</b> Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños.</p> <p><b>Línea de Acción 3.5.6</b> Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.</p> <p><b>Línea de Acción 3.5.7</b> Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.</p> <p><b>Estrategia 3.7</b> Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares.</p> <p><b>Línea de Acción 3.7.2</b> Promover políticas y campañas que posibiliten la corresponsabilidad familiar en el ámbito privado.</p> <p><b>Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género</b></p>	<p><b>Estrategia 4</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el Estado, mercado y miembros de la familia, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Senado de la República logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p>
--	---	--	---



		<p><b>en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.</b></p> <p><b>Estrategia 6.7</b> Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género,</p> <p><b>Línea de Acción 6.7.1</b> Garantizar la aplicación integral de Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.</p> <p><b>Línea de Acción 6.7.2</b> Promover acciones para la corresponsabilidad familia-trabajo en las mujeres y hombres que se desempeñan como servidores públicos.</p>	
<b>3. MÉXICO CON EDUCACIÓN DE CALIDAD</b>	<p><b>Estrategia Transversal III</b> Perspectiva de Género.</p>	<p><b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</b></p> <p><b>Estrategia 3.1</b> Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.</p> <p><b>Línea de Acción 3.1.2</b> Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.</p>	<p><b>Estrategia 6</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.</p>
<b>4. MÉXICO PRÓSPERO</b>	<p><b>Estrategia 4.3.2</b> Promover el trabajo digno o decente.</p>	<p><b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</b></p> <p><b>Estrategia 3.1</b> Incrementar la participación de las</p>	<p><b>Estrategia 4.</b> Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las</p>

		<p>mujeres en el trabajo remunerado.</p> <p><b>Línea de Acción 3.1.10</b> Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.</p> <p><b>Estrategia 3.2</b> Promover el acceso de las mujeres al empleo decente</p> <p><b>Línea de Acción 3.2.7</b> Promover el derecho de protección social universal de las mujeres.</p> <p><b>Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.</b></p> <p><b>Estrategia 6.7</b> Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.</p> <p><b>Línea de Acción 6.7.5</b> Fomentar estímulos y recompensas en las dependencias que promuevan la igualdad y la paridad.</p>	<p>responsabilidades familiares entre el Estado, mercado y miembros de la familia, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Senado de la República logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.</p> <p><b>Estrategia 5.</b> Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.</p>
	<p><b>Estrategia 4.3.3</b> Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo.</p>	<p><b>Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.</b></p> <p><b>Estrategia 3.1</b> Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.</p> <p><b>Línea de Acción 3.1.2</b> Promover la certificación de competencias para fortalecer la</p>	<p><b>Estrategia 6</b> Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y</p>



		empleabilidad de las mujeres. <b>Línea de Acción 3.1.4</b> Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad, en el sector productivo.	experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.
--	--	--	--

## POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

La política de igualdad de género y no discriminación del Senado de la República se entenderá como todas las acciones encaminadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y las que prevengan y erradiquen actos de discriminación dentro de la institución.

Para efectos del presente Programa se definirá DISCRIMINACIÓN como *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”*.



La IGUALDAD DE GÉNERO será definida como el *“principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo”*, y de manera específica lo relativo al ámbito laboral, se definirá como igualdad laboral cuando se reconozcan *“las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos”*.

A través de esta Política de igualdad de género y no discriminación, el Senado de la República se pronuncia para prohibir cualquier maltrato, violencia y segregación del personal directivo hacia el personal de trabajo y del mismo modo entre las y los trabajadores, por cuestiones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria.

### **POBLACIÓN OBJETIVO**

El presente programa, con sus respectivos objetivos, estrategias y acciones, están dirigidas a todo el personal que labora de manera directa en el Senado de la República, y en los casos que corresponda, al personal que trabaja de manera indirecta.



## **OBJETIVO GENERAL**

Institucionalizar la perspectiva de género en el Senado de la República.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- I. Promover una cultura institucional bajo el principio de igualdad de género y no discriminación en el Senado de la República.
- II. Impulsar que la legislación que emane del Senado de la República incorpore la perspectiva de género para dar al cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.
- III. Generar información con perspectiva de género que coadyuve al quehacer legislativo del Senado de la República.

## **Estrategias**

1. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Senado de la República.
2. Integrar el lenguaje incluyente con un uso cotidiano en la gestión, documentos y comunicación institucional del Senado de la República.
3. Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación, donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.
4. Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el Estado, mercado y miembros de las familias, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Senado de la República logre un mejor desarrollo profesional,



eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.

5. Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.
6. Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.
7. Diseñar y establecer un mecanismo claro y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.
8. Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en México, con el fin de apoyar en la generación de conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.
9. Desarrollar acciones con las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que trabajen temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.
10. Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Senado de la República.



## **Estrategia 1**

### **Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Senado de la República.**

- 1.1 Elaborar el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Senado de la República.
- 1.2 Analizar la política laboral del Senado desde la perspectiva de género, con el fin de conocer si tiene un impacto diferenciado positivo en mujeres y hombres.
- 1.3 Proponer acciones afirmativas con perspectiva de género para que sean integradas a la política laboral del Senado de la República.
- 1.4 Elaborar informes periódicos sobre el avance en la transversalización de la perspectiva de género en la política laboral.
- 1.5 Incluir en la planeación, programación y presupuestación del Senado, las acciones destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.6 Promover acciones afirmativas que permitan la paridad en la constitución de los órganos de decisión y comisiones del Senado de la República.
- 1.7 Dar seguimiento a los recursos y acciones para la igualdad de género.
- 1.8 Elaborar manuales y herramientas para incorporar la perspectiva de género en el quehacer legislativo y los procesos administrativos.
- 1.9 Integrar la perspectiva de género en los manuales, reglamentos y disposiciones del Senado de la República.
- 1.10 Diseñar e implementar un sistema informático de indicadores que permita dar seguimiento al cumplimiento del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Senado de la República.
- 1.11 Realizar campañas al interior del Senado de la República para difundir el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres



## **Estrategia 2**

### **Integrar el lenguaje incluyente en el uso cotidiano de la gestión, documentos y comunicación institucional del Senado de la República.**

- 2.1 Publicar un manual para al uso de lenguaje incluyente, dirigido al personal del Senado de la República.
- 2.2 Generar la obligatoriedad del uso del lenguaje incluyente en la comunicación del Senado.
- 2.3 Integrar el lenguaje incluyente en formatos, catálogo de puestos y demás documento del senado.
- 2.4 Promover la igualdad de género y la eliminación de la violencia de género en las imágenes y símbolos utilizados en la comunicación institucional.
- 2.5 Promover el uso del lenguaje incluyente escrito y visual en las campañas institucionales

## **Estrategia 3**

### **Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.**

- 3.1 Promover liderazgos positivos, donde las relaciones jerárquicas se enmarquen en el respeto, igualdad de género y confianza.
- 3.2 Impulsar mediante campañas institucionales los valores como la igualdad, equidad, no discriminación, el reconocimiento, motivación, confianza, responsabilidad, eficacia, eficiencia y calidad.
- 3.3 Generar estímulos para el trabajo en equipo y generación de oportunidades para todas y todos los empleados.
- 3.4 Crear un mecanismo para la prevención, atención y eliminación de la violencia laboral (*mobbing*).





- 3.5 Fomentar la generación de actividades deportivas y culturales que permitan integrar a los equipos.

#### **Estrategia 4**

**Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el Estado, mercado y miembros de las familias, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Senado de la República logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.**

- 4.1 Diseñar e implantar mecanismos para el otorgamiento de permisos familiares.
- 4.2 Impulsar el establecimiento de una jornada laboral con horarios compactados, con el fin de respetar la vida personal y familiar de las y los trabajadores del Senado de la República e incrementar la eficiencia y eficacia laboral.
- 4.3 Instaurar la obligatoriedad de realizar las reuniones de trabajo dentro de los horarios laborales.
- 4.4 Impulsar el acceso efectivo a guarderías o centros de desarrollo social para las y los hijos del personal del Senado.
- 4.5 Orientar al personal del Senado que necesiten atender y proveer cuidados para familiares enfermos/as o personas adultas mayores.
- 4.6 Asegurar el acceso a las licencias y permisos de paternidad, con el fin de que los trabajadores ejerzan su paternidad de manera libre, responsable e informada y se favorezca su participación en el cuidado de sus hijos e hijas.
- 4.7 Promover el uso de salas de lactancia del Senado de la República, así como los beneficios en las y los recién nacidos de la leche materna.
- 4.8 Sensibilizar al personal de mando y a las y los legisladores sobre la importancia de las prácticas de corresponsabilidad para la vida laboral, familiar y personal.



- 4.9 Impulsar que el Senado de la República instituya actividades de verano para las y los hijos del personal.
- 4.10 Fomentar la generación de actividades deportivas y culturales dirigidas al personal del Senado y sus familias.

### **Estrategia 5**

**Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.**

- 5.1 Crear lineamientos para la promoción vertical y horizontal justa que promueva la igualdad de género.
- 5.2 Analizar desde la perspectiva de género los perfiles de puestos, con el fin de verificar que no cuenten con sesgos de género y en su caso incorporarles enfoque de igualdad de género y no discriminación.
- 5.3 Elaborar lineamientos para el otorgamiento de prestaciones con perspectiva de género con cobertura plena para el personal del Senado.
- 5.4 Revisar si la remuneración se realiza bajo el principio de igualdad de trato, para igual cargo, igual salario, con el fin de impulsar acciones correctivas en caso de encontrar prácticas discriminatorias.



## **Estrategia 6**

**Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo adquirir nuevas herramientas, potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.**

- 6.1 Elaborar un mecanismo para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género.
- 6.2 Establecer en el Plan Anual de Capacitación del Senado la obligatoriedad de la capacitación en temas de género para el personal todos los niveles.
- 6.3 Capacitar al personal que integra los niveles directivos en materia de cultura organizacional con perspectiva de género, para promover el cambio organizacional.
- 6.4 Trabajar con instituciones públicas y académicas para la impartición de foros, seminarios, talleres y otros tipos de capacitación y formación.
- 6.5 Instituir la obligatoriedad para que la capacitación y formación del personal sea en el horario laboral, con el fin de generar las mismas oportunidades de capacitación entre el personal del Senado.
- 6.6 Impartir cursos en el tema de cultura organizacional con perspectiva de género dirigido al área de recursos humanos.
- 6.7 Sensibilizar al personal sobre la corresponsabilidad para una mejor vida laboral, familiar y personal.
- 6.8 Capacitar al personal en el buen uso y utilidad del lenguaje incluyente.
- 6.9 Sensibilización al personal en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, salud sexual y reproductiva y nuevas masculinidades.
- 6.10 Generar materiales de apoyo y difusión para la sensibilización y capacitación en materia de género.
- 6.11 Difundir al interior del Senado el Plan de Capacitación con Perspectiva de Género.



## **Estrategia 7**

**Diseñar y establecer un mecanismo preciso y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.**

- 7.1 Establecer la coordinación entre las diversas áreas del Senado para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, a través de procedimientos claros, confidenciales e imparciales.
- 7.2 Capacitar al personal parte del mecanismo en la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 7.3 Llevar a cabo campañas al interior del Senado, a efecto de prevenir toda forma de violencia contra las mujeres, especialmente en contra de conductas que constituyan hostigamiento y acoso sexual.
- 7.4 Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, con objeto de emprender acciones contra el hostigamiento y el acoso sexual.
- 7.5 Promover la cultura de la denuncia, ofreciendo los mecanismos y espacios idóneos y garantizando la confidencialidad de los casos.



## **Estrategia 8**

**Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en México, con el fin de apoyar en la generación de conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.**

- 8.1 Difundir investigaciones vinculadas a la temática de género y derechos humanos de las mujeres.
- 8.2 Reflexionar y analizar en torno a nuevas líneas de investigación respecto a las brechas de desigualdad de género.
- 8.3 Generar mecanismos de vinculación con instituciones públicas y académicas para la generación de estudios e investigaciones en materia de género.
- 8.4 Publicar estudios o investigaciones que sirvan de consulta para el quehacer del Senado de la República.
- 8.5 Establecer vínculos con el Instituto Belisario Domínguez y el Centro de Estudios Internacionales, para coordinar el desarrollo de investigaciones y estudios con perspectiva de género.
- 8.6 Promover la integración de criterios de género en las investigaciones y estudios realizados por el Instituto Belisario Domínguez y el Centro de Estudios Internacionales.



## **Estrategia 9**

**Desarrollar acciones con las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que trabajen temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.**

- 9.1 Establecer redes de comunicación con organizaciones de la sociedad civil para incorporar y promover la visión ciudadana en el desarrollo de acciones legislativas con perspectiva de género y no discriminación.
- 9.2 Fomentar la suscripción de acuerdos y convenios entre el Senado de la República e instituciones académicas y organismos internacionales para desarrollar acciones para incorporar la perspectiva de género en las labores legislativas y administrativas.

## **Estrategia 10**

**Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Senado de la República.**

- 10.1 Promover la incorporación de indicadores con perspectiva de género en el sistema de evaluación del Senado de la República.
- 10.2 Construir indicadores estratégicos con perspectiva de género para medir los avances de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer legislativo y en los procesos administrativos del Senado de la República.
- 10.3 Elaborar informes periódicos de los avances del proceso de institucionalización de la perspectiva de género.
- 10.4 Emitir recomendaciones a las áreas correspondientes para realizar acciones correctivas que coadyuven en la incorporación del principio de igualdad de género y no discriminación.



## **IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Para la ejecución del presente programa se conformará un Comité de Implementación, Seguimiento y Evaluación del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Senado de la República, el cual sesionará por lo menos una vez cada semestre, con el fin de medir los avances y evaluar los alcances logrados con el presente Programa.

Este Comité estará conformado por la Mesa Directiva del Senado, la Junta Directiva de la Comisión para la Igualdad de Género, la Secretaria de Servicios Administrativos, la Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Género.



## Indicadores

### Estrategia: 1. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas institucionales, la programación y presupuesto del Senado de la República.

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de avance en la publicación y difusión del Programa de Igualdad entre mujeres y hombres del Senado de la República.	$Avance PIMH = \sum_{i=1}^4 A_i$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: A <sub>1</sub> = Elaboración del programa (40%) A <sub>2</sub> = Revisión y aprobación por las áreas del Senado que corresponda (40%) A <sub>3</sub> = Publicación del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIMH) del Senado de la República (10%) A <sub>4</sub> = Difusión del PIMH en todas las áreas del Senado de la República (10%)

### Estrategia: 2. Integrar el lenguaje incluyente en el uso cotidiano de la gestión, documentos y comunicación institucional del Senado de la República.

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de avance en la publicación y difusión del Manual de uso del lenguaje incluyente en el Senado de la República.	$Avance MLI = \sum_{i=1}^4 A_i$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: A <sub>1</sub> = Elaboración del manual de uso del lenguaje incluyente en el Senado de la República (MLI) (40%) A <sub>2</sub> = Revisión y aprobación del MLI por las áreas del Senado que corresponda (40%) A <sub>3</sub> = Publicación del manual (10%) A <sub>4</sub> = Difusión del manual en todas las áreas del Senado de la República (10%)





**Estrategia: 3. Promover un clima laboral libre de violencia y discriminación donde prevalezcan las condiciones laborales igualitarias y se promueva el reconocimiento y calidad laboral.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de campaña institucional para promover un clima laboral libre de violencia y discriminación.	$Camp\ CL = \frac{Campañas\ real}{Campañas\ prog}$	Porcentaje	Anual	100	Donde: Camp CL= Campaña institucional de Clima Laboral Campañas real= Número de campañas realizadas en el año. Campañas prog= Número de campañas programadas en el año.

**Estrategia: 4. Instituir políticas y acciones afirmativas que coadyuven al reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre el Estado, mercado y miembros de la familia, con el fin de coadyuvar a que el personal que labora en el Senado de la República logre un mejor desarrollo profesional, eleve su calidad de vida y se mejoren las condiciones de competencia y productividad laboral.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de documentos elaborados que promueven acciones para la conciliación de la vida familiar y laboral	$PDoc = \frac{DocElab}{DocProg} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PDoc= Porcentaje de documentos elaborados para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. DocElab= Número de documentos elaborados para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral. DocProg= Número de documentos programados para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral.
Porcentaje de eventos culturales y deportivos promovidos para el personal del Senado de la República	$PECD = \frac{ECDprom}{ECDprog} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PECD= Porcentaje de eventos culturales y deportivos promovidos por la Unidad de Género para el personal del Senado ECDprom= Número de eventos culturales y deportivos promovidos por la Unidad de Género. ECDprog= Número de eventos culturales y deportivos programados por la Unidad de Género.



**Estrategia: 5. Impulsar que la selección de personal, los ascensos, salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad de género.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de documentos elaborados con recomendaciones para el otorgamiento de prestaciones con perspectiva de género	$P_{DRec} = \frac{DRecElab}{DRecProg} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PDRec= Porcentaje de documentos elaborados con recomendaciones para el otorgamiento de prestaciones con perspectiva de género. DRecElab= Número de documentos elaborados para recomendar el otorgamiento de prestaciones con PEG. DRecProg= Número de documentos programados para recomendar el otorgamiento de prestaciones con PEG.

**Estrategia: 6. Crear un programa anual de capacitación y profesionalización en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, que le permita al personal técnico y operativo adquirir nuevas herramientas, potenciar sus habilidades y experiencia profesional para beneficio del quehacer institucional.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de personas sensibilizadas y capacitadas en temas con perspectiva de género.	$PCap = \frac{Pcapacitadas}{Ptotal} * 100$	Porcentaje	Trimestral	10	Donde: PCap= Porcentaje de personas sensibilizadas y capacitadas en temas con perspectiva de género. Pcapacitadas= Número de personas que han recibido sensibilización o capacitación en perspectiva de género. Ptotal= Número de personas que laboran en el Senado de la República.
Porcentaje de cursos con perspectiva de género incorporados al Programa Integral de Capacitación	$Pcurso = \frac{CursoInc}{CursoProg} * 100$	Porcentaje	Anual	100	Donde: Pcurso= Porcentaje de cursos con perspectiva de género que se incorporaron al PIC. CursoInc= Número de cursos con perspectiva de género incorporados al PIC. CursoProg= Número de cursos programados a incorporarse en el PIC.



**Estrategia: 7. Diseñar y establecer un mecanismo preciso y transparente para la prevención, atención y eliminación de prácticas violentas, el acoso y hostigamiento sexual.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de avance del Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual del Senado de la República	$Avance PAHS = \sum_{i=1}^4 A_i$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: A <sub>1</sub> = Elaboración Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual (PAHS) en el Senado de la República (MLI) (40%) A <sub>2</sub> = Revisión y aprobación del PAHS por las áreas del Senado que corresponda (40%) A <sub>3</sub> = Publicación del PAHS (10%) A <sub>4</sub> = Difusión del PAHS en todas las áreas del Senado de la República (10%)
Porcentaje de atención a personas que sufren de acoso y hostigamiento laboral y sexual	$AtnAHS = \frac{PersAtn}{PersEstim} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: AtnAHS= Porcentaje de atención de la Unidad de Género a los casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual PersAtn= Número de personas que son atendidas por casos de acoso y hostigamiento sexual. PersEstim= Número de personas que se estima pueden sufrir de acoso y hostigamiento sexual en un año.

**Estrategia: 8. Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, sobre la situación de las mujeres en México, con el fin de apoyar en la generación de conocimiento que permita apoyar en la toma de decisiones para el cierre de brechas de desigualdad de género.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de investigaciones o estudios desarrollados por la Unidad de Género	$PInvest = \frac{InvestReal}{InvestProg} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PInvest= Porcentaje de investigaciones o estudios desarrollados por la Unidad de Género. InvestReal= Número de investigaciones o estudios realizados. InvestProg= Número de investigaciones o estudios programados.



**Estrategia: 9. Desarrollar acciones con las organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organismos internacionales que trabajen temas de igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realiza la Unidad de Género.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de acuerdos o convenios con instituciones.	$PAoC = \frac{AoCSusc}{AoCProg} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PAoC= Porcentaje de acuerdos o convenios suscritos con instituciones académicas, organismos internacional u OSC's. AoCSusc= Número de acuerdos o convenios suscritos con IA, OI's u OSC's. AoCProg= Número de acuerdos o convenios programados.

**Estrategia: 10. Generar un sistema de evaluación con perspectiva de género del trabajo legislativo y la cultura institucional del Senado de la República.**

Nombre	Fórmula	Unidad de Medida	Frecuencia	Meta	Observaciones
Porcentaje de informes de avance de resultados de la Institucionalización de la perspectiva de género elaborados.	$PInf = \frac{InfElabo}{InfProg} * 100$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: PInf= Porcentaje de informes de avance de resultados del proceso de institucionalización de la perspectiva de género realizados. InfElab= Número de informes de avance realizados. InfProg= Número de informes programados.
Porcentaje de avance Sistema de Evaluación con perspectiva de Género Senado de la República.	$Avance SELCI = \sum_{i=1}^4 Ai$	Porcentaje	Trimestral	100	Donde: A <sub>1</sub> = Diseño de los indicadores del sistema de SELCI (20%) A <sub>2</sub> = Desarrollo del sistema informático del SELCI (50%) A <sub>3</sub> = Vinculación a los sistemas informáticos del Senado (20%) A <sub>4</sub> = Emisión de informes a través del sistema (10%)