



Programa de cultura institucional

**Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013**

Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Noviembre 2011, Sombrerete, Zac.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM. "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

Presentación

El presente documento expone el *Anteproyecto de Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género*, considerando principalmente los resultados del diagnóstico hecho para tal efecto.

Su formulación responde a la *Política y calidad de equidad de género* establecido por el municipio donde se afirma que "Nos comprometemos a institucionalizar la perspectiva de género para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, así como satisfacer las necesidades de nuestras mujeres mediante el sistema de gestión y la mejora continua del municipio" (Programa de Desarrollo Municipal, Sombrerete 2010-2013: p.169).

Se organiza en cuatro apartados: el primero establece el mandato de igualdad de género en términos de las premisas conceptuales utilizadas y las normas vigentes aplicables al municipio, las cuales fundamentan el presente anteproyecto de programa de cultura institucional; el segundo sintetiza los resultados del diagnóstico en el corto y mediano plazos; el tercero desarrolla los objetivos y las estrategias para el desarrollo del programa propuesto; el cuarto propone un mecanismo de seguimiento y evaluación del mismo, y el quinto, hace apuntes organizativos necesarios en el Ayuntamiento para llevar a cabo el programa.

Mandato institucional de la igualdad de género

Para fundamentar el presente programa se presentan primero las premisas conceptuales que se utilizan en este documento; y las normas vigentes en la materia que rigen estas acciones.

a) Premisas conceptuales

La *transversalidad de género o de la perspectiva de género*, propone la incorporación sistemática del principio de equidad de género en todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado, lo que supone incluir la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas públicas, en sus ciclos de desarrollo y en todos los sectores y procesos del quehacer gubernamental (Beijing 1995).

Sin desechar las políticas de igualdad de trato (igualdad ante la ley) y de oportunidades (medidas afirmativas), se erige en una estrategia global que combina estas políticas además de agregar acciones sobre los procesos de gestión pública y cultura organizacional; su propósito es lograr que el Gobierno se convierta en un agente activo contra las desigualdades y discriminaciones de género y por ende contribuya a la

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

transformación de las relaciones de género (Incháustegui y Ugalde, 2004, García Prince, 2008 y 2011).

En este sentido, la transversalidad de la perspectiva de género se define como el efecto de las políticas sobre mujeres y hombres, por un lado, y el propio proceso político institucional y de desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo esas políticas de igualdad de género, por otro (López et al, 2007).

Por otra parte, estrechamente vinculada a la estrategia de transversalidad, la institucionalización de la perspectiva de género se distingue de la primera y cuenta con alcances distintos.

Partimos de entender las instituciones como cristalizaciones de compromisos que nacen o se construyen para "administrar un valor social"; este "valor social" es expresado a través confecciones de reglas, normas, rutinas y procedimientos operativos, que reflejan un acuerdo político o consenso cultural que les dieron origen (Incháustegui, 1999).

En este sentido, definimos la institucionalización como (Zaremborg y Del Tronco, 2011):

- Proceso por el cual las preferencias individuales se convierten en limitaciones a la conducta humana en función de un "valor social"
- Proceso por el cual determinados usos, prácticas, reglas y pautas en general adquieren regularidad y son internalizadas por aquellos a quienes afectan

La *institucionalización de la perspectiva de género*, por tanto, es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad y la equidad de género, ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas.

Por su parte, la organización es "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." (INMUJERES, 2009: p.20).

En este sentido la cultura organizacional es "un patrón de **creencias básicas** – inventadas, descubiertas o desarrollando por un grupo determinado en lo que **aprende a tratar con sus problemas de adaptación externa e integración interna** – que ha funcionado bastante bien para ser considerado **válido** y, por lo tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros en tanto la **forma correcta de percibir, pensar y sentir las relaciones con esos problemas**" (Schein,1991:p.9, citado y subrayados por Subiñas, 2011).

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

En el siguiente cuadro se ubica a la cultura organizacional dentro de las dimensiones conceptualizadas en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género:

Dimensiones de la institucionalización de la perspectiva de género

| Categorías | Dimensiones | Subcategorías |
|----------------------------------|--|--|
| Enfoques de institucionalización | La consecución o consagración de normas formales o informales que orientan o buscan orientar la conducta de los miembros de la sociedad (cristalización del valor social de la PEG). | Armonización de instrumentos jurídicos locales y actividades conexas Creación de nuevas institucionalidades dedicadas a impulsar la PEG |
| | La incorporación de normas, rutinas y hábitos en el hacer cotidiano de los miembros de las dependencias públicas. | Cultura organizacional o institucional¹ Plan o programa de igualdad de género hacia el interior de la organización Presupuestación con PEG |

Fuente: Elaboración propia con aportes de Martha López, Natalia Cabanillas y Diana Martínez (2011)

En este marco, el Programa de Cultura institucional es, al mismo tiempo, **un mecanismo de la estrategia de transversalidad** de la igualdad y equidad de género, y **un componente del proceso de institucionalización** del Ayuntamiento en materia de igualdad y equidad de género

b) Normas vigentes aplicables

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) establece que la igualdad de género implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer al cualquier sexo. Y establece que:

"Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

Párrafo reformado DOF 16-06-2011

"La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia" (LGIMH, 2007).

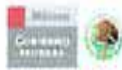
Asimismo, relacionado al tema de cultura institucional apunta:

"Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes"

"Artículo 42.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

¹ En la literatura se maneja como cultura organizacional; sin embargo y dado que el Programa normativo de INMUJERES (2009) lo define como cultura institucional, en este documento se manejarán como sinónimos.



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas 2011-2013

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y
- III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas." (LGIMH, 2007).

Por otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, en su Objetivo 16 establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (citado en INMUJERES, 2009).

Asimismo, en la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Zacatecas² se establece en su artículo 3 que

"Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en el goce de sus derechos fundamentales y el cumplimiento de sus obligaciones. Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la equidad de género, la no discriminación por razón de sexo y todos aquellos aplicables, que estén contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los tratados internacionales en la materia suscritos por México; la legislación federal; la Constitución Política del Estado, y las leyes y demás disposiciones locales"

En el capítulo cuarto, artículo 39, establece dos fracciones relacionadas con la cultura institucional:

- VI. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, y
- VII. Garantizar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado, así como en los organismos públicos autónomos del Estado."

En el capítulo quinto, artículo 41, una fracción se vincula a nuestra materia:

- VIII. Promover campañas de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la vida familiar y en la atención de las personas dependientes de ellos."

Además, en el artículo 46, capítulo séptimo, determina:

- II. Utilizar un lenguaje no sexista, y
- III. Implementar la utilización de publicidad basada en la igualdad, que no contemple conductas discriminatorias o sexistas".

A nivel municipal el mandato está contemplado en el Programa de Desarrollo Municipal, que establece dentro de la política de equidad y calidad de género que:

"La sociedad y el Ayuntamiento del Municipio conjuntarán todos los recursos sociales e institucionales de que disponen, para garantizar el derecho que tienen las mujeres del municipio a ser tratada en condiciones de igualdad y respeto, en cualquier ámbito, privado o público, sin que medie la

²Consultado el 19 de noviembre en la página web:
<http://www.congresozac.gob.mx/cgi-bin/coz/mods/secciones/index.cgi?action=elemento&cual=134>



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas 2011-2013

tradicional e histórica dominación y sujeción de sus personas con respecto a los hombres" (Programa de Desarrollo Municipal, Sombrerete 2010-2013: p.169).

Asimismo, respecto a los servidores públicos de la administración pública municipal (APM) se propone en el decálogo de la visión municipal contar:

"7. Con un Ayuntamiento capacitado, eficaz y – en sus cuadros técnicos estratégicos – profesionalizado; para un mejor servicio de los sombreretenses.

8. Con servicios públicos que cubran, realmente, las necesidades de sus habitantes" (Programa de Desarrollo Municipal, Sombrerete 2010-2013: p.200).

Finalmente, en la propuesta de *Programa del Municipio de Sombrerete para la detección, atención, prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres* (2010:p.30), establece como una de sus líneas de acción la siguiente:

"4. Capacitación al funcionariado de las Presidencias Municipales para la erradicación de la violencia contra las mujeres. · El IMM deberá elaborar y ejecutar, contando para ello con la cercana asesoría del Instituto para las Mujeres Zacatecanas, INMUZA, un "Programa de capacitación con perspectiva de género" para los servidores públicos de la Presidencia Municipal. El Programa deberá ser diseñado especialmente para que las y los funcionarios se introduzcan en el conocimiento sobre los derechos humanos de las mujeres."

A continuación se revisa el diagnóstico ase de esta propuesta.

Resultados del diagnóstico

El diagnóstico se realizó fundamentalmente con base en *de la Encuesta sobre vida familiar y clima laboral en la Administración Municipal de Sombrerete, Zacatecas*. En este documento se delinean las áreas de oportunidad que resultan necesarias desarrollar dentro de la APM para mejorar las condiciones de igualdad y equidad entre las mujeres y hombres servidores públicos municipales.

Cabe señalar que algunos resultados discreparon con la información estatal y nacional en la materia, que puede ser generado por dos elementos complementarios: los problemas de desigualdad y discriminación están "naturalizados" y por eso no aparecen en una encuesta que mide percepciones (son invisibles); y las y los servidores públicos no se sintieron con libertad de expresarlos (al respecto llama la atención de los porcentajes obtención de "no respondió" en algunas preguntas que llegan al 31%. Al respecto se incluye acciones complementarias de investigación-acción que orienten de mejor forma este programa.

A continuación se sintetizan como un FODA:

Programa de cultura institucional

**Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013**

| Contexto Interno | Contexto externo |
|---|--|
| <p>Fortalezas</p> <p>Características sociodemográficas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La tercera parte de las mujeres servidoras públicos son jóvenes entre 36 y 40 años, seguidos por 19% entre 26 y 30 años, y 13% tienen entre 41 y 45 años. En contraste, en los hombres la edades de mayor presencia son de 31 a 35 años, seguidos por 36 a 40 con 13% y de 26 a 30 años con 12% <p>Conciliación de la Vida individual, Familiar y Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hay una bajo ausentismo laboral (menos del 10%) ✓ Las mujeres encuestadas no perciben discriminación por embarazarse o por sus deberes familiares <p>Salud y violencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se reportan ausentismo laboral por causas de salud ✓ No se reportaron situaciones evidentes de violencia laboral y sexual (aunque deberá corroborarse esta información o estudios adicionales) <p>Discriminación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las y los prestadores prácticamente no perciben discriminación por sexo, educación, estado civil, etnia, discapacidad, apariencia física, estado civil, condición de migración o religión. ✓ Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son de gran magnitud | <p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuentan con leyes estatales y mandatos municipales a favor de la igualdad de género y el derecho a una vida libre de violencia ✓ Hay voluntad y compromiso político del Presidente Municipal y los(las) integrantes del Cabildo ✓ Se tiene el apoyo de FODEIMM y otros fondos federales para impulsar acciones de igualdad y equidad de género ✓ Todo el personal de la Administración municipal esta sensibilizado en el tema de perspectiva de género, transversalidad e institucionalización. |
| <p>Debilidades</p> <p>Características sociodemográficas</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ El 81% de mujeres y 78% de hombres tienen entre 1 y 4 hijos/as, es significativo que el número de hijos/as de las personas encuestadas duplica la media nacional que es de 2.2 hijos por familia ⊗ No hay ningún adulto mayor en el Ayuntamiento ⊗ Consistente con la tendencia estatal, hay más mujeres que hombres con educación básica concluida (14 y 27% respectivamente), pero empieza a ver las desventajas educativas de las mujeres a partir de secundaria terminada que tienen 15% de mujeres y 22% en hombres; en preparatoria trunca o concluida 2% de mujeres y 19% hombres; y con licenciatura terminada están 13% de mujeres y 19% de hombres. | <p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Limitaciones presupuestarias del Municipio ⊗ Resistencias al cambio organizacional por la inercia de lo "ya conocido" ⊗ Cambios de gobierno municipal cada tres años que no facilita la profesionalización de servidores públicos |

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

| Debilidades | Amenazas |
|--|---|
| <p>Conciliación de la vida individual, familiar y laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ La mitad de las mujeres (50%) y hombres (52%) tiene hijos(as) menores de 6 años que demandan por su ciclo vital un tiempo y energía afectivas y materiales no siempre compatibles con trabajos de tiempo completo; esto dificulta la conciliación vida familiar y laboral. Esto se evidencia cuando 30% de las mujeres frente al 13% de los hombres han tenido que llevar a sus hijos(as) al trabajo al no tener quién se los(as) cuide. ⊗ Esta situación se agrava en 24% de las mujeres y 11% de los hombres que no cuentan con el servicio de guardería para sus hijos e hijas. Entre estos servidores públicos merecen especial atención con las mujeres jefas de familia que conforman los hogares monoparentales Las mujeres trabajan 5 horas más que los hombres en promedio entre el trabajo doméstico y extra doméstico ⊗ La tercera parte de mujeres y hombres (35%) declararon tener la necesidad de llevar trabajo a la casa lo que incide en la calidad de su descanso y cuidado a sus hijos e hijas, y afecta en mayor medida a las mujeres por los desequilibrios en la división inequitativa del trabajo doméstico y de cuidado. <p>Salud y violencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Alrededor de la mitad de las mujeres (55%) y los hombres (40%) servidores públicos reportaron síntomas de estrés laboral, lo que afecta su productividad y su bienestar personal y familiar. Además de poderse volver un factor de riesgo de violencia familiar. <p>Discriminación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Las y los prestadores perciben cierta discriminación por razones de su opinión política ⊗ Una quinta parte de las y los servidores públicos (19% mujeres y 22% hombres) expusieron que se exagera de manera injustificada los errores pequeños e intrascendentes por sus superiores jerárquicos ⊗ Asimismo, consideran que no se valora su esfuerzo personal o éxito profesional al momento de hacer el trabajo (mujeres 30%, hombres 23%); esto tiene mayor peso entre mujeres servidoras públicas ⊗ La mitad de las y los servidores públicos desconocen si existe algún mecanismo de denuncia de la violencia laboral, el hostigamiento sexual o la discriminación (52% mujeres, 55% hombres) | <ul style="list-style-type: none"> ⊗ La violencia es un fenómeno estructural que tiende a ser invisibilizado en las prácticas laborales, sociales y familiares; la desigualdad de género es su premisa central de validación |

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

Propuesta del Programa de Cultura Institucional

El Objetivo general del Programa es orientar los esfuerzos del Ayuntamiento para garantizar la igualdad y equidad de género de las mujeres y hombres en el gobierno municipal

Sus principios son:

- + Igualdad y no discriminación (directa indirecta³)
- + Integridad
- + Equidad y Justicia
- + Respeto y transparencia

Sus objetivos específicos son:

| Objetivos específicos | Estrategias |
|--|---|
| 1. Garantizar la igualdad formal ante las normas administrativas y jurídicas del Ayuntamiento a las y los servidores públicos e Sombrerete | 1.1 Modificación, instauración y difusión de normas no sexistas en la APM |
| 2. Impulsar medidas afirmativas hacia las mujeres servidoras públicas que brinden igualdad de oportunidades frente a los hombres servidores públicos | 2.1 Medidas afirmativas para disminuir las desigualdades de las mujeres servidoras públicas en el ámbito laboral 2.2 Eliminación de discriminaciones laborales de cualquier tipo, en particular en los sistemas de contratación y promoción 2.3 Promover la salud laboral |
| 3. Promover la conciliación vida familiar y laboral desde una óptica de corresponsabilidad equitativa entre hombres y mujeres y entre familias y el gobierno municipal | 3.1 Medidas de conciliación entre vida familiar y laboral, con énfasis en las mujeres 3.2 Promoción de la participación de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas |
| 4. Prevenir, atender y sancionar la violencia laboral y el hostigamiento sexual | 4.1 Medidas contra la violencia laboral y sexual en el trabajo y promoción de un ambiente laboral sin discriminaciones |

Las líneas de acción⁴ son las siguientes:

³ "La discriminación indirecta nació en los años setenta en los Estados Unidos de América, supone la ampliación de la prohibición de discriminación a aquellos actos normas o medidas aparentemente neutras, cuya aplicación práctica produce un impacto adverso sobre las mujeres, siempre que resulten carentes de justificación suficiente, probada, proporcional y ajena al sexo, es decir, carentes de razonabilidad. Una vez demostrado el impacto adverso, aun cuando la medida resultase justificada, proporcional y ajena al sexo, debería ser además necesaria para conseguir el objetivo propuesto, pues de existir medios alternativos para conseguir el objetivo, con menor efecto adverso, ésta es la que debería ser adoptada [...] Así pues, para identificar cuándo una situación representa una discriminación debemos poner la mirada en los resultados, en los efectos que esa práctica o norma ha generado" (Gómez, 2011: p.6-7, subrayado nuestro).

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

Acciones para fortalecer la igualdad formal y de oportunidades en el desarrollo laboral

1.1 Modificación, instauración y difusión de normas no sexistas en la APM

- Análisis de género de las normas, reglamentos y reglas de actuación vigentes para el Ayuntamiento realizado por una especialista en género
- Modificaciones sistemáticas de reglamentos de trabajo, de servicio a las y los usuarios, manuales de organización y procedimiento con base en el análisis de género de las normas mediante talleres participativos por área que incluya la eliminación de todo de discriminación en particular en las contrataciones.
- Desarrollo de un protocolo con perspectiva de género sobre la forma de contratación y estándares/requisitos solicitados para la promoción laboral en la APM
- Elaboración de una Guía de Comunicación no Sexista para la APM
- Difusión oficial y campaña de información de las normas modificadas conforme se autoricen y entren en vigor
- Medidas afirmativas en las contrataciones y promoción laboral que disminuyan las desventajas de las mujeres servidoras públicas, sobre todo en áreas masculinizadas y puestos directivos

Tiempo estimado: análisis de género, 3 meses; modificaciones participativas, protocolo y guía 4 meses; y autorización y difusión: 4 meses.

2.1 Medidas afirmativas para disminuir las desigualdades de las mujeres servidoras públicas en el ámbito laboral

- Promover programas de educación para adultos hacia mujeres servidoras públicas con INEA o equivalente local a fin de mejorar su escolaridad
- Desarrollar concertaciones con instancias municipales y estatales para dar capacitaciones sobre herramientas profesionales de procesos de planeación, evaluación y administrativas dirigido a mujeres servidoras públicas, con validez oficial en los procesos de promoción laboral
- Definir como acuerdo del cabildo que el IMM será dirigido por una mujer como medida afirmativa

Tiempo de planeación y concertación: 3 meses; organización: 1 mes y ejecución permanente en este periodo de la administración. Se dará prioridad a las mujeres con menor escolaridad.

2.2 Eliminación de discriminaciones laborales de cualquier tipo

⁴ Cada área integrará un programa de actividades calendarizado y con metas, de acuerdo a estas líneas de acción

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas 2011-2013

- Realizar una campaña bimestral cada año donde se brinde información sobre las diferentes formas de discriminación y sus expresiones, en particular en el ámbito laboral, ubicada alrededor del Día internacional contra la discriminación, mediante folletos, pláticas y conferencias a las que acudan las y los servidores públicos.

Tiempo: planeación un mes, realización dos meses

2.3 Promover la salud laboral

- Desarrollar programas de sensibilización contra el estrés laboral de acuerdo a la condiciones diferenciadas de género, a ser realizadas en las sedes institucionales como pláticas y charlas sobre técnicas de relajación, talleres anuales de contención emocional de problemas y dilemas de las y los servidores públicos coordinados por el IMM, material informativo recuperado de internet, entre otros.
- Solicitar apoyo al Centro de Salud para jornadas de promoción de la salud entre las y los empleados públicos
- Inspección regular de ambientes de trabajo para evaluar riesgos de accidentes

Tiempo: planeación un mes; ejecución: se sugiere implementar en los meses marzo, agosto y noviembre de cada año; las jornadas y la inspección se concertarán con las instancias pertinentes.

Acciones para promover la conciliación vida familiar y laboral desde una óptica de corresponsabilidad equitativa entre hombres y mujeres y entre familias y el gobierno municipal

3.1 Medidas de conciliación entre vida familiar y laboral, con énfasis en las mujeres

- Promover las siguientes acciones afirmativas dirigidas a mujeres:
 - Acceso 100% guarderías
 - Permisos de cuidados de familiares enfermos graves,
 - Flexibilidad de horarios en general; y en especial hacia servidoras públicas a cargo de hijos(as) menores de 6 años; y con jefas de familia
 - Capacitación y reuniones dentro del horario laboral asignado.
- Promoción de la corresponsabilidad y reasignación de las cargas de trabajo en los hogares (folletos, talleres, pláticas, cinedebates).
- Reglamentos de Trabajo que aseguren la aplicación de medidas conciliatorias ad hoc a la administración pública municipal.
- Capacitación a personal sobre la importancia del balance de la vida familiar y laboral, diferenciados por género y tipos de hogar en el que viven.
- Capacitación tomadores de decisiones sobre los costos que tiene la incompatibilidad de la vida familiar y laboral en la productividad y en el bienestar de las y los servidores públicos

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas 2011-2013

Tiempo: planeación y desarrollo de ajustes organizativos para el desarrollo de propuestas de 5 meses a máximo un año según la dificultad de cada medida; ejecución del segundo semestre de 2012 a 2013.

3.2 Promoción de la participación de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas

- Promover las siguientes acciones afirmativas dirigidas a hombres:
 - Permisos de paternidad responsable
 - Jornadas por una paternidad responsable en el gobierno municipal

Acciones para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres en el espacio laboral

Aunque en la encuesta este problema no salió mal evaluado en la cultura institucional del Ayuntamiento de Sombrerete, cabe referir que el propio Municipio encontró en un estudio sobre la violencia de género que

"Las mujeres del municipio tienen desventajas que se hacen patentes ante la vigencia de los roles sexistas tradicionales; y aunque en la actualidad se percibe un cambio de paradigma que las ha llevado a tener mayor conciencia sobre sus derechos, en su vida cotidiana experimentan y reproducen los patrones culturales que desconocen tales derechos [...] Respecto al conocimiento que tienen las mujeres sobre su derecho a vivir una vida libre de violencia, éste se queda sólo en la información superficial. Las mujeres tienden a considerar que padecen violencia sólo cuando el hecho es extremo, de lo que resulta la ausencia de denuncia y por ende, la nula acción institucional para atenderla. Así, aunque la VcM [violencia contra las mujeres] está presente en todos sus tipos y en todos los ámbitos, ésta se encuentra subestimada" (Propuesta de Programa del Municipio de Sombrerete para la detección, atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, 2010: p.26).

Por ello se plantean acciones básicas y de investigación-acción.

4.1 Medidas contra la violencia laboral y sexual en el trabajo

- Diseño e implementación de un Protocolo de atención y sanción del Hostigamiento sexual.
- Talleres de investigación-acción sobre construcción de ambientes libres de violencia que permita al mismo tiempo corroborar y/o ampliar el diagnóstico actual y diseñar medidas de prevención, atención y sanción de la violencia laboral
- Sensibilización sobre conceptos básicos de discriminación
- Talleres para la construcción de ambientes libres de discriminación y "amigables" a grupos discriminados
- Ejercicios rutinarios para evaluar conocimiento de derechos humanos.
- Campaña de sensibilización cuatrimestral cada año contra la violencia laboral y hostigamiento sexual en la APM

Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

Tiempo: planeación en dos periodo de dos meses, ejecución en un año y medio

Respecto a las **acciones de capacitación y comunicación involucradas** en las anteriores líneas de acción, se deben cubrir los siguientes requerimientos para asegurar su efectividad:

- Es fundamental que las acciones de capacitación tengan una secuencia ordenada de menor a mayor complejidad e información en cada tema abordado, que contemple elementos emocionales y subjetivos graduales que acompañen los procesos de cambios de premisas sexistas Esta lógica secuenciada y en módulos deberá acompañarse de formas de evaluación o acreditación de lo que se espera de los participantes en cuanto a contenidos mínimos incorporados.
- Asimismo estén en coordinación y complementariedad de los ofrecidos para la aplicación de la perspectiva de género y las políticas de igualdad en los programas municipales.
- Se sugiere siempre mezclar las áreas de las y los empleados públicos participantes y contemplar grupos homogéneos de niveles de escolaridad, primero, y luego de responsabilidad y cargos en la APM.
- Las acciones de comunicación deben tener una frase o lema de identificación que visibilice de presencia al Programa de Cultura Institucional de Sombrerete, y adecuar los formatos y mensajes al nivel escolar medio del grupo de servidores públicos destinatarios, y en varios temas diferenciar por género.
- Las acciones de capacitación y comunicación deben incluir a servidores públicos de cargos directivos, aunque pueden adecuarse a su dinámica laboral en los formatos y horarios.

El IMM debe estar atenta a que los temas y formatos de capacitación/ sensibilización/ información, así como los productos y mensajes generados mantenga los principios del programa y la perspectiva de género y derechos humanos.

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Para llevar cabo el seguimiento y la evaluación de este programa, se plantea el uso de un cuadro de mando (Gómez, 2011), que permita tener indicadores de avances del programa. Este cuadro de mando será integrado por las áreas y monitoreado por el Comité de seguimiento del Programa. Cada área deberá poner una meta trimestral y/o anual de las acciones programadas y establecer mecanismos de corrección cuando no se puedan cumplir en tiempo y forma.

Al término de la presenta administración se propone una evaluación mediante una encuesta y tres grupos focales sobre los aspectos trabajados en el programa



Programa de cultura institucional

**Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013**

A continuación se presenta la propuesta de cuadro de mando del Programa de Cultura Institucional, el cual contempla un conjunto de indicadores que tratan de dar cuenta de los resultados de las acciones más que de los procesos.



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas

2011-2013

| Objetivo específico | Estrategia | Lineas de acción | Valor meta del periodo ⁵ | Indicador ⁶ | Resultados obtenidos | % Desviación (anexo 1) ⁷ | Propuesta de mejora ⁸ |
|--|---|--|-------------------------------------|---|----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Garantizar la igualdad formal ante las normas administrativas y jurídicas del Ayuntamiento a las y los servidores públicos e Sombrenela | 1.1. Modificación, restauración y difusión de normas no sexistas en la APM | Análisis de género de las normas, reglamentos y reglas de actuación vigentes para el Ayuntamiento por una especialista en género Modificaciones sistemáticas de las normas analizadas mediante talleres participativos por área Desarrollo de un protocolo con perspectiva de género sobre la forma de contratación y estándares/requisitos solicitados para la promoción laboral en la APM Elaboración de una Guía de Comunicación no Sexista para la APM Difusión oficial y campaña de información de las normas modificadas conforme se autorizan y entran en vigor | | Porcentaje de Normas APM analizadas (no. normas analizadas/no. total de normas X 100) | | | |
| | | | | Porcentaje de normas modificadas/no. normas modificadas/no. total de normas X 100) | | | |
| | | | | 2. Protocolos no sexistas de contratación y promoción laboral concluidos, con prueba piloto | | | |
| | | | | 1. Guía de comunicación incluyente concluida | | | |
| | | | | Porcentaje de productos-comunicados oficiales distribuidos-difundidos (no. de productos-comunicados emitidos/ No. total de productos-comunicados elaborados X 100) | | | |
| | | | | Porcentaje de mujeres que con medidas afirmativas (no. de mujeres que tuvieron medidas afirmativas/ no. total de mujeres servidoras públicas X 100) | | | |
| | | | | Porcentaje de mujeres que mejoraron su nivel escolar (no. de mujeres que mejoraron/ total de mujeres servidoras con baja escolaridad) | | | |
| | | | | Porcentaje de mujeres que recibieron capacitaciones con herramientas profesionales (no. de mujeres que concluyeron la capacitación/ no. de mujeres programadas X 100) | | | |
| | | | | Acuerdo formalizado de cambio | | | |
| 2. Impulsar medidas afirmativas hacia las mujeres servidoras públicas que brindan igualdad de oportunidades frente a los | 2.1. Medidas afirmativas para disminuir las desigualdades de las mujeres servidoras públicas en el ámbito laboral | Promover programas de educación para adultos hacia mujeres servidoras públicas con INEA o equivalente local a fin de mejorar su escolaridad Desarrollar conciliaciones con instancias municipales y estatales para dar capacitaciones sobre herramientas profesionales de procesos de planeación, evaluación y administrativas dirigido a mujeres servidoras públicas, con validez oficial en los procesos de promoción laboral Definir como acuerdo del cabildo que el IMM será dirigido por una mujer como medida afirmativa | | | | | |

⁵ Esta meta se establece por cada área en el primer llenado del formato con base en el programa; el comité hace el seguimiento sobre esta base inicial programada.

⁶ Los indicadores sugeridos cubren el total de actividades y una gran parte sólo se aplican en los periodos en que se programe su ejecución. Pueden ser modificados por el Comité de Seguimiento del Programa

⁷ En el anexo se debe anexar por el área responsable un reporte detallado que explique los obstáculos que produjeron las desviaciones.

⁸ En la propuesta de mejora debe quedar superado el obstáculo que derivó en la desviación de la meta. En forma anexa se deben explicar estas desviaciones



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas

2011-2013

| Objetivo específico | Estrategia | Lineas de acción | Valor meta del periodo ⁵ | Indicador ⁶ | Resultados obtenidos | % Desviación (anexo1) ⁷ | Propuesta de mejora ⁸ |
|---|--|---|-------------------------------------|--|--|------------------------------------|----------------------------------|
| hombres servidores públicos | 2.2 Eliminación de discriminaciones laborales de cualquier tipo, en particular en los sistemas de contratación y promoción | Realizar una campaña bimestral cada año donde se brinde información sobre las diferentes formas de discriminación y sus expresiones, en particular en el ámbito laboral, ubicada alrededor del Día Internacional contra la discriminación, mediante folletos, pláticas y conferencias a las que acudan las y los servidores públicos. | | Porcentaje de productores-atradores (no. de productos distribuidos-atradores / No. total de productos elaborados X 100) Porcentaje de servidores públicos por sexo que recuerdan la información (no. de servidores públicos por sexo con recordatorio total de servidores. X 100) | | | |
| | 2.3 Promover la salud laboral | Desarrollar programas de sensibilización contra el estrés laboral de acuerdo a la condiciones diferenciadas de género, a ser realizadas en las sedes institucionales como pláticas y charlas sobre técnicas de relajación, talleres anuales de conciencia emocional de problemas y dilemas de las y los servidores públicos coordinador por el IMAM, material informativo recuperado de internet, entre otros. Solicitar apoyo al Centro de Salud para jornadas de promoción de la salud entre las y los empleados públicos Inspección regular de ambientes de trabajo para evaluar riesgos de accidentes | | Jornadas de salud realizadas por sede gubernamental Inspecciones realizadas por trimestre | | | |
| 3.Promover la conciliación vida familiar y laboral desde una óptica de corresponsabilidad equitativa entre hombres y mujeres y entre familias y | 3.1 Medidas de conciliación entre vida familiar y laboral, con énfasis en las mujeres | Promover las siguientes acciones afirmativas dirigidas a mujeres: <ul style="list-style-type: none"> • Acceso 100% guarderías • Permisos de paternidad, • Flexibilidad de horarios en general, y en especial hacia servidoras públicas a cargo de hijos(as) menores de 6 años, y con jefas de familia • Capacitación y reuniones dentro del horario laboral asignado. Promoción la corresponsabilidad y reasignación de las cargas de trabajo en los hogares (folletos, talleres, pláticas, cineforos). | | Porcentaje de Mujeres sin servicio de guardería que fueron apoyadas (no. de mujeres sin guardería apoyadas/ total de mujeres sin servicio de guardería X 100) Propuesta jurídica para instaurar los mecanismos de flexibilidad laboral | Porcentaje de mujeres y hombres servidores públicos que han cambiado sus roles de género (encuesta ex ante y ex post empírica) | | |



Programa de cultura institucional
Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

| Objetivo específico municipal | Estrategia | Lineas de acción | Valor meta del periodo* | Indicador* | Resultados obtenidos | % Desviación (anexo 1)† | Propuesta de mejora‡ |
|---|--|--|-------------------------|---|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | 3.2 Promoción de la participación de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas | <p>Reglamentos de Trabajo que aseguren la aplicación de medidas conciliatorias ad hoc a la administración pública municipal.</p> <p>Capacitación a personal sobre la importancia del balance de la vida familiar y laboral, diferenciados por género y tipos de hogar en el que viven</p> <p>Capacitación tomadores de decisiones sobre los costos que tiene la incompatibilidad de la vida familiar y laboral en la productividad y en el bienestar de las y los servidores públicos</p> <p>Promover las siguientes acciones afirmativas dirigidas a hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso 100% de guarderías • Permisos de paternidad responsable • Jornadas por una paternidad responsable en el gobierno municipal | | <p>Acuerdos para modificación de reglamentos del APIM para las medidas conciliatorias</p> <p>Porcentaje de servidores públicos que acreditaron talleres (no. de servidores públicos que acreditaron/ total de servidores públicos que asistieron X 100)</p> <p>Porcentaje de tomadores de decisión que acreditaron talleres (no. de tomadores de decisión que acreditaron/ total de servidores públicos que asistieron X 100)</p> <p>Porcentaje de hombres con hijos(as) menores de 6 años sin servicio de guardería que fueron apoyados (no. de hombres sin guardería apoyados/ total de hombres sin servicio de guardería X 100)</p> <p>Propuesta jurídica para instaurar los permisos parentales</p> <p>Protocolo diseñado con puesta piloto</p> | | | |
| 4. Prevenir, atender y sancionar la violencia laboral y el hostigamiento sexual | 4.1 Medidas contra la violencia laboral y sexual en el trabajo y promoción de un ambiente laboral sin discriminaciones | <p>Diseño e implementación de un Protocolo de atención y sanción del Hostigamiento sexual.</p> <p>Talleres de Investigación-acción sobre construcción de ambientes libres de discriminación</p> <p>Sensibilización sobre conceptos básicos de discriminación</p> <p>Talleres para la construcción de ambientes libres de discriminación y "amigables" a grupos discriminados</p> <p>Campaña de sensibilización cuatrimestral cada año contra la violencia laboral y hostigamiento sexual en la APIM</p> | | <p>Porcentaje de FODAS realizados en talleres (no. FODAS realizados en talleres / total de talleres programados)</p> <p>Porcentaje de servidores públicos por sexo que participaron (no. de servidores públicos por sexo que participaron/ total de servidores X 100)</p> <p>Porcentaje de servidores públicos que acreditaron talleres (no. de servidores públicos que acreditaron/ total de servidores públicos que asistieron X 100)</p> <p>Porcentaje de servidores públicos por sexo que recurrieron la información (no. de servidores públicos por sexo con recordatorio/ total de servidores X 100)</p> | | | |



Programa de cultura institucional

Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas
2011-2013

Aspectos organizativos a considerar para llevar a cabo este Programa

Para poder realizar el presente programa se deben considerar los siguientes aspectos organizativos:

- El Presidente Municipal y el Cabildo emitan un comunicado oficial sobre la relevancia y la debida observancia del Programa en la APM
- Darle formalmente al IMM capacidad coordinadora de este programa
- Nombrar un enlace por cada área municipal y de los regidores (puede ser la de equidad de género)
- Nombrar un apoyo del área de comunicación y del área de capacitación con quien las áreas y el IMM se coordine.
- Instalar el Comité de seguimiento del Programa de Cultura Institucional.
- Determinar un reglamento del Comité para su adecuado funcionamiento

En este tipo de programas el apoyo sostenido de funcionarios del más alto nivel jerárquico en la AP será un soporte crucial en su éxito.

Bibliografía

- García Prince, (2008), *Políticas de Igualdad y Gender mainstreaming: ¿de qué estamos hablando? Marco conceptual*, San Salvador, PNUD
- _____ (2011), *Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas*, México, Flacso
- Gómez, Rosa (2011), *Diseño e implementación de Planes de Igualdad para el cambio organizacional a favor de la igualdad de género*, México, Flacso
- Incháustegui, Tere (1999), *¿Qué es Política Pública con Perspectiva de Género?*, México, FLACSO
- Incháustegui, Tere y Ugalde, Yamilet (2004), *Experiencias de transversalización, una reflexión, mimeo*
- Instituto Municipal de las Mujeres de Sombrerete (2011), *Resultados de la Encuesta sobre vida familiar y clima laboral en la Administración Municipal de Sombrerete, Zacatecas*, Sombrerete, Igualdad S.C.
- López Méndez, Irene et al, (2007). *Género y políticas de cohesión social I y II*, Unión Europea, FIAPP (EuropeaAID).
- Programa del Municipio de Sombrerete para la detección, atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres* (2010), Sombrerete, Presidencia Municipal.
- Subiñas, Marta (2011), *Organización y género*, México, FLACSO.