



# Ayuntamiento del Municipio de Canatlán Instituto Municipal de la Mujer de Canatlán

---

## Programa de Fortalecimiento de la Políticas de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres FODEIMM 2011 Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES

---

Proyecto Categoría "B"

### **Impulsando la Igualdad en el Gobierno Canatlense**

Producto:

**Programa de Cultura Institucional Municipal para la Igualdad en  
el Gobierno de Canatlán**

*Responsables:*

*Lic. Jorge José Barraza Arellano*

*Lic. José Eladio Espino Monzón*



# Índice

---

Introducción.....	3
Marco Jurídico.....	4
Internacional .....	4
Nacional .....	4
Pertinencia del Programa De cultura Institucional Municipal Para la Igualdad.....	6
El principio de Igualdad .....	7
Perspectiva de género.....	7
Roles y estereotipos de género .....	8
Transversalidad de la PEG .....	8
Eje: Política Municipal para incidir en la Cultura Institucional con PEG.....	9
Eje: Fortalecimiento de la comunicación interna para la promoción del Principio de Igualdad.....	10
Eje: Diagnostico sobre la inclusión del principio de igualdad entre las y los Servidores Públicos.....	10
Eje: Identificación de las acciones y decisiones del Municipio para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. ....	11
Eje: Modificaciones al lenguaje de las y los Servidores Públicos .....	11
Eje: Fortalecimiento del clima laboral para la Igualdad de Género. ....	13
ANEXO 1: Recomendaciones al Código de ética en el marco del programa de cultura institucional para la igualdad .....	14
ANEXO 2: RECONOCER LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	16
ANEXO 3: PARA REFLEXIONAR.....	21
ANEXO 4: SEMÁFORO MUNICIPAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	22



# Introducción

---

El presente documento es uno de los Producto centrales del Proyecto “Impulsando la Igualdad en el Gobierno Canatlense”, aquí ustedes podrán encontrar el proyecto del Programa de Cultura Institucional Municipal para la Igualdad en el Gobierno de Canatlán, esto como uno de los resultados del ejercicio 2011 del Programa de Fortalecimiento de las Políticas Municipales de Equidad e Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual está a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES:

Este resultado tiene como sustento el desarrollo de un curso de capacitación en materia de cultura institucional municipal, ahí se trataron diversos temas orientados al cambio de actitudes entre las y los servidores públicos, su vez, se busco la concertación de algunas rutas estratégicas para que el Programa de Cultura Institucional contemplara recomendaciones específicas para el cambio de actitudes y el mejoramiento de prácticas.

Es en este sentido, que ustedes tienen en sus manos el resultado de un proceso de trabajo del cual el Ayuntamiento y la Administración Municipal del Municipio de Canatlán del Estado de Durango, ya que las propuestas efectivamente pudieron construirse participativamente y fueron validadas por las autoridades municipales correspondientes.

En el desarrollo del programa encontrarán elementos relativos al marco jurídico que sustenta el Programa, enseguida algunos elementos conceptuales que son indispensables en la reflexión y análisis de los ejes de acción del programa, mismos que se desarrollan después del marco conceptual. Finalmente, el documento incorpora una serie de anexos que servirán como herramientas para el desarrollo de las líneas estratégicas.

En este sentido, consideramos que el producto es un programa redondo que incorpora estrategias y mecanismos para la implementación las líneas de acción específicas, a su vez, el proceso de la actividad permitió fortalecer la disposición de las y los actores claves para su implementación, esto sin lugar a dudas representa uno de los factores centrales para llevar a bien una estrategia de intervención para generar cambios en la forma como operan los gobiernos, con esto nos referimos a la voluntad política.



# Marco Jurídico

---

## Internacional

Conforme al artículo 133 de la Constitución Nacional, todos los tratados internacionales que estén de acuerdo con la misma, son Ley Suprema de la Unión. Con base en ello se retoman las Conferencias internacionales de la Mujer de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing.

De los debates internacionales a favor del adelanto de las mujeres, se recupera como marco de referencia la “Planificación de género” dentro del enfoque de género en el desarrollo, es decir, el conjunto de principios para construir un proceso de planificación municipal que destaque los roles de género, las necesidades prácticas y estratégicas, la asignación de recursos y control de la toma de decisiones para construir la igualdad.

De igual forma el municipio reconoce el Pacto Mundial para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio<sup>1</sup> (ODM), como el marco de indicadores prioritarios para el adelanto de las mujeres. Retomando de la Declaración del Milenio que “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular el desarrollo verdaderamente sostenible”<sup>2</sup>.

## Nacional

Desde 1996, en el país se empezaron a desarrollar medidas e instrumentos para normar y coordinar la elaboración de políticas de igualdad en nuestro país. Como parte de este proceso se creó el Primer Programa Nacional de la Mujer, para coordinar acciones en las dependencias federales y comisiones de equidad y género en el Congreso de la Unión.

La creación del Inmujeres significó una acción orientada a la consolidación de un órgano con capacidad técnica y de gestión para orientar las políticas de igualdad de género en la administración pública federal, estatal y municipal.<sup>3</sup>

En 2006 se creó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que establece un conjunto de disposiciones para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del Estado y cumplir con los derechos

---

<sup>1</sup> En el 2000, la asamblea General de ONU, adopto la declaración del Milenio, en la que sintetiza los objetivos para el desarrollo que ya habían sido acordados en conferencias globales, y donde uno de los ejes estratégicos es la igualdad entre mujeres y hombres.

<sup>2</sup> Punto III de la Resolución aprobada por la Asamblea General en la Declaración del Milenio

<sup>3</sup> Información retomada de la historia de la construcción de la política pública nacional para igualdad en México, pagina del Inmujeres consultada octubre 2009:

[http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/joomla/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24&Itemid=5](http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=5)



humanos reconocidos en la CEDAW. El objetivo final es la articulación de la Política Nacional de Igualdad, cuyos objetivos estratégicos son los siguientes:

Esta ley retoma los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en la CEDAW, ratificada por México en 1981. Su importancia radica en que se trata de una norma jurídica que permite sentar las bases para la coordinación, colaboración y concertación entre los órdenes de gobierno a fin de promover y garantizar la igualdad de género, a través de la creación y puesta en marcha de tres instrumentos de política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, mandatados en el artículo 18 de esta ley.

**I. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:**

El conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23).

**II. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:**

El Proigualdad se comprende como un programa especial e instrumento rector de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres que requiere para su cumplimiento la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública federal.

**III. La Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres:**

El tercer instrumento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, mandatado por la LGIMH, es la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres la cual, según el artículo 22 de la LGIMH, corresponde a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

**Instrumentos**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 •
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)



- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango.
- Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia (Gobierno del Estado de Durango).
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Durango y de sus Municipios.
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Canatlán, Reglamentos Internos, y Manuales de Organizaciones y Procedimientos.

## Marco Conceptual

---

### **Pertinencia del Programa De cultura Institucional Municipal Para la Igualdad**

Actualmente el marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado Mexicano a garantizar la protección y pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. Esta exigencia tiene sustento en el reconocimiento de la necesidad de mayor equidad como un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva<sup>4</sup> y el reconocimiento de las diferencias sociales.

En este tenor, las políticas de igualdad no se limitan a una dimensión de oportunidades de acceso al bienestar material, sino que suponen transformaciones en la configuración sociocultural de las relaciones de poder, especialmente en el caso de aquellas relacionadas con la equidad de género, cuyas exigencias suponen profundos cambios en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión en razón del sexo.

De aquí que es deber de los gobiernos municipales promover la institucionalización de la perspectiva de género (PEG) como un proceso sistemático que permita incidir en las rutinas del quehacer del Ayuntamiento, reorganizando las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género.

A su vez, estos procesos de institucionalización deben de ser acompañados por procesos de transversalización de la PEG, es decir, incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Avanzando en este sentido, es importante comprender que las organizaciones están conformadas por personas con una construcción de género específica, misma que puede coadyuvar o dificultar a los procesos de inclusión del principio de igual

---

<sup>4</sup> Definición que pone el acento en la igualdad de los resultados de las políticas de desarrollo y de oportunidades entre mujeres y hombres.



en las rutinas y quehacer del Gobierno Local, de aquí la necesidad de generar mecanismos que permitan modificar las actitudes y prácticas en las y los servidores públicos, logrando así mejorar el clima laboral, fortalecer acciones afirmativas y políticas género-sensitivas, así como ampliar el impacto de las acciones para mejorar la calidad de vida de las y los habitantes del Municipio.

## **El principio de Igualdad<sup>5</sup>**

Constituido como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, se configura como un ideal de toda organización social que, desafortunadamente, aún continúa interpretándose de manera dispar. Entre los significados de igualdad tenemos que es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptuarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias.

En este sentido, el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, es decir, igualdad ante la ley.

Principio elevado a rango de garantía individual en el Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

## **Perspectiva de género**

La perspectiva de género (PEG) es una herramienta de análisis de la realidad social sustentada en una visión científica y filosófica del mundo, aborda críticamente las relaciones sociales entre los sexos, en las que las mujeres se ubican en una posición de subordinación, dependencia y discriminación frente a los hombres, y reconoce la desigualdad como resultado de la interpretación social de un hecho biológico: la diferencia sexual. Parte de la premisa de que mujeres y hombres son sujetos históricos, construidos socialmente, al igual que las formas de relación entre ambos.<sup>6</sup>

Es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son mujeres y hombres, y a las relaciones que se producen entre ambos.

Mirar o analizar desde la PEG supone un ejercicio que contemple cómo las construcciones sociales de género se van articulando con el funcionamiento de la economía, la política, la vida cotidiana, la ecología, la migración y la subjetividad

---

<sup>5</sup> Basado en el apartado ¿Qué es el Principio de Igualdad?, *Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal*; INMUJERES: 2009.

<sup>6</sup> *Desarrollo Local con Igualdad de Género*; INMUJERES: 2009.



de las personas. A partir de estos ejercicios de análisis es posible observar áreas de oportunidad para replantear los equilibrios de poder entre mujeres y hombres.

## **Roles y estereotipos de género**

La asignación del género se da a través de la socialización dentro de la familia, la escuela, medios de comunicación, discursos sociales, etc. Esta asignación se da en función de roles y estereotipos sociales que encasillan las actividades e identidades de mujeres y hombres.

Los roles son el conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas.

Por ejemplo: Los roles reproductivos se asignaron a las mujeres (cuidado de hijos/as, mantenimiento del hogar, etc.) y nunca han sido reconocidos social ni económicamente. Los roles productivos se asignaron a los hombres (elaboración y comercialización de bienes y servicios, etc.) y estos son reconocidos económica y socialmente hablando.

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que definen las características de cada sexo. En general, reflejan las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

Por ejemplo: A las mujeres se les ha ligado al altruismo, la intuición y la abnegación por el cuidado de los integrantes de la familia, así se ha justificado el abuso de poder y la falta de oportunidades de la mayoría de las mujeres. Por otro lado, los hombres han sido vistos como los agentes de la vida pública y económica.

## **Transversalidad de la PEG**

Termino que se ha dado en español a la noción que en inglés se conoce como Gender Mainstreaming (Incluir la PEG en la corriente principal), su sentido principal es incorporar la PEG en el proceso de formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas.

El objetivo principal de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas, así como desarrollar acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el nivel de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

En su dimensión estratégica pretende, generar una articulación pro-activa de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de manera diferente en la gestión de estrategias para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Acciones prioritarias para la transversalidad:



- Diagnósticos con perspectiva de género.
- Desagregación de estadísticas por sexo.
- La construcción de indicadores con equidad de género.
- Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.
- Las acciones afirmativas.
- La transparencia y la rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- La armonización legislativa.
- La capacitación y profesionalización a funcionarios públicos.
- Inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.
- El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género.

## Ejes de Acción del Programa de Cultura Institucional Municipal

---

### Eje: Política Municipal para incidir en la Cultura Institucional con PEG

#### Objetivo:

Promover un esquema de participación entre las unidades administrativas encargadas del seguimiento de la normatividad interna, gestión de recursos humanos, promoción de la PEG en el gobierno local, así como del desarrollo de las acciones de gobierno.

#### Líneas de Acción:

1. Concertación con la Oficialía Mayor para la generación de mecanismos de seguimiento de los Ejes y Líneas de Acción del Programa de Cultura Institucional Municipal.
2. Establecimiento de una Red de Enlaces de Género para fortalecimiento de la inclusión de la PEG en las políticas Pública locales. Esto a partir de la selección de una persona de cada dependencia encargada de estar en constante comunicación con el Instituto Municipal de la Mujer, así como monitorear y dar seguimiento a las acciones con PEG desde su dependencia.
3. Integración formal de la Red de Enlaces de Género a partir de un evento de reconocimiento público.
4. Establecer mecanismos de seguimiento e incentivos para la Red de Enlaces de Género por parte del Departamento de Recursos Humanos.
5. Establecer una agenda para la generación de informes colaborativos (IMM-Oficialía Mayor) para informar a las autoridades del Gobierno Local, así como a la ciudadanía.



## **Eje: Fortalecimiento de la comunicación interna para la promoción del Principio de Igualdad.**

### **Objetivo:**

Fortalecer los mecanismos de comunicación interna y externa al gobierno local, posicionar en ellos contenidos relativos al desarrollo local sustentable con equidad de género, logrando con ello ampliar los conocimientos en la materia así como favorecer el cambio de actitud hacia situaciones más igualitarias en el Municipio.

### **Líneas de Acción:**

1. Establecimiento de un enlace en el departamento de informática para el fortalecimiento de los procesos de comunicación vía correos electrónicos institucionales de las y los funcionarios públicos.
2. Desarrollo un boletín mensual, bimensual o trimestral sobre Equidad de Género para distribuirse mediante los correos electrónicos institucionales, así como a la población del Municipio.
3. Desarrollo, establecimiento y comunicación a la ciudadanía de un Código de Ética de las y los servidores públicos del Municipio de Canatlán. **Anexo 1.**
4. Elaboración de un programa anual de comunicación de los avances del Gobierno Local incorporando una estrategia de posicionamiento público a partir de las fechas conmemorativas más relevantes en materia de equidad de género.
5. Fortalecer la inclusión de los avances de las acciones de la IMM y el Gobierno local en materia de igualdad a través de la Página Web de Ayuntamiento y espacios de redes sociales virtuales.

## **Eje: Diagnostico sobre la inclusión del principio de igualdad entre las y los Servidores Públicos.**

### **Objetivo:**

Aplicar mecanismos diseñados para construir información acerca del estado de la incorporación del principio de Igualdad de Género en la cultura institucional del Gobierno Local

### **Líneas de Acción:**

1. Gestión de acuerdos institucionales para el diseño y aplicación de un instrumento de diagnóstico (**Anexo 2**) a través de un muestreo representativo cuya población objetivo sean las y los funcionarios públicos del Gobierno Local de Canatlán.
2. Integración, sistematización y análisis de la información recabada a cargo del Instituto Municipal de la Mujer.
3. Desarrollo de una mesa de trabajo para la retroalimentación de los resultados contando con la colaboración de mandos directivos y jefes de departamento de la Administración Pública Municipal, (**ANEXO 3**).



4. Difusión interna de los resultados del diagnóstico así como de los compromisos para avanzar en la materia.

## **Eje: Identificación de las acciones y decisiones del Municipio para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.**

### **Objetivo:**

Desarrollar una revisión de las acciones del Gobierno Local, con énfasis en el quehacer de las y los servidores públicos, sobre las áreas de oportunidad centrales para concretar un desarrollo local con igualdad de género, esto a partir de la aplicación de un instrumento llamado Semáforo Municipal de la Perspectiva de género.

### **Líneas de acción:**

1. Desarrollo de sesión de encuadre sobre el instrumento Semáforo Municipal de la Perspectiva de Género con mandos Directivos de la Administración Pública Municipal **(Anexo 4)**.
2. Distribución de los indicadores de acuerdo al quehacer sectorial de cada una de las dependencias participantes.
3. Integración la información relativa al Semáforo por parte de la IMM.
4. Desarrollo de mesas de trabajo para la reflexión y diseño de estrategias para mejorar los indicadores del semáforo.
5. Difusión a servidores y servidoras públicas de los resultados de eje estratégico así como de las estrategias para mejorar.
6. Difusión pública de los resultados obtenidos en el ejercicio.

## **Eje: Modificaciones al lenguaje de las y los Servidores Públicos**

### **Objetivo:**

Promover la reflexión en torno a la importancia de un manejo adecuado del lenguaje con énfasis en la eliminación de elementos sexistas y discriminatorios que tienen una fuerte relación con la prevalencia de estereotipos y roles de género nocivos para el adelanto de las mujeres.

### **Líneas de acción:**

1. Promoción de contenidos para sensibilización de funcionarios públicos en materia de lenguaje incluyente, no sexista y a favor de la equidad de género, esto a través de la estrategia de comunicación interna vía correos institucionales y boletines informativos.
2. Desarrollar mecanismos de sanción, vía el Departamento de Recursos Humanos, a funcionarios y funcionarias que caigan utilicen un lenguaje no favorable a los objetivos del Programa de Cultura Institucional Municipal.
3. Promover los siguientes elementos estratégicos en las acciones enmarcadas en este eje de acción:



- a. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en todos los documentos e informes elaborados en las dependencias y/o entidades de la APF, tanto los de alcance y difusión interna como externa.
  - b. Incluir la utilización del lenguaje no sexista como requisito a cumplir por las entidades públicas o privadas con las que labore la APF.
  - c. Facilitar formación práctica sobre uso no sexista del lenguaje al personal que labora en la APF.
  - d. Incluir gráficos de acuerdo con los valores y principios de igualdad donde se incluyan a mujeres y hombres que representen la diversidad de edades, grupos étnicos, discapacidad, etc., así como la con- vivencia en igualdad.
  - e. Cuidando que el género gramatical masculino no sea utilizado con valor universal o genérico. Por ejemplo, hablando de “la humanidad” en vez de “los hombres” cuando nos referimos a la totalidad de mujeres y hombres.
  - f. Cuidando no restar importancia o valor, a través del lenguaje, a las características y/o comportamientos atribuidos tradicionalmente a las mujeres. Por ejemplo, evitando expresiones que denigren a la mujer.
  - g. Cuidando no ocultar o invisibilizar a las mujeres en el uso del lenguaje. Por ejemplo, evitando expresiones como “la historia del hombre”.
  - h. Evitando utilizar metáforas o expresiones hechas denigrantes o discriminatorias, aun cuando formen parte de la costumbre y el uso popular.
  - i. Eliminando expresiones e imágenes sexistas.
  - j. Utilizando ejemplificaciones sobre diferentes papeles y características de mujeres y hombres no convencionales.
  - k. Utilizando ejemplos que permitan dar valor por igual a lo que tradicionalmente hacen las mujeres y los hombres.
  - l. Procurando utilizar un número igualitario de personajes femeninos y masculinos.
  - m. Mostrando una realidad cambiante hacia modelos igualitarios basados en la corresponsabilidad doméstica y social.
4. Generar campañas públicas de difusión de la importancia de un lenguaje incluyente sensible a la importancia de la Equidad de Género.



Vivir Mejor

fodeimm



## Eje: Fortalecimiento del clima laboral para la Igualdad de Género.

### Objetivo:

Promover acciones que incidan en los procesos y actitudes laborales de las y los servidores públicos, favoreciendo así un clima laboral que sea sensible a las necesidades de género de mujeres y hombres, aunando, al fortalecimiento de la eficacia de los procesos de gestión municipales.

### Líneas de Acción:

1. Capacitación a funcionarias/os públicos en materia de principio de igualdad y mejoramiento del clima laboral, que implique la identificación de los desequilibrios de género existentes.
2. Campañas de sensibilización para fortalecimiento de las voluntades políticas en la materia.
3. Desarrollar actividades de estímulo y reconocimiento al personal que demuestre sus resultados en materia de incorporación del principio de igualdad y no discriminación.
4. Fortalecer la comunicación para ampliar el conocimiento sustantivo de valores como:
  - a. Bien común
  - b. Entorno cultural y ecológico
  - c. Generosidad
  - d. Honradez
  - e. Igualdad
  - f. Imparcialidad
  - g. Integridad
  - h. Justicia
  - i. Liderazgo
  - j. Rendición de cuentas
  - k. Respeto y transparencia
5. Elaboración un manual de identidad incorporando un lenguaje incluyente con énfasis en la comunicación organizacional y la comunicación visual.
6. Fortalecer los mecanismos valoración y selección de personal con Perspectiva de género.
7. Establecimiento de mecanismos transparentes para el acceso a la movilidad labora horizontal y vertical al interior de la Administración Pública Municipal.
8. Elaboración de un programa de capacitación continua para la profesionalización del servicio público, incorporando en su diseño el principio de igualdad y herramientas de análisis en materia de equidad de género.
9. Fortalecimiento del servicios de guardarías para las trabajadoras y trabajadores del Gobierno Local.
10. Desarrollo de acciones que contribuyan al fortalecimiento de la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal, e institucional de las servidoras y servidores públicos.



# Anexos

---

## **ANEXO 1: Recomendaciones al Código de ética en el marco del programa de cultura institucional para la igualdad**

### Postulados generales

- Equidad en los procesos de reclutamiento, selección promoción del personal, valorando imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres que aspiren a ocupar cargos en los diferentes niveles de la institución, favoreciendo su participación equilibrada.
- Trato respetuoso y equitativo, manteniendo siempre una conducta amable en el trato hacia las demás personas, que tome en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.
- Compromiso institucional y personal con la igualdad y equidad de género. El logro de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en la APF requiere de sensibilidad, apertura y compromiso del personal que labora en la institución.
- Remuneración equitativa para mujeres y hombres para garantizar que las funciones y responsabilidades equivalentes correspondan la misma remuneración.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación, que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.
- Respeto al ejercicio de la maternidad y a la promoción laboral de las mujeres, sin condicionar su contratación o permanencia laboral por razones de maternidad.
- Erradicar el lenguaje sexista. Utilizar un lenguaje incluyente evita la discriminación, que implica un trato desigual y ofensivo para mujeres y hombres.
- Eliminar los estereotipos de género en la asignación de tareas, propiciando que esta distribución de tareas se dé en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas y no de estereotipos sexuales.
- Valorar y apoyar el ejercicio de la maternidad y la paternidad para hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con las que se derivan de la maternidad y la paternidad.

En materia de violencia laboral habrá de establecerse:

- Un compromiso explícito para combatir la violencia laboral en todas sus formas.
- Crear mecanismos de prevención, atención y sanción a las prácticas de violencia laboral.



- Combatir el hostigamiento y acoso sexual y el abuso de poder, respetando la dignidad e intimidad de mujeres y hombres. Tenemos derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual hacia mujeres y hombres, en cualquiera de sus formas, debe ser firmemente sancionado.

Respecto a las consideraciones generales que pueden incluirse en los códigos de ética y de conducta para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, se sugieren las siguientes:

- Toda servidora y servidor público tiene derecho a ser tratado con dignidad.
- En ninguna unidad administrativa de la institución debe tolerarse conductas indebidas que constituyan hostigamiento y acoso sexual.
- Toda servidora y servidor público tiene derecho a presentar su queja en caso de que se vea afectada/o con una conducta indeseada.
- La o el titular de la dependencia y entidad tiene la obligación de observar las disposiciones de este código para garantizar su cumplimiento.
- Toda servidora y servidor público tiene la obligación de observar estos principios y velar porque sean tratados con respeto y dignidad.
- Toda servidora y servidor público que sea objeto de alguna conducta indeseada que constituya hostigamiento y acoso sexual deberá seguir el procedimiento establecido por la institución para recibir ayuda.
- Toda queja será tratada con seriedad, prontitud y confidencialidad.
- Toda servidora y servidor público que sea objeto de una conducta indeseada que constituya hostigamiento y acoso sexual será protegida/o contra represalias por haber presentado queja en ese sentido.
- Toda servidora y servidor público tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete su dignidad.



## ANEXO 2: RECONOCER LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

¿Cuántos habitantes hay en el municipio?

\_\_\_\_\_

¿La mayoría son hombres o mujeres?

♀ \_\_\_\_\_%    ♂ \_\_\_\_\_%

¿Quién se encarga del cuidado de los hijos e hijas en las familias del municipio, los hombres o las mujeres?

♀    ♂

¿Quién se encarga de la educación de las hijas e hijos, las madres o los padres?

♀    ♂

En tu experiencia personal, con quien tienes más recuerdos de haber compartido tareas, juegos y platicas ¿Con tu padre o con tu madre?

♀    ♂

¿De quién depende que los hijos sean machistas, de las mujeres o de los hombres?

♀    ♂



¿Quién es responsable de las labores del hogar de tu hogar, las mujeres o los hombres?



¿De quién depende el cuidado de la salud de la familia de la madre o del padre?



¿Quién cuida a los enfermos/as de la familia, las mujeres o los hombres?



¿Qué afecta más emocionalmente en una familia, la pérdida de la madre o del padre? ¿Por qué?



¿Quiénes participan en las decisiones importantes de tu familia? ¿Lo hacen con igualdad o alguien tiene más poder?



¿En tu hogar, al volver del trabajo, qué hacen los hombres y que hacen las mujeres? ¿Son distintas sus actividades?



¿En tu familia, quién tuvo auto primero las mujeres o los hombres?



¿De tus familiares que con propiedades a nombre de quién están, de las mujeres, de los hombres o es compartida?



¿La mayoría de peatones son hombres, mujeres, niños, niñas, o adultos mayores?



¿En tu familia quién tiene mayores salarios, los hombres o las mujeres? ¿Por qué?



¿Cuáles son las principales razones por las que las mujeres dejan la universidad?



Conoces el caso del alguna mujer embarazada del municipio, que haya sido apoyada por instancias municipales, estatales o federales para terminar sus estudios. ¿Qué programa era?

Con base en tu experiencia ¿Cuáles son los empleos que desempeñan las mujeres y los hombres dentro del municipio? ¿Son los mismos?



fodeimm





En el caso de tu municipio, quiénes son quienes ejercen mayor violencia, incluso asesinatos, las mujeres o los hombres



Dentro de las familias que conoces, quiénes ejercen más violencia, las mujeres o los hombres



**Con base en las respuestas anteriores...**

¿Consideras que hay igualdad en las necesidades de los hombres y las mujeres?

¿Consideras que hay igualdad en tu hogar y área de trabajo entre mujeres y hombres?

¿Consideras que las mujeres y los hombres tienen igualdad de oportunidades en el municipio?

¿Como servidora o servidor público tomas en cuenta la diferencia en las necesidades las mujeres y los hombres en el municipio?



### ANEXO 3: PARA REFLEXIONAR

La sociedad sigue manteniendo, aún hoy, un sistema de relaciones de género que considera la superioridad de los hombres respecto a las mujeres, y asigna cualidades, roles y espacios diferenciados en función del sexo. Por ello, alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implica propugnar una ruptura con esta asignación de roles a uno y otro género y apoyar una valoración por igual de cada uno de ellos. Reivindicar la igualdad significa promover un verdadero cambio social.

Si bien es cierto que existen unas características biológicas que definen a mujeres y hombres como tales, el género es una construcción sociocultural, históricamente admitida, que puede modificarse y que varía de unas épocas a otras. Buena parte de las dificultades para el logro de la igualdad plena de oportunidades en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de esta división de papeles entre mujeres y hombres en la sociedad.

Esteretipos que relegan a las mujeres al ámbito de lo privado y reproducen una imagen simplificada de sus inquietudes y proyectos de vida. Roles trasnochados que no se corresponden con las actividades y profesiones desempeñadas actualmente por las mujeres. Esteretipos y roles que no tienen ninguna razón de ser en nuestros días y que es preciso desterrar, de una vez por todas, del lenguaje, la cultura y la sociedad de este siglo.

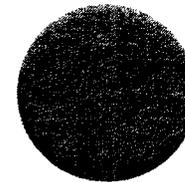
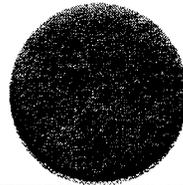
Anteriormente ya hemos señalado como años atrás se consideraba el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión exclusivamente relativa a las mujeres. Así, todas las líneas políticas en términos de igualdad estaban exclusivamente vinculadas a los organismos específicos constituidos en torno a esta materia. Las acciones positivas en favor de las mujeres, dirigidas a paliar las diferencias con respecto a los hombres, han sido las actuaciones más comunes.

El enfoque actual es más amplio, ha pasado a ser un elemento vital para la construcción de las sociedades modernas en todas las esferas de la vida, con una participación equilibrada de ambos sexos, y por tanto, con el objetivo de beneficiar a la sociedad en su conjunto: mujeres y hombres.



## ANEXO 4: SEMÁFORO MUNICIPAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Semáforo Municipal de Perspectiva de Género



Los ingresos municipales están desagregados por sexo

¿Cuál es el monto del gasto desagregado por sexo en programas sociales?

¿Cómo se distribuyen las remuneraciones promedio de hombres y mujeres por planta de personal? ¿Se implementa el tabulador de salarios para funcionarios/as municipales?

¿Cuántos servicios nuevos proporciona el Municipio y cuántos con perspectiva de género?

No hay desagregación por sexo de los ingresos municipales. Evidencia de un estado no deseable

No se desagrega por sexo la información financiera de los programas sociales.

No existe registro desagregado por sexo

No hay servicios nuevos.

Existe información desagregada, de algunos ingresos pero no es visible en los presupuestos.

Existen algunos programas con gasto desagregado por sexo, pero es insuficiente para evaluar el gasto total desde una perspectiva de género

Se constata la existencia de brecha salarial y se toman medidas parciales.

Existe un plan para establecer al menos un servicio nuevo, aunque éste no se proporciona todavía.

Presupuesto municipal desagrega por sexo los ingresos cuando es pertinente y genera información anual desagregada por sexo.

En el presupuesto municipal se visualizan los programas etiquetados hacia las mujeres. Y se analiza la evolución del gasto de los mismos en relación al gasto total en programas sociales y se evalúa su impacto en la población.

Existe una política para superar las brechas salariales, cuando existen. La política de personal cuenta con perfiles de puestos, criterios de selección, asignación de puestos, evaluación y capacitación con enfoque de género.

Se proporciona 1 servicio nuevo y 1 servicio en pro de la equidad de género en el periodo constitucional.



¿Se ha incorporado enfoque de género en el proceso de planificación estratégica municipal y en los instrumentos de planificación?

¿Se cuenta con mecanismos de verificación de impactos sociales de políticas y programas?

¿Se cuenta con un procedimiento de reclutamiento profesionalizado que contemple los cambios necesarios para superar desigualdades de género?

¿Dónde se ubica el mecanismo de género y cuál es su grado de incidencia en la política municipal.

¿Existe un Plan de equidad de género, con objetivos de política, metas de equidad de género y de gestión, actividades definidas para cada período municipal?

¿Existe un mecanismo responsable

No existe Plan de Desarrollo que incorpore la equidad de género	Existe Plan de Desarrollo pero no se consigna en la misión, objetivos estratégicos o en su argumentación la equidad de género, sólo se pueden ver proyectadas algunas actividades no conectadas a los objetivos generales.	Existe Plan Estratégico que incorpora en la misión, visión de desarrollo, objetivos estratégicos y con actividades coherentes que promueven la equidad de género.
No tiene mecanismos.	Se cuenta con planes y programas pero no son sometidos a control y evaluación.	Se valida periódicamente la información con encuestas y revisiones físicas y financieras contemplando el impacto diferenciado en hombres y mujeres.
No hay procedimiento.	Hay algún procedimiento en la materia.	Se cuenta con un procedimiento transparente y estandarizado que contempla la superación de desigualdades de género.
No se encuentra en el Organigrama	En el organigrama está la instancia de asuntos sociales, pero no se explicita una de género.	En el organigrama se visualiza el rol asesor, orientador y ejecutor de políticas y acciones.
No cuenta con Plan	Existen algunas orientaciones y objetivos, pero no existe un Plan.	Se cuenta con una instancia municipal, integrada al organigrama general del municipio, regulada administrativa y que esta aprobada tanto en sus funciones, como en la asignación de su gasto por el Ayuntamiento.
No existe mecanismo	La Oficina de la Mujer registra	El mecanismo u Oficina/Área de



del seguimiento de los avances en materias de género en el Municipio?

¿El mecanismo cuenta con personal idóneo y asignación presupuestaria?

¿Quién se hace cargo de las orientaciones para impulsar la vincula el enfoque de género incorporación de enfoque de en la gestión de los de recursos humanos. recursos humanos municipales?

¿Se cuentan con programa para madres solteras y mujeres divorciadas o separadas con hijos?

	avances relacionados con programas de la mujer, sin dar cuenta de la existencia de cambios en la equidad de género en el Municipio	Asuntos de Género, cuenta con un sistema de monitoreo de los avances del conjunto del Municipio en temas de género. Al igual que los avances del cumplimiento del Plan de Equidad de género.
No existe mecanismo	La oficina de la mujer cuenta con presupuesto y personal para proyectos focalizados y limitados en el tiempo.	En el presupuesto municipal se visualizan el presupuesto de este mecanismo, cuenta con partida presupuestaria, para el pago de los recursos humanos y el desarrollo de su planificación
No existe incorporación de enfoque de género en los programas de formación.	Se han realizado algunas actividades de formación a funcionarios públicos, en que se ha incorporado enfoque de género, pero que funcionan de manera aislada.	El programa de Formación de recursos humanos, cuenta entre sus objetivos estratégicos la incorporación de enfoque de género. Se incorpora a los términos de referencia de consultores que dictarán cursos y como criterio metodológico y de evaluación en los cursos.
No hay programa.	Hay programa de cuidado infantil o de inserción laboral de mujeres que no coordinan acciones entre sí.	Se desarrolla programa que tiene estrategias de retención en el sistema educativo para las niñas y adolescentes con apoyos al cuidado infantil en que se coordinan acciones entre el sector educación y el municipio. Tiene estrategias de coordinación e implementación de cuidado infantil para trabajadoras y para promover



¿Se cuenta con la cobertura suficiente para atender la demanda educativa de niños y niñas, hombres y mujeres en los niveles Preescolar, Primaria, Secundaria General, Secundaria Técnica y de Educación para el trabajo?

¿Existe el Consejo Municipal de Participación Social en la Educación?

¿Existe un diagnóstico actualizado de la situación educativa del Municipio que contiene datos sobre la participación de hombres y mujeres?

No se cuenta con la cobertura suficiente para atender la demanda educativa de los niveles Preescolar, Primaria, Secundaria General, Secundaria Técnica y de Educación para el trabajo.
No existe el Consejo Municipal de Participación Social en la Educación.
No existe.

Sólo se cuenta con la cobertura suficiente para atender algunos de los niveles de Preescolar, Primaria, Secundaria General, Secundaria Técnica y de Educación para el trabajo.
Existe un consejo pero no está conformado legalmente.
Existe pero no está actualizado.

la incorporación al mercado laboral de las mujeres. Existe información cuantitativa y análisis de la situación.
Se cuenta con la cobertura suficiente para atender la demanda educativa de los niveles Preescolar, Primaria, Secundaria General, Secundaria Técnica, Educación Diferencial, Educación de Adultos y de Educación para el trabajo.
Existe el Consejo Municipal de Participación Social en la Educación, con la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
Diagnóstico actualizado que incluye la tasa de participación femenina y masculina, así como razones de feminidad de la matrícula de los diferentes niveles educativos, de las diferentes modalidades en los distintos niveles educativos (preescolar, primaria, secundaria general y secundaria técnica, educación para el trabajo y educación de adultos/as, educación diferencial. Incluye datos sobre la deserción, las becas y programas especiales. tipo de educación (especial, inicial, etc.); de la inscripción; de la deserción, y de las becas en instituciones de educación



¿Existe un diagnóstico completo y actualizado sobre la situación de la vivienda, que precisa cuáles son las características de la situación de demandas crecientes frente a los cambios en la composición de la familia. Es decir la masiva incorporación de la mujer al trabajo asalariado, y al aumento de hogares con jefatura femenina en el Municipio?

¿Existen programas y acciones para la promoción de la ciudadanía activa de hombres y mujeres de la comunidad?

¿Existe algún mecanismo de participación de las mujeres organizadas? ¿Estas mujeres acceden a la toma de decisiones de la política municipal?

		superior, así como de la educación para adultos.
No hay diagnóstico.	Existe pero no está actualizado y es incompleto.	Diagnóstico actualizado que contempla información sobre las características de la vivienda, acceso a servicios y bienes e información desagregada por sexo de las jefaturas del hogar, etapa en ciclo de vida y pobreza, considerando preferencias y opiniones de la mujer, de acuerdo a los datos nacionales, estatales y municipales más recientes
No existen programas y acciones para la promoción del ejercicio democrático de la comunidad.	Existen programas y acciones para la promoción del ejercicio democrático de la comunidad, aunque sin resultados.	Existe una política de promoción de la ciudadanía activa de hombres y mujeres, que contempla programas con componente participativo, acciones de formación de la ciudadanía y del funcionariado, con resultados documentados para la promoción del ejercicio democrático de la comunidad.
No existe mecanismo participativo para las mujeres	Existe un mecanismo en que se informa a la comunidad organizada (rendición de cuentas formal), se convoca a las organizaciones de mujeres, pero no cuenta con consideraciones específicas a la participación de las mujeres.	Existe un mecanismo participativo, en el cual las mujeres participan de las distintas instancias de rendición de cuentas, planificación participativa, que promueve la participación de las representantes en la toma de decisiones, promueve instancias para denunciar



¿Existe una campaña permanente de difusión de los derechos y obligaciones de los ciudadanos y las ciudadanas?

¿Existen programas de fomento y preservación del patrimonio histórico, cultural y artístico, con especial preocupación de los efectos de la división sexual del trabajo para artesanos/as, aprendices y otros oficios vinculados a la preservación del patrimonio?

¿Existe programa municipal de preservación del patrimonio con perspectiva de género?

¿Existe un Plan de Acción y algún

No existe una campaña permanente de difusión de los derechos y obligaciones de los ciudadanos.	Existen campañas esporádicas de difusión de los derechos y obligaciones de los ciudadanos.	discriminación de género y se promueve el uso de nuevos derechos de las mujeres y los hombres de la comunidad, diferenciando por sexo las distintas atenciones, servicios y formas de participación.
No existen la instancia ni programas de fomento y preservación del patrimonio histórico, cultural y artístico.	Existe una instancia responsable pero no se cuenta con programas de fomento y preservación del patrimonio histórico, cultural y artístico; o existen programas de fomento y preservación de patrimonio histórico, cultural y artístico pero no se cuenta con una instancia responsable.	Existe una campaña permanente de difusión de los derechos y obligaciones de los ciudadanos y ciudadanas, que da cuenta de los nuevos derechos a los que tienen acceso hombres y mujeres del territorio.
No existe un programa municipal.	Existe un programa de trabajo sin Planificación Estratégica de su acción y sin una perspectiva de equidad.	Se cuenta con una instancia responsable y existen programas de fomento y preservación del patrimonio histórico, cultural y artístico que presta especial atención a la promoción de oficios y acceso al empleo para mujeres en empleos vinculados a la preservación del patrimonio.
No existe ningún programa.	Existen acciones aisladas para	Programa municipal de preservación del patrimonio con oficina y con planificación, seguimiento, evaluación de resultados e impacto con perspectiva de género.
		Existe un Plan de Acción y un



programa que incorpora el análisis de género y el análisis participativo para la promoción de la seguridad alimentaria?

¿Existe información sobre el uso y horarios de utilización de las áreas verdes por sexo y edad?

¿La planeación territorial incluye las dimensiones ecológica, social, económica, de género y urbano-regional?

	coadyuvar a la seguridad alimentaria.	Programa que incluye compromisos para la equidad social, que incorpora análisis de género y métodos participativos para el logro de los objetivos municipales relacionados con seguridad alimentaria. La incorporación de la perspectiva de género en la recopilación y el análisis de datos también se considera una cuestión prioritaria.
No cuenta con diagnóstico sobre utilización de áreas verdes.	Existe un diagnóstico sobre el uso de áreas verdes que permite reconocer necesidades diferenciadas en hombres y mujeres del municipio, en términos de infraestructura, iluminación, seguridad.	Existe un diagnóstico sobre el uso de áreas verdes que permite reconocer necesidades diferenciadas en hombres y mujeres del municipio, en términos de infraestructura, iluminación, seguridad.
No hay planeación	Incluye sólo alguna (s) de las dimensiones.	La planeación incluye todas las dimensiones, incluyendo la dimensión socioeconómica asegurando que se hayan identificado las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, grupos de edad, grupos con necesidades especiales (personas con discapacidad física/ mental u otros) y se haya incorporado medidas específicas para cada grupo.