



## **Programa de Cultura Institucional para el Municipio de Yauhquemehcan, Tlaxcala**

### **ÍNDICE**

1. Introducción
2. Cultura Institucional con Perspectiva de Género
3. Objetivo y alcance del Programa de Cultura Institucional
  - 3.1 Planeación
    - 3.1.1 Política de igualdad de género
    - 3.1.2 Acciones afirmativas
    - 3.1.3 Objetivo
  - 3.2 Organización y recursos
    - 3.2.1 Responsabilidad y autoridad
    - 3.2.2 Directora de la coordinación de la instancia Municipal de la Mujer de Yauhquemehcan Tlaxcala.
  - 3.3 Aplicación de los requisitos de Igualdad de Género
    - 3.3.1 Política de reclutamiento y selección de personal
    - 3.3.2 Descripción y Perfil de puesto.
    - 3.3.3 Capacitación
    - 3.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones
    - 3.3.5 Vida familiar y laboral
    - 3.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo
    - 3.3.7 Hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral
    - 3.3.8 Sensibilización en igualdad de género
  - 3.4 Evaluación, seguimiento y mejora
    - 3.4.1 Evaluación del Programa de Cultura Institucional
    - 3.4.2 Indicadores de género
4. Glosario de términos



## 1. Introducción.

Aproximadamente hace 50 años una pequeña parte de la población mundial tenía conciencia de la equidad de género. Ahora en la actualidad la igualdad de género es un principio que valoran y defienden naciones modernas y civilizadas. México, al vivir una renovación democrática requiere también una renovación en el ámbito de equidad de género (INMUJERES, 2002).

No existe ningún ámbito en la vida social del mundo y de nuestro país donde no existan desigualdades entre las oportunidades brindadas a mujeres y hombres con el argumento histórico de las diferencias naturales. Dichas inequidades se presentan en la educación, el acceso al trabajo, el desarrollo personal, la salud, la participación política de la mujer, los derechos reproductivos y sexuales, el acceso a la justicia y en el ámbito privado, especialmente en la vulnerabilidad de las mujeres que han sufrido y sufren alguna situación de violencia por el argumento, de nuevo natural, de ser mujeres.

Siendo así, la discriminación de las mujeres de todos los estratos sociales es una violación a los Derechos Humanos Universales de los seres humanos, tal como lo establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la cual en el artículo 1º establece lo siguiente:

*”Artículo 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera de sus formas (CEDAW, 1979).”*

Tal como lo establece el anterior párrafo que toda acción de desigualdad basada en el argumento del sexo será considerado como discriminación, y de esta manera, establece en el artículo 2º la obligación a los Estados parte a proteger el anterior artículo estableciendo una política encaminada a eliminar dicha discriminación comprometiéndose a lo siguiente, entre otros:

“Artículo 2.-

- a) Establecer en sus constituciones nacionales y de cualquier otra legislación apropiada, el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley y otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;



- b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) *Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esa obligación;*
- d) *Adaptar medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979)."*

De igual manera, y para los efectos del presente documento, se establece en el artículo 4º la obligación de los Estados partes de implementar acciones afirmativas, el cual establece:

**“Artículo 4º.-** La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad y oportunidad y trato.(CEDAW, 1979).”

Siendo así, la adopción por parte del Estado Mexicano a dicha convención ha generado una serie de acciones desde la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal para cumplir con los objetivos de la Convención antes mencionada, además que, garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres es un requisito para generar mayores niveles de desarrollo en nuestro país.

Derivado de instrumentos internacionales, México ha instrumentado legislación nacional en el tema de igualdad de género en la que en concordancia con los tratados internacionales se diseñan y aplican en el territorio mexicano en los tres niveles y órdenes de gobierno.

A nivel Municipal se han instrumentado diversas acciones encaminadas a fomentar la no discriminación en todos los ámbitos entre mujeres y hombres así como la participación política de la mujer sin restricciones en el ámbito local.

De igual manera, se han diseñado acciones afirmativas para garantizar el pleno acceso de las mujeres a condiciones de igualdad protegidas por ordenamientos legales municipales que garantizan dicha inserción e igualdad en todos los ámbitos de la vida a nivel local.



Dichas acciones, forman parte de lo que se ha denominado “Institución de la PEG en la Administración Pública, en este caso, Administración Pública Municipal, de la cual se han diseñado e implementado diversas medidas que coadyuvan en un cambio además en la normatividad, un cambio cultural que no reitere los estereotipos y roles basados en esa diferencia sexual.

## 2. Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Se entiende por cultura institucional cuando “se designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo (INMUJERES, 2002)”. Esto incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que , a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o “forma de ser” de éstas (INMUJERES, 2002).

La cultura institucional es, como se señaló en el párrafo anterior, la personalidad de una Institución: si su estructura se considera como su cuerpo, su personalidad es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Es decir, determinan las convenciones y reglas no escritas de la institución sus normas de cooperación y conflicto.

Desarrollar políticas de igualdad es una parte fundamental de la implantación de una cultura institucional con perspectiva de género. Dichas políticas se desarrollan en dos vertientes: hacia el interior de la institución y la segunda, hacia la ciudadanía. En el primero caso, que es el que nos ocupará el presente documento se busca la inserción de la perspectiva de género y de acciones afirmativas en los siguientes ámbitos, con lo cual se identifica la discriminación de género en el empleo:

- ✓ Estructura
- ✓ Políticas Internas
- ✓ Sistema de valores
- ✓ Prácticas y creencias
- ✓ Patrones de comportamiento y formas de trabajo

En este caso, el programa de cultura institucional del Municipio de Yauhquemehcan diseña y plantea a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Yauhquemehcan programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.



Para el logro de una correcta implantación de dicho programa en el Municipio, así como para fomentar un cambio real con el paso del tiempo es necesario considerar los siguientes elementos:

- ✓ **Etapa 1.**  
Disposición de cambio y voluntad política.
- ✓ **Etapa 2.**  
Diagnóstico Institucional.
- ✓ **Etapa 3.**  
Planificación Estratégica.
- ✓ **Etapa 4.**  
Instrumentar el proceso de aprendizaje y de cambio.
- ✓ **Etapa 5.**  
Evaluación.

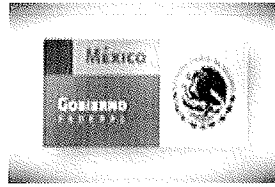
**Voluntad Política.-** El compromiso político del Municipio se manifiesta a través de la creación del presente programa de cultura institucional así como la creación de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer de Yauhquemehcan. Así mismo, existe una voluntad política por parte de la Presidencia Municipal para la asignación de recursos programados y autorizados para llevar a cabo el presente programa.

**Diagnóstico Institucional.-** Para la incorporación de la perspectiva de género y la cultura institucional es necesario la obtención de datos desagregados por sexo en el Municipio, para lo cual será necesario la intervención de todas las autoridades municipales que por sus funciones correspondientes generen o conozcan datos estadísticos sobre la situación interna del personal que labora en la Administración Pública Municipal.

**Planificación Estratégica.-** Abarca la renegociación de significados y busca acuerdos básicos sobre la orientación, profundidad, alcances y lugar de inicio de los cambios que se buscan. El plan estratégico detallará y especificará objetivos diferentes para áreas y departamentos distintos de la institución, mientras va aclarando cómo se relacionan éstos entre sí.

**Instrumentar el proceso de aprendizaje:** Para que los procedimientos puedan llevarse a cabo exitosamente, se requiere un desarrollo profesional y técnico del personal.

**Evaluación:** El éxito de la implementación del presente programa institucional se determinará evaluando las actividades realizadas y sus consecuencias para mujeres y hombres en el interior del Ayuntamiento.



Las etapas de implementación anteriores serán llevadas a cabo por el H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan a través de la Coordinación de la instancia Municipal de las Mujeres del Municipio.

En el presente documento se establecerán las bases para la implementación de la cultura institucional, los responsables, acciones afirmativas y tiempos aproximados para llevar a cabo las líneas de acción propuestas en el presente instrumento.

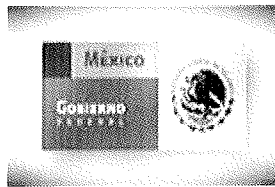
### **3.- Objetivo y alcance del Programa de Cultura Institucional**

El objetivo del H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan al promover la perspectiva de género es garantizar a la plantilla laboral el acceso a condiciones igualitarias de trabajo para mujeres y hombres, así como propiciar la satisfacción personal, profesional, familiar, económica y social dentro del entorno organizacional de la Administración Pública Municipal.

El alcance del presente documento es para todo el personal que labore en las diferentes áreas administrativas en el H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.

#### **2.1 Planeación**

La Presidencia Municipal, la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer, así como todos y todas las autoridades municipales adquieren un compromiso de incorporar en las dependencias y áreas del H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan acciones afirmativas para la promoción y el logro de la igualdad de género para que las servidoras públicas y servidores públicos, y en general cualquier persona que labore en la Administración Pública Municipal tengan igualdad de oportunidades así como todos los beneficios necesarios en materia de igualdad de género.



### 3.1.1 Política de Igualdad de Género.

La Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer y con la aprobación de la Presidencia Municipal emite la siguiente política de Igualdad de Género en congruencia con el propósito de la búsqueda de igualdad en todos los ámbitos:

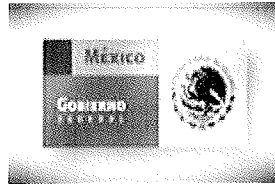
**“En el H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan nos comprometemos a: Difundir una cultura de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres brindando un acceso igualitario para el desarrollo social, económico, laboral, personal y profesional, en donde se asegure la no discriminación en el acceso al empleo por cuestiones de etnia, religión, edad, capacidades diferentes, preferencia sexual, ideología política y género.**

**Así mismo, el H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan se compromete a prevenir cualquier situación de hostigamiento y/o acoso sexual, garantizando un ambiente sano y una mejor calidad de vida laboral para el personal de la Administración Pública Municipal”**

### 3.1.2 Acciones afirmativas

Para el fortalecimiento de la igualdad de género, es necesaria la implementación de acciones afirmativas que permitan analizar las posibles desigualdades tanto cuantitativas como cualitativas que existen en la plantilla laboral.

De esta manera, la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer promoverá un diagnóstico de igualdad de oportunidades con enfoque de género de las condiciones laborales de las áreas y dependencias del Ayuntamiento, lo cual permitirá identificar las principales deficiencias en esos aspectos y con ello documentar las acciones afirmativas para lograr un equilibrio y eliminar la segregación tanto ocupacional como salarial de la Administración Pública Municipal.



El diagnóstico, el cuál será realizado en un plazo no mayor a tres meses a partir de la aprobación del presente instrumento incluirá información cuantitativa y cualitativa, la cual es:

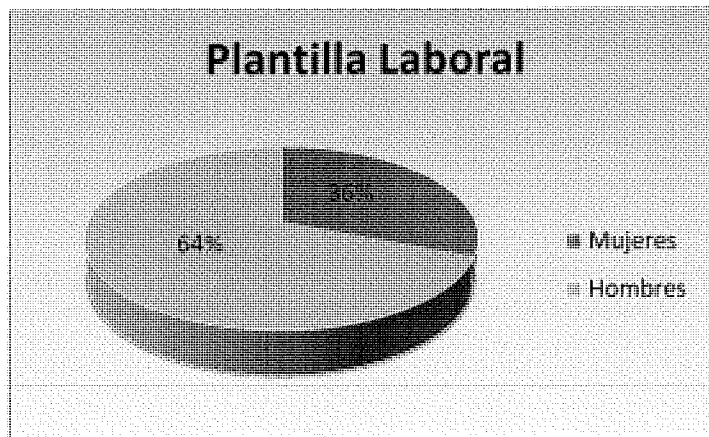
**Información cuantitativa:**

- ✓ Distribución del personal en cada puesto y/o cargo de la Administración Pública Municipal desagregados por sexo.
- ✓ Niveles Jerárquicos desagregados por sexo.
- ✓ Sueldos y salarios desagregados por sexo.

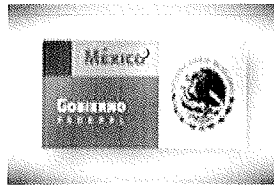
**Información cualitativa:**

- ✓ Encuestas sobre clima organizacional.
- ✓ Índice de Acoso y/o hostigamiento sexual

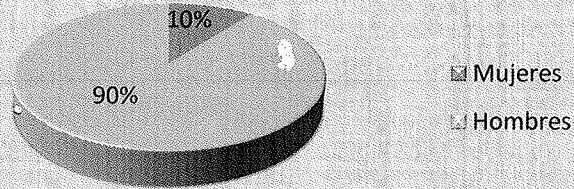
La información general con que se cuenta para la elaboración del presente programa y que formará parte del diagnóstico es la siguiente, en relación a la plantilla del Ayuntamiento y que se tomará de base para establecer las acciones afirmativas conducentes:



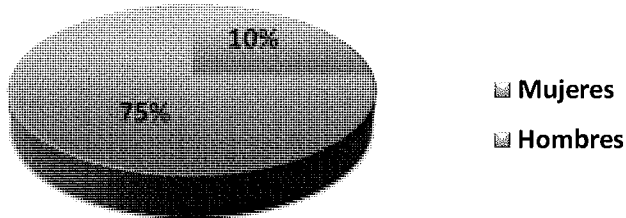




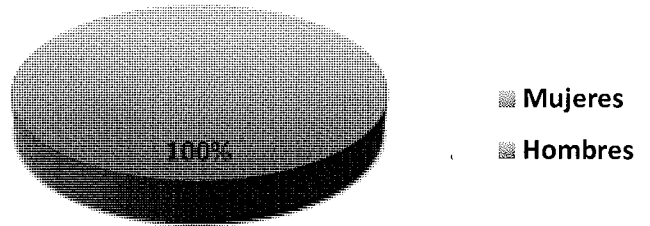
### Conformación Cabildo



### Direcciones



### Subdirecciones



En base a la información presentada, el Ayuntamiento define acciones afirmativas como parte de sus responsabilidades, dentro de las cuales se establece, continuando con los datos anteriormente presentados: la realización del diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración Pública Municipal con el fin de identificar avances y prácticas en que exista algún tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo. Este diagnóstico será responsabilidad de la titular de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer de Yauhquemehcan y de la Presidencia Municipal y se deberá realizar de manera anual entre los meses de marzo y abril.



### **3.1.3 Objetivo**

El objetivo del programa de cultura institucional del Municipio de Yauhquemehcan es:

Implementar una cultura de igualdad de oportunidades en la Administración Pública Municipal de Yauhquemehcan para fomentar las relaciones equitativas entre las servidoras públicas y los servidores públicos por medio de la detección, combate y erradicación de conductas inadecuadas a través de la aplicación de acciones afirmativas en el entorno laboral, garantizando así un ambiente sano y libre de cualquier tipo de discriminación y modalidad de violencia.

### **3.2 Organización y Recursos**

El H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan deberá tomar en cuenta los recursos necesarios para el logro del objetivo planteado. Esto contempla los recursos para la operación y mejora del programa de cultura institucional con perspectiva de género. Los recursos asignados pueden incluir personal, infraestructura, recursos financieros e información. El

#### **3.2.1 Responsabilidad y autoridad**

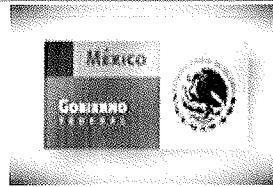
El H. Ayuntamiento de Yauhquemehcan cuenta con una estructura organizacional aprobada y definida en el Reglamento Orgánico

#### **3.2.2 Coordinadora de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer**

La Coordinadora de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer, tiene la suficiente autoridad para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación, así como casos de hostigamiento y/o acoso sexual. Se deberá de mantener informada a la Presidencia Municipal.

### **3.3 Aplicación de los requisitos de Igualdad de género**

La aplicación de los requisitos para la implantación de la cultura institucional de la Perspectiva de Género promoverá la igualdad de trato para mujeres y hombres en el entorno laboral de la Administración Pública. Dichos



requisitos serán instrumentados a través del Instituto y en colaboración de las áreas y dependencias a quienes corresponden las funciones que a continuación se especifican, y será obligatorio el cumplimiento de las medidas que sean necesarias establecer para la implementación de la cultura institucional con Perspectiva de Género.

### **3.3.1 Política de reclutamiento y selección de personal.**

El H. Ayuntamiento tendrá el compromiso de que las mujeres y hombres reciban trato equitativo y las mismas oportunidades de empleo en los procesos de reclutamiento y selección, mismas que se reflejarán en las políticas internas del reclutamiento. A través de la Dirección a quien le corresponda la contratación y permanencia de personal se promoverá la incorporación de políticas de igualdad en el proceso a todas y cada una de las áreas y dependencias de la Administración Pública Municipal.

El H. Ayuntamiento deberá reflejar en sus prácticas, políticas y procedimientos el compromiso de asegurar el reclutamiento y selección y promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en cuanto al acceso al empleo. Se deberá difundir al personal del Ayuntamiento el compromiso establecido en la política de reclutamiento y selección para la igualdad de género.

El Ayuntamiento se asegurará que:

1. Que los aspirantes para un puesto sean evaluadas/os bajo iguales criterios definidos y que las entrevistas aplicables sean iguales, con lo cual se logra dejar fuera cualquier tipo de valoración subjetiva y cualquier estereotipo en el proceso de reclutamiento.
2. Se promueva la igualdad de oportunidades cuando exista igualdad de niveles en cuanto educación, experiencias y responsabilidades.
3. Los documentos relacionados con las solicitudes de empleo únicamente aludan a cuestiones laborales y funciones del puesto.
4. Prohibir examen de gravidez para ocupar alguna vacante.



### **3.3.2 Descripción y Perfil de puesto.**

El Ayuntamiento se asegurará de hacer una revisión y en su caso adecuar con descripciones y perfiles de puesto de todos y cada uno de los cargos y puestos con que cuenta la Administración Pública Municipal, tomando en cuenta que la descripción y perfil de puesto deberán estar en un lenguaje incluyente, indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo, además de lo siguiente:

1. Apoyar y promover, la ocupación femenina y masculina en puestos menos tradicionales para su sexo, buscando una paridad entre mujeres y hombres en todas las áreas y cargos.
2. Las funciones y actividades que desempeña el personal corresponderán fehacientemente a la descripción del puesto para el que se contrata.

Cabe destacar que la implementación del programa de cultura institucional atribuye compromisos al Ayuntamiento respecto del lenguaje utilizado en la documentación oficial, por lo cual se toman medidas necesarias para que los nombramientos de las(os) servidoras(es) públicos sean inclusivos al sexo a quien se otorgan. De igual manera se asegurará que contengan el nombre o puesto que orgánicamente forma parte de la estructura del Ayuntamiento.

Respecto a los y las trabajadores/as que no cuentan con un nombramiento definitivo y están laborando en el Ayuntamiento bajo contratos temporales, honorarios, interinatos y otras, el H. Ayuntamiento los considera como parte fundamental de la Administración, por lo que están igualmente favorecidos por las acciones afirmativas que se deriven del presente documento.

### **3.3.3 Capacitación**

Con el fin de lograr una mayor penetración en las áreas y dependencias de la Administración Pública Municipal, el Ayuntamiento a través de la Coordinación de la Instancia Municipal de las Mujer de Yauhquemehcan asegurará la capacitación al personal en igualdad de circunstancias con el objetivo de brindar un mayor desarrollo personas y profesional, y de esta manera que el personal de la Administración Pública Municipal mejore en el desempeño de su trabajo, con lo que sin duda, se generan beneficios para las y los servidoras/es públicas/es.

El área correspondiente será la responsable de realizar una detección de necesidades de capacitación al personal de manera anual.



Como parte fundamental de la implementación del programa de cultura institucional en el Municipio de Yauhquemehcan a través de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer se promoverán talleres y cursos sobre perspectiva de género, igualdad de oportunidades, hostigamiento y/o acoso sexual al total de la plantilla laboral de la Administración Pública Municipal.

### **3.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones**

El compromiso del H. Ayuntamiento en cuanto a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de cualquier naturaleza está enunciado en la Política de Igualdad de Género y será aplicada a todo el personal sin distinción alguna.

La igualdad de oportunidades es el derecho que tiene el personal que labora en la Administración Pública Municipal de ser tratados justamente sin importar su sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer y orientación sexual. En consecuencia, el Ayuntamiento:

1. Implementará acciones para que en igual condiciones de trabajo, hombres y mujeres reciban la misma retribución.
2. Reforzará el compromiso de igualdad de oportunidades descrito en la política de igualdad de género.
3. Promoverá procesos de selección y reclutamiento, esquemas de compensaciones y sueldos, capacitaciones y desarrollo sin ningún tipo de discriminación o desigualdad en razón de género.

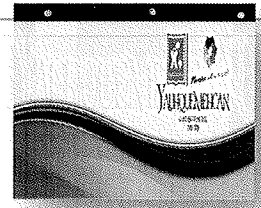
El Ayuntamiento ofrece a sus empueladas(os) igualdad de oportunidades para obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto sin tomar en cuenta cuestiones de sexo, estado civil, paternidad o maternidad compartida o sola.

El Ayuntamiento diseñará un procedimiento para atender las quejas que puedan surgir por parte del personal con respecto a las desigualdades y discriminaciones que se pudieran dar dentro de la Administración Pública Municipal.

### **3.3.5 Vida familiar y laboral**

El Ayuntamiento brindará apoyo a sus empleadas(os) con el fin de contribuir a un equilibrio entre su vida profesional y familiar lo cual se verá reflejado en mejor desarrollo en el trabajo.

De esta manera, el Ayuntamiento considera el desarrollo de medidas, acciones afirmativas de manera que proporcione canales para que el personal



externe sus necesidades particulares relacionadas con el tiempo y actividades que realiza en el trabajo y hogar.

Se establecerá un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal en relación al tiempo y actividades realizadas en su trabajo y en el hogar, la aplicación de encuestas de clima organizacional en el transcurso del año, cuyos resultados son evaluados por el comité, dando seguimiento a demandas y sugerencias planteadas por el personal en la medida de lo posible.

De igual manera el Ayuntamiento se compromete a que en caso de conceder licencias por maternidad o paternidad, incapacidades o cualquier otra situación que generen ausencia permitida del personal no habrá impacto negativo sobre su reputación, imagen, oportunidades de ascenso y/o posición en el trabajo.

### **3.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo**

El H. Ayuntamiento promoverá un ambiente de respeto, cordialidad y compañerismo en el trabajo en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas, modos de trabajo contribuyan al cumplimiento de los fines de la Administración, generando un mayor compromiso y lealtad por parte de su personal.

El Ayuntamiento promoverá el uso de equipo de seguridad cuando así lo requiera el puesto, además cumple con las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo. De esta manera se asegurará que:

1. Que el espacio y las instalaciones necesarias para la realización de su trabajo sean adecuadas y se cuenten con los servicios necesarios y en óptimas condiciones.
2. Que no se imponga algún tipo de trabajo que afecte a mujeres embarazadas y/o en lactancia.
3. Que no se imponga algún tipo de trabajo que sea imposible o difícil de realizar a aquellas personas con capacidades diferentes que laboran en la Administración Pública Municipal.

### **3.3.7 Hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral**

Cualquier situación de hostigamiento sexual repercute de manera negativa en el ambiente de trabajo y en la vida privada de las personas, en la cual la víctima queda afectada en su integridad y trae como consecuencia una merma en su desarrollo tanto laboral como personal.



En la Política de Equidad de Género se asumió el compromiso de prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación, incluido el hostigamiento y acoso sexual en cualquiera de sus formas. De esta manera, el Ayuntamiento a través de la Coordinación de la Instancia Municipal de la Mujer de Yauhquemehcan se comprometerá a difundir y promover la postura del Ayuntamiento

El Ayuntamiento difundirá a todo el personal además de la Política de Igualdad de Género la postura del Ayuntamiento contra este fenómeno con la finalidad que se advierta que es un comportamiento inaceptable y sancionable, además en los talleres de sensibilización de género se enunciarán las acciones que conforman el acoso y hostigamiento sexual así como cualquier tipo de conductas inapropiadas e inaceptables.

### **3.3.8 Sensibilización en igualdad de género**

La sensibilización en igualdad de género tiene como fin acercar al personal conocimientos que mejoren sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la igualdad. Para el logro de esto se desarrollarán capacitaciones en las dependencias y áreas del Ayuntamiento respecto al tema de género con cursos que propician modificaciones a los conceptos tradicionales, actitudes y valores discriminatorias que puedan existir entre el personal.

### **3.4 Evaluación, seguimiento y mejora**

La implementación del programa de cultura institucional requiere una evaluación interna para realizar sugerencias de medidas a tomar en áreas de oportunidad de mejora, dándole el seguimiento correspondiente.

El Ayuntamiento establecerá un procedimiento para evaluar de manera semestral el seguimiento de acciones al programa de cultura institucional con el objetivo de verificar su desarrollo. La Coordinación Municipal de la Mujer se asegurará que las evaluaciones se registren y se presente un informe a la Presidencia Municipal, con el fin de plantear acciones sobre las áreas de oportunidad y mejora.

#### **3.4.1 Evaluación del Programa de Cultura Institucional**

La Coordinación Municipal de la Mujer, a través su titular será quien de seguimiento a las acciones afirmativas para evaluar su eficacia y asegura el cumplimiento de las acciones correctivas derivadas de las áreas de oportunidad detectadas con los y las responsables involucrados.



### 3.4.2 Indicadores de género

Con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de los objetivos programa de cultura institucional del Municipio de Yauhquemehcan, se desarrollaran tres indicadores dentro del Diagnóstico de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento, los cuales son:

1. Índice de segregación ocupacional
2. Índice de segregación salarial
3. Índice de Hostigamiento sexual.
4. Encuestas de Clima Laboral.

## 4. Glosario de términos.

El siguiente glosario de términos se plantea con la finalidad de que el lector(a) encuentre utilidad para los fines del desarrollo y la implantación del programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.

**Acciones afirmativas:** son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

**Áreas de oportunidad:** a) son actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b) Es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas.

**Discriminación:** es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

**Equidad:** es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión,





edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

**Equidad de género:** a) es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. b) Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

**Estereotipo:** es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

**Género:** conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

**Hostigamiento sexual:** es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

**Igualdad:** la igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

**Igualdad de oportunidades:** es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

**Perspectiva de género:** es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y



prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

**Política de Equidad de Género:** se refiere a las intenciones globales y orientación de una organización relativas a la equidad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección.

**Rol:** conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

**Sexo:** se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es mujer u hombre.