



fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Entidades Municipales entre Mujeres

Purísima
DEL RINCÓN
14 de Septiembre de 2012
Código postal 47100



gto



INSTANCIA DE LA MUJER
PURISIMENSE

Programa Municipal de Cultura Institucional en el municipio de Purísima del Rincón Gto

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido su uso con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente"

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM"

L.I.R Juan José Gildardo Partida Gómez



fodeimm
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de la Mujer

Purísima
DEL RINCÓN
• Ayuntamiento 2004-2012
• Con el que logramos más



INSTANCIA DE LA MUJER
PURISIMENSE

Programa Municipal de Cultura Institucional en el municipio de Purísima del Rincón Gto.

L.I.R Juan José Gildardo Partida Gómez

Presentación

El Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI) en Purísima del Rincón, Gto., es un mecanismo que permitirá a las y los servidores públicos proporcionar a la ciudadanía un mejor servicio centrado en la perspectiva de género al implementar objetivos estratégicos, líneas de acción, indicadores y medios de verificación para el logro de la igualdad de género. Su elaboración tuvo como base las propuestas de las funcionarias y los funcionarios surgidas de los talleres y foros de reflexión desarrollados en el presente proyecto.

El Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI) se realizó gracias al apoyo proporcionado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), quien a través del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (**FODEIMM**), busca institucionalizar y transversalizar la Perspectiva de Género en el ámbito local fortaleciendo la capacidad de incidencia de las Instancias Municipales de las Mujeres en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas que generen condiciones para el adelanto de las mujeres.

Es importante reconocer el compromiso y la participación del H. Ayuntamiento 2009-2012 de Purísima del Rincón para llevar a cabo el proyecto, de igual forma reconocer y agradecer la participación activa de funcionarias y funcionarios públicos, así como su compromiso para el desarrollo de las acciones específicas para garantizar el respeto y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Poner en marcha el presente Programa Municipal de Cultura Institucional, implicará la corresponsabilidad de todas y cada una de las dependencias que conforman la Administración Pública Municipal (APM), por lo que se requiere sumar esfuerzos y voluntades del funcionariado municipal.

Por ello debemos asegurar que el principio de igualdad y la perspectiva de género sean incorporados sistemáticamente en el trabajo diario a través del diseño y aplicación de políticas públicas y programas con perspectiva de género, además se debe incluir de manera transversal en la normatividad interna de la Administración Municipal, en la gestión, en los procesos de sensibilización, capacitación, así como el manejo de un lenguaje.

Con la participación de todas y todos los funcionarios públicos municipales construiremos una nueva administración pública con igualdad entre mujeres y hombres y el Programa Municipal de Cultura Institucional nos dará la pauta a seguir ya que incorpora un código de ética y de conducta en favor a la no discriminación, la igualdad y el bien común.

Coordinación Municipal de la Mujer del Municipio de Purísima del Rincón, Gto.

Índice

Presentación.....	5
1.- Introducción	8
2.- Objetivos y Metas esperadas	10
3.- Marco Conceptual.....	13
3.1- Importancia del Programa Municipal de Cultura Institucional.	13
3.1.1.- Fundamentos previos a nuestro Programa de Cultura Institucional....	13
3.2.- Principios de Igualdad	13
3.3 Cultura Municipal con Equidad de Género	15
3.4.- El municipio y la transversalidad de género	16
3.5.- Cambios estructurales y voluntad política	17
4.- Marco Normativo.....	20
5.- Marco Teórico y Metodológico	24
5.1.- Proceso de incorporación	24
5.2.- Metodología Aplicada	25
5.2.1 Esquema General del Documento	25
5.2.2 Cronograma de Actividades Realizadas	26
5.3.- Aspectos Relevantes de la Programación	28
5.3.1 Diagnóstico.....	28
5.3.2 Talleres de capacitación	28
5.3.3 Recolección de Información	30
5.3.4 "Foro de devolución y presentación de Resultados"	31
6.- Contexto Local	32
6.1 El estado de Guanajuato	32
6.2 El municipio de Purísima del Rincón, Gto.....	32
6.3 Gobierno municipal.....	34
6.4.- Datos estadísticos desagregados en el municipio.....	36
6.4.1 Perfil y dinámica de la población	36
6.4.2 Perfil educativo	37
6.4.3 Hogares y vivienda	39
6.4.4 Salud.....	39

6.4.5 Desigualdad social.....	39
6.4.6 Perspectiva económica	40
7.- Propuestas para el Programa de Cultura Institucionalo.	42
7.1 Diagnostico.....	42
7.1.1.- Clima Laboral.....	43
7.1.2.- Comunicación incluyente	47
7.1.3.- Selección de personal.....	50
7.1.4.- Salarios y prestaciones	52
7.1.5.- Promoción horizontal y vertical	53
7.1.6.- Capacitación y formación profesional.....	56
7.1.7.- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.....	58
7.1.8.- Hostigamiento sexual	61
8.- Sugerencias y Recomendaciones.....	63
9.- Glosario de Términos	89
10.- Fuentes de consulta	92
10.1 Bibliografía	92
10.2 Referencias de páginas electrónicas	95

1.- Introducción

Entendemos que la cultura institucional "designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo, referente al servicio que se ofrece a la ciudadanía con perspectiva de género". Esta incluye "el conjunto de las manifestaciones de poder, de características, de interacción y de toma de decisiones, así como de los valores que surgen al interior de la Administración Pública Municipal en Purísima del Rincón, Gto., que a lo largo del tiempo, se convertirán en hábitos y en parte de la personalidad o forma de ser de éstas".

Por tanto, la cultura institucional es la personalidad de una institución: su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes en la forma en que se ofrece los servicios. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y participación.

El presente Programa de Cultura Institucional en el municipio de Purísima del Rincón, Gto, se realizó con las y los funcionarios representativos de las diversas dependencias en ésta administración municipal, con la finalidad de que sean capaces de incorporar el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional municipal y proponer acciones para la ejecución de los objetivos de dicho programa mediante tres estrategias fundamentales: dos talleres; uno sobre "Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género", y el otro sobre "Criterios generales para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional", así como un Foro de reflexión para la elaboración de propuestas del Programa de Cultura Institucional Municipal.

Se aplicaron instrumentos de diagnóstico, de donde surgen planteamientos de los objetivos estratégicos del Programa Municipal de Cultura Institucional, que a través de sus estrategias y líneas de acción busca comenzar un proceso de cambio en las dependencias municipales con miras a lograr una administración pública municipal comprometida con la igualdad de género como un instrumento estratégico para el trabajo cotidiano del personal, así como de las directrices necesarias para la construcción de instituciones más igualitarias y respetuosas de las personas que laboran en ellas.

El documento destaca la importancia de incorporar el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias municipales; cómo aplicar este enfoque y sobre todo definir cuál es el punto de partida para transversalizar la perspectiva de género en la política pública, en los programas y planes institucionales.

Se proponen acciones para la ejecución de los ocho objetivos del Programa municipal de Cultura Institucional, las cuales pueden ser adaptadas a las características de cada institución, y cuya aplicación, en sí mismas, constituyen un reto porque sugieren un cambio organizacional y colectivo que transforma los procesos propios del quehacer institucional.

2.- Objetivos y Metas esperadas

Nombre del proyecto

Cultura Institucional y Reformas al Bando de Policía y Gobierno de Purísima del Rincón, Guanajuato.

Categoría:

"B" Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo Especifico Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM).

Fortalecer la capacidad de incidencia de las Instancias Municipales de las Mujeres en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas locales para lograr el adelanto de las mujeres.

Objetivo del proyecto

Impulsar reformas al marco normativo del municipio que sirva de base para promover la igualdad y la equidad de género que incluya a las mujeres como sujetos del desarrollo local, así como fomentar una cultura institucional para la equidad.

Objetivos particulares

- Contar con funcionarias y funcionarios públicos municipales capaces de incorporar el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional municipal y proponer acciones para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional Municipal y cuya aplicación, en sí misma, constituye un reto porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforma los procesos propios del quehacer Institucional.
- Que funcionarias y funcionarios municipales tengan elementos para desarrollar algunas directrices técnicas y operativas para la ejecución y operatividad del Programa de Cultura Institucional Municipal al interior de las instituciones de la administración pública municipal.
- Involucrar a las y los integrantes del gobierno municipal que tomen decisiones y operen los programas del municipio para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la administración pública municipal a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración del Programa de Cultura Institucional Municipal, lo que permitirá la apropiación del mismo por parte de la administración.

Metas Cubiertas:

- 1.- Se realizó un diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal sobre cultura institucional en la que se revisaron documentos como el manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones.
- 2.- Se impartió un taller de capacitación sobre "Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género" para funcionarias y funcionarios municipales, con una duración de 16 horas dividido en dos sesiones de 8 horas cada una.
- 3.- Se llevo acabo un taller de capacitación sobre "Criterios generales para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional" para funcionarias y funcionarios, con una duración de 16 horas dividido en dos sesiones de 8 horas cada una.
4. Se realizó el foro de consulta de funcionarias y funcionarios para la obtención de propuestas para la elaboración del PMCI, durante una sesión de tres horas.
- 4.- Se realizó la sistematización correspondiente del diagnóstico, de los talleres de capacitación, foro de consulta y del proceso de elaboración del Documento del PMCI.
- 5.- Elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional, en el municipio de Purísima del Rincón, Gto.

Situación actual

La Coordinación Municipal de la Mujer del Municipio de Purísima del Rincón cuenta con un "Documento de propuesta ciudadana para ser discutidos e incorporados en la agenda y planeación municipal" y un "Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" elaborados en el 2010 con recursos del Fodeimm y un "Diagnóstico sobre la Situación de la Mujer en el municipio", elaborado en el año 2009.

Situación esperada

Para el presente año, 2011, ya contará con un "Programa Municipal de Cultura Institucional", además contará con una "Iniciativa de reformas al Bando de Policía y gobierno y reglamentos".

Alcance

Através del Diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal, de los talleres y el foro de consulta se logró desarrollar el presente "Programa Municipal de Cultura Institucional que define las estrategias que modificarán la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la Administración Pública Municipal a favor de la igualdad entre mujeres y hombres del municipio y que se espera tenga una aplicación inmediata y trascienda el cambio de administración.

Producto esperado:

De acuerdo a las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) el presente producto es un documento denominado: "Programa Municipal de Cultura Institucional, en el municipio de Purísima del Rincón, Gto.", para impulsar reformas al marco normativo del municipio de Purísima del Rincón, Gto.

Actividad

Actividad 4. "Capacitación y Diseño Del Programa de Cultura Institucional Municipal".

3.- Marco Conceptual

3.1- Importancia del Programa Municipal de Cultura Institucional, en el Municipio de Purísima del Rincón, Gto.

3.1.1.- Fundamentos previos a nuestro Programa de Cultura Institucional

El Programa de Cultura Institucional, en el municipio de Purísima del Rincón, Gto., deriva de dos aspectos fundamentales: la estratificación de hombres y mujeres que laboran en el municipio y la segunda si las y los servidores públicos municipales están conscientes de las desventajas que enfrentan las mujeres y su disposición para realizar acciones concretas para corregir las desigualdades buscando mejorar la eficiencia administrativa.

De acuerdo al análisis preliminar del diagnóstico de la AMP (Administración Pública Municipal), indican que laboran un total de 331 hombres y 91 mujeres, lo que representando el 22% de participación de las mujeres en la actual administración.

En el primer nivel del funcionariado, los cargos de directores y jefes de departamento son ocupados por hombres y representa el 87%, siendo representativo en la toma de decisiones, es decir se trata de una desigualdad que es necesario corregir.

La implementación del presente programa de cultura institucional busca corregir, entre otras, estas desigualdades por lo que, todas las dependencias, funcionarias y funcionarios públicos municipales deben desarrollar acciones orientadas a generar las mismas oportunidades de desarrollo profesional para mujeres y hombres. Este es uno de los principios de la cultura institucional cuyo eje central es la perspectiva de género, la cual debe partir desde la planeación y sus avances sean medibles y puedan ser monitoreados para generar planes de mejora continua para reducir las brechas de desigualdad.

3.2.- Principios de Igualdad

Entre los significados de igualdad tenemos que es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptualarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias.

En este sentido como lo menciona Carmen Castro García, Guía Práctica. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp Morvedre*, pág. 21. "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, igualdad ante la ley”.

El principio de Igualdad en la agenda internacional, se promueve a través de:

- Carta de las Naciones Unidas, 1945.
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

La igualdad comprende los siguientes principios:

1. El principio de igualdad le da legitimidad al fundamento ético de la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas. No hay personas más o menos humanas que otras, o mejores o peores.
2. El principio de igualdad es complementario al de no discriminación.
3. El principio de igualdad admite la existencia de diferencias entre las personas, conforme a las características que las sociedades valoran jerárquicamente como significativas o no.
4. La igualdad de derechos es la base principal del principio de igualdad y es punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta; la igualdad debe concretarse en los hechos, para ser igualdad real, no sólo nominal.
5. La equidad es un principio complementario del principio de igualdad y tiene un carácter instrumental respecto a ella, pues contribuye a su logro. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

3.3 Cultura Municipal con Equidad de Género

En la administración pública municipal existe la disposición para incorporar la perspectiva de género y mejorar la situación de las mujeres, así como implementar en sus políticas la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; así que en el presente documento se proponen acciones concretas enmarcadas en un contexto político que hará posible cambios en el mejoramiento del servicio municipal en todas sus dependencias.

La propuesta se suma a la disposición de esta administración municipal para el desarrollo de acciones que generen espacios en los que figure la igualdad de trato entre mujeres y hombres, eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género.

El enfoque de género es una condición sociocultural que atribuye características, actitudes, comportamientos a las mujeres o a los hombres y a las relaciones que se establecen entre ambos en los diversos ámbitos de convivencia, mismos que explican la posición y valores de las mujeres y los hombres, tomando en cuenta la dimensión social en que están inscritos.

El enfoque de género contempla también el análisis de la calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades que una sociedad ofrece a mujeres y hombres; es decir, analiza la intrincada red conformada por sus diversas relaciones y conflictos que definen su actuar, pues la forma de enfrentar la cotidianidad de esta diferencia en que se encuentran inmersos es comprendiéndola.

Partiendo del análisis de género en la estructura organizacional de la Administración Pública Municipal (APM) en Purísima del Rincón, Gto. podemos identificar los desequilibrios de género y aplicar criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución.

Con base en lo anterior, se derivan las siguientes reflexiones:

- ¿En qué medida las dependencias y entidades de la APM inciden en las condiciones femenina y masculina para facilitar o impedir a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades vitales, realizar sus aspiraciones y dar sentido a sus vidas?
- ¿Cuál es la brecha laboral existente entre mujeres y hombres en la APM?
- ¿Qué acciones deben realizarse para eliminar la brecha entre mujeres y hombres en la APM?
- ¿Cómo disminuir la desigualdad laboral entre mujeres y hombres?
- ¿Qué medidas se han creado y aplicado para erradicar las diferencias observadas?
- Si se identifican privilegios en las dependencias y entidades de la APM, ¿qué acciones deben tomarse para erradicarlos?

- ¿De qué manera participan las mujeres y los hombres en la toma de decisiones en las dependencias y entidades de la APM?
- ¿Qué criterios definen los valores por los que se rigen las dependencias y entidades de la APM?

3.4.- El municipio y la transversalidad de género

Transversalizar la Perspectiva de género en la Administración Pública implica: ~~“transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en los procedimientos de trabajo como en la cultura organizacional que dan sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios”~~.

El concepto *gender mainstreaming* no es una acción, programa o estrategia singular, sino, como su nombre indica, una estrategia integrada e integral en todas las decisiones y acciones de las organizaciones.

De acuerdo con Evangelina García Prince en su obra *Pasos para la Transversalidad, el gender mainstreaming*:

- a) Es un proceso estratégico.
- b) Tiene como propósito el logro de la igualdad de mujeres y hombres. Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional: leyes, políticas, programas y proyectos en todas las áreas y niveles sociales, políticos, culturales y económicos.
- c) Debe ser asumido en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.
- d) Sus criterios metodológicos fundamentales son:
 - Integrar globalmente las experiencias, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance;
 - Evaluar las implicaciones que tenga cualquier acción realizada en mujeres y hombres;
 - Garantizar beneficio igual para mujeres y hombres.
- e) Supone contar con el apoyo de un equipo calificado a cargo de la dirección, coordinación y apoyo a la ejecución de las tareas correspondientes en la institución, siendo en este caso la titular de la Coordinación Municipal de la Mujer.

Por lo anterior, esta estrategia al ser incorporada como eje principal en las políticas públicas municipales, así como en la gestión pública para las dependencias, tiene como propósito modificar paulatinamente su cultura institucional, mediante las siguientes herramientas:

- a) Diagnósticos con perspectiva de género
- b) Desagregación de estadísticas por sexo
- c) Construcción de indicadores con perspectiva de género

- d) Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas municipales con perspectiva de género
- e) Presupuestos públicos municipales con perspectiva de género
- f) Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de igualdad de género
- g) Acciones afirmativas
- h) Armonización legislativa a la normatividad interna municipal
- ~~i) Capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos municipales~~
- j) Inclusión de acciones afirmativas en la cultura institucional municipal.
- k) Monitoreo y evaluación con perspectiva de género

3.5.- Cambios estructurales y voluntad política

La administración pública municipal de Purísima del Rincón, Gto., requiere de cambios estructurales, desde una filosofía institucional, fortalecimiento de valores, que favorezca la igualdad de género y con los que se guíen sus conductas hacia la equidad, justicia, igualdad, servicio, colaboración, proactividad, participación, corresponsabilidad, honestidad, respeto, integridad empatía, transparencia, generosidad, dialogo, imparcialidad y bien común.

Estos cambios estructurales deben considerarse desde la siguiente óptica:

I.- Filosofía Municipal.

II.- Valores organizacionales

III.- Estructura organizacional

IV.- Estilo de liderazgo

V.- Análisis y descripción de los puestos

VI.- Diseño de espacios físicos

VII.- Comunicación de poder

XIX.- Señalética laboral

Para que la voluntad política se concrete en estrategias y mecanismos de acción, ésta debe traducirse en un agente potencial de cambio, la cual tanto funcionarias como funcionarios municipales necesitan en su desempeño e implementación del programa.

Se deberá tener las siguientes consideraciones:

Los efectos de cambio deben tener en cuenta dos variables fundamentales: "e/ tiempo" y el "ánimo de confianza de las y los seguidores".

Se deberá determinar "*el tiempo*" de implementación del presente PMCI, visualizando 5 etapas, en donde van íntimamente los "*ánimos de confianza de los seguidores*":

- 1) Estancamiento
- 2) Preparación
- 3) Implementación
- 4) Determinación
- 5) Consecución

Estancamiento.- en esta primera etapa la organización puede encontrarse lenta, deprimida o hiperactiva en relación a la implementación de una cultura institucional con perspectiva de género, resistencia natural a los cambios por lo que pueden existir conductas de desmoralización y habrá que trabajar la negociación a través de información relevante impulsando el cambio, de tal forma que provoquemos la decisión de cambiar.

Preparación.- en esta etapa se deberá de capacitar, sensibilizar sobre la perspectiva de género en el servicio municipal, alcanzar la alineación de los indicadores esperados, disminuir la ansiedad ante el futuro y generar un anhelo por el cambio, aquí fundamentalmente se impulsa el conocimiento y las ganas de cambiar.

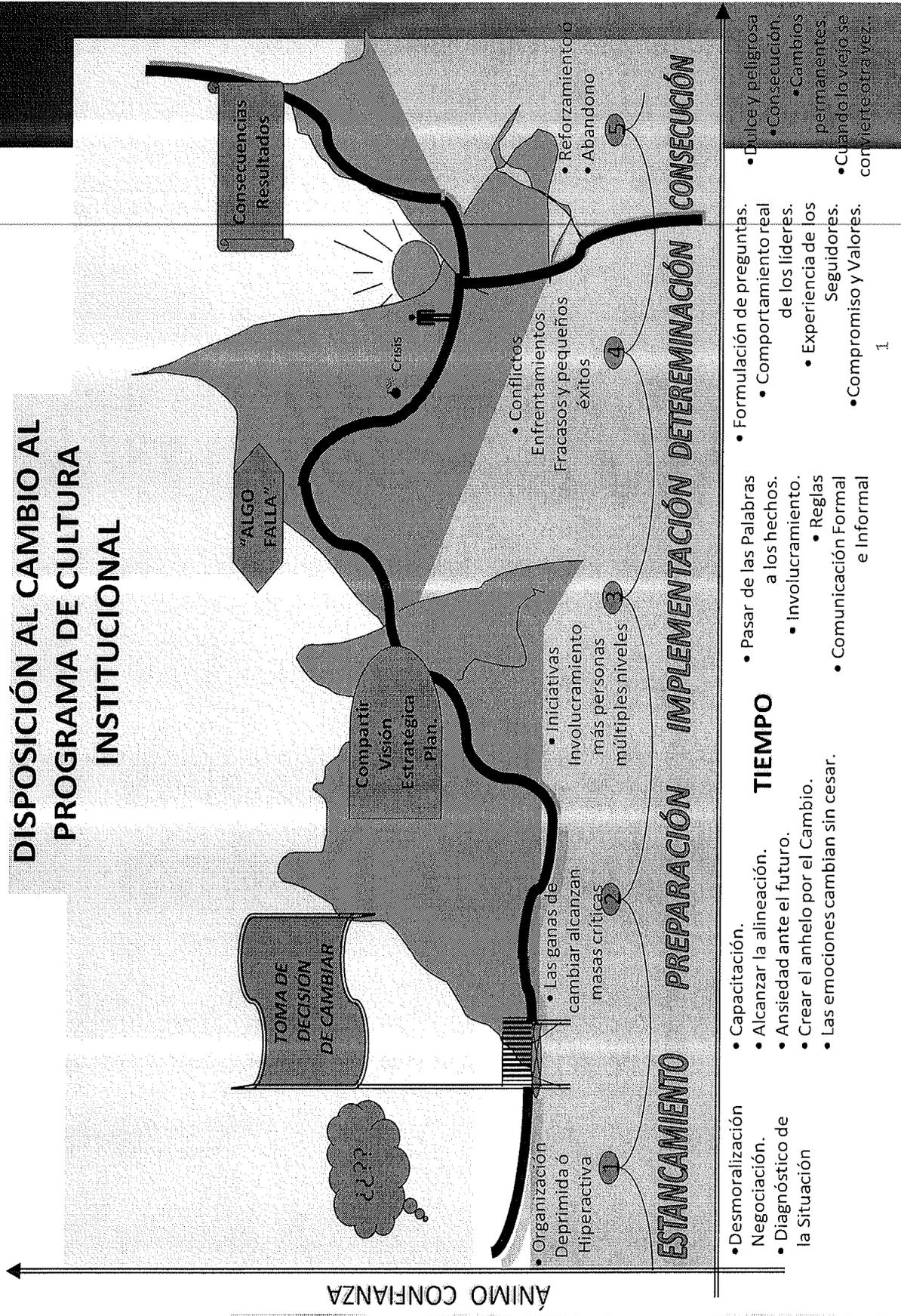
Implementación.- se determina la visión generando iniciativa e involucramiento de las y los líderes y personal en todas las dependencias y niveles de la institución, se comprometen a desarrollar acciones específicas, mayor involucramiento, se generan reglas para la implementación con una comunicación más formal respetando las iniciativas y propuestas mediante la comunicación informal.

Determinación.- etapa fundamental de todos los cambios; ya que en ello se generan nuevas dudas, nuevas preguntas, posibles conflictos, pequeños fracasos y enfrentamientos sobre la implementación, debemos tomarlos en cuenta y basarnos en el liderazgo de las y los seguidores para generar nuevos compromisos, reconocimiento a los pequeños éxitos e impulsar en todo momento los valores y metas alcanzadas.

Consecución.- etapa de reforzamiento o bien de abandono; puede ser dulce y peligrosa ya que las personas se confían y dejan de "hacer lo que deben de hacer", cuando lo viejo se puede convertir en la nueva presencia de conductas por lo que aquí se debe de reforzar y buscar que el cambio sea permanente, siempre basado en las consecuencias de los resultados.

Como se muestra en la siguiente gráfica:

DISPOSICIÓN AL CAMBIO AL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL



4.- Marco Normativo

Las disposiciones normativas que sustentan el Programa de Cultura Institucional, desde el orden de su construcción federal, estatal o como en este caso municipal tienen sus fundamentos en posiciones internacionales y nacionales, entre las que destacan:

• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
• Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones
• 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 Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones
• Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus modificaciones
• Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
• 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
• Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)
• Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
• Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012

Principio elevado al 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.

Considerando el marco legal sobre el desarrollo humano desde la perspectiva internacional de los Derechos Humanos, la idea del derecho al desarrollo se remonta a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmada en Filadelfia en 1944. (Oficina Internacional del Trabajo, Boletín Oficial, Vol. XXVI, n^o 1, 1 de junio de 1944). En ella se afirmaba que "todos los seres humanos tienen el derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo

espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y con igualdad de oportunidades". También se manifestaba en los principios de la Declaración, que "la lucha contra la escasez en el seno de cada nación y por esfuerzos internacionales continuos y concertados", se aplicaban plenamente a todos los pueblos en todas partes.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la puesta en marcha del Programa de Cultura Institucional en el municipio de Purísima del Rincón, Gto, se deberá tomar en cuenta lo que se menciona en las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4. perteneciente al Eje Rector 5 del PND 2007-2012, donde se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicarán en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el Capítulo IV, artículo 16 de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales

En relación a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia específicamente en el Capítulo IV referente a la violencia institucional, menciona

como Violencia Institucional los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (Artículo 18)

Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. (Artículo 19)

Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige. (Artículo 20)

El marco jurídico expresado en las leyes que rigen al país y al estado de Guanajuato; por ejemplo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 25, expresa que "Corresponde al Estado la Rectoría del Desarrollo Nacional" para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico, y el empleo, y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución".

En el ámbito estatal, la Constitución Política para Estado de Guanajuato, en su Artículo 14 dicta que "el Estado organizará un Sistema de Planeación Democrática del Desarrollo de la Entidad, mediante la participación de los Sectores Público, Privado y Social".

De igual forma la Ley de Planeación para el Estado de Guanajuato en su artículo tres dicta que la planeación del desarrollo se instrumentará a través de planes y programas, los cuales fijarán las prioridades, objetivos, metas y estrategias para el desarrollo del Estado.

Particularmente, para la actual administración del estado de Guanajuato, en su Plan de Gobierno 2006-2012 señala que "integra la visión de los actores de todas las regiones y estratos de la sociedad; contempla la visión de largo plazo del Plan Estatal de Desarrollo 2030, los planteamientos, los objetivos, las metas y programas que desarrollaremos desde el gobierno estatal, para la construcción de un estado de desarrollo humano, que se distinga por la fortaleza de sus familias, su liderazgo y competitividad".

Para lograrlo el Plan de Gobierno 2006-2012, se estructura en cinco Ejes Estratégicos centrales:

- Contigo Vamos Familia
- Contigo Vamos Comunidad Sustentable
- Contigo Vamos Escuela
- Contigo Vamos Empresa, Empleo y Competitividad

➤ Contigo Vamos Seguridad, Justicia, Democracia y Buen Gobierno

Tomando como referencia el marco jurídico ya comentado, para incorporar la Perspectiva de Género en el quehacer institucional, se requiere garantizar previamente que existan las siguientes condiciones:

1. Mecanismos para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la APM.
2. Sistema de valores y códigos de ética y de conducta institucional incorporando el principio de igualdad y no discriminación.
3. Herramientas de gestión. El plan de acción del Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI).
4. Mecanismo de implementación, seguimiento y evaluación del PMCI.

5.- Marco Teórico y Metodológico

5.1.- Proceso de incorporación

La incorporación de la perspectiva de género como eje de trabajo en las dependencias de la APM, permitirá poner de manifiesto situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, en sus estructuras, procesos y cultura organizacional.

A continuación se enuncian algunos pasos para la implementación del Programa de Cultura Institucional en la gestión municipal:

Primero. Dar a conocer en medio impreso y magnético, en todas las unidades administrativas de las dependencias que integran la APM, el PMCI para su aplicación, recomendamos realzar instrumentos, como el video institucional, mencionando en cápsulas los 8 objetivos, con la finalidad de sensibilizar a las y los servidores públicos en el alcance, para ir transformando procesos a la cultura institucional al interior de su dependencia o área de trabajo.

La sensibilización tanto personal como institucional son necesarias para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal, ya que estimula la toma de conciencia a cerca de la problemática de género y la desigualdad en la que se desarrollan las mujeres.

Segundo. Capacitar al personal de cada institución sobre los 8 objetivos, estrategias y líneas de acción del PMCI para su desarrollo y aplicación en todas y cada una de las unidades administrativas.

Tercero. Identificar las debilidades y fortalezas de las unidades administrativas para implementar el PMCI a través de la técnica del FODA (Fortalezas-Oportunidades Debilidades-Amenazas).

Cuarto. Realizar la vinculación de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan de Gobierno Municipal 2009-2012, así como la normatividad vigente para la igualdad entre mujeres y hombres.

Quinto. Implementar cada objetivo estratégico del PMCI, con base en una metodología de identificación de las necesidades y problemas a solventar, apoyada en un análisis cuantitativo y cualitativo de las estrategias y líneas de acción.

Sexto. Establecer metas e indicadores específicos para el desarrollo del PMCI.

Séptimo. Señalar las metas a corto, mediano y largo plazo a desarrollar por las dependencias de la APM.

Octavo. Incorporar al Sistema Integral de Gestión y Cultura Institucional los ocho objetivos estratégicos, con la finalidad de ir midiendo el avance de las dependencias respecto del nivel de cumplimiento de las metas propuestas.

Noveno. Institucionalizar procesos en los que se ha incorporado la perspectiva de género en la normatividad interna de la APM.

5.2.- Metodología Aplicada

Se utilizaron tres estrategias fundamentales para la obtención de la información relevante.

La primera de ellas fue realizar un diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal sobre cultura institucional en la que se revisaron documentos como manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones.

En la segunda la implementación de dos talleres de capacitación para funcionarias y funcionarios municipales: taller de capacitación sobre Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género con un total de 16hrs en dos sesiones y un taller de capacitación sobre criterios generales y metodología para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional, con un total de 16 hrs en dos sesiones.

La tercera estrategia consistió en la realización de un foro de reflexión para la elaboración de propuestas para el Programa de Cultura Institucional Municipal.

5.2.1 Esquema General del Documento “Programa de Cultura Institucional del municipio de Purísima del Rincón, Gto”



5.2.2 Cronograma de Actividades Realizadas

No.	Actividad	Fecha en que se elaboró
1	Presentación y acuerdos con el alcalde, la titular de la Coordinación Municipal de la Mujer y Consultor de la actividad (5.4 ACTIVIDAD 4) Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal.	14/09/2011
2	Firma de contrato de servicios IMM/Consultor	15/09/2011
3	Presentación metodológica y programación de la actividad 5.4 ATIVIDAD 4	22/09/2011
4	Convocatoria para la elaboración del diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal sobre cultura institucional en la que se revisarán documentos como manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones.	22/09/2011
5	Diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal sobre cultura institucional en la que se revisarán documentos como manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones.	Del 23/09/2011 al 28/09/2011
6	Convocatoria: al taller "Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género" para funcionarias y funcionarios municipales".	22/09/2011
7	Impartición del taller "Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género": Presidente Municipal, Regidoras, Regidores, Secretario del Ayuntamiento, Coordinadoras (es) de proyectos, Directoras (es), Promotoras, (es), Operadoras (es) de programas y Coordinadora de la IMM.	13/10/11 y 14/10/11

8	Convocatoria: al taller de "Criterios generales para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional": Presidente Municipal, Regidoras, Regidores, Secretario del Ayuntamiento, Coordinadoras (es) de proyectos, Directoras (es), Promotoras, (es), Operadoras (es) de programas y Coordinadora de la IMM.	22/09/2011
9	Impartición del taller "Criterios generales para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional": Presidente Municipal, Regidoras, Regidores, Secretario del Ayuntamiento, Coordinadoras (es) de proyectos, Directoras (es), Promotoras, (es), Operadoras (es) de programas y Coordinadora de la IMM.	20/10/11 y 21/10/11
10	Convocatoria: "Foro de reflexión para la elaboración de propuestas del Programa de Cultura Institucional Municipal".	22/09/2011
11	Realización del "Foro de Reflexión": Presidente Municipal, Regidoras, Regidores, Secretario del Ayuntamiento, Coordinadoras (es) de proyectos, Directoras (es), Promotoras, (es), Operadoras (es) de programas y Coordinadora de la IMM.	27/10/2011
12	Sistematización del taller Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género	Del 15 al 29/11/2011
13	Sistematización del taller de capacitación sobre criterios generales y metodología para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional	Del 21 al 29/10/2011
14	Sistematización Foro de Reflexión para la elaboración de propuestas para el Programa de Cultura Institucional Municipal	Del 27 al 29/10/2011
15	Elaboración del documento Programa Municipal de Cultura Institucional para el municipio de Purísima del Rincón, Gto.	Del 23/09/2011 al 28/11/2011
16	Presentación, revisión, retroalimentación del documento Programa Municipal de Cultura Institucional para el municipio de Purísima del Rincón, Gto.	28/11/2011
17	Elaboración y presentación definitiva del documento Programa Municipal de Cultura Institucional para el municipio de Purísima del	30/11/2011

	Rincón, Gto.	
18	Presentación del Documento de la sistematización de la actividad 5.4 ATIVIDAD 4	30/11/2011

5.3.- Aspectos Relevantes de la Programación

5.3.1 Diagnóstico

- Diagnóstico preliminar al interior de la administración pública municipal sobre cultura institucional en la que se revisaron documentos como manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones.

Se hizo una revisión de los documentos normativos y de organización de la administración pública municipal.

Con la participación de la titular de Recursos Humanos se realizó la entrega de los documentos y manuales como manual de organización, estructura orgánica, proceso de selección de personal, programa de capacitación, salarios y prestaciones, misma que nos dedicamos a analizar a la luz del enfoque de género y realizar las propuestas correspondientes.

5.3.2 Talleres de capacitación

- El taller denominado "Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género" para funcionarias y funcionarios municipales, se diseñó y ejecutó con el siguiente propósito:

Contar con funcionarias y funcionarios públicos municipales capaces de incorporar el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional municipal y proponer acciones para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional Municipal y cuya aplicación, en sí misma, constituye un reto.

Este taller se realizó con una duración de 16 horas dividido en dos sesiones de 8 horas cada una y se contó con la participación de autoridades y funcionarias y funcionarios de nivel operativo y de toma de decisiones.

- El taller de capacitación sobre criterios generales y metodología para la elaboración de un Programa Municipal de Cultura Institucional, dirigido a funcionarias y municipales se diseñó y realizó con el siguiente propósito:

Que funcionarias y funcionarios municipales tengan elementos para desarrollar algunas directrices técnicas y operativas para la ejecución y operatividad del Programa de Cultura Institucional Municipal al interior de las instituciones de la AMP.

El taller tuvo una duración de 16 horas, dividido en dos sesiones de 8 horas cada una y al igual que el otro taller ya señalado contó con la asistencia de autoridades, funcionarias y funcionarios de nivel operativo y de toma de decisiones.

Los ejes temáticos principales de los talleres fueron:

1. Clima laboral
2. Comunicación incluyente
3. Esquema de selección de personal, salarios y prestaciones
4. Hostigamiento y acoso sexual.
5. Cultura Institucional
6. Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género
7. El principio de igualdad de oportunidades y perspectiva de género

8. Propuestas para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional Municipal
9. Directrices, técnicas y operación para la ejecución del Programa de Cultura Institucional Municipal

Resultados obtenidos de los talleres de capacitación

Los talleres de capacitación, además de aportar información y conocimiento a las y los asistentes cumplió con la finalidad de recabar propuestas sobre acciones específicas para la ejecución de los objetivos del Programa de Cultura Institucional Municipal y cuya aplicación, en sí misma, constituye un reto porque sugiere un cambio organizacional y colectivo que transforma los procesos propios del quehacer Institucional.

5.3.3 Recolección de Información

Para la recolección de información se realizó el evento denominado "Foro de Reflexión".

Elaboración de propuestas para el Programa de Cultura Institucional Municipal

El foro tuvo una duración de 3 horas.

Los ejes temáticos principales fueron:

1. Clima laboral
2. Comunicación incluyente
3. Esquema de selección de personal, salarios y prestaciones
4. Hostigamiento y acoso sexual.
5. Análisis de las brechas de género por ejes de desarrollo humano y local municipales
6. Objetivo general y línea estratégica
7. Metas, estrategias y responsables
8. Indicadores, Propositivos de seguimiento y evaluación para incorporarlas al programa de cultura institucional Municipal

Resultados obtenidos

Involucrar a las y los integrantes del gobierno municipal que tomen decisiones y operen los programas del municipio para definir estrategias integrales que

modifiquen la cultura, las practicas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración del Programa de Cultura Institucional municipal, lo que permitirá la apropiación del mismo por parte de la administración.

5.3.4 “Foro de devolución y presentación de Resultados”

- Se realizó un evento de devolución y presentación de resultados con la participación de funcionarias y funcionarios municipales, así como lideresas y líderes comunitarios.

Presentar y retroalimentar los resultados finales del Programa de Cultura Institucional Municipal

Se desarrolló con una duración de 3 horas.

Resultados obtenidos

Propuestas para la incorporación de prácticas y estrategias para la elaboración del Programa de Cultura Institucional Municipal.

6.- Contexto Local

6.1 El estado de Guanajuato

El estado de Guanajuato está localizado en la Mesa Central y al sur de la Altiplanicie Mexicana; posee una extensión territorial de 30,628.17 km² (1.6% del territorio nacional) y una población de 4'893,812 habitantes en el 2005 (4.7% del total del país).

Actualmente se ubica como la sexta entidad más poblada a nivel nacional, la vigésima segunda por su extensión territorial y la séptima economía nacional, tanto por su tamaño como por su velocidad de crecimiento.

El estado de Guanajuato tiene 46 Municipios, que por su situación geográfica, socioeconómica y vocación productiva se agrupan en seis Regiones: La región Noreste -conocida como la Sierra Gorda- es la Región más lejana de la capital, tiene un clima semidesértico y sus tierras son en su mayoría áridas. La región II Norte, se caracteriza por su gran número de comunidades rurales y su importancia turística y artesanal. La Región que presenta el mayor polo de desarrollo industrial y comercial es la Centro Oeste (III), la cual acoge a la Capital del Estado y muestra la mayor concentración de población debido a la influencia del municipio de León.

En la región IV Suroeste destaca el sector agropecuario y especialmente la porcicultura. La V Sur es una Región comercial (artesanal) y agropecuaria, la cual tiene al Lago de Yuriria como Cuenca lacustre y potencial centro de desarrollo turístico. Finalmente, en la región VI Centro Este se encuentran los municipios de Celaya y Apaseo el Grande, principales polos de desarrollo industrial y comercial de la Región.

6.2 El municipio de Purísima del Rincón, Gto.

El municipio de Purísima del Rincón, con cabecera municipal de nombre Purísima de Bustos en honor del pintor Hermenegildo Bustos, originario de esta ciudad, se fundó por orden del virrey Martín Enríquez de Almazá, el primero de enero de 1603, con el nombre de San Juan del Bosque. En el año de 1649 dicho nombre fue cambiado por el de Nuestra Señora de la Limpia Concepción. En 1834 se le denominó Purísima del Rincón y finalmente en el año de 1954 se reconoció a la cabecera municipal como Purísima de Bustos.

La población de Purísima del Rincón se encuentra ubicado en la región III Centro Oeste del Estado de Guanajuato y cuenta con una extensión carretera de 144.5 km, de los cuales las alimentadoras estatales son un total de 35.8%, y de los caminos rurales un 64.2%.

La población municipal de 70,189 habitantes, representa el 1.14% de la población total del estado. El 39.50% habita en localidades inferiores a 2,500 habitantes, considerado población rural. El restante 60.50% es población urbana.

En el municipio, el 51.84% de la población está conformada por mujeres. Los hombres representan el 48.16% en una edad promedio de 20 años.

En cuanto a extensión territorial y con base en el marco geoestadístico municipal 2005, Purísima del Rincón cuenta con un total de 291.16 Km² (0.95% del total del estado), Es el municipio número 34 en cuanto a extensión territorial.

Datos Geográficos

Nombre:

Purísima del Rincón.

Localización:

Se localiza en la zona oeste del estado.

Límites geográficos:

Limita al norte y este con el municipio de San Francisco del Rincón; al sur con el de Manuel Doblado y al oeste con el estado de Jalisco.

Área:

291.16 kms² (0.95% del total del estado)

Coordenadas geográficas:

Entre las coordenadas 101° 51' 05'' de longitud oeste del Meridiano de Greenwich y a los 20° 52' 02'' y 21° 03' de latitud norte.

División política:

97 localidades.

Cabecera municipal:

Purísima de Bustos

VALORES:

Responsabilidad:

Cumplir las obligaciones que se tienen con la sociedad y con la administración municipal, asumiendo las consecuencias de los actos.

Honestidad:

Aplicar los recursos de manera transparente, conservando siempre las normas jurídicas y morales.

Eficiencia:

Aprovechar al máximo todos los recursos para generar el mayor número de acciones y resultados.

Respeto:

Ser incluyente, tolerante y en constante comunicación con toda la ciudadanía.

Justicia:

Ser equitativo aplicando a cada quien lo que corresponde en apego al derecho.

Con la vivencia de estos principios, en todos y cada uno de las y los servidores públicos de la administración municipal, se fomentarán en la sociedad los valores de participación, compromiso, honestidad, solidaridad, justicia y respeto.

RETOS Y EJES ESTRATÉGICOS

El gobierno municipal estructuró todas sus acciones de atención y servicio en cuatro directrices, que de acuerdo a las necesidades de sus habitantes y los recursos de la administración, darán sentido a las metas y líneas estratégicas implementadas durante los tres años de ejercicio:

- Contigo Logramos Más Desarrollo Social Incluyente.
- Contigo Logramos Más Desarrollo Económico Sustentable.
- Contigo Logramos Más Infraestructura y Servicios Públicos.
- Contigo Logramos Más Municipio Ordenado.

6.4.- Datos estadísticos desagregados en el municipio de Purísima del Rincón, Gto.

6.4.1 Perfil y dinámica de la población

El estudio de la población proporciona una información de interés para las tareas de planificación en sectores como salud, educación, vivienda, seguridad, empleo y medio ambiente.

De los 70,189 habitantes con los que cuenta el municipio, el 9.84% se localiza en poblaciones menores a los 500 habitantes, el 29.65% en localidades de 500 a menos de 2,500 habitantes y el 60.50% de la población está ubicada en localidades mayores a 2,500 habitantes, consideradas población urbana.

La población del municipio de Purísima del Rincón ha aumentado de manera considerable durante los últimos 35 años, ya que de 1980 al 2005 aumentó un 140.87%, pasando de 23,211 habitantes en 1980 a 55,910 en el 2005.

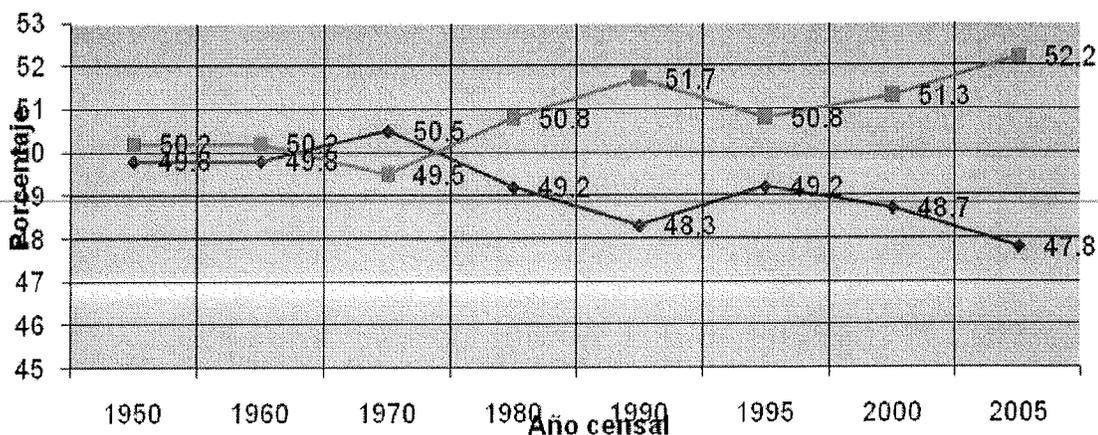
En el II Censo de Población y Vivienda 2005, el municipio constaba de 26,927 habitantes hombre (48.16%) y de 28,983 mujeres (51.84%). La densidad demográfica, que es la cantidad de habitantes entre la superficie municipal, es de 191.8 habitantes por km².

POBLACIÓN TOTAL								
	año 1950	año 1960	año 1970	Año 1980	Año 1990	año 1995	Año 2000	año 2005
Población	12,606	14,575	17,984	23,211	30,433	34,779	44,778	55,910

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO				
Año censal	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
1950	6,277	49.8	6,329	50.2
1960	7,265	49.8	7,310	50.2
1970	9,074	50.5	8,910	49.5
1980	11,425	49.2	11,786	50.8
1990	14,701	48.3	15,732	51.7
1995	17,095	49.2	17,684	50.8
2000	21,788	48.7	22,990	51.3
2005	26,927	48.2	28,983	51.8

La edad promedio de la población oscila en los 20 años, siendo 19 años en los hombres y 21 años para las mujeres. El índice de masculinidad registrado en el año 2005 es de 92.91%, es decir, casi 93 hombres por cada 100 mujeres.

PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO



La población del municipio está compuesta predominantemente por gente joven, para el año 2005, 37.02 de los pobladores eran menores a los 15 años y el 54.54% tenía edad entre los 15 y 64 años. Sólo el 4.33% era mayor de 64 años.

6.4.2 Perfil educativo

La información básica sobre los resultados obtenidos del Sistema Educativo en el Estado de Guanajuato, permite a la sociedad en general saber la eficacia en retención, aprobación, egresión y eficiencia terminal; desglosados por niveles educativos, incluyendo el número de escuelas, personal directivo con y sin grupo, docentes, docentes especiales, población total de alumnos inscritos, así como la existencia en el periodo de los cursos, el total de aprobados y los grupos en que se imparte la educación.

Purísima del Rincón cuenta con una infraestructura de 125 planteles educativos: en el nivel de educación preescolar con 46 escuelas, 52 escuelas primarias, 21 secundarias, 5 planteles de bachillerato y 1 institución de nivel superior.

El promedio de alumnas y alumnos por maestra o maestro en el ciclo escolar 2005/2006 es de un maestro por cada 24.59 alumnos. La población estudiantil fue de un total de 14,241 alumnos inscritos, de los cuales, 2,588 se encontraban inscritos en el nivel preescolar, 8,389 en primaria, el nivel secundaria tenía 2,545 alumnos inscritos y el nivel bachillerato registraba 719 alumnos. Del total de la población mayor de 15 años que vive en el municipio por año 2005, el 9.3% era analfabeta, 40.5% hombres y 59.5% mujeres.

Como información complementaria de Purísima del Rincón, relacionada con asistencia escolar mayor a los 5 años, nivel de escolaridad por población de más

de 15 años de edad y deserción escolar por niveles, se describen los cuadros siguientes:

PORCENTAJE DE ASISTENCIA ESCOLAR 2005

DE 5 A 9 AÑOS	94.50%
DE 10 A 14 AÑOS	83.80%
DE 15 A 19 AÑOS	26.20%
DE 20 A 24 AÑOS	7.00%
DE 25 A 29 AÑOS	2.50%
DE 30 AÑOS Y MAS	1.40%

NIVEL DE ESCOLARIDAD 2005
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS

SIN ESCOLARIDA	10.10%
PRIMARIA INCOMPLETA	24.40%
PRIMARIA COMPLETA	34.40%
SECUNDARIA INCOMPLETA	4.70%
SECUNDARIA COMPLETA	14.40%
PREPARATORIO O BACHILLERTO	7.90%
NORMAL BÁSICA	0.20%
PROFESIONAL	2.80%
MAESTRIA Y DOCTORADO	0.20%

DESERCIÓN 2005-2006

PRIMARIA	1.40%
SECUNDARIA	1.70%
MEDIO SUPERIOR	15.20%

6.4.3 Hogares y vivienda

Según el II Censo de Población y Vivienda 2005, en el municipio se localizan un total de 11,278 viviendas particulares, mismas que representan un 1.08% del total de la vivienda del estado (1'034,957). Con referencia a la demanda de vivienda el municipio presenta un ligero déficit de 0.06%.

En cuanto a las características físicas de las viviendas particulares de la entidad, se observa que 501 (4.44%) tienen pisos de tierra y el 95.56% restantes de un material diferente. El 91.89% tienen acceso a drenaje y el 96.60% disfrutan de energía eléctrica.

Respecto al número de ocupantes por vivienda: 18.97% de las viviendas tienen 4 ocupantes, 17.86% cuentan con 5 ocupantes, 14.56% 3 ocupantes, 13.01% 6 ocupantes, 10.01% 2 ocupantes, 8.11% 7 ocupantes, 5.2% 8 ocupantes, 4.69% 1 ocupante y el 7.59% tiene en sus viviendas más de 9 ocupantes concluyendo que el tamaño promedio de hogares es de 4.64 integrantes.

6.4.4 Salud

La Secretaría de Salud de Guanajuato (SSG) divide al estado en 8 jurisdicciones, siendo la jurisdicción VIII a la que pertenece el municipio de Purísima del Rincón.

Para el año 2005 el municipio contaba con un total de 8 unidades de servicios médicos (1 IMSS y 7 SSG), resultando en una unidad por cada 6,989 habitantes. Las unidades registradas por la SSG en Purísima del Rincón se dividen en 6 Centros de Salud Rural y 1 Centro de Salud Urbano. Como base a la condición de ser derecho habiente a servicios de salud por alguna institución, las cifras del 2005 muestran que 17,693 personas pertenecen al IMSS, 1,005 al ISSSTE, 24 personas a PEMEX, SEDENA O SEMAR, 12,875 están incorporadas al Seguro Popular, 115 a instituciones privadas y 23,637 no son derecho habientes a ninguna institución médica. En la entidad municipal se tiene el dato de 654 personas con algún tipo de discapacidad, que representa el 1.46% de la población total. La mayoría de las discapacidades son motrices con 332 personas, seguido por 117 habitantes con problemas mentales, 116 visuales, 100 auditivos y 39 con discapacidad en el lenguaje.

6.4.5 Desigualdad social

En el tema de marginación, el municipio de Purísima del Rincón ha mejorado en los últimos 25 años al pasar de un índice alto de marginalidad de -7.080 en 1980 a un grado de bajo de -0.89265 en el año 2005.

La pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer necesidades básicas humanas que inciden en el deterioro del nivel y calidad de vida de las personas.

En lo que se refiere a la incapacidad para obtener una canasta básica, un 22.1% de la población del municipio presenta pobreza alimentaria.

Un 61.6% de la sociedad se encuentra en pobreza patrimonial, es decir, no tiene suficiencia en el ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como para realizar los gastos necesarios en salud, vestido, vivienda, transporte y educación.

Aunada a la pobreza alimentaria, más la incapacidad de efectuar gastos en salud y educación, el 31.7% de la población posee pobreza de capacidades.

En el tema de rezago social, entendiéndose como el estimado de carencias relacionadas con educación, acceso a servicios de salud, servicios básicos y espacios de vivienda, así como activos en el hogar, la entidad de Purísima del Rincón presenta un índice de -0.70257, considerado como un grado muy bajo de rezago social.

6.4.6 Perspectiva económica

La producción bruta total (PBT) es el valor de los bienes y servicios producidos o comercializados por la unidad económica como resultado del ejercicio de sus actividades durante el año de referencia, tales como el valor de los productos elaborados, las obras ejecutadas, los inmuebles, el valor de los activos fijos producidos para uso propio y el margen bruto de comercialización entre otros. Incluye la variación de existencias de productos en proceso. El municipio de Purísima del Rincón para el año 2003 obtuvo una PBT DE 1'681,582 mil pesos, mismo que representaban un 0.62% con respecto a la Producción Bruta Total del estado.

El sector secundario de la economía del municipio es quien participa más en cuanto a la PBT, aportando un 86.6%, esto hace referencia a que en el sector predomina el uso de maquinaria y de procesos automatizados para transformar materias primas obtenidas del sector primario. Incluye fábricas, talleres y laboratorios de todo tipo de industrias, en las que sus grandes divisiones son construcción, electricidad, gas y agua, así como la industria manufacturera.

El sector terciario, que es la actividad de la economía donde no se producen bienes materiales, sino que se reciben los productos elaborados en el sector secundario para su venta, tiene una aportación de 13.4%

Para el mismo año, el sector primario, hacia una producción nula a la PBT. En este sector, los recursos naturales se aprovechan tal como se obtienen de la naturaleza ya sea para alimento o para generar materias primas.

En el año 2000, había un total de 30,150 personas mayores de 12 años, de las cuales, el 52.7% es considerada como Población Económicamente Activa (PEA).

Del total de la PEA, 15,785 se encontraban ocupadas, es decir, participaban en alguna actividad productiva cumpliendo con horarios definidos y recibiendo un sueldo o salario, esta cifra incluye también a los trabajadores en huelga, con licencia temporal, de vacaciones o enfermos.

El sector que tiene mayor proporción de PEA ocupada es el sector secundario con un 68.9%, seguido del sector terciario con un 21.2% y por último el primario con 8.3 %.

El 49.48% de la población económicamente activa gana entre 2 y 5 salarios mínimos, un 41.38% gana hasta 2 salarios mínimos y sólo un 6.26% gana más de los 5 salarios mínimos.

En el municipio, la escolaridad promedio de la PEA se encuentra debajo de la escolaridad promedio del estado, ya que mientras el estado presenta un promedio de 7.2 años, la PEA de la entidad registra 5.5 años de escolaridad en promedio.

7.- Propuestas para el Programa de Cultura Institucional del Municipio de Purísima del Rincón, Guanajuato.

7.1 Diagnostico

La percepción que las y los servidores públicos municipales tienen sobre los aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género en sus dependencias. Los resultados permiten planear y posteriormente, implantar y monitorear, los cambios que se requieren en la cultura de las instituciones públicas municipales con el fin de disminuir significativamente la inequidad de género que priva en las instituciones públicas mexicanas. Esto hace necesario manejar una estrategia de cambio planeado.

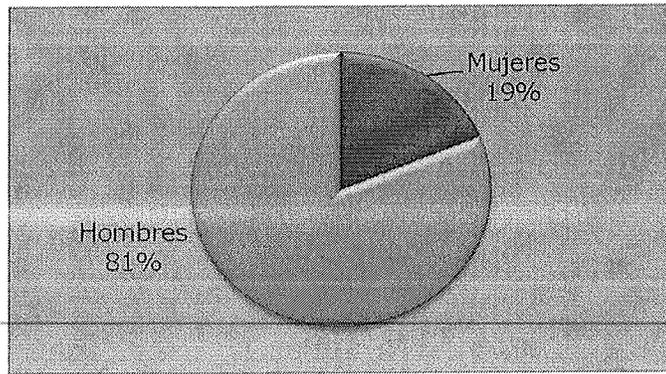
Para el logro de las propuestas de parte de los funcionarios y funcionarias municipales se aplicó una encuesta con los siguientes ocho objetivos estratégicos:

- 1) Clima laboral
- 2) Comunicación incluyente
- 3) Selección de personal
- 4) Salarios y prestaciones
- 5) Promoción horizontal y vertical
- 6) Capacitación y formación profesional
- 7) Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, persona e institucional
- 8) Hostigamiento sexual

Como característica de la encuesta para el PMCI con perspectiva de género fue conocer la percepción del personal de las diferentes dependencias sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y definir estrategias para fomentar y crear mayores niveles de conciencia sobre la perspectiva de género en la APM. En este sentido, la encuesta recopiló información sobre.

- Cultura institucional y género
- Percepción de las mujeres y hombres sobre la APM

La participación de las propuestas representó un 19% de mujeres y el 81% de hombres.



Los resultados de la encuesta proporcionaron información para identificar áreas de oportunidad que permitan planear y posteriormente implantar y monitorear las estrategias y líneas de acción, dirigidas a integrar el género en la cultura institucional de las dependencias de la APM, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos del PMCI, siendo las siguientes:

7.1.1.- Clima Laboral

A).- ¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para las mujeres y los hombres y en el mismo nivel jerárquico?

Si 87 %	No 13 %
Tanto hombres como mujeres deben cumplir con las responsabilidades del pueblo que desempeñan	Porque el sexo débil en la mujer es diferente, el hombre en este aspecto es más fuerte.
Cada quien desempeña su labor de acuerdo a las necesidades de la institución	
Porque la responsabilidad viene siendo la misma, pero cada quien en sus funciones	
Porque el sexo débil en la mujer es diferente, el hombre en este aspecto es más fuerte	
Por cuestiones de desempeño las funciones del cargo son las mismas incluso se tuvo el puesto de la secretaria	
El sexo no es un impedimento o algo que sea considerado al asignar las cargas de trabajo y las responsabilidades. De hecho el área ha tenido secretarias y secretarios	
Depende del área, pero independientemente del área sea hombre o mujer se tienen que cumplir con las obligaciones y responsabilidades	
Ya está establecido, los trabajos del campo son para los hombres	
La jerarquía de las personas no impide el desempeño personal del resto de los compañeros(as). Además cuando hay un buen liderazgo se delegan responsabilidades a los demás.	
Cada persona realiza las actividades que le corresponden sin hacer diferencias	
Porque los horarios y actividades son iguales para todos	

B).- ¿Personalmente estás de acuerdo en que las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?

Si 100%
Porque ambos tienen capacidad
Todos tenemos derechos y capacidades para ocupar cualquier puesto
Todos tenemos las mismas ventajas y desventajas dependiendo de la capacidad
Si es una persona con los conocimientos y las capacidades necesarias a las que demanda cualquier puesto yo no dudo de cierta mujer para desempeñar un puesto alto en presidencia
Estoy de acuerdo en la igualdad de género ya que somos iguales tanto hombres como mujeres
Porque todos independientemente del sexo, tiene oportunidad de ascender
Las mujeres han demostrado poner más empeño en sus actividades, tener la capacidad y las ganas para desempeñarse en cualquier puesto
Porque todos tenemos capacidades para mejorar y nos estamos capacitando para mejorar
Lo importante para la asignación de puestos es que se realiza de acuerdo a las capacidades de la persona
Tenemos las mismas capacidades

c).- ¿En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?

Si 75%	No 25%
Aunque no se ha presentado el caso	Se respeta la única mujer que como secretaria realiza su trabajo y se le apoya
Se repartieron folletos con información sobre el maltrato a la mujer	Aun no se ha presentado algún caso así y no se conoce alguna actitud dentro de presidencia o de alguna persona que realice este tipo de actos
Pero nunca nos hemos visto en la necesidad de aplicarlas	En la actualidad, no hemos tenido ningún problema de maltrato o de humillación
Afortunadamente no se han presentado y hago todo lo posible por que el ambiente de trabajo propicie que no se generen	Porque no se ha hecho alguna capacitación en referencia a esto
No se han presentado puesto que promulga el respeto, la igualdad y la armonía	
Realmente nunca ha habido necesidad pero de ser así debe existir una sanción para evitar este tipo de conductas	

D).- ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?

Si 94%	No 6%
Todas las opiniones son validas y respetables	
Todos pueden expresar sus inquietudes y necesidades	
Porque todos tenemos el mismo derecho a opinar	
En el caso de las reuniones de directores donde se presentan opiniones de directores de presidencia y se toma en cuenta la opinión tanto de hombres como mujeres	
Tenemos reuniones de mejora y todos participamos de manera activa	
El sexo no es factor para generar buenas o malas ideas	
Con lo que respecta a la contraloría, la opinión de todo el personal es válida y si con alguien no se está de acuerdo, se fundamenta y justifica el inconveniente	
Es importante tener varios puntos de vista para la toma de cualquier decisión	
Se toma en cuenta por igual	

E).- ¿En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?

Si 100%
No hay problema por alguna situación de ese tipo
Todos somos iguales
No importa que sea mujer se obedecen las ordenes por igual Ya que pueden aportar muy buenas ideas a beneficios de la ciudadanía
En el área cuando alguien desempeña su puesto y nos incluyen a todos los del área
No hay jefas pero si las hubiera igual se respetaría
Hasta el momento no se ha presentado
Sirven como control para la obtención de logros así como para tener un control
Se respeta según jerarquía

F).- En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.

Si 100%
Todo ese tipo de eventos van enfocados a funciones, independientemente del sexo
Se está presente en los eventos de realce
Por que se da la misma oportunidad a todos para desenvolverse
ya que es muy importante tomar ideas tanto de mujeres como de hombres para tomar mejores alternativas con equidad
Se ha tratado de involucrar a las compañeras en varias acciones, como viajes
El único aspecto que se considera en la función que ocupa cada persona en la organización
Las funciones no se etiquetan por sexo si no por las funciones que desempeñan
Se informa a todos de cualquier actividad
Se hacen en general sin distinciones

Sugerencias
Se le da la secretaria, única en el departamento, todas las facilidades para que pueda desarrollar un trabajo más positivo en un ambiente de compañerismo
Se dialoga con todos los compañeros de nuestra área recogiendo opiniones de todos de manera cordial para llegar a un fin colectivo en beneficio de la sociedad
Buena comunicación entre compañeros
Trabajo en equipo
Momentos de convivencia laboral
Equivalencia e igualdad en las cargas de trabajo
Integración entre miembros
Aumentar la comunicación efectiva
Generar un clima de respeto y fraternidad
Involucrar a todo el personal de cada dirección en los proyectos de la misma área
Cumplir con un perfil adecuado al puesto solicitado, sin distinción de genero
Tomar una actitud de optimismo ante el trabajo y compañeros
Comprometerse con la institución con la filosofía de la misma
Creación de un manual de operaciones y funciones del área en el cual se especifiquen las acciones y actividades de la integración del área
Selección de personal minuciosa de acuerdo a los resultados de los exámenes psicométricos
Capacitación al personal sobre el tema de clima laboral y como implementarlo
Evaluación del personal operativo de acuerdo a la capacitación impartida
Trabajar con los puntos negativos de la evaluación para mejorar y premiar los aspectos positivos además de generar un ambiente de competitividad
Para promover el trabajo en equipo realizar eventos que desarrollen la convivencia laboral y familiar

7.1.2.- Comunicación incluyente

A).- ¿Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal?

Si 87%	No 13%
En reuniones tanto mujeres como hombres ofrecen soluciones ante cualquier eventualidad y se toma la que es más viable	En alguna información no se incluye a la mujer porque los mensajes son generalizados y no se hace referencia a hombres y mujeres
En la institución nos tuteamos para no hacer tan formal el ambiente	
Cuando se trata de algún festejo se invita a hombres y mujeres en especial	
Se reúnen al desayuno	
El único aspecto que se considera en la función que ocupa cada persona en la organización	
Un grupo de directores integrado por ambos sexos, interviniendo todos en los temas	
La comunicación informal de igual manera se presenta a las facilidades para dirigirse en igual manera a un superior o de igual manera tiene las mismas facilidades para comunicarse directa o indirecta	
Existe buena comunicación entre todos y no importa el sexo de la persona	
Algunas ocasiones nos hablamos de tú, sin faltarnos al respeto	

B).- ¿Dentro de mi institución se respeta por igual en la comunicación normal?

Si 100%
Hay participación de ambos en todos los temas
Ya que todos tenemos buena relación y comunicación
Se da la misma importancia y seriedad a las diferentes opiniones
Se envían oficios y circulares tanto a hombres como a mujeres
Todos nos involucramos en las acciones de todos
De igual forma
En los eventos, reuniones y juntas todos participan por igual
En la misma comunicación se brinda el apoyo general no hay distinción de género al cual se le brinda atención a reporte generado con la igualdad de contratación
Existe buena comunicación entre todos hablando con respeto
Porque los oficios son dirigidos a mujeres y hombres por igual

C).- ¿En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?

Si 94%	No 6%
Hay beneficiarios tanto hombres como mujeres	No le habíamos dado la importancia que se requiere
Hablamos de la equidad de género en los temas	
No distinguimos sexos es abierto a todo el mundo	
Hay programas donde se invita a todo el mundo en general sin hacer distinción alguna	
Los tripticos de la información sobre apoyos y programas tanto para hombres como mujeres	
De hecho damos mas servicios y preferencia a las mujeres	
Se señalan como beneficiarios por igual	
Se recluta tanto mujeres y hombres las cuales están sin distinción tienen las mismas oportunidades	
Se realizan de forma general sobre temas del área laboral sin distinción de sexo	
Siempre se hacen dirigidos a la población por igual	

D).- ¿En los documentos oficiales que se admiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres?

Si 67%	No 33%
No se hace distinción	No se hace distinción
Porque no se hace distinción en el documento, van dirigidos a los dos sexos.	Se cree que es un trabajo para la mayoría de nombres por el riesgo
Se busca mantener por igual sus necesidades e inquietudes	Se hacen para la población en general
Tanto mujeres y hombres se les solicita la misma cantidad de documentos con excepción de la cartilla militar	
Se utilizan las más adecuadas dependiendo a que haga referencia el documento	

E).- ¿En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje sexista en la comunicación interna trípticos, boletines informativos, etc.?

Si 12%	No 88%
No se excluye a nadie, va enfocado hacia los dos sexos	<p>Yo diría que es más bien un lenguaje tradicional</p> <p>Por respeto entre el grupo y sobre todo la mujer</p> <p>Se da el mismo trato a hombres y mujeres</p> <p>Tendríamos que revisar gramaticalmente lo correcto. Se generaliza</p> <p>Tanto para las mujeres y hombres las leyes o reglamentos no los exime de su responsabilidad como ciudadanos</p> <p>La comunicación en general</p> <p>La imagen es masculina de poder y fuerza</p> <p>Se realizan dirigidos a ambos sexos</p> <p>Se hace en general</p>

Sugerencias
Como dependencia deportiva convocamos a niñas y niños a programas diferentes como campamentos, convivencia deportiva, torneos de diferente disciplinas deportivas tanto a niños y niñas tomando de esa forma en cuenta a la mujer como genera de equidad compitiendo de forma mixta
En mi dirección la opinión de las mujeres son tan validas como la opinión de la mujer de los oficiales , fomentando que hablen y expongan tanto problemas de indole personal así como laboral y tratar de darles solución
Implementación de una imagen corporativa que incluya equidad de género por ejemplo: misión, visión, valores, logo, etc.
Respetar la equidad de género y antes de publicar o enviar alguna información, revisar que no calgamos en discriminación
Canal de comunicación digitalizado en cada dirección
Acordar que se hable de tú, con todo le personal para facilitar la comunicación informal

7.1.3.- Selección de personal

A).- ¿En mi Institución el ingreso de personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres?

Si 75%	No 20%
Son puestos para ambos sexos	La asignación de cargos la realiza según las capacidades de la persona
Dependiendo las necesidades del puesto, si lo cubre no importa que sea hombre o mujer	No porque las decisiones del director y promotores en el deporte las toman ellos
No hay distinción alguna, si tiene los conocimientos y habilidades que demande el puesto no es necesario hacer distinción	
De acuerdo a los perfiles del puesto	
Se aplica igual la prueba tanto a mujeres como hombres que es generalizado	
Según las responsabilidades sin distinguir el sexo	

B).- ¿En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer?

Si 80%	No 25%
De eso se encarga el área de recursos humanos	Las capacitaciones las lleva acabo recursos humanos o bien otras dependencias
Lo importante de la persona son los conocimientos que demuestre para la función del puesto	Solo que se tiene considerado como sexo y no como por ejemplo: hombre o mujer
Lo importante son las capacidades y manera de desempeñar el cargo	
Es función de recursos humanos	
Tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para mostrar las habilidades o conocimientos generalizados	
Se evalúa de acuerdo al perfil del puesto que se va a ocupar	
En algunas ocasiones no, porque hay trabajos que no quieren desempeñar las mujeres	

C).- ¿En mi institución se difunde claramente los criterios de selección de personal?

Si 68%	No 38%
Se plantea el puesto y las necesidades y si cumple con ellas, el puesto es suyo	Recursos humanos es le que decide el personal con el perfil adecuado
Tanto los hombres y mujeres se les aplican las mismas pruebas o exámenes sin distinción de género	Se dan los perfiles de las áreas y de las vacantes y Recursos Humanos se encarga de la contratación
Para que la persona se dé cuenta si es la apropiada para ser seleccionada	Solo recursos humanos lo maneja
	Tanto los hombres y mujeres se les aplican las mismas pruebas o exámenes sin distinción de género

D).- ¿En mi institución solo ingresa personal masculino en la toma de decisión?

Si 13%	No 87%
	Todas las opiniones cuentan
	Claro que no a todo el personal masculino y femenino se le toma en cuenta
	También se les da cavidad a las mujeres
	No hay distinción
	Se dan los perfiles de las áreas y de las vacantes y Recursos Humanos se encarga de la contratación
	Todas las personas por igual
	Puesto que la directora es mujer
	También son importantes la opinión generada en la toma de decisión con total libertad sin distinción
	Actualmente soy la única mujer que entra a las juntas internas para decidir el trabajo en conjunto
	Es importante tomar en cuenta varios puntos de vista
	Se hace en general sin hacer distinciones

Sugerencias
Que no hay limitantes en cuanto a genero
Que la persona que maneja el puesto tenga capacidades y conocimientos necesarios
Que no se pida experiencia minima
Equilibrio de personal en cuanto al numero de hombres y mujeres
Eliminar desde el formato de seleccion el concepto de genero
Realizar los perfiles del puesto apegados a habilidades y capacidades de la persona sin importar el genero
Existe el acuerdo formal evaluado por el H. Ayuntamiento para que ningún puesto se excluya algunos de los dos sexos para participar en el reclutamiento

7.1.4.- Salarios y prestaciones

A).- ¿En mi institución se otorga las mismas prestaciones a mujeres y hombres?

Si 93%	No 7%
No tiene por qué haber distinción	La diferencia es la licencia en el caso de paternidad o maternidad
Son tratados por igual	
No importa el sexo	
En cuestión de prestaciones no existe distinciones para hombres y mujeres (no existen prestaciones)	
El salario se otorga por el área no por el sexo	
También perciben las mismas prestaciones como las mismas oportunidades de trabajo y perciben los mismos salarios	
Se calculan de acuerdo a un sueldo sin tomar en cuenta el sexo	

B).- ¿En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad?

Si 47%	No 53%
Son dos días según el reglamento interior de trabajo	Por que dependiendo a las necesidades de cada persona se le brindan las facilidades
Solo 1 día	Yo que tenga conocimiento no
Son dos días hábiles según el reglamento interno	Solo 1 día
	Son dos días hábiles según el reglamento interno
	Se otorgan permisos cuando la importancia sea necesaria
	Hasta el momento no se ha requerido la solicitud de este permiso
	Debería de ser como de 5 días como mínimo

C).- En mi Institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario

Si 80%	No 20%
No depende de si es hombre o mujer, ya que si ocupa un puesto es por la capacidad que demostró para el mismo	No me doy cuenta de lo que perciben cada uno de los personajes

Si tienen las mismas funciones tienen que ganar por igual	No tenemos planteada la situación
Si son las mismas obligaciones y el mismo cargo, es el mismo salario	
El salario es por el lugar no por el sexo	
Desconozco puesto que los puestos son diferentes	
No hay distinción del mismo	
El salario es asignado de acuerdo al puesto	
Correspondiente a sus responsabilidades	

Sugerencias
Que el salario sea igual en cuanto a hombres y mujeres
Que se respeten las incapacidades (bempo) de hombres y mujeres
A igual trabajo igual salario
Igualdad en prestaciones
Que exista la licencia por paternidad de mínimo 5 días

7.1.5.- Promoción horizontal y vertical

A).- ¿En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo entre mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?

Si 73%	No 27%
Todo depende de habilidades y capacidades para ocupar el puesto	No existe tal procedimiento
A todos se les da la oportunidad de aspirar a un mejor puesto	No existe un procedimiento y solo se autoriza a mujeres si son remuneradas de alguien
Cumpliendo el perfil no hay problema	Totamente lo desconozco
Se toma en cuenta la capacidad	
Son aplicadas las mismas pruebas y exámenes en general	
Deben de cumplir con un perfil y ciertas características dependiendo el puesto a ocupar	

B).- ¿Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres, en que en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?

Si 100%
Solo depende de las capacidades para ocupar el puesto
Todos tenemos los mismos derechos
No le encuentro ningún problema
Somos iguales
Si creo que la capacidad intelectual son igual y se aplica de igual manera
Eso se determina dependiendo de las capacidades de la persona
Porque todos tenemos las mismas capacidades

C).- ¿En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?

Si 93%	No 7%
Es equitativo	
Se evalúa por igual	
Dependiendo de las ganas que le ache cada quien es como se le califica	
Tienen un manual de operación	
No se evalúa si es hombre o mujer se evalúan los resultados y las competencias	
Son generalizados las leyes y reglamentos de promociones	
Se evalúa de acuerdo a las actividades realizadas	
Se hace una vez por año una evaluación por igual	

D).- ¿En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño?

Si 93%	No 7%
Todo viene muy específico y sin distinción de sexo	No hay manual de criterios
Se marca cada uno de ellos y su calificación	
Están descritos	
Son específicos e iguales para hombres y mujeres	
Son calificados por igual manera	
Existe un formato donde se especifica el aspecto a evaluar y la calificación obtenida	
Se pueden hacer evaluaciones o llenar reportes diarios para mejorar el desempeño	

E).- ¿En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones efectivas influencia política o apariencia física?

Si 14%	No 86%
Lo desconozco	Solo cuentan las habilidades y capacidades de las personas
	No aplican los parentescos o apariencias
	Todos gozamos de las mismas facilidades
	No tenemos tal mecanismo
	Aunque la apariencia debe de importar ve que el trabajo lo es necesario
	Se trata a todos por igual y se les da las mismas oportunidades
	Se trata a todos por igual
	Porque sería discriminatorio

F).- ¿En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?

Si 13%	No 87%
Las pruebas de promoción de ascenso son de igual manera sin distinción	Solo importan las habilidades y capacidades
	Se proporciona por igual
	Simplemente cubriendo el perfil
	No se tiene conocimiento, hubo 2 cambios en direcciones, en una de ellas llego un funcionario de otra area, y en la otra hubo ascenso de un hombre y luego llego gente de fuera
	Tenemos el mismo valor y oportunidad hombres y mujeres
	La mayoría son hombres
	Eso se decide de acuerdo a las capacidades de la persona
	Eso no se toma en cuenta

G).- ¿Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles?

Si 71%	No 29%
Se promueve y se busca el mejor aspirante para el puesto	Se ocupa recursos humanos
Se realiza propaganda de ascenso disponibles de igual manera	Son movimientos internos
Pero se les dan a los varones	
Para elegir a la persona más capaz para el puesto	
Se publican en el periódico mural	

Si 80%	No 20%
Todo depende de la capacidad de la persona para desempeñar el puesto	
Se dan las mismas oportunidades	
Depende si es inicio de campaña son puestos utilizados según su elección.	
Cuando se deja un lugar se desconoce como manejar los lugares.	
Por lo general se les otorga a los amigos, conocidos y varones	
De acuerdo al perfil del puesto a ocupar	
En ocasiones cuando hay vacantes	

Sugerencias
Tanto hombres y mujeres de acuerdo a sus conocimientos pueden ocupar cualquier cargo incluso los de mayor responsabilidad
Que cuando haya una vacante todos tengan la misma oportunidad de entrar como hombres y mujeres
Que no haya favoritismos, que se tome en cuenta todos los aspirantes para el puesto
Incluir la promoción
Realizar evaluaciones para determinar habilidades, conocimientos y capacidades que nos den la opción de tener a la persona mejor capacitada en el puesto vacante
Que se institucionalice un sistema claro e imparcial de promoción del personal tanto vertical como horizontal

7.1.6.- Capacitación y formación profesional

A).- ¿En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?

Si 100%
Siempre
A veces y cuando se requiere
Generalmente
Algunos
Son propuestos para no afectar días de descanso u horas de esparcimiento
Algunas veces son organizados por alguna dependencia y se realiza cerca

B).- ¿Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?

Si 80%	Si 20%
Se da la capacitación de acuerdo al puesto	Nunca he hecho solicitudes
Se programan con tiempo para llevarse a cabo o realiza se la profesionalización de los mismos	Uno hace falta promocionario
Se programan con tiempo para llevarse a cabo o realizarse la profesionalización de los mismos	No he solicitado ya que constantemente nosotros tenemos capacitaciones del OPS y Alianza de contralores
Por que se dan cursos gratuitos	
Se realizan seguidos y son temas de mucho interés	

C).- ¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se considera para promociones y ascensos?

Si 53%	No 47%
Me imagino que si	Solo para reforzar conocimientos
De acuerdo a la capacitación se integra a los expedientes personales y son puntos buenos	Simplemente para conocimiento general
Por el esfuerzo de superación de los participantes	Cursos para desarrollar y mejorar el desempeño
	Solo es para capacitar y cumplir
	Se debería de tomar en cuenta el nivel académico y experiencia

D).- ¿En mi institución establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres?

Si 80%	No 20%
No importa el sexo	Lo desconozco
Existen los institutos de formación policial tanto hombres y mujeres	Se desconoce
Esto con la finalidad de obtener mejores resultados	

E).- ¿En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?

Si 87%	No 13%
Es abierto a quien quiera tomarlos	Desconozco
Es cuestión de formación profesional solo maestría en línea de la UVEG	

Se les hace de conocimiento en las horas del pase de lista y se les hace de conocimiento general	
Se avisa a todo el personal para asistir	
Aunque no en todos los casos	

Sugerencias
Por semana que se maneje un solo valor y se le dedique toda la semana al valor, ejemplo, respeto, tolerancia, honestidad, etc.
El personal de las dependencias, hombres y mujeres se sigan actualizando para que se dé un mejor servicio
Tanto hombres como mujeres cuenten con la misma formación y capacitación acorde al puesto que desempeña y a su vez, esto sirva para su promoción
Que se elaboren programas de capacitación enfocados al desarrollo personal. Integral de ambos sexos

7.1.7.- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

A).- ¿El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres?

Si 80%	No 20%
Se lleva la jornada de 8 horas como se indica en la ley	A veces
Se da la oportunidad de vivir una vida tranquila dedicándole tiempo a la familia	En mi institución el tiempo es muy necesario para atender las problemáticas del municipio
Se manejan horarios fijos y son iguales tanto para hombres como mujeres dependiendo del puesto	Porque hay que trabajar en ocasiones fuera de horario

B).- ¿En mi institución solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares?

Si 7%	No 93%
	A quien lo solicite
	También a los hombres cuando se requiere
	Es por igual
	También a los hombres
	También a los hombres se les otorga permiso y a mujeres no hay distinción de acuerdo a la magnitud del problema
	Se otorga a todos, hombres y mujeres
	A todos por igual, es igual la importancia de cada problemática
	Se otorga tanto a hombres como mujeres de ser requerida
	También a hombres

C).- ¿En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares y personales?

Si 87%	No 13%
	Dependiendo de la gravedad del asunto se considera el permiso
	Depende del asunto
	Al contrario se apoya a la persona y se le brinda el permiso
	No siempre se da permiso cuando lo requiere ya que se entiende por los tiempos de labor 12x24 horas
	Se debe evaluar la causa y valorar el asunto familiar suscitado
	Siempre y cuando se programe

D).- ¿En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias o permisos para atender asuntos personales?

Si 93%	No 7%
	No se ha dado queja por algún asunto de este tipo
	No se les niegan los permisos
	En el caso visitas mujeres embarazadas
	No he visto ningún ejemplo que diga lo contrario. Mi jefe se reincorporó después de una operación
	Para que sea más fácil su integración al trabajo

E).- ¿Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Si 93%	No 7%
	Siempre y cuando se puedan reponer las horas o días solicitados
	Porque están todo no podemos dividir ningún aspecto de la otra vida
	Para poder estar todos con nuestras familias por más tiempo o crear un día al mes como día de la familia en la labor
	Están basados en los valores de la institución
	Desarrollar eventos de convivencia familiar y laboral

F).- ¿En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad?

Si 100%
Siempre
Se respetan los días antes y después
No se ha presentado el caso pero creo que si se respetaría
Por ley
Se asigna el tiempo adecuado
Para mujeres si, para hombres no hay

G).- ¿En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales?

Si 60%	No 40%
Dependiendo el lugar, cuando toca fuera pues hay que asistir no importa el lugar	Nunca ha sucedido
Según la necesidad y la urgencia de la reunión	Solo horarios laborales
Hay que trabajar en ocasiones fuera de horario	Por el respeto a otras actividades personales
	Se respetan los días y horas de trabajo

H).- ¿En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?

Si 93%	No 7%
Generalmente los problemas se suscitan repentinamente	
Evaluando las necesidades	
Si se programa con tiempo	

Sugerencias
Fomentar al personal de las dependencias a que apliquen en su vida diaria sus 8 horas laborales y 8 de convivencia familiar y 8 de descanso
Promover convivencias familiares entre compañeros de trabajo
Que exista flexibilidad al interior de cada dependencia para otorgar permisos para el personal de ambos sexos para atender situaciones personales de emergencia

7.1.8.- Hostigamiento sexual

A).- ¿En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres?

Si 100%
No se ha dado el caso hasta el momento
Principalmente se promueve el respeto
Hay respeto mutuo entre las compañeras
No se ha dado el caso
No he visto ningún ejemplo de esto
No se da eso, creo
Se trata a todos por igual
Aunque falta un poco mas de información al respecto

B).- ¿Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual?

Si 73%	No 27%
Nunca está de más tener mecanismos de protección ante esos hechos	No hemos tenido ningún caso
No se da dentro pero sería bueno tomarlo en cuenta	El respeto y los valores
Penalmente se puede hacer pero si es necesario que se cuente de manera específica	
Nunca ha pasado pero estaría bien	
Crear un área de quejas	

C).- ¿En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?

Si 64%	No 36%
Faltaria algo más preciso a "hostigamiento-acoso sexual". Si se hace la denuncia que la queja se atienda, de acuerdo a la fracción VII del Art. 11 de la ley de responsabilidades de servidores públicos: Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de este.	Aunque no se da este problema, no es necesario llegar a estas instancias
Por medio de contraloría	No lo hay
Se da la confianza para platicar y poder intercambiar conocimientos	Hay que implementarlos
Existen direcciones como contraloría o instancia de la mujer para presentar las quejas cuando se regulara.	

D).- ¿Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?

Si 29%	No 71%
	No se ha dado ninguna plática
	Como tenemos una secretaria se le resalta y siempre se le comunica al personal que debe existir respeto mutuo
	No se tienen ningún mecanismo que se tenga conocimiento al respecto
	No han existido casos
	No se ha realizado nada al respecto
	Porque no he recibido información de que alguien haya sido acosado
	No lo hay
	Falta información sobre el tema

Sugerencias
Denuncia y que se despidiera al acosador
Darle seguimiento al caso
Que no haya tolerancia de ninguna situación, en caso de cualquier caso de hostigamiento sea hombre o mujer
Implementar mecanismos de denuncia de acoso laboral
Generar un manual o reglamento sobre actuación en caso de acoso u hostigamiento
Capacitación sobre conductas de acoso laboral y hostigamiento en partidos por psicólogos expertos
Que se realicen campañas para capacitar, prevenir y educar al personal en busca de evitar que existan casos de acoso y hostigamiento sexual

8.- Sugerencias y Recomendaciones

8.1 Clima Laboral

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de los empleados y empleadas.

Objetivo.- Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
<p>Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.</p>	<p>Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal</p> <p>Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad</p>	<p>Personal que percibe que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres</p>	$\frac{PCLI}{TP} \times 100$ <p>PCLI: Personal que opina que el clima laboral promueve la igualdad entre mujeres y hombres. TP: Total de personal</p>	<p>60 %</p>	<p>Por medio de la aplicación de encuestas</p>

<p>Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.</p>	<p>Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades</p>					
<p>Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.</p>	<p>Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase</p> <p>Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.</p> <p>Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente</p>					

8.2 Comunicación incluyente

Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Objetivo.- Lograr una comunicación incluyente hacia adentro y hacia afuera de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
<p>Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.</p>	<p>Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia o entidad de la APM. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.</p>	<p>Porcentaje de dependencias y entidades de la APM con campañas de comunicación, internas y externas, que promuevan la igualdad de oportunidades</p>	<p>ICPEG _____ X 100 TP</p> <p>ICPEG: Número de dependencias y entidades de la APM con campañas de comunicación, internas y externas, que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres TI: Total de dependencias y entidades de la APM</p>	<p>70 %</p>	<p>A través de un registro de campañas de comunicación que se realicen</p>
<p>Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.</p>	<p>Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad de la APM.</p>				

<p>Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.</p>	<p>Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en el área de comunicación social.</p>	<p>Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

8.3 Selección de personal

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Objetivo: Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.	<p>Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículum y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.</p> <p>Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.</p>	Porcentaje de mujeres en la plantilla de personal en cargos directivos	$\left(\frac{M}{CD} \times 100 \right) > 20\%$ <p>M: Mujeres en cargos directivos CD: Total de cargos directivos de la organización</p>	20 %	Plantilla de personal
Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se	Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones				

<p>realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.</p>	<p>administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones de puesto y persona.</p>				
<p>Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.</p>	<p>Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria.</p> <p>Lograr que aquellas servidoras y servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un estilo de gestión no discriminatorio.</p>	<p>Porcentaje de contratación o ingreso de mujeres a la plantilla de personal, mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias, en el último año (Ibid)</p>	$\frac{MC}{V} \times 100 > \frac{X100}{X100}$ <p>MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal V: Vacantes ocupadas MV: Mujeres que participaron en las convocatorias PV: Personas que participaron en las convocatorias</p>	<p>30% de vacantes ocupadas por mujeres</p>	<p>Registros sobre convocatorias y contrataciones</p>
<p>Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.</p>	<p>Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.</p>				

	Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación por condición de género.				
Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Municipal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.	Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.				
	Crear espacios que ayuden a la simplificación de las actividades de las y los servidores públicos, como guarderías infantiles.				
Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no	Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.				

<p>discriminación y la igualdad de género.</p>	<p>Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.</p>				
--	--	--	--	--	--

8.4 Salarios y prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etcétera).

Objetivo: Contar con una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
<p>Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.</p>	<p>Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.</p>	<p>Diferencia de los promedios salariales de mujeres y de hombres en trabajos de igual valor, igual o tendiente a cero (Ibid)</p>	$\left(\frac{SM}{Mn} - \frac{SHn}{Hn} \right) = 0$ <p>SMn: Sumatoria de los salarios de las mujeres en el cargo n SHn: Sumatoria de los salarios de los hombres en el cargo n</p>	<p>Tendiente o igual a cero</p>	<p>Tabulador de sueldos</p>

<p>Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.</p>	<p>Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p>	<p>Mn: Mujeres en el cargo Hn: Hombres en el cargo</p>	
<p>Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.</p>	<p>Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.</p>		
<p>Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.</p>	<p>Promover el uso de estrategias gerenciales eficientes conciliadoras, no discriminatorias y que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad, orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de</p>		

	<p>paternidad, servicios de guardería u otros.</p>	<p>contar las prestaciones por maternidad) igual o tendiente a cero (Ibid)</p>	<p>MP: Mujeres que cuentan con prestaciones M: Mujeres en la plantilla de personal HP: Hombres que cuentan con prestaciones H: Hombres en la plantilla de personal</p>	
<p>Eliminar criterios subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones.</p>	<p>Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.</p>			
	<p>Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.</p>			
<p>Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la Administración</p>	<p>Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de cada dependencia.</p>			

Pública Municipal.	Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar los cambios observados.				
Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la APM.	Establecer lineamientos para homologar prestaciones que se otorgan en la APM a mujeres y hombres.			Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores y el otorgamiento de permisos de paternidad.	

8.5 Promoción horizontal y vertical

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Objetivo: Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.	Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Municipal.	Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero (Ibid)	$\left(\frac{TJM}{CJM} - \frac{TJH}{CJH} \right) = 0$ <p>TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de los hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica</p>	≤ 10	Registros en la Dirección de recursos humanos
Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la	Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.				

<p>Administración Pública Municipal</p>	<p>Promover entre las y los directivos de la Administración Pública Municipal el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la Administración Pública Municipal</p>			
<p>Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todas y todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.</p>	<p>Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Municipal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".</p>			

<p>Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.</p>	<p>Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas dentro de la Administración Pública Municipal cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo.</p>	<p>Diferencia entre los promedios de movilidad funcional (horizontal) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo) igual o tendiente a cero (Ibid)</p>	$\left(\frac{TFM}{CFM} - \frac{TFH}{CFH} \right) = 0$ <p>TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional</p>	<p>≤ 10</p>	<p>Registros en la Dirección de recursos humanos</p>
<p>Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.</p>	<p>Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre las y los servidores públicos y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todas y todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.</p>				
<p>Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de</p>	<p>Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de</p>				

<p>imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.</p>				
<p>Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.</p>	<p>Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.</p>				
	<p>Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.</p>				

8.6 Capacitación y formación profesional

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Objetivo: Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.	Diferencia de los promedios de actividades de formación tomadas por mujeres y hombres en trabajos de igual valor (Ipid)	$\left(\frac{FMn}{Mn} - \frac{GHm}{Hn} \right) = 0$ <p>FMn: Sumatoria de las actividades de formación tomadas por mujeres en el cargo n Mn: Mujeres en el cargo n FHn Sumatoria de las actividades de formación tomadas por hombres en el cargo n Hn: Hombres en el cargo n</p>	Tendiente o igual a cero	Registros de recursos humanos
	Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades				

<p>Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.</p>	<p>Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.</p>	<p>Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género mayor o igual a 3 (Ipid)</p>	<p>CSG > — CSG: Programas o actividades de capacitación y sensibilización en género</p>	<p>3 programas o actividades de impacto por año</p>	<p>Registros de recursos humanos</p>
<p>Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.</p>					

8.7 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
<p>Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.</p>	<p>Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Municipal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.</p> <p>Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, los mecanismos</p>	<p>Porcentaje de instituciones comprometidas con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</p>	$\frac{IC}{TI} \times 100$ <p>IC: Número de dependencias y entidades de la APM que realizan acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional TI: total de dependencias y entidades de la APM</p>	<p>25 %</p>	<p>Informes administrativos</p>

	necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.			
<p>Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.</p>	<p>Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.</p> <p>Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y</p>	$\left(\frac{CRM}{M} \cdot X \right) - \left(\frac{CRH}{H} \cdot X \right) = 0$ <p>CRM: Mujeres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización. M: Mujeres en la plantilla de personal CRH: Hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización H: Hombres en la plantilla de personal</p>	Participación de mujeres y hombres 60%	Listas de asistencia

	servidores públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.						
Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.	<p>Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.</p> <p>Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.</p>	Diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres que disfrutan de actividades culturales y/o recreativas ofrecidas o facilitadas por la organización igual o tendiente a cero					

	<p>Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.</p>			
<p>Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.</p>	<p>Desarrollar descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales.</p>			
	<p>Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.</p>			

8.8 Hostigamiento y acoso sexual

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Objetivo: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.

Estrategia	Línea de acción	Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
<p>Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Municipal</p>	<p>Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.</p> <p>Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos</p> <p>Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual</p>	<p>Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	$\frac{IHS}{TIHS} \times 100$ <p>IHS: Dependencias y entidades de la APM que cuentan con mecanismos para atender quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación</p> <p>TIHS: Total de dependencias y entidades de la APM</p>	<p>15 %</p>	<p>Acuerdo de cabildo donde se señale la sanción que se aplicará a quienes cometan actos de hostigamiento y acoso sexual.</p>

<p>Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Municipal</p>	<p>Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal</p> <p>Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.</p>		$\frac{CR}{CD} \times 100 > 90\%$ <p>CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados</p>	80 %	Registro de casos
<p>Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.</p> <p>Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.</p>	<p>Mecanismos de denuncia seguros y confiables, de casos de violencia laboral</p>			

	Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual			
--	---	--	--	--

Directrices técnicas y operativas para la ejecución del PMCI

Para la aplicación del Programa Municipal de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Municipal la Coordinación Municipal de la Mujer jugará un papel importante, y es necesario que se tome en cuenta lo siguiente:

1. Dar a conocer los objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y medios de verificación para la o el titular de cada dependencia.
2. La o el titular de cada dependencia, designará a una persona como responsable de organizar y coordinar la ejecución del PMCI, bajo la figura de enlace.
3. La o el responsable de cada dependencia constituirá redes de trabajo integradas por personal de las unidades administrativas dedicadas a instrumentar las acciones contenidas en el PMCI.
4. La o el responsable tomará las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PMCI, y considerará los requerimientos que, en materia de recursos humanos, financieros y materiales, se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio. Por ello, se recomienda que este rol lo desempeñe el o la Oficial Mayor.
5. La o el titular de la dependencia informará periódicamente a la titular de la Coordinación Municipal de la Mujer Purisimense, los avances y resultados de las acciones comprometidas.

9.- Glosario de Términos

Algunos términos para entender su significado:

Programa. Conjunto de actividades con un orden lógico basadas en un presupuesto, políticas y procedimientos para la consecución de un objetivo.

Institución. Las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo.

Organización. La organización es la forma y estructura de la institución, como proceso, coordina, dispone y ordena los recursos humanos, financieros, físicos, poder y las actividades necesarias, de tal manera que se alcancen los fines para los que fue creada.

Cultura. Conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad. La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación

Cultura institucional. Conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.

Género. De acuerdo con el *ABC de género*, el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual. (*ABC de Género en la Administración Pública*, INMUJERES, 2007).

Perspectiva de género. Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. (*ABC de Género en la Administración Pública*, INMUJERES, 2007)

Cultura organizacional. Es lo que llamamos la personalidad de una institución. La manera como la gente trata con otra y los valores y creencias que predominan, reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto así como sus medios para ejercer influencia. Es por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es.

A continuación se presentan algunos de los rasgos culturales compartidos por las organizaciones en México (pag.12 del programa de cultura institucional, INMUJERES 2009).

<i>Rasgos Estructurales</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Formalidad, rigidez y dogmatismo b. Se le da gran importancia a la jerarquía c. Centralización del poder y de la información d. Poca claridad en las líneas de autoridad e. Más discusiones que colaboración
<i>Estilo administrativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tecnificación en desarrollo b. Delegación de responsabilidad, pero sin autoridad c. Planeación no sistemática y reservada a un selecto grupo de personas d. Los programas rara vez se cumplen como se habían previsto e. Poca comunicación y mínima retroalimentación f. Exceso de control g. A los niveles de improvisación h. Respuesta a las demandas y oportunidades
<i>Liderazgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Predominantemente autocrático, paternalista y machista b. Poco reconocimiento grupal y trabajo en equipo c. Impera el individualismo y la búsqueda de métodos personales d. No se promueve la innovación y creatividad del personal e. Exceso de disciplina y temor a la autoridad f. Se ejerce liderazgo por puesto, no por reconocimiento
<i>Toma de decisiones</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Centralización en el alto mando b. La forma de decisiones se confunde frecuentemente con la solución de problemas c. Las "buenas ideas" provienen de "arriba" d. Se limita, se prohíbe la toma de decisiones a las y los servidores públicos e. El papel de las y los servidores públicos se limita a la implantación de decisiones tomadas en los niveles superiores
<i>Administración de personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. La selección de servidores y servidoras está basada en "arquetipos" transmitidos de generación en generación b. Evaluación del desempeño predominantemente subjetiva c. Escasa oportunidad de realización personal d. Poca capacitación y desarrollo de personal e. Alta insatisfacción en el trabajo

Planeación con perspectiva de género. El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada sino el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres. La meta de la PEG es que tanto mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible y se beneficien del mismo en la misma proporción. Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas de cada sexo, las cuales se imbrican contextualmente con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica y en el caso de las organizaciones, en su cultura y en sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales. La planeación con perspectiva de género busca redistribuir el poder dentro de los hogares, la sociedad civil, el Estado y el sistema global. (ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES, 2007)

Clima laboral. Al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio, está influido tanto por elementos formales como por los informales.

Entre los elementos que más influyen en el clima laboral son los estilos de liderazgo, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales y de amistad, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

Las características generales de la cultura institucional mexicana permean también las estructuras y procesos de la organización. Cuando las personas y las organizaciones no son conscientes de las jerarquías de género y de su impacto en ellas, es posible que dichas estructuras y procesos generen, justifiquen y mantengan la situación de discriminación que afecta principalmente a las mujeres que laboran en ellas, con el consiguiente impacto negativo en el clima laboral.

Acciones afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

10.- Fuentes de consulta

10.1 Bibliografía

Abril, Paco y A. Romero, "Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación", en *Sociología del trabajo*, Siglo XXI, núm. 64, Madrid, 2008.

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)/Servicio Nacional de la Mujer Chile (SERNAM) (b), *Manual para proyectos: Por qué y cómo utilizar indicadores de género*, Santiago de Chile, 1998.

ALFARO, Cecilia, et al., *Si lo organizamos lo logramos*, Serie Hacia la Equidad, Planificación de Proyectos desde la Equidad, UICN, Costa Rica, 1999.

ASTELARRA, Judith, "Políticas de igualdad de oportunidades", en Grupo Educación Popular con Mujeres, *Feminismo en transición*, México, 1998.

BARRIG, Maruja, y Andy Wehkamp, *Sin morir en el intento: Experiencias de planificación de género en el desarrollo*, NOVIB, Perú, 1994.

BERG, Gitte, "Structures to promote gender within MS", en Mandy Macdonald (ed.), *Gender planning in development agencies*, Oxfam UK and Ireland, England, 1994.

Bustos Romero, Olga, *Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación*, Instituto Jalisciense de las Mujeres/Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, México, 2005.

Castro García, Carmen, *Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvrede*, Ajuntament de Sagunt, Valencia, 2004.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1999.

COOPER, Jennifer (a), *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación de casos en el ámbito laboral*, PUEG, México, 2001.

COOPER, Jennifer (b), *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto*, PUEG, México, 2001.

Cooperación Técnica Alemana (GTZ), *Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en la Administración Pública*, Nicaragua, 2002.

Cooperación Técnica Alemana (GTZ) e Instituto Nicaragüense de la Mujer, "Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Nicaragua primera parte", en Cuadernos políticas públicas y género. Proyecto de Promoción de Políticas de Género, Nicaragua, 1999.

Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, Guía para alfabetizarse en género y desarrollo, UNFPA, Bolivia, 1995.

Cultura Institucional y Equidad de Género de la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, Mónica Patricia Corona Godínez, 2002.

DIF-UNICEF, La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres, México, 1998.

FLACSO, Guía para la transversalización de género en el PNUD, Santiago de Chile, 2007.

García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Proyecto Regional América Latina Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe, 2008.

González, Ángeles e Isabel Alonso, *Guía para identificar la pertinencia de género*, Instituto Andaluz de la Mujer-Junta de Andalucía, Andalucía, 2006

GUZMÁN, Virginia, La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis, CEPAL, Santiago de Chile, 2001

HEDMAN, Birgitta, et al., Estadísticas de género una herramienta para el cambio, Statistics Sweden, Suecia, 1999.

HOFBAUER, Helena, et al., (a), Presupuesto sensible al género: Herramientas metodológicas. Experiencias internacionales y de México, México, 2002.

HOFBAUER, Helena, et al., (b), Presupuestos sensibles al género: Conceptos y elementos básicos, SSA, México, 2002.

HOLA, Eugenia, y Rosalba Todaro, Los mecanismos del poder: hombres y mujeres en la empresa moderna, Centro de Estudios de la Mujer, Chile, sin año.

INCHÁUSTEGUI, Teresa, "La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones", en *Revista Estudios de Género. La Ventana*, Núm. 10, Universidad de Guadalajara, 1999.

INEGI, *Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos*, México, 2002.

INEGI, *Mujeres y hombres*, México, 2002.

Inmujeres, *Las mujeres en la toma de decisiones*, México, 2001. LEÓN, Magdalena, "El género en la política pública de América Latina: Neutralidad y distensión", en *Análisis Político*, Núm. 20, Bogotá, Colombia, 1993.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, 2007.

___ *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, 2008.

___ *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 2001.

___ *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, México, 2007.

___ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2008.

___ Programa de Cultura Institucional, México, 2009.

___ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México.

LEVY, Karen, *The process of institutionalising gender in policy and planning: the 'web' of institutionalisation*, Development Planning Unit, University College, London, Working Paper Núm. 74, marzo de 1996.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación, México, 2001. MACDONALD, Mandy, "Issues arising from the workshop", en Mandy Macdonald (ed.), *Gender Planning in Development Agencies*, Oxfam UK and Ireland, England, 1994.

MACDONALD, Mary et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, Real Instituto para el Trópico, Ámsterdam, 1997.

MARCH, Candida (comp)., *Juego de Herramientas. Conceptos y marcos para el análisis y la planificación en función del género*, Oxfam UK and Ireland, England, 1996.

O'CONNELL, Helen, "WIDE: a European network for lobbying", en Mandy Macdonald, *Gender Planning in Development Agencies*, Oxfam, UK and Ireland, England, 1994.

OXFAM, *Gender and Development. Organisational Cultural*, Oxfam UK and Ireland, England, 1997.

PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, *Género y cambio en la cultura organizacional*, s.e., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2000.

PROYECTO PROEQUIDAD, *Herramientas para construir equidad entre las mujeres y los hombres*, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1995.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF/UNICEF, México, 1998.

WILLIAMS, Suzanne, et al., *Manual de Capacitación en Género de Oxfam*, Oxfam, Reino Unido e Irlanda/Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Perú, 1997.

TAMAYO, Giulia, *Desarrollo institucional desde una perspectiva de género: Hacia una transformación totalizante*, OXFAM, Reino Unido e Irlanda, Oficina Regional Andina, Lima-Perú, 1995.

VALLVÉ, Claudia, y Gemma Tubert (a), *Guía de Desarrollo de Acciones Positivas*, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, España, 1996.

VALLVÉ, Claudia, y Gemma Tubert (b), *Catálogo de Acciones Positivas*, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, España, 1996.

VERSTEYLEN, Dorothee. "Incorporating gender into Lomé IV projects and programmes" en Mandy Macdonald (ed.), *Gender Planning in Development Agencies*, Oxfam, UK and Ireland, 1994.

10.2 Referencias de páginas electrónicas

BELTRÁN, Arlette, "Análisis del presupuesto público con enfoque de género", en www.docentes.up.ed.pe

TAMAYO, Giulia, "La maquinaria estatal, ¿puede suscitar cambios a favor de las mujeres?", en www.flora.org.pe

COOK, Michael, "Gender equality. The right thing for business", en www.worldbank.org

"Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer", en www.un.org

Algunas páginas con información sobre los temas tratados en este texto:

www.undp.org/unifem/

www.eclac.cl/mujer

www.emakunde.es

www.worldbank.org/gender/

www.gtzgenero.org.ni/

www.prigepp.org/

www.sernam.co.cl/

www.kit