



GOBIERNO FEDERAL

Este programa es público, libre de pago y no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está sujeto al presupuesto de egresos de la Federación y al presupuesto de egresos de los estados. Queda fuera del uso indebido de los recursos de este Programa. Deberá ser temerario y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA EL MUNICIPIO DE CUAUTITLÁN,
ESTADO DE MÉXICO. 2011-2012**



Proyecto:
Institucionalización de la perspectiva de género para el desarrollo municipal de Cuautitlán México 2011.

H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautitlán, Estado de México.
Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer

Directorio:
H. Ayuntamiento Constitucional de Cuautitlán, México.

C. Francisco Javier Fernández Clamont	C. Jesús Reyes Gallardo
C. Luis Manuel Herrera Luz	C. Aldo Ledesma Reyna
C. Elsa Lucía Jiménez Torres	C. Rosario Julieta González García
C. Antonio Xavier López Adame	C. Laura Xochitl Hernández Vargas
C. Arturo Guerrero Hernández	C. Minerva Isabel Cervantes Rodríguez
L. C. y M. A. Víctor Manuel Rocha Viaiz	C. Eduardo Eloy Esteva Hernández
C Julio César Paramo Mascote	C. María Elena Monroy Lazarini

Elaboración:

Make Consultors

Coordinación y Elaboración:

Elizardo Rannauro Melgarejo
Aldo Francisco López Velázquez.
Mario Ibáñez Vázquez

Diciembre 2011.

"El *Inmujeres* no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo"

"Este programa es público , no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa 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 las autoridades competentes."

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA EL MUNICIPIO DE CUAUTITLÁN,
ESTADO DE MÉXICO. 2011-2012.**

CONTENIDO.

Presentación del Presidente Municipal Constitucional de Cuautitlán, Estado de México.

Mensaje de la Directora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.

Resumen Ejecutivo del Programa de Cultura Institucional.

Introducción.

CAPITULO I: MARCO JURÍDICO SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL

2.1. Trascendencia de la perspectiva de Género en la Cultura Institucional en el Ayuntamiento de Cuautitlán, Estado de México.

2.2. La Cultura Institucional en el Estado de México.

2.3. Los Ejes de acción para el Programa de Cultura Institucional.

2.4. Igualdad y No Discriminación.

CAPITULO III: INVESTIGACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y REFLEXIÓN SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL AYUNTAMIENTO.

CAPITULO IV: OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

Acrónimos

Bibliografía.

Presentación del Presidente Municipal Constitucional de Cuautitlán, Estado de México.

La igualdad laboral entre mujeres y hombres es un mecanismo para lograr que la sociedad de Cuautitlán cuente con mejores condiciones de vida, la cual incide en la modificación de estructuras y conductas de desigualdad.

Por tanto, la eficiencia y eficacia del servicio público es uno de las metas primordiales para cumplir los objetivos por lo que se constituye el gobierno municipal, uno de estos objetivos es consolidar el desarrollo municipal a través de la implementación de políticas públicas que fomenten la participación y desarrollo sociales.

El ayuntamiento es un medio que refleja las relaciones del gobierno con la sociedad y del lugar que ocupan la legitimidad, la legalidad, la eficacia y la transparencia en el ejercicio del poder y la atención de las necesidades comunitarias. En este sentido, se destaca la importancia de incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades y de la perspectiva de género en su cultura institucional.

La elaboración e implementación del Programa de Cultura Institucional reviste especial importancia, toda vez que constituye el primer mecanismo idóneo para guiar legal y estructuradamente, el proceso y la corresponsabilidad del Ayuntamiento, para fomentar todos los días dentro del quehacer institucional los principios de no discriminación y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para proporcionar a la ciudadanía un mejor servicio público.

En Cuautitlán se instaura el compromiso de proteger la dignidad humana de todas las personas, a través de este tipo de publicaciones que se origina de los compromisos sociales y normativos para la protección de los derechos humanos.

Los derechos sociales y laborales son parte importante de la construcción de una Entidad igualitaria y justa, en la que convergen la mejora continua de las áreas del trabajo y la garantía de protección de estos derechos, con la finalidad de servir con eficiencia y eficacia a la ciudadanía.

Francisco Javier Fernández Clamont

Mensaje de la Directora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.

El ámbito laboral es parte importante del desarrollo humano de las mujeres y los hombres, debido que en primer lugar, nos dota de herramientas para solventar las necesidades indispensables de subsistencia, pero además, otorga la oportunidad de desenvolvernos profesionalmente y apoyar, en la medida de lo posible, el desarrollo municipal.

En el caso de las mujeres que laboramos en la Administración Pública, este ámbito de la vida adquiere especial importancia, ya que a través del tiempo, hemos buscado incansablemente, que sea reconocida nuestra participación además de los derechos que tenemos.

Sin embargo, se puede afirmar, que si el desenvolvimiento laboral no es limitado, es difícil cumplir con los requerimientos, objetivos y metas que se proponen, y a los que legalmente están diseñados para su cumplimiento. Para entender los elementos que limitan el ejercicio de los derechos laborales y humanos, es necesario conocer cómo nos encontramos las personas que laboramos en el Ayuntamiento de Cuautitlán, identificar la problemática en la interacción personal, y sobre todo, si la igualdad de trato y oportunidades se cumple.

Debemos iniciar desde el interior de nuestro campo laboral, a través de crear un mecanismo confiable que especifique lo que debemos hacer para eliminar las restricciones en el ejercicio de nuestros derechos.

Es por eso, que el Instituto para la Protección de los Derechos de las Mujeres, en el marco del Proyecto intitulado "Institucionalización de la Perspectiva de Género en Cuautitlán 2011", crea y promueve el Plan de Cultura Institucional con perspectiva de género del Ayuntamiento de Cuautitlán, que hará visible las condiciones en las que laboran las personas al servicio público, así como identificar la existencia de la brecha de género que mermen la eficiencia en la prestación de los servicios públicos.

Lo importante es lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Cuautitlán

María Elena Monroy Lazarini

Resumen Ejecutivo del Programa de Cultura Institucional.

La creación del Programa de Cultura Institucional es uno de los avances más significativos en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de la dignidad humana de las personas que laboran en el servicio público municipal.

Este Programa es creado con fundamento en diversos ordenamientos del orden internacional, nacional y local, que se entrelazan para apoyar los esfuerzos en la creación de documentos administrativos en el Municipio de Cuautitlán que guíen la incorporación de la perspectiva de género y la ejecución de las obligaciones contenidas en las leyes locales en materia de derechos humanos y género.

Es indispensable conocer las necesidades laborales y sociales de cada una de las personas al interior de las dependencias, ya que se es la base para la construcción e implementación de las políticas públicas, principalmente en la protección de los derechos humanos de las mujeres y en la eliminación de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

En el desarrollo de este documento, se plantean una serie de preguntas que se sujetan a los principales ejes de la cultura institucional, desde expresar como se desarrollan en el ámbito familiar hasta la existencia de la violencia laboral, pasando por los diversos beneficios y prestaciones a las que se encuentran las personas sujetas, así como la convivencia entre las personas que laboran en la Administración Pública, todos analizados bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

Un tema que destaca es el de la discriminación y la violencia sexual y/o laboral que puede llegar a existir, debido a que si las personas trabajadoras se sienten restringidas o vulneradas en el ejercicio de sus derechos humanos y libertades, en las que deben instruirse mecanismos de prevención, atención y sanción, para la eliminación de estas conductas.

Como resultado de este diagnóstico aplicado al personal que labora en el Ayuntamiento de Cuautitlán, se busca crear diversos indicadores y líneas de acción que dirijan la política de igualdad al interior de la Administración Pública Municipal, que denoten en el mejoramiento en la calidad en la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, mediante la realización de actividades específicas que apoyen en el cumplimiento de los objetivos.

Este Programa de Cultura Institucional fortalecerá la labor del gobierno municipal, principalmente en los ejes más importante que darán como consecuencia una vida digna para cada una de las personas habitantes en el municipio y la conjunción de orden y justicia sociales, que hagan posible el anhelo de una sociedad igualitaria.

Introducción.

El Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer, coordinó las actividades a efecto de llevar a cabo, en el marco del proyecto **la Institucionalización de la Perspectiva de Género en Cuautitlán 2011**, realizó un estudio diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación al interior del Ayuntamiento.

La elaboración de los estudios tuvo como objetivo conocer la percepción del personal que labora en las instituciones públicas municipales sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior del Ayuntamiento, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional (PCI) con perspectiva de género, que permitiera dar cumplimiento a lo que establece el Eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y demás ordenamientos jurídicos en materia de género.

La creación del Programa de Cultura Institucional implica uno de los primeros pasos para la armonización del derecho administrativo interno municipal para la corresponsabilidad de la vida familiar, personal e institucional de las dependencias que integran el Ayuntamiento. Desprender el compromiso de sumar esfuerzos, voluntades y recursos, además de fomentar todos los días dentro del quehacer institucional y el ejercicio público, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para proporcionar a la sociedad de Cuautitlán un servicio público que garantice los derechos humanos de mujeres y hombres.

Así mismo de acuerdo a la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, que incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga, *se buscará la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.*¹

La importancia de incorporar los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres, así como la incorporación de la perspectiva de género, será el primer paso para lograr una cultura institucional y gestión pública a favor de las personas que laboran al interior del Ayuntamiento, además se propone fortalecer algunas acciones que a la fecha se llevan a cabo, e implementar otras para la ejecución de los nueve objetivos del Programa de Cultura Institucional, las cuales pueden ser adaptadas a las características de cada institución municipal, y cuya aplicación, en sí mismas, constituyen un reto que sugieren un cambio organizacional y colectivo que transforma los procesos propios del quehacer institucional en Cuautitlán.

¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, abril 2009.

CAPITULO I:

MARCO JURÍDICO SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL

La elaboración del Programa de Cultura Institucional para el Ayuntamiento de Cuautitlán, se realiza de conformidad con los ordenamientos jurídicos vinculantes de la agenda internacional, las disposiciones jurídicas federales y del Estado de México.

Uno de los antecedentes es que en el año de 1981, el Gobierno de México ratificó, en el Sistema Universal, la *Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer*, CEDAW, por sus siglas en inglés, en la cual se establece el concepto de discriminación y los compromisos del Gobierno de México en adoptar las políticas públicas, leyes y políticas de acción afirmativa necesarias para eliminar disposiciones legales y otro tipo de obstáculos, valores y prácticas sociales que discriminen a las mujeres y a las niñas o que reproduzcan su situación de desigualdad en la sociedad.

En cuanto al tema de la participación política con equidad de género. Gracias al marco jurídico internacional de la CEDAW, "*las mujeres han desarrollado capacidades y han potenciado sus oportunidades para participar en el ámbito de la política.*"² La ley de cuotas y otros mecanismos han permitido avances importantes en el logro de los derechos de ciudadanía y participación política de las mujeres, aunque resultan todavía insuficientes para alcanzar la paridad en los espacios de representación.

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), establece en su artículo 1º, señala que "*queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras cosas, por origen étnico, el género, la condición social, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*". Por su parte, el principio de igualdad jurídica, en el artículo 4º estipula que todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos, especificando que el varón y la mujer son iguales ante la ley y debiendo, entonces, el Estado, promover la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres (varón) en los diversos ámbitos del desarrollo humano y social.

Como un refuerzo a los establecido en los preceptos constitucionales antes descritos, es publicada la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*³ la cual tiene como objetivo principal la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, siendo éste el documento que crea las bases para la conformación jurídica del principio de no discriminación en el país.

Ahora bien, la *Ley de Planeación*, en su artículo 2 señala que *la Planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre su desarrollo integral, y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, económicos y culturales. Establece como uno de los principios de la planeación, la igualdad de*

² Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, artículos 7 y 8.

³ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de junio de 2003.

derechos, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría en todos los aspectos de la calidad de vida, para lograr una sociedad más igualitaria, así como el respeto de las garantías individuales, de las libertades y de los derechos sociales y políticos.

Para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, se publicó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, publicada el primero de febrero del año 2007 en el Diario Oficial de la Federación⁴, la cual contiene reglas jurídicas de observancia general, teniendo como objetivo "...establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que favorezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"⁵.

La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, tiene por objeto "regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional"⁶.

Así mismo, señala que "La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta Ley de conformidad con la distribución de competencias previstas en la misma y en otros ordenamientos aplicables a los tres órdenes de gobierno"⁷.

El *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012* es un documento jurídico que regula, de manera práctica, las atribuciones de los diferentes órdenes de gobierno, el cual está dividido en diferentes ejes⁸, destacando el denominado "Igualdad de oportunidades".

La igualdad regulada en diversos ordenamientos jurídicos debe ser sin discriminación de ningún tipo, que también se establece en el eje 3.5 intitulado "Igualdad entre Mujeres y Hombres" que emite obligaciones para la Administración Pública en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y la disminución y erradicación de las brechas de desigualdad que actualmente existen, así como los problemas que enfrentan las mujeres en ejercicio de sus derechos humanos, en los ámbitos laboral, político, económico, familiar, de salud, educativo y social.

Siguiendo este orden de ideas, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México dentro de su artículo 5 expresa y reitera la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad y prohíbe cualquier acto de discriminación motivado por el género o cualquier otro motivo que cause algún menoscabo en la dignidad humana, los derechos y libertades de las personas.

⁴ Sus últimas reformas fueron publicadas el 20 de enero del año 2009 en el Diario Oficial de la Federación.

⁵ Artículo 1º de la Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 1 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁷ Artículo 7 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁸ Estado de Derecho y seguridad; Economía competitiva y generadora de empleos; Igualdad de oportunidades; Sustentabilidad ambiental; Democracia efectiva y política exterior responsable.

El 17 de enero de 2007 se publicó en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" de la entidad mexiquense, el decreto del ejecutivo mediante el cual se expide la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México; teniendo por objeto principal prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza en contra de cualquier persona con la finalidad de proteger el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y demás ordenamientos internacionales que puedan ser aplicables, para de esta manera promover condiciones de equidad e igualdad de trato y oportunidades.

Es importante referir que el 20 de noviembre de 2008 se publicó el decreto del ejecutivo por el que se crea la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; siendo publicado su reglamento en el Periódico Oficial de la entidad "Gaceta del Gobierno" el día 18 de febrero de 2009.

En este tenor, también se debe hacer referencia al decreto del ejecutivo publicado en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México, el 6 de septiembre de 2010; por medio del cual se expide la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Esta Ley tiene por objeto *regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la eliminación de cualquier forma o tipo de discriminación así como promover el empoderamiento de las mujeres; correspondiendo su aplicación a las diversas autoridades del orden estatal y municipal dentro del ámbito de sus competencias.*

En el marco de la Cultura Institucional, existen avances en el país, uno de ellos es el *Programa de Cultura Institucional* emanado del Poder Ejecutivo Federal y la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009*, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, emanada del Congreso de la Unión en el año 2009.

En ambos ordenamientos, se establecen los diferentes objetivos o líneas estratégicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los cuales se han tomado en cuenta para la elaboración de ese Programa.

Hay que señalar que el Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal y los ejes que se midieron en el cuestionario para la elaboración del diagnóstico que realizó el Instituto para la Protección de los Derechos de las Mujeres, permite definir los aspectos a través de los cuales se establece el PCI.

En lo que respecta a los ejes e indicadores que se consideraran para el desarrollo y ejecución del Programa de referencia, se consideraron, principalmente, aquellos que instruyen específicamente la Norma Mexicana que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre Mujeres y Hombres, con el objeto de encaminar al Ayuntamiento a una posible certificación que permita reconocer la igualdad laboral entre mujeres y hombres al servicio público.

CAPITULO II:

MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran *cults* (cultivado) y *ura* (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia *cotorce* (cultivar, morar) y *colows* (colono, granjero, campesino).

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

Existen avances importantes en la definición de conceptos en los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional, principalmente sobre aquellos que necesitamos para desarrollar una cultura institucional y gestión pública con perspectiva de género, sin embargo, existen otros conceptos que se definen de manera general y no hay consenso respecto a su significado.

Por lo anterior, es necesario definir aquellos que a la fecha, no conocemos en la práctica, pero también, debe señalarse los definidos en los ordenamientos a nivel nacional y particularmente en el Estado de México, así como la importancia de la perspectiva de género en la cultura institucional.

2.1. Trascendencia de la perspectiva de Género en la Cultura Institucional en el Ayuntamiento de Cuautitlán, Estado de México

La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional y gestión pública, es una obligación que tiene la Administración Pública Municipal de conformidad con los ordenamientos jurídicos aplicables. En tal sentido existen razones fundamentales para su institucionalización, como las siguientes:

De conformidad con el Diagnóstico realizado, se señala la discriminación y la falta de oportunidades en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Discriminación y desigualdad que deben resolverse.

La Administración Pública Municipal es responsable de otorgar los servicios necesarios a la población para el desarrollo y bienestar de la entidad, *tienen las atribuciones que les señalen los ordenamientos federales, locales y municipales y las derivadas de los convenios que se celebren con el Gobierno del Estado o con otros municipios.*⁹

En tal sentido, dentro del territorio del municipio de Cuautitlán, está reconocido que todas las personas deben disfrutar de sus derechos fundamentales, por tanto, las autoridades deberán establecer los mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, quedando *"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades*

⁹ Artículo 2 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México.

de las personas. El Estado garantizará la vigencia del principio de igualdad, combatiendo toda clase de discriminación.¹⁰

Ofrecer un trato igualitario y digno al personal que labora en la Secretaría de Salud y la Fiscalía General, a efecto de que desde el ámbito de su competencia puedan las mujeres y hombres trabajar en igualdad de condiciones, que repercuta en su trabajo diario, ofreciendo un mejor servicio gubernamental para el beneficio de la sociedad Coahuilense.

Ahora bien, debemos entender los conceptos claros y necesarios para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional y gestión pública, al hablar de género, nos referimos al *concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres*¹¹ y de la perspectiva de género nos referimos a *una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.*¹²

2.2. La Cultura Institucional en el Estado de México.

Por cultura institucional debemos entender que es un *sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.*¹³

Para eliminar la desigualdad laboral y la discriminación, los organismos internacionales se han pronunciado en diversos documentos con la finalidad de crear mecanismo efectivos para eliminarlas. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Partes deben *"formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"*, por tanto, la cultura institucional debe crearse de conformidad con los principios de igualdad y la eliminación de la discriminación, además de la erradicación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y de manera especial, en la atención y eliminación de las conductas como acoso y hostigamiento sexuales.

En términos generales, es necesario crear una cultura institucional que establezca diversos aspectos trascendentales en las relaciones laborales entre mujeres y hombres, y titulares y

¹⁰ Artículo 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado México.

¹¹ Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional del INMUJERES, últimas reformas 2001.

¹² Fracción XVIII del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México, 2008.

¹³ PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

personas subordinadas, a través de instaurar la igualdad de oportunidades desde el reclutamiento del personal y acceso a cargos de decisión dentro del organismo, así como la eliminación de la violencia y segregación laboral que vulnere los derechos humanos, o restrinja el ejercicio de las libertades.

El gobierno de Cuautitlán, Estado de México, debe proveer de herramientas claras para la formación en género e igualdad de los entes públicos y privadas, para enaltecer la dignidad humana de la persona trabajadora, y haga eficiente sus actividades cotidianas.

Esta cultura institucional debe incorporarse desde las atribuciones que deben cumplir cada una de las estas dependencias que son parte del Poder Ejecutivo.

2.3. Los Ejes de acción para el Programa de Cultura Institucional.

Los principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres son de aplicación universal reconocido en instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituyen principios y obligaciones establecidos en los ordenamientos jurídicos de la Federación y del Estado de México.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones en el ámbito económico, político, social y cultural.

Las políticas de igualdad son, en este sentido, la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

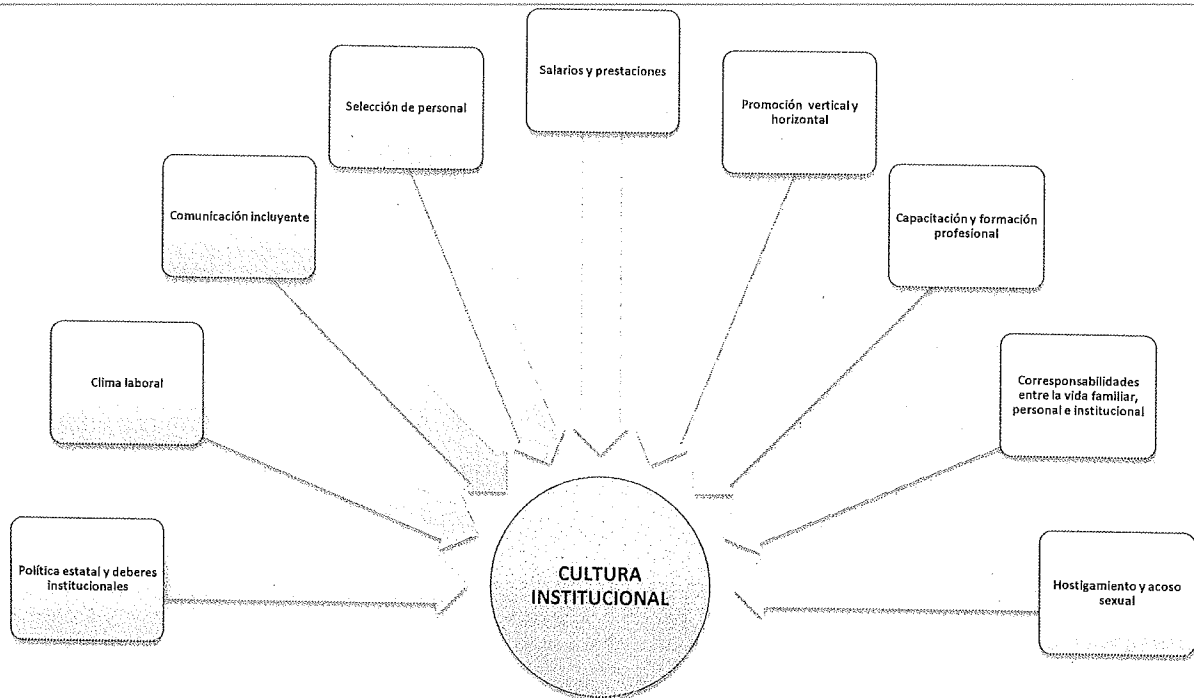
Así, intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económicos y políticos, y poner en marcha las medidas necesarias de carácter corrector o incentivador para que no existan discriminaciones entre mujeres y hombres en las prácticas sociales y para que la igualdad sea efectiva.

La igualdad efectiva se logrará con la integración del principio de igualdad en el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas. Para ello, resulta necesario que todos los agentes sociales (administración pública, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, etc.) sean corresponsables y asuman y desarrollen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La escasa o nula presencia que las mujeres han tenido a lo largo de la historia en algunos de estos espacios, ha limitado un desarrollo social y económico pleno en igualdad de condiciones y de oportunidades y ha afectado al progreso de la sociedad. Actualmente se está produciendo un importante cambio en la sociedad coahuilense, con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política, cultural, etc.). Sin embargo, existen dificultades y

obstáculos que impiden lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos, y por tanto, alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres

Esta cultura institucional debe seguirse desde nueve ejes de acción fundamentales¹⁴:



Política estatal y deberes institucionales. Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la realidad ha mostrado que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad no ha sido suficiente para acabar con las desigualdades y discriminaciones, ya que las desigualdades se asientan sobre raíces profundas que acaban convirtiéndose en barreras estructurales no siempre visibles. Ello hace que sea necesaria una intencionalidad expresa en la articulación de la normativa, que supere la concepción formal para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

La igualdad real se basa en una concepción que tiene en cuenta la realidad en la que se aplican las normas y, en ese sentido, ha de adoptar fórmulas para dar respuestas concretas a esa realidad (la ley singular- la igualdad de oportunidades) y, en consecuencia, la ley ya no puede ser exclusivamente general, ha de adaptarse a las particularidades. Y esto es a lo que nos referimos cuando se dice que no se puede tratar igual a los desiguales sin que se perpetúe o incremente la desigualdad. Es necesario proporcionar un trato "*distinto*" a los "*desiguales*". Este fenómeno, denominado en derecho "*la corrección sustantiva*" o "*material de la igualdad*".

¹⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional*, México 2009.

Intervenir desde una óptica que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades no significa ofrecer condiciones iguales, sino identificar previamente las desigualdades existentes y establecer las medidas que permitan compensarlas. Esto es, articular acciones positivas que permitan corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. La igualdad real implica garantizar iguales resultados e impactos para cada sexo en cualquier actuación o política que se gestione.

Las políticas de igualdad vienen a facilitar el tránsito desde la igualdad formal a la igualdad real, constituyen la instrumentalización del Principio de Igualdad y de Igualdad de Oportunidades y permiten contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización y la discriminación por razón de sexo.

Las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, como cualquier otra política, se estructuran y articulan en ámbitos internacionales, nacionales, estatales y locales: a nivel internacional a través de las Conferencias Mundiales; a nivel estatal con las recientes Leyes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los Planes Estatales para la Igualdad entre Mujeres y hombres, descendiendo a los mismos niveles en lo autónomo y soberano de las entidades federativas.

En este marco, el *Mainstreaming* o Transversalidad de Género se convierte en una de las estrategias prioritarias en la intervención pública a favor de la consecución de ésta igualdad real, respaldada en numerosas ocasiones por la agenda política.

Como decíamos, el momento actual exige a las Administraciones Públicas dar un paso más, desarrollando políticas de igualdad de una forma más institucionalizada, coordinada y buscando un abordaje integral, producto de la implicación y coordinación de los diferentes agentes claves dentro de las mismas.

Como decíamos, el momento actual exige a las Administraciones Públicas dar un paso más, desarrollando políticas de igualdad de una forma más institucionalizada, coordinada y buscando un abordaje integral, producto de la implicación y coordinación de los diferentes agentes claves dentro de las mismas.

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.) que influyen en el desempeño personal.

Por clima laboral debemos entender al *conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.*¹⁵

¹⁵ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Comunicación incluyente. Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género. Es decir se busca promover la difusión y conocimiento de los valores y principios constitucionales. Entre los cuales se contempla de manera específica el principio de igualdad entre los sexos.

Informar a la ciudadanía de sus derechos y obligaciones legales, de aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones públicas y de las condiciones de acceso y uso de los espacios y servicios públicos, contemplando también la información sobre procesos electorales y consultas populares. A este respecto habrá que tener en cuenta la distinta accesibilidad que presentan las mujeres y los hombres consecuencia de la diferente socialización que reciben unas y otros y que condiciona el uso que, en cada caso, hacen de espacios y tiempos, revelando posibles necesidades específicas de unas y otros.

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.

Selección de personal. Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.

Salarios y Prestaciones. Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).

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

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.

Conciliación entre la vida familiar, personal e institucional. Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal). La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

¿Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo? cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación.

Existen diferentes estudios que evidencian que el tiempo que dedican los hombres a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijas e hijos y mayores es mucho menor que el de las mujeres. En estos trabajos se pone de manifiesto que las mujeres dedican casi 5 veces más tiempo que los hombres a las labores domésticas y al cuidado de la descendencia, lo que las obliga en la mayoría de los casos a tener una doble jornada o doble presencia: la jornada laboral y la

doméstica y familiar, lo que hace muy complicado su acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos. De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.

En la vida de las personas existen diferentes facetas: laboral, familiar y personal.

- *Laboral*: Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el espacio público. Es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.
- *Familiar*: Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico. Se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres, y se ha considerado erróneamente como algo "natural" de ellas.
- *Personal*: Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Por tanto, se relaciona con el espacio privado aquel en el que tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades... En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico.

Las mujeres se han incorporado al mercado laboral, es decir, tienen un trabajo remunerado, además del trabajo doméstico y familiar, es lo que se llama la doble jornada o doble presencia de la mujer. Por otra parte, los hombres no se han introducido del mismo modo en el espacio doméstico, no lo han hecho en la misma medida. Por eso, la necesidad de repartir estas tareas con los hombres, para que ellos accedan al espacio doméstico y exista así un equilibrio, una incorporación paralela de hombres y mujeres en los espacios que tradicionalmente ha ocupado el otro sexo. Es decir que las mujeres tengan un empleo y a la vez los hombres participen en las labores domésticas.

Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Hostigamiento y acoso sexual. *El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*¹⁶

¹⁶ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

2.4. Igualdad y No Discriminación.

Los principios de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres son de aplicación universal reconocidos en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituyen principios establecidos en los ordenamientos jurídicos nacionales y estatales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Requiere, por tanto, la eliminación de todas las barreras existentes para mejorar la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones en el ámbito económico, político, social y cultural.

Las políticas de igualdad son, en este sentido, la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

Así, intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económicos y políticos, y poner en marcha las medidas necesarias de carácter corrector o incentivador para que no existan discriminaciones entre mujeres y hombres en las prácticas sociales y para que la igualdad sea efectiva.

La igualdad efectiva se logrará con la integración del principio de igualdad en el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas. Para ello, resulta necesario que todos los agentes sociales (administración pública, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, etc.) sean corresponsables y asuman y desarrollen el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La escasa o nula presencia que las mujeres han tenido a lo largo de la historia en algunos de estos espacios, ha limitado un desarrollo social y económico pleno en igualdad de condiciones y de oportunidades y ha afectado al progreso de la sociedad. Actualmente se está produciendo un importante cambio en la sociedad coahuilense, con la incorporación de las mujeres a las distintas esferas de la vida (económica, social, política, cultural, etc.). Sin embargo, existen dificultades y obstáculos que impiden lograr un equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en dichos ámbitos, y por tanto, alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

CAPITULO III:

INVESTIGACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y REFLEXIÓN SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL EN EL AYUNTAMIENTO.

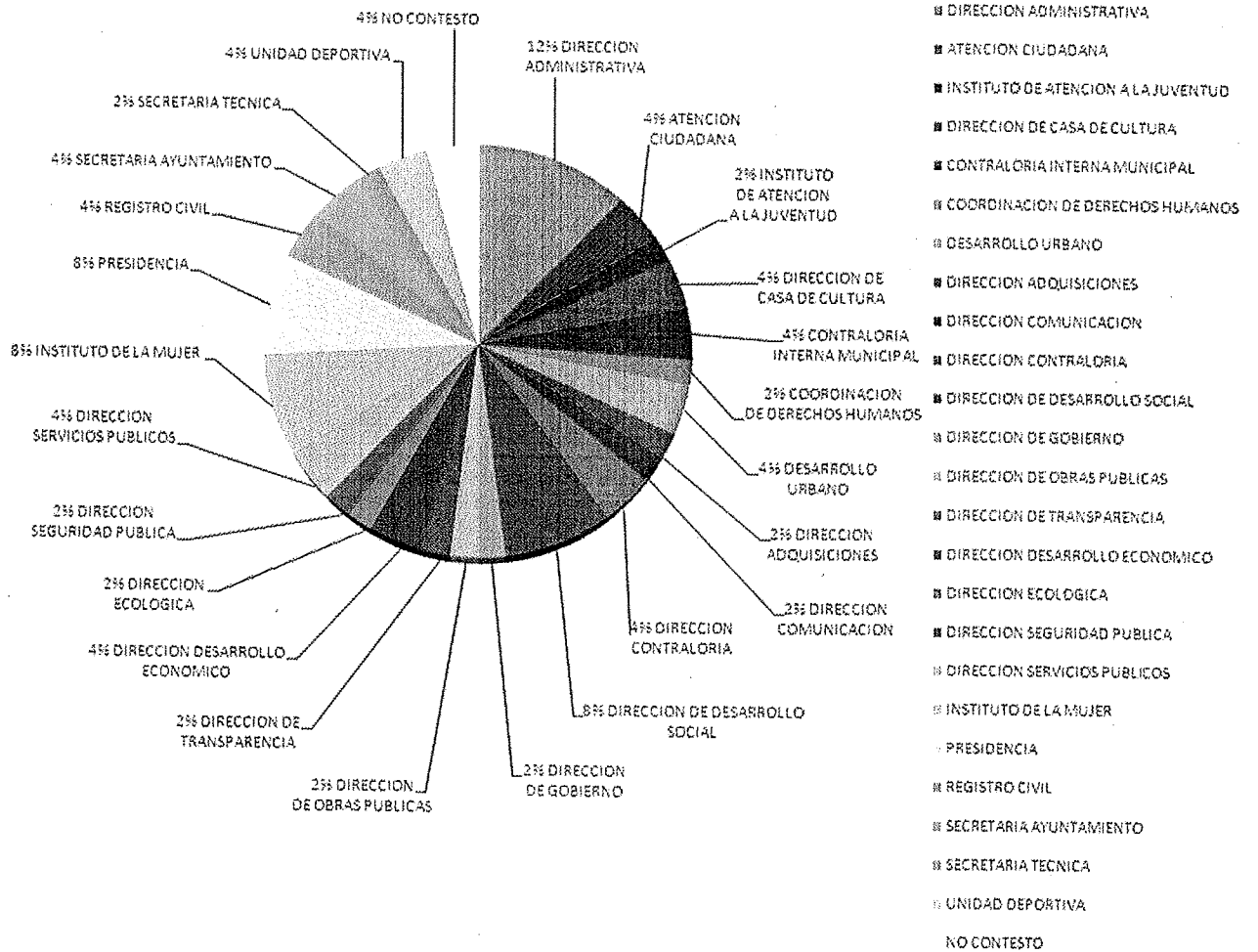
Se llevo a cabo un evento para conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral del Ayuntamiento, a través de una investigación para identificar la problemática de desigualdad en la cultura institucional que vive el personal que labora en dicho lugar. El evento fue participativo y reflexivo, por medio del cual se aplicó una encuesta¹⁷ sobre la Cultura Institucional.

Se encuestaron a 50¹⁸ personas que laboran en el Ayuntamiento a través de cuestionarios. Analizando los ejes de la Cultura Institucional a saber los siguientes: Clima laboral; Comunicación incluyente; Corresponsabilidad entre la Vida laboral, familiar, personal e institucional; Selección de personal; Salarios y prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Capacitación y formación de personal; Hostigamiento y acoso laboral y sexual. Las áreas representadas del H. Ayuntamiento fueron:

AREAS	PERSONAS	%
DIRECCION ADMINISTRATIVA	6	12.00%
ATENCION CIUDADANA	2	4.00%
INSTITUTO DE ATENCION A LA JUVENTUD	1	2.00%
DIRECCION DE CASA DE CULTURA	2	4.00%
CONTRALORIA INTERNA MUNICIPAL	2	4.00%
COORDINACION DE DERECHOS HUMANOS	1	2.00%
DESARROLLO URBANO	2	4.00%
DIRECCION ADQUISICIONES	1	2.00%
DIRECCION COMUNICACION	1	2.00%
DIRECCION CONTRALORIA	2	4.00%
DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL	4	8.00%
DIRECCION DE GOBIERNO	1	2.00%
DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	1	2.00%
DIRECCION DE TRANSPARENCIA	1	2.00%
DIRECCION DESARROLLO ECONOMICO	2	4.00%
DIRECCION ECOLOGICA	1	2%
DIRECCION SEGURIDAD PUBLICA	1	2
DIRECCION SERVICIOS PUBLICOS	2	4
INSTITUTO DE LA MUJER	4	8
PRESIDENCIA	4	8
REGISTRO CIVIL	2	4
SECRETARIA AYUNTAMIENTO	2	4
SECRETARIA TECNICA	1	2
UNIDAD DEPORTIVA	2	4
NO CONTESTO	2	4
TOTAL	50	100%

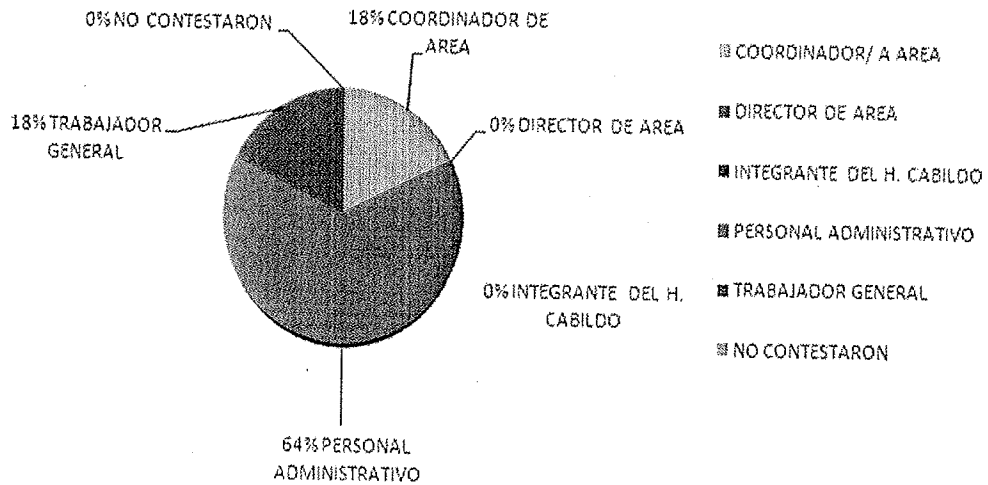
¹⁷ Se anexa formato de encuesta.

¹⁸ Se anexan encuestas realizadas.

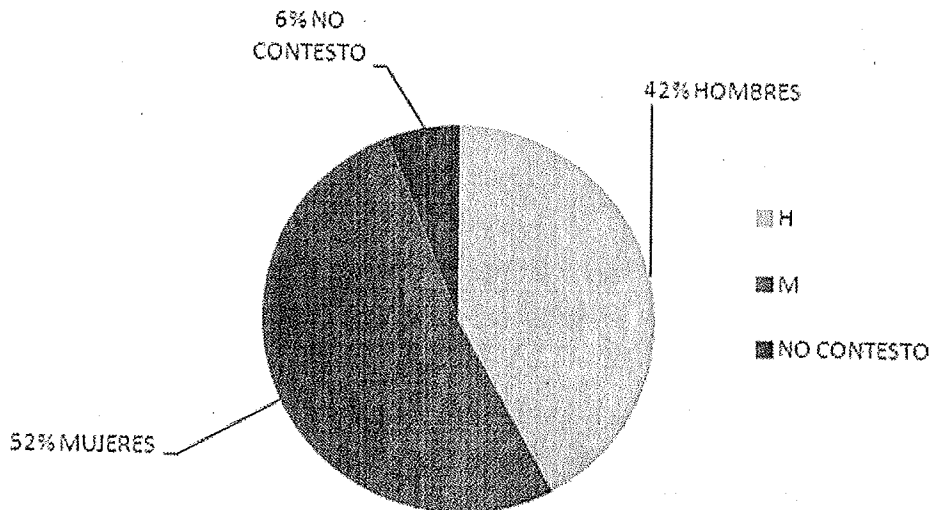


Los niveles de puesto que desempeñan son:

NIVELES DE PUESTO	PERSONAS	%
COORDINADORA DE AREA	9	18.00%
DIRECTOR DE AREA	0	0.00%
INTEGRANTE DEL H. CABILDO	0	0.00%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	32	64.00%
TRABAJADOR GENERAL	9	18.00%
NO CONTESTARON	0	0.00%
TOTAL	50	100%

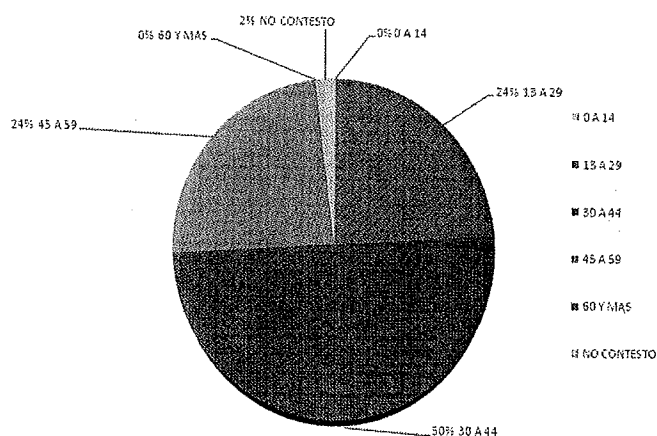


Se contó que, de las 50 encuestas contestadas, las mujeres representaron el 52 por ciento y el 42 por ciento restante está representado por hombres el 6 por ciento se abstuvo de responder.



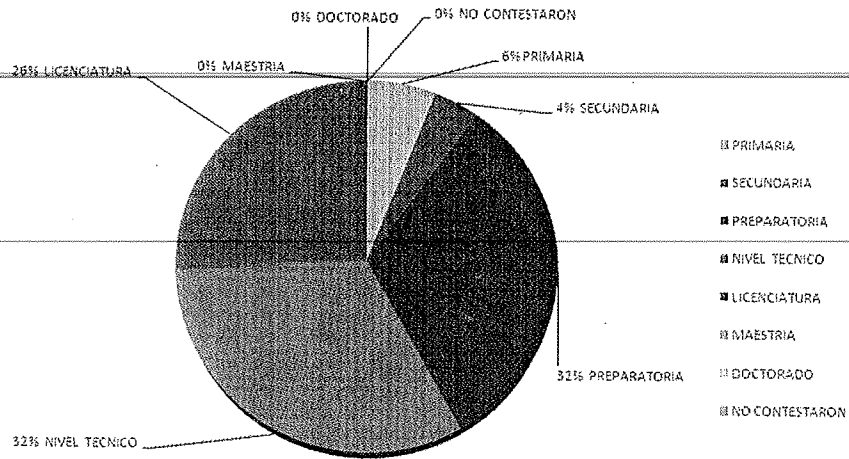
Las edades de las personas participantes oscilaron entre los siguientes rangos:

RANGO DE EDAD	PERSONAS	%
0 a 14	0	0 %
15 a 29	12	24.00 %
30 a 44	25	50.00 %
45 a 59	12	24.00 %
60y más	0	0.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



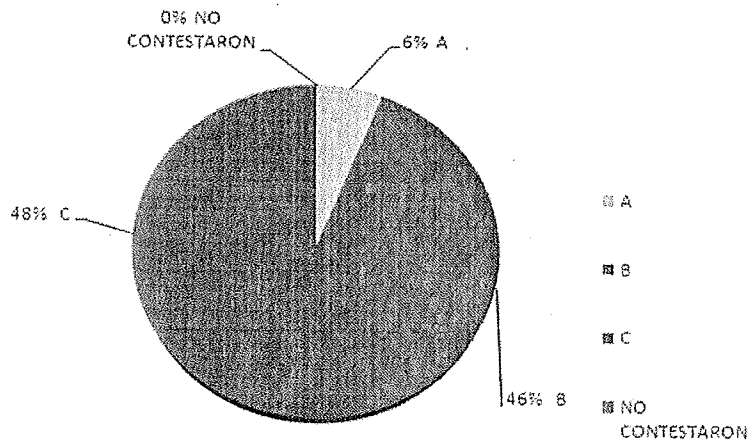
El nivel escolar que representaron las personas encuestadas es el siguiente: Primaria el 6 por ciento; Secundaria 4 por ciento; Preparatoria un 32 por ciento; Nivel técnico un 32 por ciento; Licenciatura un 26 por ciento y ninguna persona cuenta con maestría y/o doctorado.

ESTADO CIVIL	PERSONAS	%
PRIMARIA	3	6.00 %
SECUNDARIA	2	4.00 %
PREPARATORIA	16	32.00 %
NIVEL TECNICO	16	32.00 %
LICENCIATURA	13	26.00 %
MAESTRIA	0	0.00 %
DOCTORADO	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



El 6 por ciento dijo que su ingreso al Ayuntamiento fue por concurso público abierto, el 46 por ciento a través de libre designación y el 48 por ciento por otro tipo.

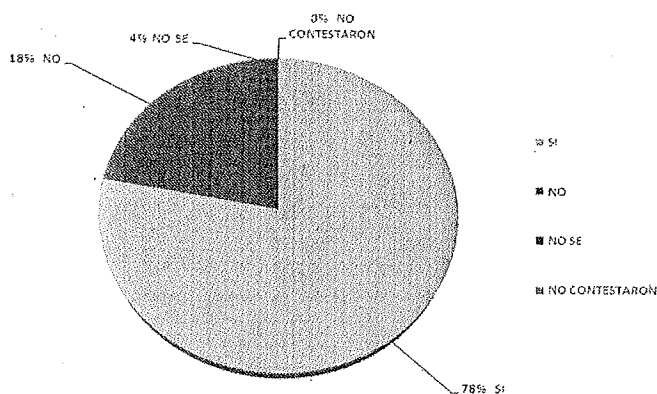
FORMA DE INGRESO	PERSONAS	%
A	3	6.00 %
B	23	46.00 %
C	24	48.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Deberes Institucionales

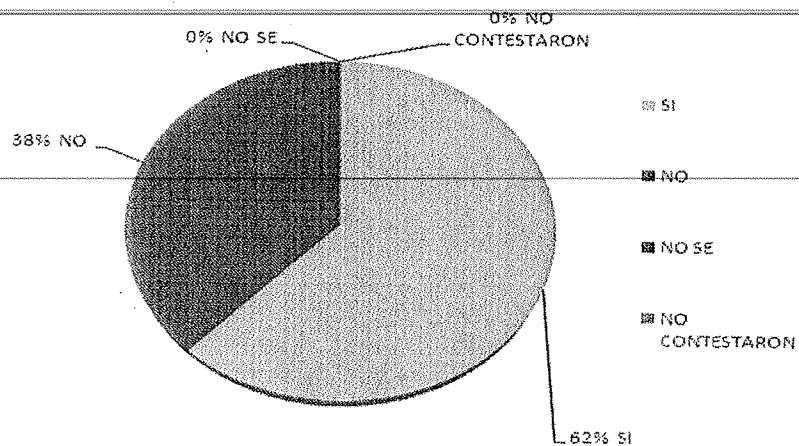
En materia de género, se les preguntó si conocían alguna ley o normatividad a nivel estatal o municipal al respecto, a lo que el 78 por ciento de las personas que contestaron, dijeron que si, el 18 por ciento que no, el 4 por ciento que no sabían.

CONOCEN ALGUNA NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE GÉNERO.		
	PERSONAS	%
SI	39	78.00 %
NO	9	18.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



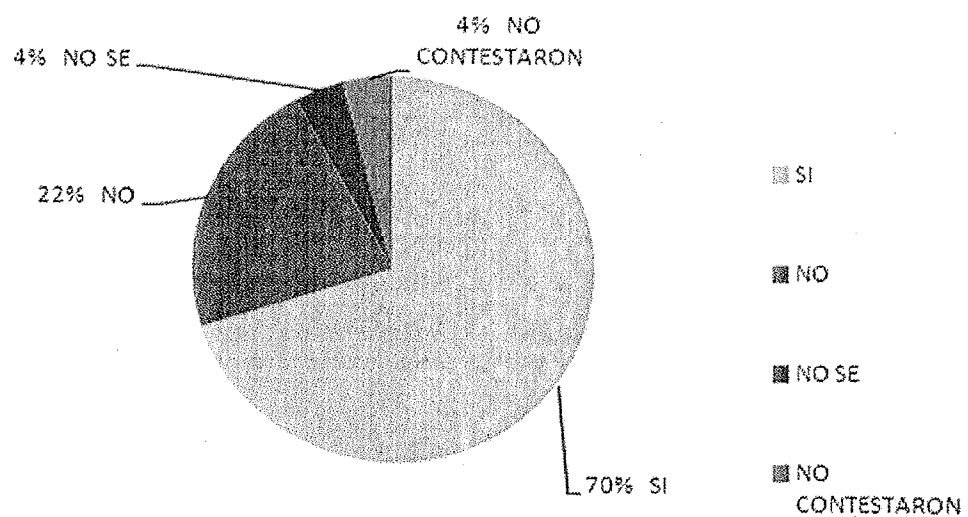
En esta pregunta el 62 por ciento de las personas dijeron que conoce la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el Estado de México y el 38 por ciento no la conoce

LEY DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA		
	PERSONAS	%
SI	31	62.00 %
NO	19	38.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



El 70 por ciento de las personas encuestadas, dijo saber qué Institución está encargada de dirigir la Política Pública de Materia de Equidad de Género, el 22 por ciento que no, el 4 por ciento no sabe y el 4 por ciento no contestó.

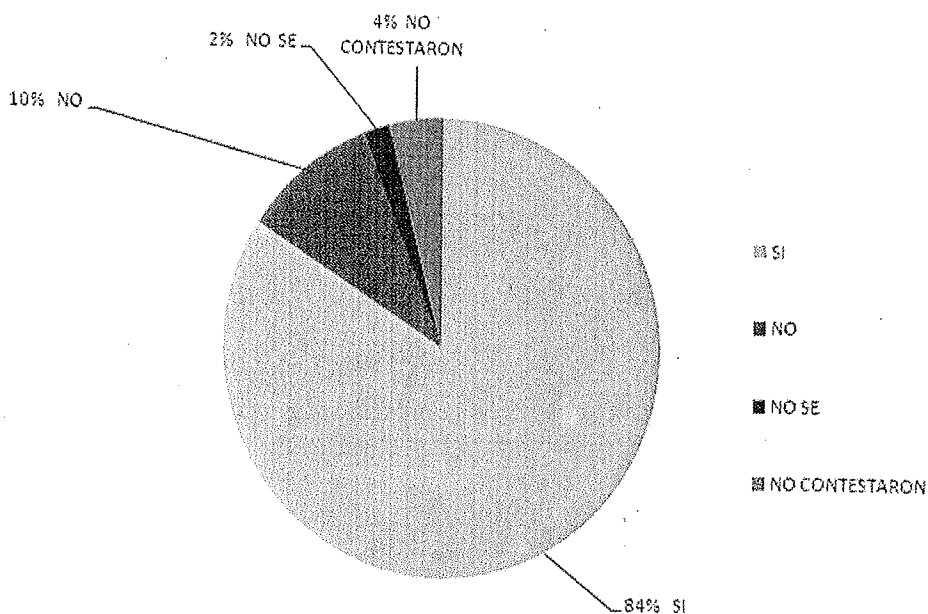
CONOCEN LA INSTITUCION ENCARGADA DE EQUIDAD DE GENERO	PERSONAS	%
SI	35	70.00 %
NO	11	22.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



Clima Laboral

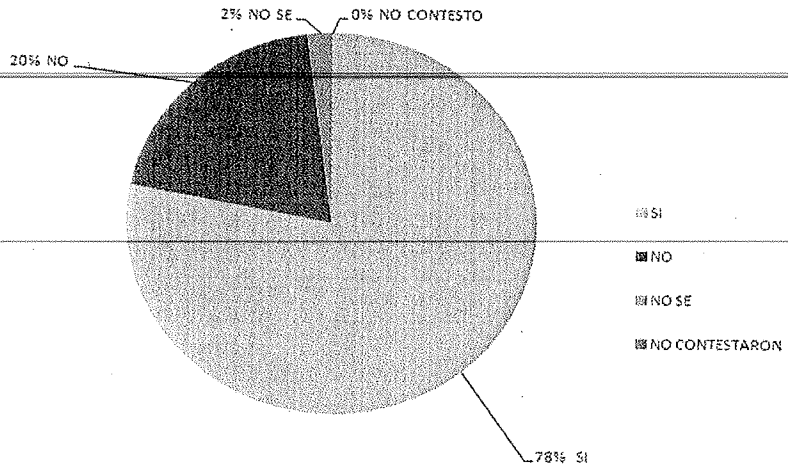
Sobre si su jefe/a o superiores toman en cuenta su opinión, el 84 por ciento dijo que si, el 10 por ciento que no, el 2 por ciento que no sabe y el 4 por ciento no contestó.

TOMAN EN CUENTA SU OPINION	PERSONAS	%
SI	42	84.00 %
NO	5	10.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



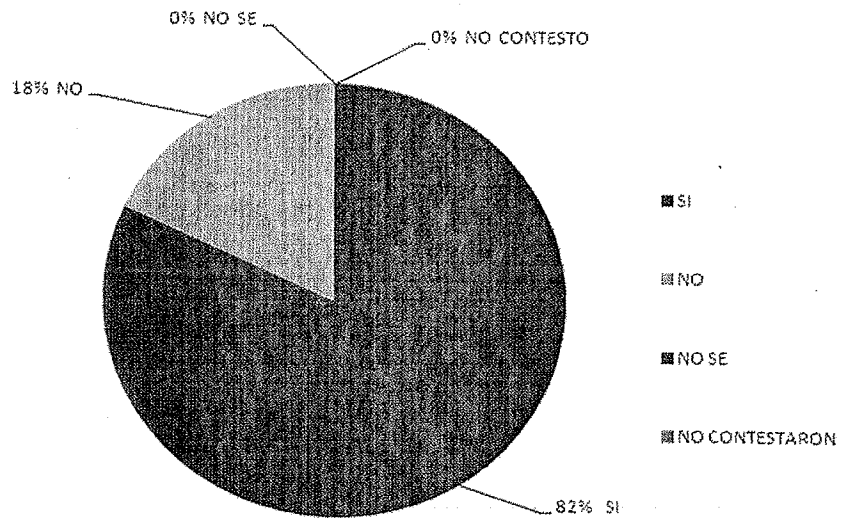
Acerca de si valoran su trabajo, el 78 por ciento dijo que si, el 20 por ciento que no, el 2 por ciento que no sabe y el 0 por ciento no contestó.

VALORAN SU TRABAJO	PERSONAS	%
SI	39	78.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



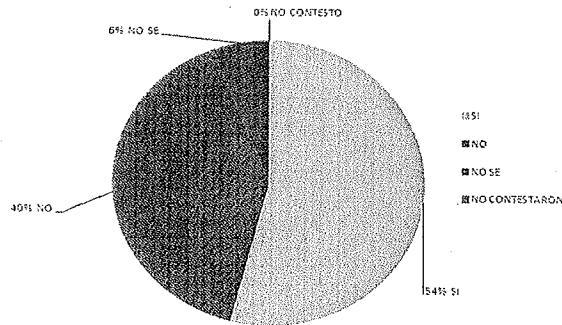
En relación a si estiman que las funciones y tareas están definidas con claridad, el 82 por ciento dijo que si y el 18 por ciento que no.

FUNCIONES DEFINIDAS	PERSONAS	%
SI	41	82.00 %
NO	9	18.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



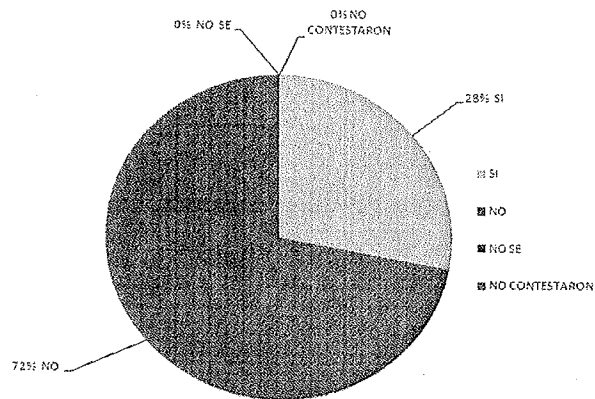
Referente si piensan que las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal del Ayuntamiento, el 54 por ciento respondió que si, el 40 por ciento que no y el 6 por ciento no sabe.

CARGAS DE TRABAJO JUSTAS	PERSONAS	%
SI	27	54.00 %
NO	20	40.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



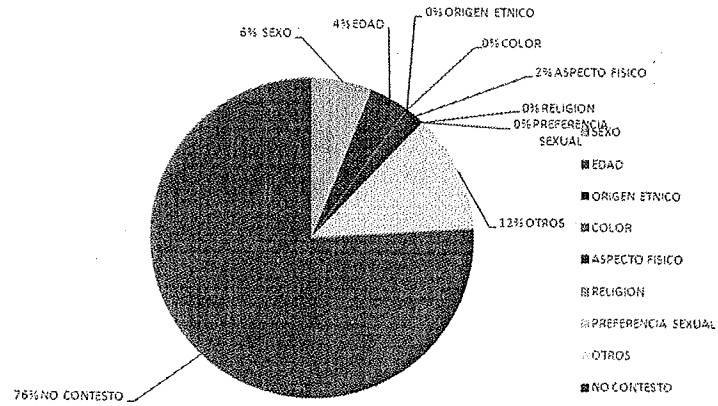
El 28 por ciento de las personas encuestadas, declaró haber sentido discriminación en alguna ocasión y el 72 por ciento no haberla sentido.,

DISCRIMINACION	PERSONAS	%
SI	14	28.00 %
NO	36	72.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Con respecto a la discriminación, los porcentajes se distribuyen de la siguiente forma:

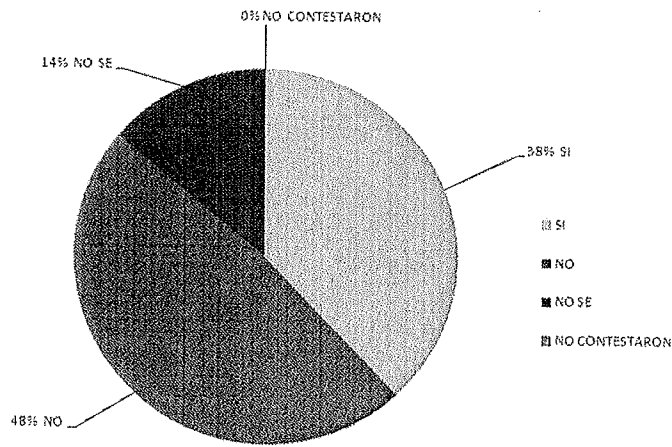
DISCRIMINACION	PERSONAS	%
A) SEXO	3	6.00 %
B) EDAD	2	4.00 %
C) ORIGEN	0	0.00 %
D) COLOR	0	0.00 %
E) ASPECTO FISICO	1	2.00 %
F) RELIGION	0	0%
G) PREFERENCIA	0	0%
H) OTRO	6	12.00%
NO CONTESTARON	38	76.00 %
TOTAL	50	100 %



Comunicación Incluyente

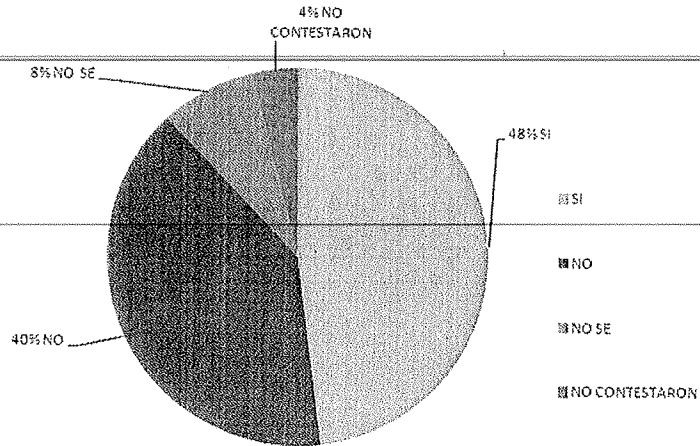
En cuanto al lenguaje que se utiliza en los documentos oficiales, el 38 por ciento considera que es sexista, el 48 por ciento que no y el 14 por ciento no lo sabe.

LENGUAJE SEXISTA	PERSONAS	%
SI	19	38.00 %
NO	24	48.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



El 48 por ciento de las personas encuestadas, dijo que el Ayuntamiento promueve un ambiente sensible al género, el 40 por ciento que no lo hace, el 8 por ciento no lo sabe y el 4 por ciento no contestó.

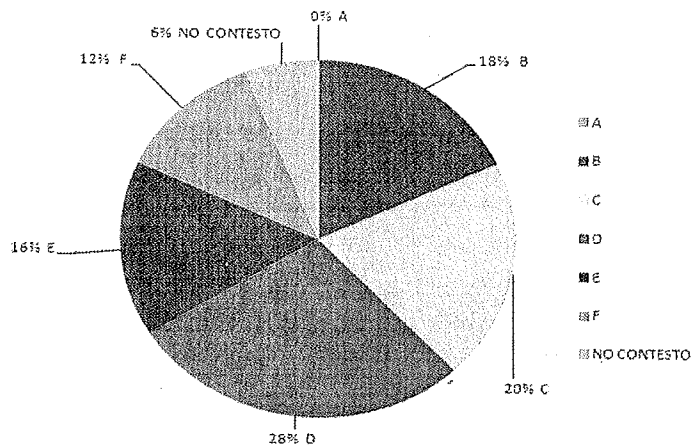
PROMUEVE AMBIENTE SENSIBLE	PERSONAS	%
SI	24	48.00 %
NO	20	40.00 %
NO SE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



Selección de Personal

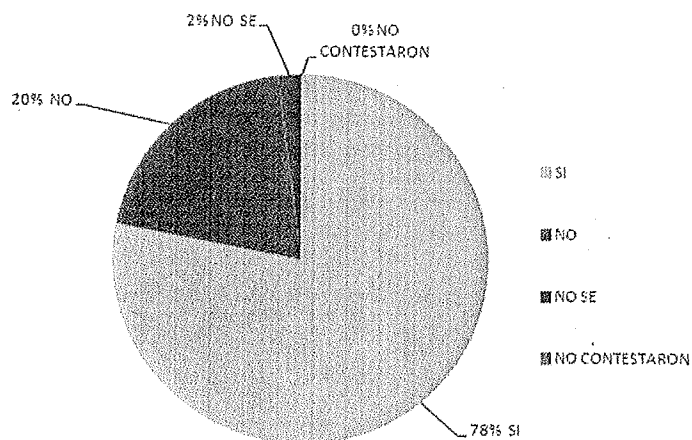
Acerca de la forma de selección a partir de la cual ingresaron los encuestados, la distribución fue:

FORMA DE SELECCION	PERSONA	%
A) EXAMEN DE OPOSICIÓN	0	0.00
B) RECOMENDACIÓN	9	18.00
C) PRESENTACIÓN DE CURRICULUM VITAE	10	20.00
D) FUE INVITADO/A POR ALGÚN INTEGRANTE DEL AYUNTAMIENTO	14	28.00
E) MI JEFE/A Y YO TRABAJAMOS EN OTRA INSTITUCION, Y CUANDO EL/ELLA ENTRO A FORMAR PARTE DEL AYUNTAMIENTO ME INVITO A TRABAJAR AQUI	8	16.00
F) OTRO	6	12.00
NO CONTESTARON	3	6.00
TOTAL	50	100.00



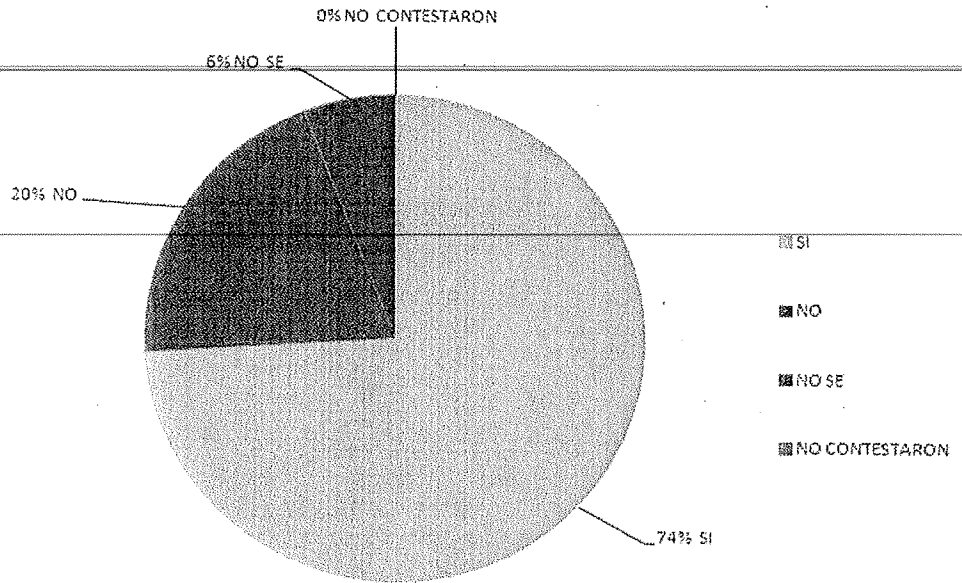
Referente a si la selección del personal se hace sin discriminación de género, el 78 por ciento dice que si, el 20 por ciento que no, el 2 por ciento no sabe.

SELECCIÓN DE PERSONAL SIN DISCRIMINACION	PERSONAS	%
SI	39	78.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



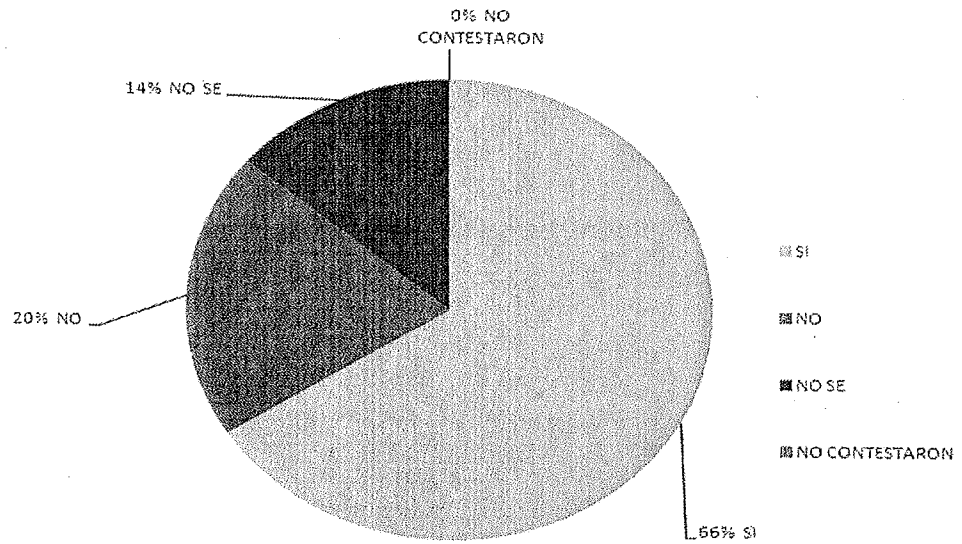
El 74 por ciento de las personas considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades, el 20 por ciento considera que no, el 6 por ciento no sabe.

MISMAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO	PERSONAS	%
SI	37	74.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Respecto al acceso para hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores, el 66 por ciento considera que si es igualitario, el 20 por ciento que no y el 14 por ciento que no sabe.

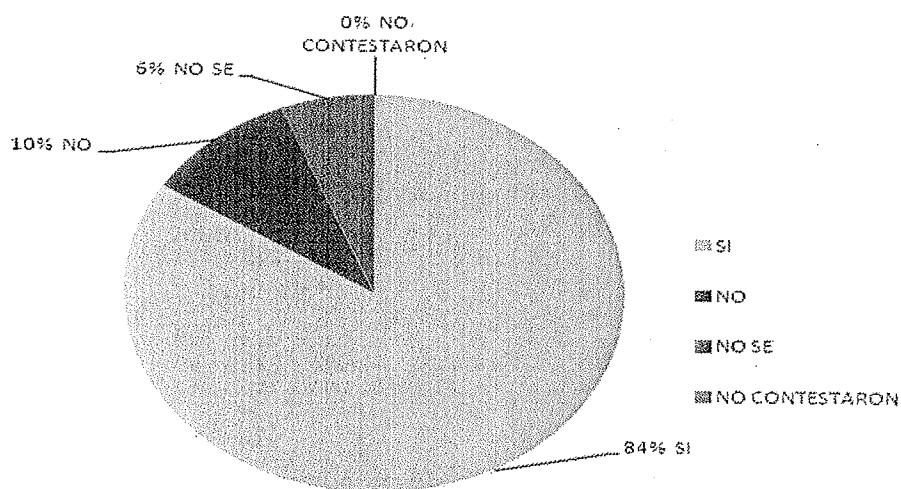
ACCESO A PUESTOS IGUALITARIO	PERSONAS	%
SI	33	66.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Salarios y Prestaciones

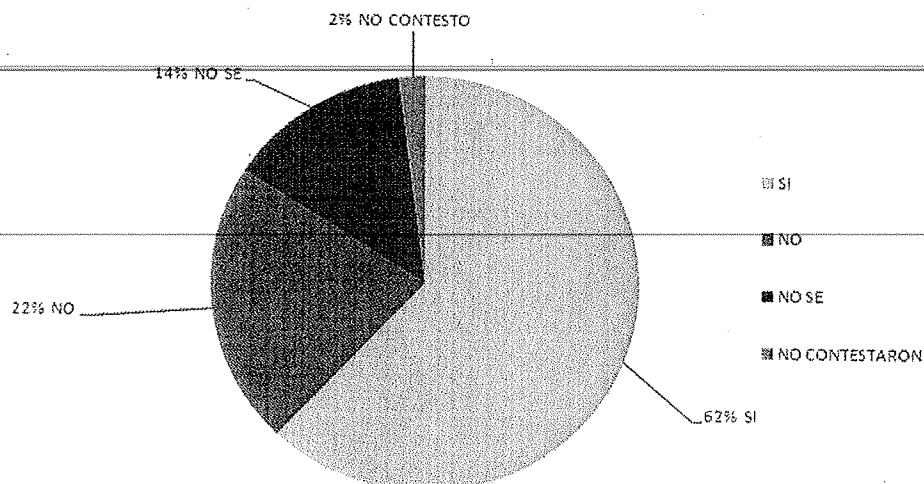
Acerca de la disposición de un mismo tabulador de sueldos por puesto, sin importar quien ocupe la plaza el 84 por ciento dijo que así es, el 10 por ciento que no y el 6 por ciento restante no saben.

SUELDOS IGUALITARIOS	PERSONAS	%
SI	42	84.00 %
NO	5	10.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON		0.00 %
TOTAL	50	100 %



Sobre si el centro de trabajo garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales para hombres y mujeres, el 62 por ciento dijo que si, el 22 por ciento que no el 14 por ciento no sabe, y el 2 por ciento prefirió no contestar.

SALARIOS, PRESTACIONES Y RESPONSABILIDADES	PERSONAS	%
SI	31	62.00 %
NO	11	22.00 %
NO SE	7	14.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



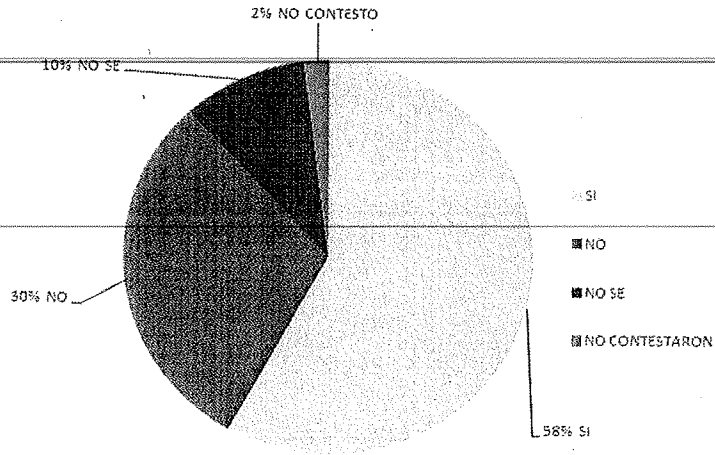
Promoción Vertical y Horizontal

Cuando se preguntó al personal que labora en el Ayuntamiento respecto a la equidad de género en cuanto a oportunidades de desarrollo en el sitio donde laboran, el 74 por ciento respondió que si existe igualdad de desarrollo, el 14 por ciento manifestó que no existe tal equidad el 10 por ciento no sabe y el 2 por ciento no quiso opinar respecto al tema .

EQUIDAD DE GENERO EN OPORTUNIDADES DESARROLLO	PERSONAS	%
SI	37	74.00 %
NO	7	14.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %

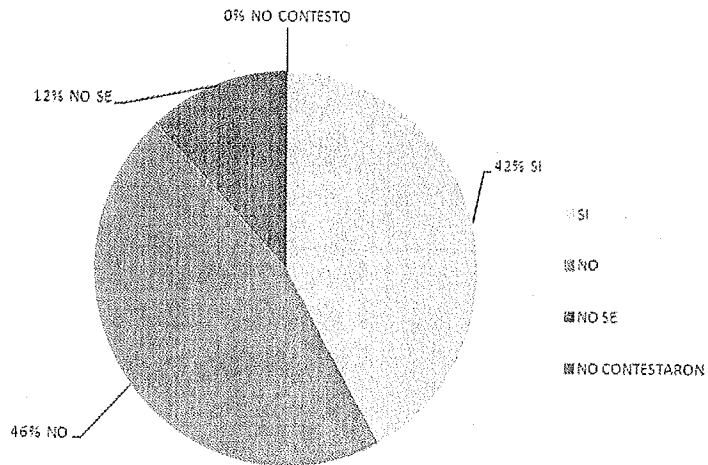
Sobre si en su lugar de trabajo es fomentado por igual el acceso a puestos de mandos medios o superiores; las personas que contestaron el cuestionario opinaron lo siguiente: el 58 por ciento dio una respuesta afirmativa, el 30 por ciento opinó que no, el 10 por ciento dijo no saber al respecto y el 2 por ciento no respondió.

FOMENTO DE ASCENSOS IGUALITARIO	PERSONAS	%
SI	29	58.00 %
NO	15	30.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



Respecto a la importancia que tiene el género para el ascenso o promoción laboral, el 42 por ciento opinó que el género si es determinante, el 46 por ciento piensa que no es así, un 12 por ciento no lo sabe.

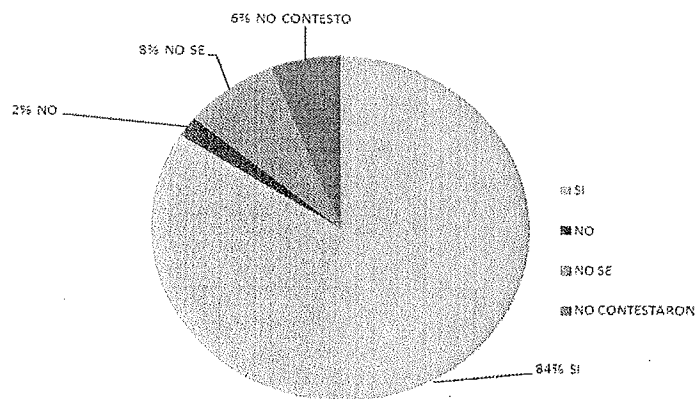
IMPORTANCIA DE GENERO PARA ASCENSOS	PERSONAS	%
SI	21	42.00 %
NO	23	46.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Capacitación y Formación Profesional

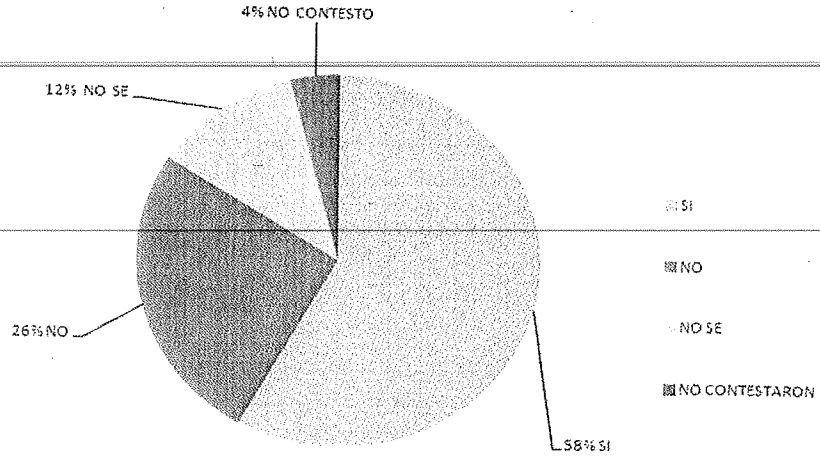
En opinión de las personas entrevistadas, en su Ayuntamiento, el 84 por ciento piensa que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres por igual, un 2 por ciento opina que no, el 8 por ciento no lo sabe y un 6 por ciento no ha contestado.

CAPACITACION IGUALITARIA	PERSONAS	%
SI	42	84.00 %
NO	1	2.00 %
NO SE	4	8.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



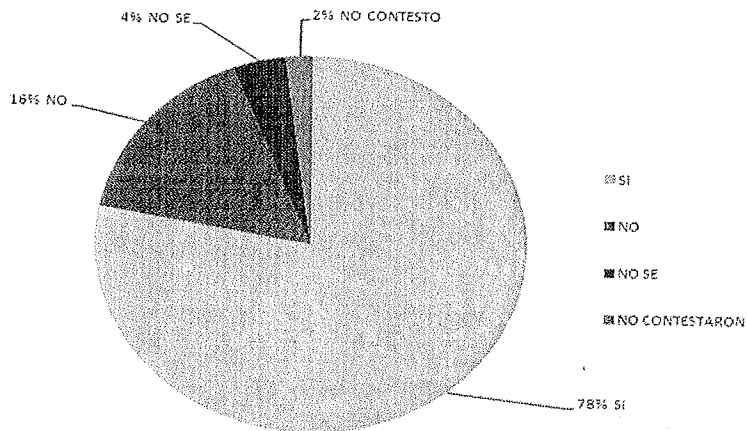
Un 58 por ciento señaló que los programas de capacitación, si son elaborados de acuerdo con las características del personal a quien va dirigido, 26 por ciento de este grupo opina que no, 12 por ciento manifestó no saberlo y solo el 4 por ciento opto por la no respuesta.

CAPACITACIONES ADECUADAS	PERSONAS	%
SI	29	58.00 %
NO	13	26.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



El 78 por ciento del personal que labora en el Ayuntamiento reconoció que los programas de capacitación si son tomados en cuenta para la movilidad laboral del personal, a lo que un 16 por ciento contestó que no, el 4 por ciento no lo sabe y el 2 por ciento no respondió.

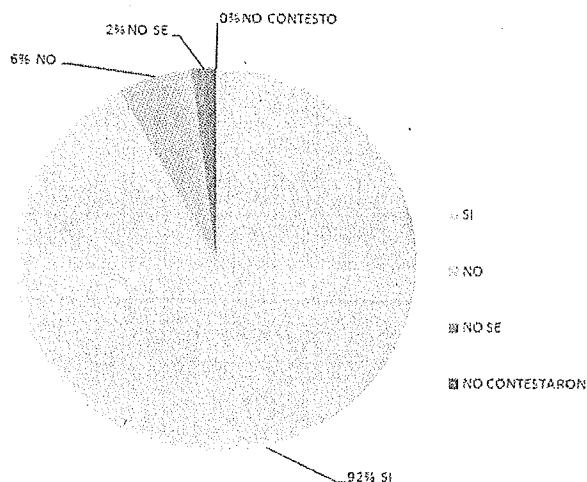
CAPACITACION PARA MOVILIDAD	PERSONAS	%
SI	39	78.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	2	4.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal

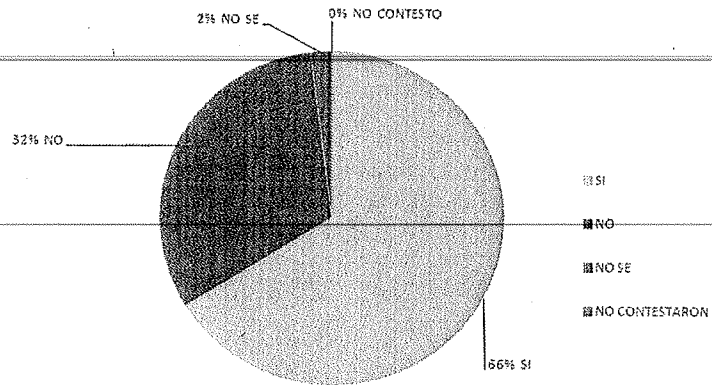
Que sí son respetados los horarios laborales y que estos no interfieren con los intereses individuales y la vida familiar, la respuesta fue de un 92 por ciento de los asistentes, referente a la misma cuestión un 6 por ciento dio un no por contestación, mientras que el 2 por ciento no respondió.

RESPECTO DE HORARIOS LABORALES	PERSONAS	%
SI	46	92.00 %
NO	3	6.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



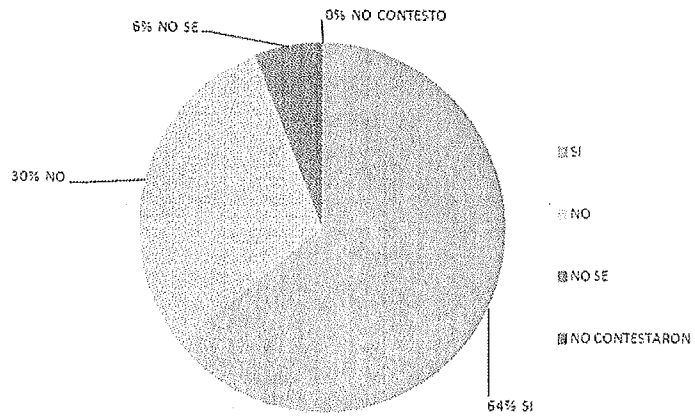
Cuando se pregunto a las personas que laboran en el Ayuntamiento, si en su centro de trabajo se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares, hubo una respuesta afirmativa del 66 por ciento, el 32 por ciento señalo que no y el 2 por ciento dice no saberlo.

PERMISOS CON IMPACTO NEGATIVO	PERSONAS	%
SI	33	66.00 %
NO	16	32.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



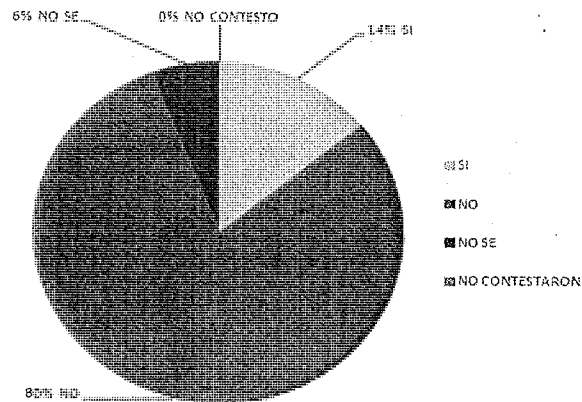
Para un 64 por ciento de los entrevistados si es respetada, en el ayuntamiento, la licencia por maternidad, un 30 por ciento manifestó que no y el 6 por ciento se abstuvo de responder.

LICENDIA DE MATERNIDAD	PERSONAS	%
SI	32	64.00 %
NO	15	30.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



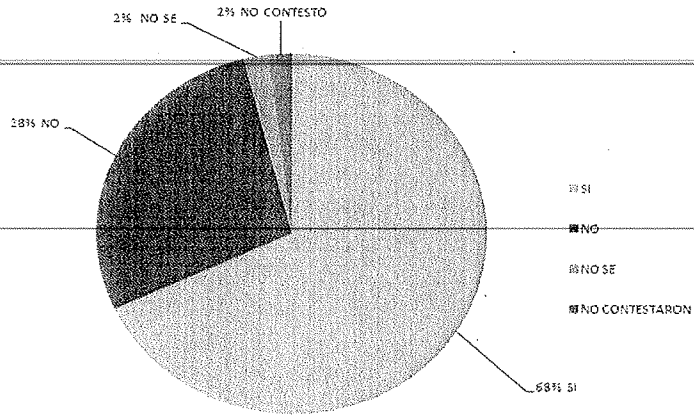
Consultando la opinión del personal del Ayuntamiento de Cuautitlán en relación a la existencia de formas que sistematicen la equidad de acceso entre mujeres y hombres a cargos de mayor compromiso; el 14 por ciento contestó que tales procedimientos si existen, para un 80 por ciento no hay tales y el 6 por ciento lo ignora.

EQUIDAD DE GENERO PARA CARGOS MAYORES	PERSONAS	%
SI	7	14.00 %
NO	40	80.00 %
NO SE	3	6.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



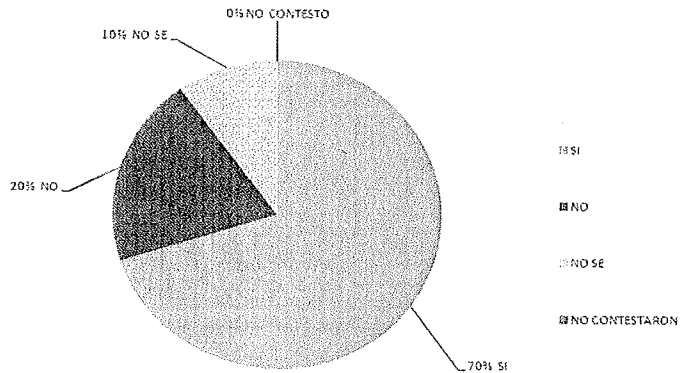
Asimismo, se les preguntó, si además de las licencias por maternidad/paternidad, en su trabajo cuentan con algún otro tipo de permiso como los referentes a los cuidados y atención a sus hijos menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades escolares. Al respecto, el 68 por ciento respondió afirmativamente, el 28 por ciento dijo que no, un 2 por ciento respondió que no sabe y el restante 2 por ciento no respondió la pregunta.

PERMISOS DIFERENTES	PERSONAS	%
SI	34	68.00 %
NO	14	28.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	1	2.00 %
TOTAL	50	100 %



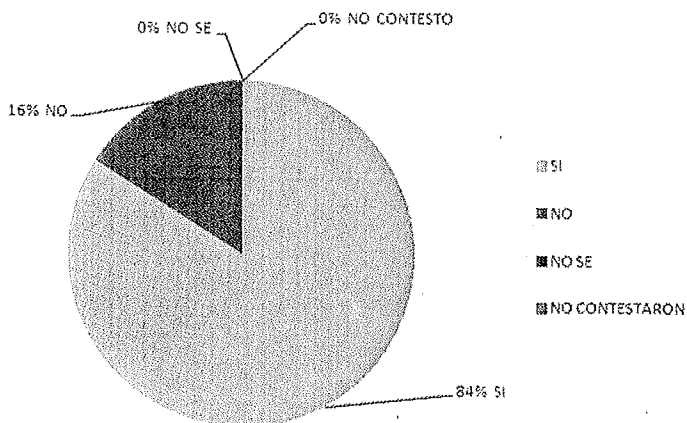
Se le preguntó si además de las licencias por maternidad/paternidad, cuentan con algún otro tipo de permiso como los referentes a los cuidados y atención a sus hijos menores, adultos mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades escolares; mismos que sean otorgados por el Ayuntamiento. Al respecto, el 70 por ciento respondió afirmativamente, el 20 por ciento dijo que no y un 10 por ciento respondió que no sabe.

PERMISOS	PERSONAS	%
SI	35	70.00 %
NO	10	20.00 %
NO SE	5	10.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



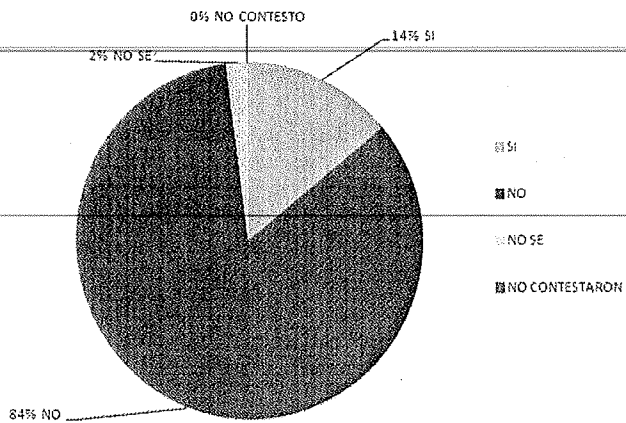
El 84 por ciento reconoció haber solicitado un permiso, no ha solicitado permiso el 16 por ciento

SOLICITUD DE PERMISOS	PERSONAS	%
SI	42	84.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	0	0.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



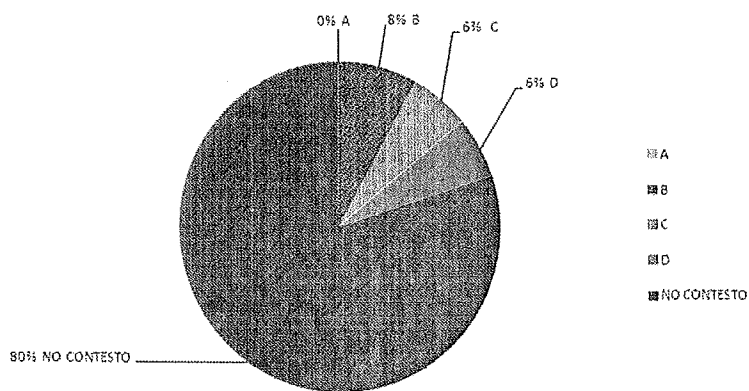
Al 14 por ciento del total de personas encuestadas alguna vez se le ha negado un permiso, a un 84 por ciento siempre se le ha otorgado algún tipo de licencia y un 2 por ciento no respondió.

PERMISOS NEGADOS	PERSONAS	%
SI	7	14.00 %
NO	42	84.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



A las personas que en alguna ocasión les fue negado un permiso se les pregunto el motivo de solicitud del mismo: Nadie afirmó necesitarlo para el cuidado de sus hijos e hijas, 8 por ciento para la realización de cierto trámite, 6 por ciento lo requirieron para dar cuidado a un enfermo, familiar o persona adulta mayor un 6 por ciento por cualquier otro motivo y 80 por ciento no respondió.

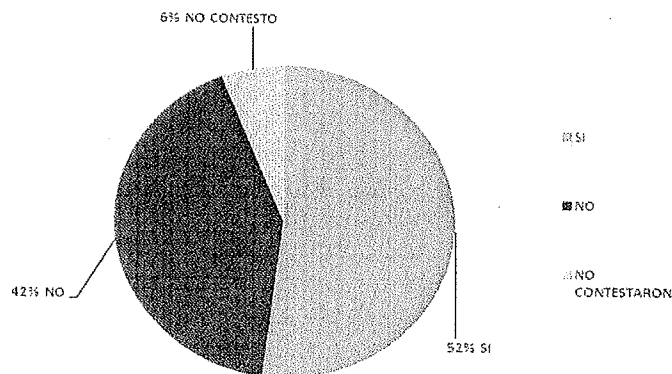
MOTIVO DE PERSMISO NEGADO	PERSON	%
A) CUIDAR HIJOS/AS	0	0.00 %
B) TRAMITES	4	8.00 %
C) CUIDAR ENFERMO, FAMILIAR O ADULTO MAYOR	3	6.00 %
D) OTRO	3	6.00 %
NO CONTESTARON	40	80.00 %
TOTAL	50	100 %



Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

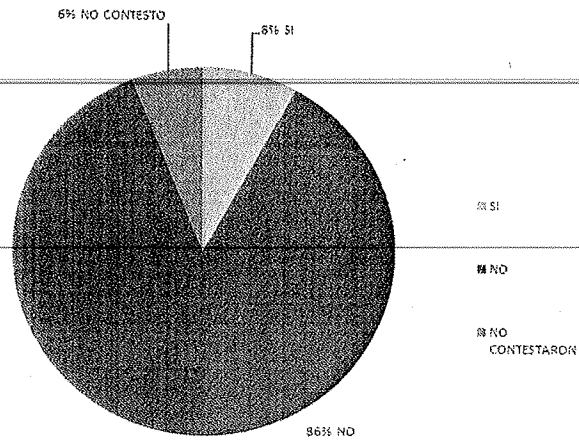
Se preguntó sobre algunas cuestiones específicas y un 52 por ciento de las personas que participaron en la muestra respondieron que han recibido piropos, un 42 por ciento dijo que no y 6 por ciento no contestó.

PIROPOS	PERSONAS	%
SI	26	52.00 %
NO	21	42.00 %
NO CONTESTARON	03	6.00 %
TOTAL	503	100 %



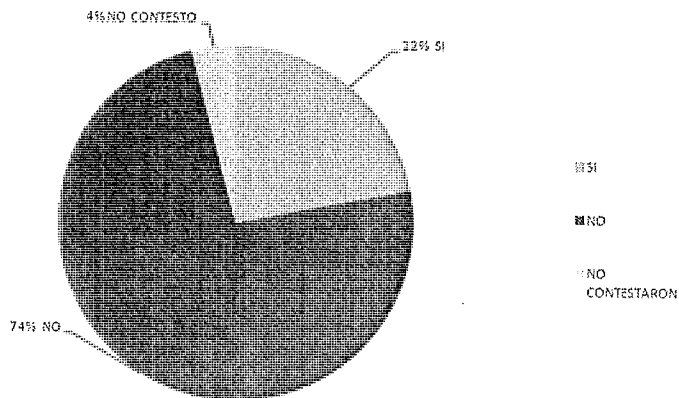
Cuando se hizo la pregunta si alguna vez alguien les había faltado el respeto, el 8 por ciento respondió que si, un 26 por ciento respondió negativamente y el 6 por ciento no responde.

FALTA DE RESPETO	PERSONAS	%
SI	4	8.00 %
NO	43	86.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



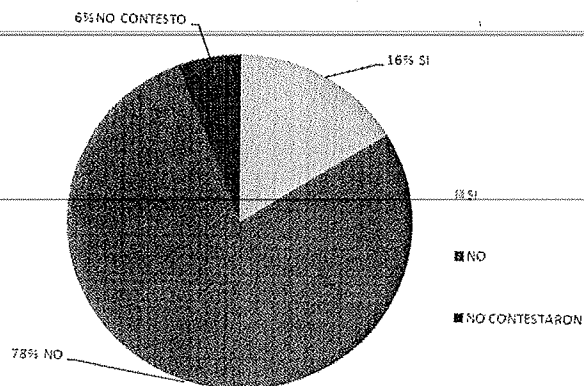
Según respuestas del personal del Ayuntamiento de Cuautitlán que participo en la elaboración del cuestionario un 22 por ciento les han hecho insinuaciones, un 74 por ciento no ha vivido experiencias de este tipo y el 4 por ciento no respondió.

INSINUACIONES	PERSONAS	%
SI	11	22.00 %
NO	37	74.00 %
NO CONTESTARON	2	4.00 %
TOTAL	50	100 %



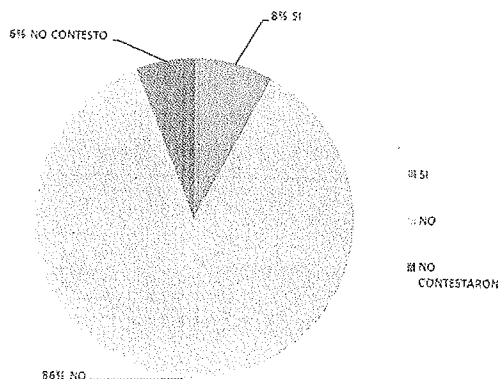
En este sondeo el 16 por ciento dio un sí como respuesta cuando se les interrogó sobre si habían recibido proposiciones sexuales, el 78 por ciento contestó que no y el 6 por ciento no dio respuesta.

PROPOSICIONES SEXUALES	PERSONAS	%
SI	8	16.00 %
NO	39	78.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



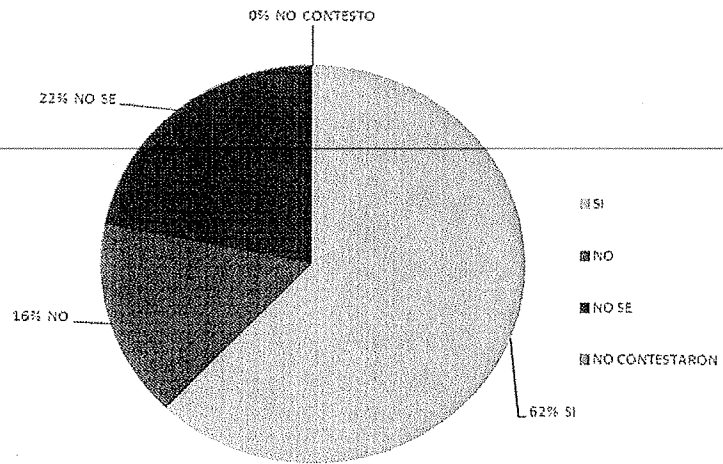
Al 8 por ciento de la muestra se le han hecho comentarios sexistas, un 86 por ciento jamás ha recibido comentarios de este tipo y solo 6 por ciento reservó su respuesta.

COMENTARIOS SEXISTAS	PERSONAS	%
SI	4	8.00 %
NO	43	86.00 %
NO CONTESTARON	3	6.00 %
TOTAL	50	100 %



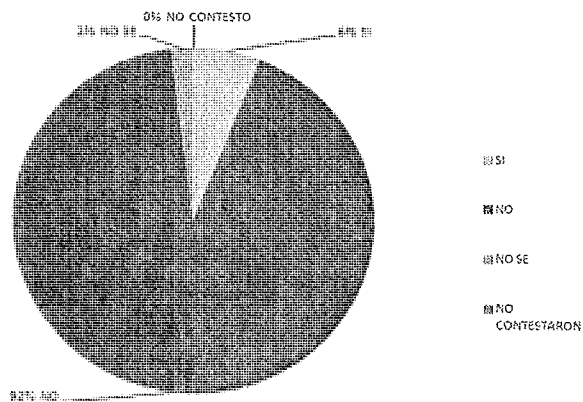
Para el 62 por ciento de las personas que participaron, indicaron que si existen los medios formales, dentro de la institución donde laboran, que permitan asegurar la protección de las personas frente a problemáticas tales como el acoso y hostigamiento sexual, así como también los derivados por situaciones de carácter sexista vinculados al ambiente laboral, en este mismo sentido un porcentaje del 16 por ciento opino que no hay tales canales dentro de la institución y el 22 por ciento no lo sabe.

MEDIOS FORMALES DE PROTECCION	PERSONAS	%
SI	31	62.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	11	22.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



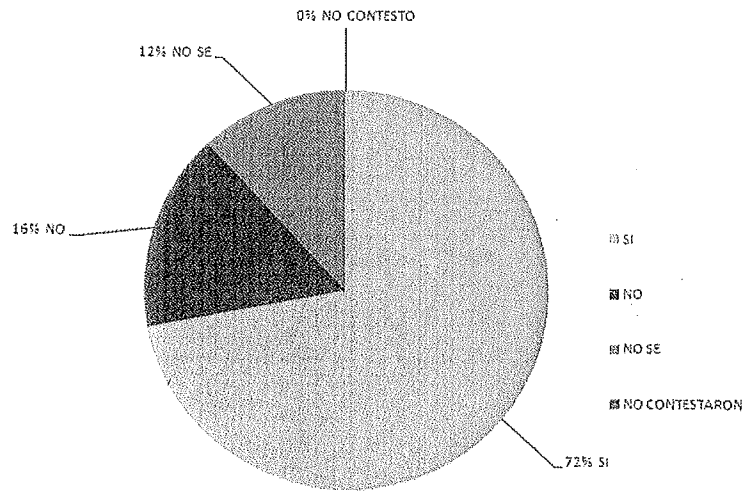
A la pregunta específica sobre si en el centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual, un 6 por ciento dio respuesta positiva, el 92 por ciento negó tal afirmación y el 2 por ciento manifestó no saberlo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	PERSONAS	%
SI	3	6.00 %
NO	46	92.00 %
NO SE	1	2.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



Sobre si existen o no (en el lugar de trabajo) los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, un 72 por ciento del total e la muestra opinó que efectivamente existe el mecanismo, 16 por ciento de este mismo grupo piensa que dichos medios son inexistentes y un 12 por ciento dijo no saberlo.

MECANISMOS PARA DENUNCIA DE ACOSO	PERSONAS	%
SI	36	72.00 %
NO	8	16.00 %
NO SE	6	12.00 %
NO CONTESTARON	0	0.00 %
TOTAL	50	100 %



CAPITULO IV

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.

Política nacional y deberes institucionales

Objetivo Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe al Ayuntamiento de Cuautitlán hacia el logro de resultados al interior y exterior, esto significa introducir criterios de igualdad de oportunidades, méritos y recompensas entre los dos sexos, no sólo en los métodos de análisis y de diagnóstico de la realidad, que sirven de base para la elección y formulación de las políticas públicas, sino también en los procedimientos de evaluación, reprogramación y desempeño global de las mismas.

Estrategia. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión del Ayuntamiento de Cuautitlán, particularmente en las áreas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

Líneas de acción

Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género del Ayuntamiento de Cuautitlán.

Clima laboral

Objetivo. Lograr un clima laboral que permita al Ayuntamiento de Cuautitlán, tener mejores resultados al interior y al exterior de ellas en beneficio de la ciudadanía.

Estrategia. 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.

Líneas de acción

Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las áreas del Ayuntamiento de Cuautitlán.

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.

Comunicación incluyente

Objetivo. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior del Ayuntamiento, que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Estrategia. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social.

Líneas de acción

Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento.

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.

Estrategia. Revisar el lenguaje –escrito y visual- y los contenidos de las acciones de información y difusión relacionadas con el acceso, las condiciones laborales, la promoción, etc., en el ámbito del empleo público del Ayuntamiento.

Líneas de acción

Eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Revisar los documentos administrativos que regulan las actividades interiores y eliminar el lenguaje sexista.

Selección de personal

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

Estrategia. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, entre otras, revisando que las convocatorias de empleo público no generen impactos negativos sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.

Estrategia. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Líneas de acción

Actuar frente a las desigualdades de género en las condiciones laborales de las mujeres y hombres empleados y en especial las relacionadas con estabilidad, calidad y la igualdad de remuneración.

Salarios y prestaciones

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 .Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.

Líneas de acción

Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.

Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.

Promoción vertical y horizontal

Objetivo. Eliminar las discriminaciones directas e indirectas en los procesos de promoción profesional y el acceso a los puestos de toma de decisiones e intervenir frente a la segregación vertical.

Estrategia. Promover la presencia de mujeres en sus órganos directivos.

Líneas de acción

Promover un concepto de seguridad y salud laboral no sexista, que incluya, "tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres".

Estrategia. Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género relacionados con la gestión de sus recursos humanos.

Líneas de acción

Reorientar las políticas de gestión de recursos humanos en caso que se detectaran desigualdades en la información relacionada con los recursos humanos.

Estrategia. El ayuntamiento, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

Líneas de acción

Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Capacitación y formación 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. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.

Garantizar que el personal de los servicios de empleo dispongan de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Objetivo. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre las personas al servicio público municipal.

Estrategia. 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.

Líneas de acción

Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones integrantes del Ayuntamiento y las personas al servicio público, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

Estrategia. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.

Líneas de acción

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.

Generar un mecanismo de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.

CAPITULO V.

RECOMENDACIONES.

El Programa de Cultura Institucional es un instrumento importante que servirá para estrechar los lazos entre las personas que laboran en el servicio público, y servirá para eficiente, en mayor medida, las labores que realizan cotidianamente.

Por lo tanto, una de las recomendaciones más importantes es difundir la información necesaria sobre la cultura institucional en general, y en específico, este Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, entre todas las mujeres y los hombres que la laboran en el ayuntamiento, sin distinción de nivel jerárquico o condiciones de trabajo.

Esto servirá como un acercamiento práctico y metodológico a lo que cada persona se encuentra responsable en su realización, debido a que mejorará las relaciones entre las personas del mismo nivel jerárquico y entre éstas y de niveles superiores.

Un segundo paso importante es capacitar a las personas en su aplicación. El conocimiento detallado, principalmente por aquellas personas que pueden tomar decisiones o por aquellas que laboran en el área de recursos humanos, será uno de los mecanismos que consolidaran el éxito en su implementación.

También es necesario promover los ordenamientos jurídicos legislativos y administrativos que incidan directamente en las funciones y atribuciones de Ayuntamiento, principalmente aquellos que hagan referencia a los derechos humanos de las mujeres y los derechos laborales, debido a que es necesario un estudio a fondo y especializado para el cumplimiento del objetivo sobre la protección de estos derechos y la forma de hacerlos efectivos.

Como pieza fundamental, sería la promoción de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ambas para el Estado de México, como actos fundamentales.

Otra recomendaciones versa sobre la selección de personal debe considerar sin distinción, principalmente por cuestiones de género o sexo o por alguna discapacidad, debiéndose analizar el perfil profesionales y el nivel de conocimientos que se tengan sobre el puesto de trabajo vacante, ya que es el primer paso en la construcción de la cultura institucional del ayuntamiento.

En este sentido, debido lograrse que las mujeres puedan ser convocadas en igualdad de oportunidades con relación a los hombres, y que a su vez, tengan la misma oportunidad en el acceso a los cargos públicos.

Durante el proceso de inducción e inserción en las actividades, puede entregársele una copia del Programa de Cultura Institucional. También durante el proceso de inducción, ~~informar a las personas sobre los derechos y prestaciones a la que puede tener acceso, así como las estrategias de promoción en los cargos públicos.~~

Es necesario hacer notar que dentro de la capacitación que se generan para el personal debe en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación y, en general, sobre derechos humanos, con la característica de ser permanente y continúa, además de incluir en ellos medidas para la conformación de una ética profesional.

También crear mecanismos institucionales en donde puedan dirimirse las problemáticas que surjan entre el personal que labora en el Ayuntamiento. Estos mecanismos deben contar con imparcialidad y profesionalismos como forma de resolución de conflictos internos. Debe prestarse especial atención a la posibles problemáticas que se presenten en temas como el acoso y hostigamiento sexual, debido a que son de las conductas que interfieren en mayor medida en el desarrollo profesional y, en algunos casos, familiar, motivando la falta de compromiso en la realización de sus actividades cotidianas y, lo más importante, vulnerando los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Recomendaciones generales:

- Informar por medio de cabildo municipal y sus diferentes direcciones y coordinaciones a las personas que laboran en el servicio público los principios de igualdad y no discriminación.
- Establecer horarios flexibles para el personal que labora en el ayuntamiento para alcanzar la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Analizar la competencia laboral para mejorar las prestaciones de mujeres que laboran en el Ayuntamiento.
- Promover horarios escalonados para las mujeres con hijos e hijas en edad escolar.
- Apoyar y estimular que las personas al servicio público cuenten con la posibilidad de ingresar a una institución de nivel superior.
- Evaluar los proyectos y programas internos, además de los ordenamientos administrativos con perspectiva de género.
- Impulsar los indicadores que se describen y evaluar periódicamente el avance, retos y obstáculos para implementar la cultura institucional con perspectiva de género en el Ayuntamiento.

ANEXOS

Acrónimos.

CEMyBS	Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
DIF	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
OEA	Organización de los Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI	Programa de Cultura Institucional.
PDEM	Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Glosario de términos	
Acciones afirmativas	Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. ¹⁹
Acoso sexual	Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Agresor (a)	Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.
Antiformalidad	Tiene por objeto impedir que los actos o formalidades no esenciales obstaculicen el derecho fundamental a la no discriminación. Los requisitos para acceder a los procedimientos protectores de la igualdad de las personas, deberán ser subsanables, razonables y proporcionales en función de la formalidad del derecho a no ser discriminado, y a que se respete la igualdad de oportunidades y de trato.
Armonización Legislativa al Derecho Interno	Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus órdenes de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente ²⁰
Brecha de género	Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos ²¹ .
Clima laboral	Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que

¹⁹ Fracción I del artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

²⁰ Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual para la Armonización Legislativa con perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana*, Congreso de la Unión, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, MAKE Consultors, México 2009.

²¹ Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, INMUJERES, 2009.

	influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores. ²²
Conciliación entre vida familiar y laboral	Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares. ²³
Construcción social del género	Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.
Cultura institucional	Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.
Derechos humanos de las mujeres y las niñas	Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia. ²⁴
Discriminación	A cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas. ²⁵

²² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

²³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

²⁴ Fracción XVII del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²⁵ Artículo 6, fracción IV de la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

División sexual del trabajo	Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.
Doble jornada	Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.
Equidad	Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.
Equidad de género	Reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; asimismo, a la implementación de mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.
Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
Hostigamiento y acoso sexual	El Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder; en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. ²⁶
Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y	Eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. ²⁷

²⁶ Artículo 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²⁷ Artículo 6, Fracción X de la Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Hombres	
Igualdad laboral entre mujeres y hombres	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.
Misandria	Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.
Misoginia	Son conductas de odio contra las mujeres que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.
Modalidades de violencia	Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia de género contra las mujeres y las niñas. Las modalidades son violencia familiar, laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional y feminicida. ²⁸
Persona con discapacidad	Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. ²⁹
Perspectiva de género	Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. ³⁰
Segregación ocupacional	Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida

²⁸ Fracción XIV del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

²⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.2006.

³⁰ Fracción XVIII del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

	<p>más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.</p>
<p>Segregación horizontal</p> <p>Segregación vertical</p>	<p>Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.</p> <p>Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.</p>
<p>Sexo</p>	<p>Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.</p>
<p>Víctima</p>	<p>La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia³¹</p>
<p>Violencia</p>	<p>Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.</p>
<p>Violencia económica</p>	<p>Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.³²</p>
<p>Violencia física</p>	<p>Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.³³</p>
<p>Violencia laboral y docente</p>	<p>La derivada de la condición de género la prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales, la discriminación en los sistemas escolares o laborales, exigir pruebas sobre embarazo en el ámbito laboral, imposición de talla y medidas corporales como criterio de selección laboral, imposiciones en la forma de vestir en el ámbito laboral, exclusión de género en ciertos cargos por la edad, la imposición vocacional en el ámbito escolar, la estigmatización y sexismo al</p>

³¹Fracción XV del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

³² Fracción IV del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

³³ Fracción II del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

	<p>elegir y cursar carreras no estereotipadas, las imágenes estereotipadas de la mujer en los contenidos sexistas en los libros de texto o en anuncios y publicaciones en el medio laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito escolar y laboral.³⁴</p>
Violencia patrimonial	<p>Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.³⁵</p>
Violencia psicológica	<p>Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, desamor, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.³⁶</p>
Violencia sexual	<p>Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.³⁷</p>

³⁴Fracción III del artículo 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

³⁵Fracción III del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

³⁶Fracción I del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México

³⁷Fracción V del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de México

Bibliografía

FLORES ROMUALDO Deysi Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Las Mujeres, el Desarrollo y la Paz para el Siglo XXI*, 1ª Reimpresión de la 1ª Edición, Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 2007.

Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, 3ª Edición, Tomos I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, México, 2008.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Última reforma publicada el 04 de Marzo de 2010.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Publicada el 20 de Noviembre de 2008.

Ley de Desarrollo Social del Estado de México. Última Reforma Publicada el 27 de Marzo de 2008.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Publicado el 6 de Septiembre de 2010.

Ley de Planeación del Estado de México y Municipios. Última Reforma Publicada el 26 de Diciembre de 2007.

Ley del Adulto Mayor del Estado de México. Publicada el 09 de Julio de 2008.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México. Última Reforma Publicada el 06 de Marzo de 2010.

Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar en el Estado de México. Última Reforma Publicada el 06 de Marzo de 2010.

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar los Actos de Discriminación en el Estado de México. Última Reforma Publicada el 17 de Enero de 2007.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de México. Publicado el 18 de Febrero de 2009.

Reglamento de la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Capacidades Diferentes. Publicación el 13 de Marzo de 2002.

Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2007.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México 2003

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 01 de febrero de 2007. Última reforma publicada el 20 de enero de 2009.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 02 de agosto de 2009.

Ley General para Personas con Discapacidad, México, 2006.

Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, NMH-R-025-SCFI-2009, 2009.

Plan Nacional de Desarrollo, Presidencia de la República, México 2007-2012.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*, Tomos I y II, Porrúa, México, 2000.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Desarrollo Local con Igualdad de Género, Volumen I: Guía conceptual, México, 2009.

El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, INMUJERES/PNUD/GIMTRAP, México, 2003.

Glosario de género, Segunda edición, INMUJERES, México, 2008.

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

Programa de Cultura Institucional, México, 2009.

LÓPEZ MÉNDEZ, Irene y Beatriz SIERRA LEGUINA, *Manual para técnicos de cooperación: Integrando el análisis de género en el desarrollo*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Madrid, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Consenso de Brasilia*, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos al Consejo Económico y Social. Principios y Directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas. E/2002/68/Add. 2002.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, YakinErtürk. Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos, *Derechos Humanos de las Mujeres. Actualización del Capítulo 5 del Diagnóstico Sobre la Situación de los Derechos Humanos en México*, OACNUDH, México, 2007.

Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok), Recomendación E/CN.15/2010/L.3/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *La Incorporación de la Perspectiva de Género, Una Visión General*, Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, *Respuesta/s al Cuestionario/Informe país/Observaciones de la Autoridad Nacional Competente (ANC). presentado por el Comité de Expertas (CEVI) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará*, 2008.

PALACIOS TREVIÑO, Jorge, *Tratados, Legislación y práctica en México*, Secretaría de Relaciones Exteriores/Universidad Iberoamericana, México 2007.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, INMUJERES, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW/SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2007.

Manual para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Relaciones Exteriores. México, México, 2006.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, Espasa-Calpe, Madrid, 1992.

RODRIGO, M., RODRÍGUEZ, M. Y MARRERO, J., *Las teorías implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano*, Aprendizaje y Visor, Madrid, 1993.