



PROYECTO DE PROGRAMA MUNICIPAL CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



CONTENIDO

1.-INTRODUCCIÓN	3
2.- DATOS GENERALES	4
3.- PLAN DE ACCIÓN	5
4.- AREAS DE OPORTUNIDAD CON PEG	9

1.- INTRODUCCIÓN.

Cuando una institución u organización tiene la capacidad de incluir en sus principios y valores organizacionales aspectos de responsabilidad social, valores éticos y preocupación por el bienestar de sus empleados, entonces se habla de una organización u institución con responsabilidad social

Pascual Rubiani (2002) define a la responsabilidad social como actitud estratégica y la capacidad de la empresa de oír, comprender, y satisfacer las necesidades, expectativas e intereses legítimos de sus diversos públicos.

La responsabilidad social, en su dimensión social interna, implica el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo, el desarrollo pleno e integral de sus trabajadores, la responsabilidad total sobre de las repercusiones sociales y ambientales de sus procesos. En su dimensión social externa, conlleva a la realización de acciones seleccionadas, para contribuir a la generación y condiciones que permitan y fortalezcan el pleno desarrollo.

Para una institución de carácter público es muy importante tener una cultura bien definida ya que es aquello que la va a caracterizar y con lo que va a marcar la diferencia. Para que la cultura de la institución pública pueda expresarse, es

necesario que no solo el área de recursos humanos tenga conocimiento sobre la misión y visión, sino que todas las personas que conforman la organización, desde las y los más altos directivos hasta las y los operativo de menor jerarquía dentro de la misma sepan sobre la existencia de tales.

2.- DATOS GENERALES

NOMBRE DEL PROYECTO

Incorporación la perspectiva de equidad de género en la acción pública del gobierno de Jilotepec, Estado de México

OBJETIVO DEL PROYECTO

- ❖ Institucionalizar y transversalizar la PEG en el ámbito local favoreciendo el desarrollo de las instancias municipales de las mujeres para fortalecer su capacidad de incidencia en la elaboración de bando municipal y en la reorientación de la cultura institucional, encaminada a lograr el adelanto de las mujeres impulsando su participación en todos los ámbitos del desarrollo municipal, en el marco de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres

3.- PLAN DE ACCIÓN

INDICADOR	ACTIVIDAD	MEDIOS
CLIMA LABORAL	1.- Crear espacios de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales, entre las y los integrantes del Ayuntamiento. 2.- Respecto a la convivencia y el respeto entre las y los servidores públicos, se propone implementar técnicas que los interrelacionen y sensibilicen su forma de actuar con el resto de sus compañeras/os.	Sesiones Reuniones grupales
COMUNICACIÓN INCLUYENTE	1. Identificación de políticas públicas que garanticen una comunicación incluyente (hombres y mujeres). 2. Campaña de Comunicación para dar a conocer y hacer conciencia sobre las ventajas de una comunicación incluyente.	Políticas públicas Carteles, trípticos Sesiones/ reuniones grupales



	<p>3. Talleres/conferencias para reforzar técnicas de comunicación incluyente: comunicación oral, negociación, sensibilización de equidad de género.</p> <p>4.- Mejorar los canales de comunicación entre los niveles jerárquicos y operativos. Practicando una equidad y buenas relaciones humanas.</p>		
<p>PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</p>	<p>1.- Apoyar la inclusión de mujeres en puestos de niveles jerárquicos medios y superiores, para lograr una equidad en la toma de decisiones y así tener una mejor actuación e imagen de cada administración.</p> <p>2.- Implementar un programa de estímulos al interior del ayuntamiento por puntualidad, por calidad en el servicio y/o por eficiencia al cumplir metas, para las y los servidores públicos a fin que realicen su trabajo con mayor eficacia y eficiencia, bajo un ambiente de PEG.</p> <p>3.-Enaltecer los logros profesionales de las y los servidores públicos del</p>		



	<p>ayuntamiento, ante los demás miembros de la institución, como un mecanismo de incentivo emocional. Así como también, el reconocimiento de dichos logros de manera directa de jefes a empleados (das).</p>		
<p>SELECCIÓN DE PERSONAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Considerar dentro del proceso de dotación de personal, la entrevistas, pruebas psicométricas, que permitan evaluar las capacidades y habilidades de las y los aspirantes. 2.- Evaluar el número de hombres y mujeres participantes en cada área del ayuntamiento. 3.- Difusión de las políticas de selección de personal incluyentes entre los funcionarios del municipio. 4.-Elaboración de manuales prácticos para el seguimiento de estas políticas, para uso del personal que efectúa las contrataciones y entrevistas de selección. 5.- La contratación del personal debe ser asertivo, cumpliendo cabalmente 	<p>Políticas públicas Trípticos Manuales</p>	



	<p>con el perfil de la vacante a ofertarse.</p> <p>6.- La capacitación constante y actualizada de los elementos ya existentes es primordial; al igual que la dotación de herramientas y material necesarios para desempeñar eficazmente sus labores.</p>		
SALARIOS Y PRESTACIONES	<p>1.- Análisis comparativo de la política salarial y prestaciones entre hombres y mujeres.</p> <p>2.- Igualdad de prestaciones entre hombres y mujeres, es decir, que no existan diferencias entre cada persona que labora para la institución.</p>	<p>Políticas públicas. Pláticas</p>	
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL	<p>1. Campaña de difusión para que tanto hombres como mujeres aprovechen las oportunidades de capacitación para mejorar sus aptitudes y habilidades.</p> <p>2.- Impartir cursos sobre autoestima, asertividad, calidad en el servicio, convivencia laboral con equidad de género y trabajo en equipo, con la</p>	<p>Pósters, trípticos. Talleres, cursos, capacitaciones.</p>	



	<p>finalidad de lograr una mejor actitud en la atención al público, al mismo tiempo que logran un crecimiento personal en su ámbito individual.</p>		
<p>CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL</p>	<p>1. Talleres / pláticas de balance vida trabajo, administración del tiempo.</p> <p>2. Guía práctica para los funcionarios municipales o línea telefónica de ayuda que ofrezca consejos o liste las instituciones que pueden auxiliar para mejorar la relación profesional-familiar, problemáticas de salud, familiares, personales, trámites cotidianos, etc.</p>	<p>Talleres, pláticas Tríptico, manual, guía Línea telefónica o página web</p>	
<p>HOSTIGAMIENTO SEXUA</p>	<p>1. Emitir una posición institucional formal en relación con el hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>2. Talleres de sensibilización y del conocimiento de conductas de hostigamiento y acoso sexual, que muestren los valores y conductas para evitar cualquier tipo de agresión sexual hacia</p>	<p>Políticas públicas. Talleres / pláticas Proceso de queja formal, de protección e investigación Pósters, trípticos para difusión.</p>	

4.- AREAS DE OPORTUNIDAD CON PEG

- ❖ Motivación del personal en general.
- ❖ Generar procesos de comunicación internos que integren todas las jerarquías sin distinción de género.
- ❖ Hacer efectivas las capacitaciones a los superiores y que las entiendan, “un trato amable recibe una respuesta igual”.
- ❖ Tomar en cuenta el perfil académico para la ubicación del personal en las diversas áreas administrativas y operativas.
- ❖ Fomentar cursos, de capacitación con PEG.
- ❖ Proponer la creación de espacios de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales, entre las y los integrantes del Ayuntamiento. Ya que, actualmente la institución no cuenta con suficientes espacios de convivencia laboral.
- ❖ Igualdad de tareas, compartir obligaciones y el compromiso de mantener un ambiente laboral cordial para todas y todos.
- ❖ Respeto a la convivencia y el respeto entre las y los servidores públicos.
- ❖ Reconocer los logros profesionales ante los miembros de la institución es un buen incentivo emocional. Así como también, el reconocimiento de dichos logros de manera directa de jefas/es a empleadas/dos.