

# PLAN DE ACCION DE CULTURA INSTITUCIONAL

## PICHUCALCO, CHIAPAS

### “JUNTOS POR LA EQUIDAD DE GENERO”

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
1. Deberes institucionales	Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que sea la Administración del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas hacia el logro de resultados al interior y exterior del mismo.	Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades del Ayuntamiento, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable / Cargo	Recursos Financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar el Código de Conducta de la Institución con el propósito de favorecer la cultura de igualdad, justicia y no discriminación		Contar con el Código de Conducta que favorezca la cultura de igualdad, Justicia y no discriminación	Código de Conducta Actualizado	1° de Agosto de 2012	05 de Agosto de 2012	Lic. Sandra Sanchez Galán	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Se espera que la Institución cuente con un Código de Conducta actualizado, a fin de que se favorezca la perspectiva de género y no discriminación					

1. Deberes institucionales	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas hacia el logro de resultados al interior y exterior del mismo.	<b>Estrategia 1.1</b> Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades del Ayuntamiento, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.			<b>1.1.2</b> Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.		
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable / Cargo	Recursos Financieros
Actualizar el Código de Conducta de la Institución con el propósito de favorecer la cultura de igualdad, justicia y no discriminación		Contar con el Código de Conducta que favorezca la cultura de igualdad, Justicia y no discriminación	Código de Conducta Actualizado	Inicio 1° de Agosto de 2012	Conclusión 05 de Agosto de 2012		
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>	Se espera que la Institución cuente con un Código de Conducta actualizado, a fin de que se favorezca la perspectiva de género y no discriminación						

Factor	Objetivo	Estrategia	Linea de acción			
1. Política nacional Deberes institucionales	Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas hacia el logro de resultados al interior y exterior del mismo.	Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades del Ayuntamiento, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.	1.1.3 Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.			
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
			Inicio	Conclusión		
Elaborar un programa de difusión de la Normatividad en materia de género y no discriminación.	Contar con un programa de difusión del Código de ética actualizado	Programa de difusión	1° de Agosto de 2012	31 de Diciembre de 2012	Mtra- Adelina Mendoza Resendez Directora del INDEM Pichucalco	No aplica
Dar a conocer el programa de difusión de la Normatividad en materia de género y no discriminación a través del sitio web institucional y medios electrónicos.	Publicar en el sitio web institucional el Programa de difusión	Programa de difusión publicado en el sitio web	1° de Agosto de 2012	31 de Diciembre de 2012	Mtra- Adelina Mendoza Resendez Directora del INDEM Pichucalco	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)	Que la Institución cuente con un programa de difusión de la Normatividad con perspectiva de género y no discriminación conocido por los trabajadores.					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
1. Deberes institucionales	Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional Para que guíe a la Administración del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas Hacia el logro de resultados al interior y exterior del mismo	Estrategia 1.2 Implantar el Programa de Cultura Institucional en el ayuntamiento de Pichucalco y en sus dependencias				1.2.1 Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento Al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la Administración Municipal	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Llevar a cabo 2 sesiones informativas del seguimiento a las acciones establecidas en el PACI del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas		Contar con dos informes de cumplimiento y seguimiento a las acciones del PACI	Informe presentado	1° de Octubre 2012	permanente	Mtra- Adelina Mendoza Resendez Directora del INDEM Pichucalco	No aplica
Publicar semestralmente el avance de las acciones desarrolladas del PACI en el sitio web Institucional		Informar a la comunidad del CETI y a la comunidad sobre el cumplimiento de las acciones del PACI	Publicación del avance en el sitio web una vez por semestre	21 de Noviembre 2012	permanente	Mtra- Adelina Mendoza Resendez Directora del INDEM Pichucalco	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Mantener la comunicación efectiva acerca de los avances del PACI					

Factor	Objetivo	Estrategia					
1. Deberes institucionales	Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración del H. Ayuntamiento de Pichucalco Chiapas hacia el logro de resultados al interior y exterior del mismo	Estrategia 1.3 Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.				1.3.1 Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Desarrollar formatos de reporte para las acciones encomendadas con perspectiva de género a cada área administrativa		Contar con los instrumentos de monitoreo del cumplimiento de las acciones comprometidas en el PACI	Formato de monitoreo de acciones comprometidas en el PACI elaborado	30 de septiembre 2012	31 de octubre 2012	Directores de Área y dependencias serán coordinados por la Directora del IMDEM Pichucalco, Mtra Adelina Mendoza Resendez	No aplica
Concentrar bimestralmente los formatos de reporte para las acciones encomendadas con perspectiva de género de cada área administrativa		Contar con la Integración de los instrumentos de monitoreo del cumplimiento de las Acciones comprometidas en el PACI requisitados por cada área administrativa	Formatos de monitoreo con la información de cada área administrativa integrados	30 de septiembre 2012	permanente	Mtra- Adelina Mendoza Resendez Directora del INDEM Pichucalco	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Conocer el estatus de las acciones cubiertas bimestralmente con el propósito de conocer su cumplimiento en el PACI					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
1. Deberes institucionales		Estrategia 1.3 Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.				1.3.2 Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Incluir en los formatos de reporte las acciones encomendadas con perspectiva de género de cada área administrativa e indicadores para cada acción		Contar con los indicadores de monitoreo del cumplimiento de las acciones comprometidas en el PACI en los formatos de monitoreo	Formato de monitoreo de acciones comprometidas en el PACI con indicador elaborado	30 de Septiembre 2012	31 de Octubre 2012	Directores de Área y dependencias serán coordinados por la Directora del IMDEM Pichucalco, Mtra Adelina Mendoza Resendez	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Conocer el estatus de las acciones con el propósito de medir su cumplimiento, e implementar acciones correctivas en caso de no haber logrado las metas programadas en el PACI					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
2. Clima laboral	Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Del Ayuntamiento tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Estrategia 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.				2.3.1 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier Tipo de publicidad impresa o electrónica en Donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable ( Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Elaborar lineamientos internos para regular la publicidad impresa y electrónica de la institución en pro de la equidad de género y no discriminación		Contar con los lineamientos adecuados para eliminar la discriminación y el estereotipo con roles de género	Lineamientos elaborados	21 de noviembre 2012	31 de Diciembre 2012	Coord. De Comunicación Social	No aplica
Elaborar un formato de revisión y autorización de publicidad impresa o electrónica		Contar con los formatos de revisión y autorización de publicidad impresa o electrónica para eliminar la discriminación y el estereotipo con roles de género	Formato elaborado	21 de noviembre 2012	31 de Diciembre 2012	Coord. De Comunicación Social	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la publicidad impresa y electrónica de la Institución cuente con los elementos para promover la equidad de género y no discriminación.					

Factor	Objetivo	Estrategia			Linea de acción		
2. Clima laboral	Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración del Ayuntamiento tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía..	Estrategia 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.			2.3.2 Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.		
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable ( Nombre cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante foros de opinión.		Haber realizado cuando menos un foro de opinión para promover la igualdad de género y no discriminación	Invitación a participar en el foro, registro de participantes al foro, fotografías del evento	1° de Septiembre de 2012	1° de Septiembre de 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	No aplica
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante campañas de difusión.		Haber realizado cuando menos una campaña de difusión para promover la igualdad de género y no discriminación	Carteles, fotografías de la publicación de los mismos	15 de Septiembre de 2012	15 de Septiembre de 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	No aplica
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante talleres.		Haber realizado cuando menos un taller para promover la igualdad de género y no discriminación	Invitación a participar en el taller, registro de participantes, fotografías del evento	15 de Noviembre 2012	15 de Noviembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Contar con un clima laboral mejor e incluyente					

Factor	Objetivo	Estrategia				Linea de acción	
3. Comunicación incluyente	Objetivo 3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior del H. Ayuntamiento de Pichucalco, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Estrategia 3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Publicar el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento través de correos electrónicos masivos		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento	Correo electrónico enviado en el periodo comprometido	25 de Febrero 2012	25 de Octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora de IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Publicar el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento través del sitio web Institucional		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento	PCI publicado en el sitio web institucional en el periodo comprometido	25 de Febrero 2012	Permanente	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Realizar pláticas informativas por área administrativa para la difusión del PCI		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del Ayuntamiento	Registros de asistencia a pláticas informativas para dar a conocer el PCI	17 de Marzo 2012	17 de Mayo 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que el personal del Ayuntamiento tenga conocimiento del Programa de Cultura Institucional					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
3. Comunicación incluyente	Objetivo3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior Del H. Ayuntamiento de Pichucalco, que promueva La igualdad de género y la no discriminación.	Estrategia 3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social				3.1.2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable ( Nombre y cargo)	Recursos financieros
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a Mandos Medios y Superiores		Sensibilizar al personal mandos sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías de evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a personal académico de la Institución		Sensibilizar al personal mandos sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías de evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a Personal Administrativo de la Institución		Sensibilizar al personal mandos sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías de evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)	Que el personal de la Institución se encuentre sensibilizado en materia de género y no discriminación						

Factor	Objetivo	Estrategia			Línea de acción		
3. Comunicación incluyente	Objetivo 3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior del H. Ayuntamiento de Pichucalco, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Estrategia 3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.			3.1.3 Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.		
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a Mandos Medios y Superiores		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionarán recursos ante FODEIMM
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a personal académico de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionarán recursos ante FODEIMM
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a Personal Administrativo de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionarán recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que el personal de la Institución se encuentre sensibilizado en materia de comunicación organizacional incluyente					

Factor	Objetivo	Estrategia				Lineadecación	
3.Comunicación incluyente	Objetivo3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior del H. Ayuntamiento de Pichucalco, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Estrategia 3.3 Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.				3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional Para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Realizar reuniones para el establecimiento de criterios de identidad institucional Para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social		Contar con criterios que orienten a la aplicación de lenguaje incluyente al interior del Ayuntamiento	Minutas que evidencien el consenso del equipo de trabajo	1ºdeabril2012	1ºdenoviembre2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Elaborar un manual de identidad institucional Para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social		Contar con un documento normativo que oriente a la aplicación de lenguaje incluyente al interior del Ayuntamiento	Manual de Identidad Institucional elaborado	1ºdenoviembre2012	30deabril2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la institución utilice lenguaje apegado a la cultura de género y no discriminación					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
4. Selección de personal	Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	Estrategia 4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.				4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
Actualizar el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el Ayuntamiento, para promover la equidad de género y no discriminación en el proceso		Contar con los procedimientos adecuados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección en pro de la equidad de género y no	Procedimiento actualizado	15 de Marzo 2012	20 de octubre 2012	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Registrar el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el Ayuntamiento		Contar con los procedimientos registrados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección en pro de la equidad de género	Procedimiento registrado	20 de Noviembre 2012	20 de noviembre 2012	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Capacitar al personal operativo en el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el Ayuntamiento		Contar con personal capacitado en los procedimientos registrados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección	Registro de capacitación del personal	7 de Abril 2012	18 de febrero 2012	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (Información cualitativa)		Lograr en la Institución una selección de personal no discriminatoria a través del uso de procedimientos que promuevan la igualdad de género.					

Factor	Objetivo	Estrategia	Línea de acción				
4. Selección de personal	Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	Estrategia 4.2 Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.	4.2.1 Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.				
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar el Manual de organización del Ayuntamiento, para promover la equidad de género y no discriminación.		Contar con el Manual de organización del Ayuntamiento actualizado en pro de la equidad de género y no discriminación	Manual de organización actualizado	15 de febrero 2012	20 de octubre 2012	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Registrar el Manual de Organización actualizado		Contar con el Manual de organización del Ayuntamiento registrado en pro de la equidad de género y no discriminación	Manual de organización del registrado	20 de octubre 2012	20 de noviembre 2012	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Capacitar al personal sobre los cambios establecidos en el Manual de Organización		Contar con personal capacitado en el Manual de organización del Ayuntamiento actualizado en pro de la equidad de género discriminación	Registro de capacitación del personal en el Manual de organización	18 de Febrero 2012	18 de febrero 201	Oficialía Mayor	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)		Lograr en la Institución la igualdad y no discriminación en las funciones administrativas y organización del Ayuntamiento de Pichucalco					

“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

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

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
4. Selección de personal	Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	Estrategia 4.5 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Federal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.				4.5.1 Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Realizar campañas de sensibilización del personal de mando, además de aquel que tenga personal a su cargo, con el propósito de generar equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares		El personal contará con los criterios a favor del equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares	Número de campañas realizadas	1° de Agosto 2012	31 de Septiembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Realizar capacitaciones hacia el personal de mando, además de aquel que tenga personal a su cargo, con el propósito de generar equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares		El personal contará con los criterios a favor del equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares	Registro de capacitaciones realizadas	1° de Agosto 2012	31 de Septiembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	Se gestionaran recursos ante FODEIMM
Resultados Esperados (información cualitativa)		Lograr el equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares en el Ayuntamiento de Pichualco					

Factor	Objetivo	Estrategia	Línea de acción				
5. Salarios y prestaciones	Objetivo 5. Contar con un Ayuntamiento 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 5.8 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.	5.8.1 Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.				
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Revisar y actualizar las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento con el propósito de homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas en pro de homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y	Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas	20 de Agosto 2012	18 de Noviembre 2012	Secretario Municipal	No aplica
Registrar las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas ante las instancias externas correspondientes para su autorización		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento registradas	Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas y registradas	18 de febrero 2011	Indefinido	Secretario Municipal	No aplica
Registrar las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento registradas en pro logar la igualdad ente mujeres y hombres.	Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	Secretario Municipal	No aplica
Capacitar al personal sobre las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento		Contar con personal capacitado en las Condiciones Generales de Trabajo del CETI Ayuntamiento	Registro de capacitación del personal en la Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento actualizadas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	Secretario Municipal	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		Que la Institución cuente con la perspectiva de género en las Condiciones Generales de Trabajo del Ayuntamiento sobre prestaciones que otorga la institución.					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
6. Capacitación y formación profesional	Objetivo 7. 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 6.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.				6.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Revisar y actualizar los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación con el fin de incluir la perspectiva de género y no discriminación en los mismos.		Contar con los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación	Procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación actualizados	23 de octubre 2012	18 de Noviembre 2012	Secretario Municipal	No aplica
Registrar los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación		Contar con los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación	Procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del Ayuntamiento registrados	18 de Septiembre 2012	10 de Noviembre	Secretario Municipal	No aplica
Capacitar al personal sobre los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación		Contar con personal capacitado en los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación	Registro de capacitación del personal en los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación	10 de Septiembre 2012	10 de noviembre 2012	Secretario Municipal	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la Institución cuente con los mecanismos para detección de necesidades de capacitación del personal acorde a las necesidades del Ayuntamiento con perspectiva de género y no discriminación					

Factor	Objetivo	Estrategia	Línea de acción				
7. Hostigamiento y acoso sexual	Objetivo 7 . Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Municipal	Estrategia 7.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Municipal	7.1.1 Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias de la Administración Municipal				
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Generar un procedimiento claro para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual	Procedimiento elaborado	21 de Agosto 2012	30 de Noviembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	No aplica
Revisar el procedimiento para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual,	Minuta de aprobación del procedimiento	7 de Septiembre 2012	7 de Septiembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del	No aplica
Registrar el procedimiento para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual aprobado por el Equipo de Trabajo		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual aprobado por el equipo de trabajo	Procedimiento registrado	10 de Octubre de 2012	10 de Octubre de 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichucalco	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la Institución cuente con un mecanismo definido para la presentación de denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual					

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
7. Hostigamiento y acoso sexual	Objetivo 7. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Municipal	Estrategia 7.2 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Municipal				7.2.1 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Implantar cursos de capacitación que permitan la sensibilización del personal de la Institución con el fin de prevenir situaciones de acoso y hostigamiento sexual		Contar con dos cursos de capacitación para sensibilizar al personal del Ayuntamiento en la prevención del acoso y hostigamiento sexual	Registro del personal sensibilizado	7 de Septiembre 2012	25 de Septiembre 2012	Mtra. Adelina Mendoza Resendez Directora del IMDEM Pichualco	No aplica
Resultados Esperados (Información cualitativa)		Que el H. Ayuntamiento Municipal de Pichualco cuente con una cultura de la prevención en materia de hostigamiento y acoso sexual					