

H. Ayuntamiento Municipal Constitucional
2011.2012 de Venustiano Carranza, Chiapas

Programa Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de género

Nuevos escenarios de equidad de género:
institución y ciudadanía



Vivir Mejor

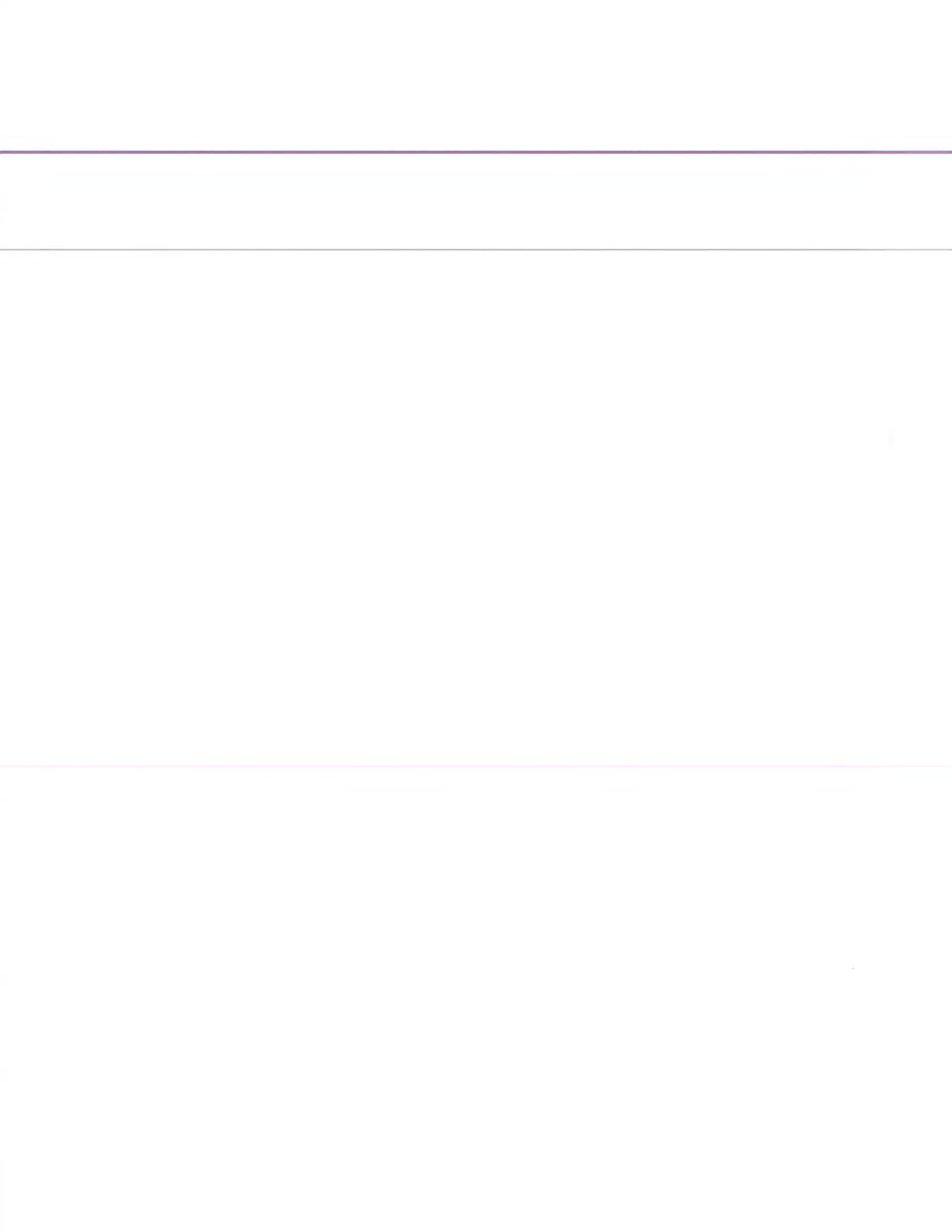
Instituto Nacional de las Mujeres

FODEIMM 2011

Categoría "B"

fodeimm

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.
Este programa es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas
Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM



I N D I C E

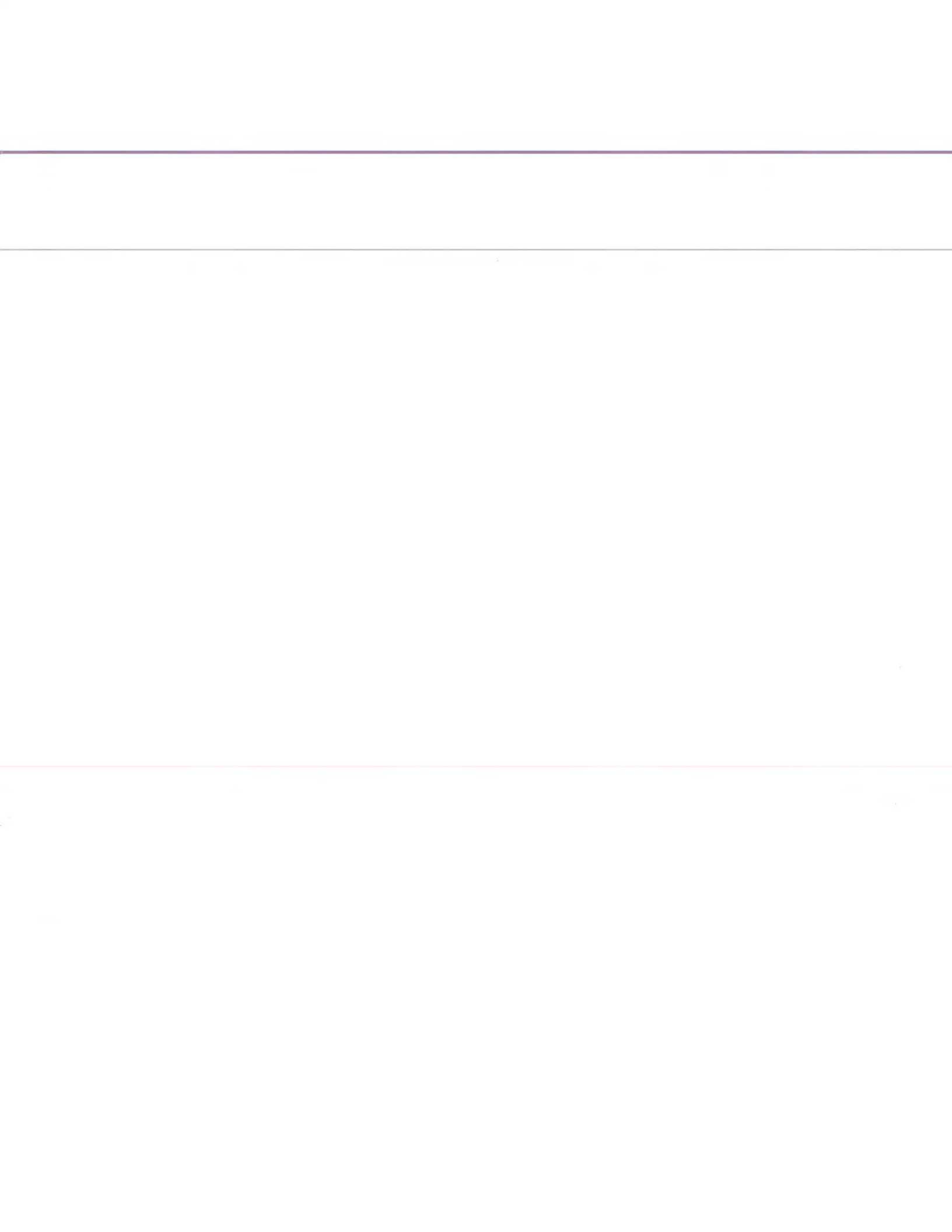
PRESENTACIÓN	3
--------------	---

PRIMERA PARTE. MARCO CONTEXTUAL Y METODOLÓGICO

I. DATOS GENERALES DEL MUNICIPIO	5
II. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO	14
III. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO	17

SEGUNDA PARTE. PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

IV. COMPROMISOS Y POLÍTICAS	26
V. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y ACCIONES	28
VI. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PMCI	33
VII. PROPUESTAS ESPECÍFICAS DE OPERATIVIDAD DEL PMCI	34
VIII. CONCENTRADO PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA	39



PRESENTACIÓN.

El Gobierno de la República establece en su Plan Nacional de Desarrollo (PND), que el desarrollo humano sustentable es un proceso de ampliación de capacidades y de construcción de igualdad de oportunidades para toda la sociedad, por lo que es el principio que orienta a cada uno de los ejes que rigen la política del país y para que el proyecto de la nación sea viable y logre concretarse en cada persona.

El Instituto Nacional de las Mujeres, reconoce los compromisos adquiridos por parte del gobierno mexicano de dar “cumplimiento a los instrumentos internacionales que promueven los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres mediante la adecuación del marco jurídico y el diseño de políticas que transformen la manera de operar de la administración pública y fomenten la igualdad entre mujeres y hombres”¹, y que se concretiza en dicho Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual establece que “el desarrollo humano sustentable, como proceso de ampliación de capacidades y de construcción de igualdad de oportunidades para toda la sociedad, es el principio que orienta cada uno de los ejes que rige la política del país, para que el proyecto de nación sea viable y logre concretarse en cada persona”².

Y para dar cumplimiento a dichos compromisos, creó “desde 2005, el Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres, mismo que en 2008 se constituyó en Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (Fodeimm), con el propósito de incentivar procesos de institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas y acciones de los gobiernos municipales apoyando la creación y fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres (IMM)”³.

Es así que, mediante el impulso de proyectos concretos y viables para el desarrollo de los municipios, el INMUJERES persigue alcanzar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las instancias gubernamentales y lograr que con la institucionalización de éstos principios, se logre reorganizar y transformar la cultura y las prácticas hacia una verdadera equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

De manera específica, el Programa de Cultura Institucional y el de Fortalecimiento a la Ciudadanía o Participación Ciudadana con equidad de género en la Administración Pública se presenta como una publicación pionera en su género en México, dado que conjunta la seriedad y actualidad de la teoría y la investigación académica, con una dirección práctica y ejemplos concretos para orientar el cambio en materia de *discriminación femenina en las instituciones de gobierno*.

¹ Bases de operación, FODEIMM 2011, INMUJERES.

² *Ibíd*em

³ *Ibíd*em

En este marco, este proyecto de trabajo denominado “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”, autorizado por el Instituto Nacional de las Mujeres a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, el cual estuvo ejecutado para la Instancia Municipal de las Mujeres de Venustiano Carranza, a cargo de la Ing. Adriana Alejandrina Coello Avendaño, en su emisión 2011, permitió que se hiciera este trabajo con el fin de contribuir al desarrollo de las capacidades teóricas del gobierno municipal, y con ello formular y gestionar propuestas que transformen el marco normativo y programático del municipio, todo esto orientado a la transversalidad y la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de este municipio, generando la apertura de espacios de intervención de la mujer y promoviendo la aceptación y participación de las mujeres en todas sus áreas.

Este recurso fue autorizado para realizar dos ejes de trabajo: I. Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal y II. Fortalecimiento de la Ciudadanía.

El presente documento presenta el Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI) con perspectiva de género integrado a partir de la ejecución del primer eje de trabajo, organizado en los siguientes apartados.

Como primera parte, se presenta los antecedentes que llevaron a la integración del Programa Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de género, estos son: los datos generales del municipio, el marco jurídico y normativo y el marco teórico y metodológico.

Como segunda parte se presenta lo que es propiamente el PMCI, mediante los siguientes apartados: los compromisos y políticas que establece este Ayuntamiento al asumir la implementación de este PMCI, las líneas estratégicas, objetivos y acciones que constituyen el PMCI así como los mecanismos para su evaluación, las propuestas específicas planteadas para la operatividad de las estrategias y acciones de este PMCI y finalmente, se agrega un concentrado de la propuesta para su operatividad.

PRIMERA PARTE.

MARCO CONTEXTUAL Y METODOLÓGICO.

I. DATOS GENERALES DEL MUNICIPIO

Estos datos fueron tomados del Diagnóstico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Género en el Municipio de Venustiano Carranza 2010, INMUJERES-IMM.

Salud y salud reproductiva

En el municipio, existen 4 unidades médicas de asistencia social y de consulta externa únicamente. En el 2007, el régimen de los servicios de salud atendió a 27,423 personas. De esto, el 54.44% de los usuarios fueron beneficiados o atendidos por instituciones de seguridad social y el 45.56% por el régimen de población abierta. De las 66,428 consultas otorgadas, 35,471 fueron de personas afiliadas a una institución pública, y 30,957 fueron personas que no son afiliados por ninguna institución. La Tasa de Mortalidad General (TMG) es de 3.64 defunciones por cada 1,000 habitantes; el 3.83 es la tasa en hombres y 3.37 en mujeres. Con respecto a la tasa de Mortalidad Infantil (TMI), es de 7.70 defunciones por cada mil; el 9.90 es en niños varones y 5.80 en niñas. La mayor parte de la población que asiste a los servicios de salud es la población abierta, es decir, la gente que no está afiliada por ninguna institución de salud, de allí, que la población más vulnerable a la muerte es la población infantil, en comparación con los adultos y son más propensos a la muerte los hombres, tanto adultos como en niños. (FUENTE: ISECH 2000 anuario estadístico de mortalidad)

Educación.

Aunque en términos generales se observa la desigualdad en las oportunidades de acceso a la educación para las mujeres en todos los contextos culturales, esto se acentúa más en las comunidades indígenas. De primera instancia, cuando se trata de decidir si los hijos y las hijas continuarán sus estudios, la decisión es tomada en pareja, sin embargo, esto no se da en la mayoría de la población, ya que observamos que tal decisión no es efectiva por parte de la mujer, pues quien decide efectivamente es el hombre, el padre, y la madre apoya y asume la decisión. En el caso de los hombres, según el diagnóstico indica que el (61.93%) de la población opina que en la comunidad se acostumbra apoyar a hombres y mujeres para que estudien, en tanto el porcentaje que inclina su opinión favorable hacia el hombre es mayor del (29.29%); que el porcentaje que se inclina favorablemente hacia las mujeres de (8.88%), con una diferencia significativa de 21.31% de diferencia a favor de los hombres. En tanto, lo más significativo es el resultado del indicador que explora a quién se le ofrecen mayores facilidades para continuar estudiando fuera de su comunidad, aquí se observa el porcentaje más bajo de mujeres opinan que se favorecen a ambos (51.96%), en comparación de los otros indicadores, pero la diferencia realmente significativa está en

el porcentaje de mujeres que opinan que la comunidad le da más facilidades a los hombres cuando se trata de salir de la comunidad para continuar sus estudios, que es el 46.80% contra 1.24% que inclina su opinión hacia la mujer. Ocurre el mismo fenómeno cuando se trata de la tolerancia ante la reprobación escolar ya se trate del hombre o de la mujer, el 65.40% opina que la comunidad tolera de la misma forma a ambos, sin embargo, el 30.40% opina que se le tolera más al hombre el 4.20% opinó que se tolera a la mujer. Lo que muestra que son los hombres los que mayores oportunidades de acceso tienen para seguir estudiando. FUENTE: Diagnostico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Genero en el Municipio de Venustiano Carranza 2010.

Pobreza

Con relación a la pobreza, no se reportan desagregados por sexos, según datos del 2000, el municipio registraba un IDH de 0.6686 y lo ubicaba el lugar 48 a nivel estado, en tanto en el 2005 registro un IDH de 0.7180 que lo ubica en el lugar 59 a nivel estatal; aunado a ello un índice de marginación alto de 0.7365, ubicándolo en lugar 65 a nivel estatal lo que ubica al municipio que registre niveles de pobreza sobre todo por la falta de empleos estables y bien remunerados en las mujeres provocando que presente una pobreza alimentaria de 52.97 y ubicándose en el lugar 71 a nivel estatal. Lo que conlleva que de 12,395 viviendas particulares habitadas un 34.72% tengan pisos de tierra, el 56.20 tengan pisos de cemento o concreto y un 8.07% piso de madera, mosaico y otro material. FUENTE: CONAPO, PNUD, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

La pobreza está asociada a la falta de un empleo estable y bien remunerado, provocando con esto que la mayor parte de su población, se dedica al sector primario (agricultura, ganadería, pesca, caza y aprovechamiento forestal) es decir no tienen un sueldo fijo, es por esto que existe una mayor población que gana entre 1 y 2 salarios mínimos. Esto afecta a la economía del municipio, porque la distribución del salario está muy desequilibrada (la mayor parte recae el salario más bajo). Aunado a ello, en la percepción de ingresos, en el municipio, se tienen los siguientes resultados: 4,411 no perciben ingresos; de esto 3,931 son hombres y 480 mujeres. La mayor parte de las personas (5,737), recibe hasta 1 salario mínimo; donde 4,476 hombres y 1,261 mujeres. Seguido del grupo de personas que ganan más de 1 hasta 2 salarios mínimos, con 3,163; de las cuales 2,817 son hombres y 346 mujeres. Sólo 106 o sea el (0.31%) reciben más de diez salarios mínimos; de los cuales 92 son hombres y 14 son mujeres.

Trabajo e ingresos

El reconocimiento de la mujer en el ámbito laboral en el municipio, está determinado por las condiciones de pobreza y marginación generalizada, ya que no existen fuentes de trabajo relevante ni en el sector público ni en el sector privado, lo cual no es exclusivo para las mujeres, ya que aun para los hombres no existen opciones de empleo estables. La mayoría de las mujeres "se dedican a los quehaceres del hogar, a cuidar a los hijos a

atender al esposo", o en el mejor de los casos ellas mismas se auto emplean, en hacer pan, comida, pozol, cenas o en algunos casos pequeñas tiendas de abarrotes, papelerías, bordado y es ahí donde generan pequeños ingresos de subsistencia; y con eso aportar a los gastos de la casa y la familia", y en el último de los casos se emplean como empleadas domésticas, afanadoras, pero para esto tienen que emigrar fuera de la comunidad o del municipio, y eso exige que tengan que abandonar a sus familias. Y en el caso de los hombres se dedican a actividades propias como es la agricultura, el cultivo maíz, caña de azúcar, frijol, otros casos que se dedican a actividades como la pesca, peones, albañiles, operadores de transportes y maquinarias obreros, etc. Y a través de estos empleos logran conseguir pequeños ingresos que les permite subsanar los gastos del hogar. De allí, que cuando se les preguntó a mujeres de la población general qué tipo de actividades realizan fuera del hogar, que les genera algún ingreso, encontramos que solamente el 9.16% del total de la población realiza alguna actividad, que se refiere a ser dependiente es decir (vendedores de algún establecimiento público) como es el caso del 36.96% de ellas, ser maestra el (17,39%), ser vendedora de diversos productos de manera informal o ambulante el (17.39%), obrera el (10.87%), empleada doméstica el (8.70%) o niñera de kínder el (4.35%). Los ingresos posibles para estas actividades son muy bajos, el 39.62% gana menos de 100 pesos al día, el 28.30% gana más de 400 pesos, el 26,42% entre 100 y 200 pesos y el 5.66% recibe entre 201 y 300 pesos. Esto nos muestra que el empleo formal es prácticamente inexistente para esta población, y los ingresos que alcanzan son muy bajos. FUENTES: INEGI. Diagnostico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Genero en el Municipio de Venustiano Carranza 2010.

Servicios e infraestructura

En lo que se refiere a este rubro en el municipio no existen datos desagregados por sexos, pero según datos del 2005 en el que indican que el municipio, en la zona urbana cuenta con 1 rastro municipal que brinda servicio a toda la población, ofrece servicios financieros a través de 2 instituciones bancarias, además a nivel municipal cuenta con 5 tiendas DICONSA donde su población puede comprar productos de la canasta básica a un mejor precio, mas las tiendas de abarrotes grandes que existen en la cabecera municipal, aunado a ello en la zona urbana se ofertan servicios de hoteles a través de 5 establecimientos 2 de 2 estrellas, y 3 de 1 estrella, favorecido por sus atractivos turísticos y monumentos históricos tales como: Los Baños del Carmen, la antigua iglesia de Copanahuastla (ruinas y templo de san miguel de arcángel del siglo XVI), Templo de San Bartolomé y ruinas de San Sebastián, Templos de San Pedro y Señor del Pozo, Templo de la Virgen del Carmen; además cuenta con 1 museo de la marimba y 2 museos particulares que abre sus puertas tanto a hombres y mujeres locales y nacionales; además ofrece servicio para la población local y nacional a través de su Central Hidroeléctrica Dr. Belisario Domínguez, mejor conocida por los chiapanecos como Presa La Angostura, oferta servicios bibliotecarios a nivel municipal a través de 8 bibliotecas, en la zona urbana cuenta con 1 casa de la cultura que está abierta a la población en general y 5 talleres públicos, además según datos del PDM 2011-2012; existen 3 mercados públicos en el municipio de

Venustiano Carranza, 1 en la cabecera municipal, 1 en Pujilic y 1 más en Soyatitán. FUENTES: DICONSA. Unidad Operativa Tuxtla Y Tapachula. (Fuentes: Secretaría de Educación. Subsecretaría de Planeación Educativa; Departamento de Estadística. Secretaría de Turismo del Gobierno del Estado. Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Chiapas. C.F.E. Plan de Desarrollo Municipal 2008-2010. Plan de Desarrollo Municipal 2011—2012)

Vivienda

En lo que se refiere a vivienda, no se registran datos desagregados por sexos, aunque en el municipio se registra una pobreza patrimonial de 80.69, el cual lo ubica en el lugar 71 nivel estatal. Según datos del diagnóstico indican que en el bienestar equitativo en las familias, se exploraron algunas condiciones básicas. En primer lugar observamos que el 42.77% de las viviendas solo cuentan con dos habitaciones para dormir, el 34.14% cuenta con 3, el 18.88% una sola habitación para tal fin y solamente el 4.22% tienen más de 4 habitaciones. Esto se relaciona con el número de habitantes en la vivienda, el 61.29% tiene 3 y 4 integrantes, el 35% tienen entre 5 y 7 personas y solamente existen 5% de familias con dos integrantes. Esto indica que los espacios físicos disponibles en la gran mayoría de las viviendas implican un importante nivel de hacinamiento que conlleva dificultades en el desarrollo pleno del potencial de todos los seres humanos. (Otras fuentes: INEGI. II Censo de Población y Vivienda 2005)

En el caso de los hombres, por su condición de género son ellos los que más oportunidades tienen de poder acceder o comprar una vivienda, y en ellos recae la responsabilidad de mantener el hogar y de hacerse de un patrimonio familiar, datos del 2005; indican de los 13,534 hogares el 86.71% es de hogares con jefatura masculina, y el 13.20% corresponde a los hogares donde la mujer es la cabeza o jefa de familia, lo que indica que es el hombre el responsable de proveer para el hogar y por ende el de adquirir o comprar una vivienda. Otro dato que se refleja es que existen 12,787 hogares familiares, de los cuales el 88.43% el jefatura del hogar recae en el hombre y tan solo el 11.57% la jefatura del hogar recae en una mujer, lo que indica aun mas que son los hombres a los que más les reconocen los derechos patrimoniales y los que más accesos tienen de comprar o usufructuar una propiedad.

Principales problemáticas de la condición social

Se observa una desigualdad estructural propia del sistema patriarcal en este municipio, concretado en una dinámica tradicional en el desempeño de los diferentes roles, en los ámbitos familiar, escolar, laboral y de las instituciones oficiales y de salud.

Aunado a ello, existe una dinámica de desigualdad en ámbito comunitario, en el caso de las mujeres, se les critica de cualquier comportamiento encaminado a salir del ámbito privado de su casa y de lo doméstico, estas son criticadas cuando salen a trabajar fuera del hogar y aun cuando salen fuera de la comunidad, se les sanciona cualquier expresión que contrarie su pertenencia a una pareja sexual o que ignore su consentimiento.

En el ámbito del trabajo, la sensibilidad hacia el reconocimiento de la participación de la mujer no existe, es el ámbito de mayor carencia para las mujeres. En primer lugar no existen fuentes de empleo formales que le permitan a la mujer ejercer de manera digna estos derechos, solo unas pocas mujeres se atreven a enfrentar la sanción moral correspondiente y desarrollar actividades informales dentro de su hogar, y otras pocas, fuera de ella.

Otra situación de desigualdad en las mujeres, es lo concerniente al desarrollo económico esto se acentúa aun mas en las poblaciones indígenas, ya que enfrentan una triple desigualdad y marginación: el ser mujeres que les impone la reproducción del rol de subordinación frente al hombre, ser indígenas que las margina del desarrollo social característico de las comunidades mestizas y no hablar la lengua dominante que es el castellano.

En el ámbito de la educación, la desigualdad de oportunidades es clara porque se favorece la educación en los hombres, ya que se le considera el proveedor de la familia paterna, en cambio la mujer pierde su pertenencia al casarse, pasa a ser miembro de la familia del esposo. Se considera más valioso que el hombre estudie, ya que de la mujer se espera que se case y al hacerlo no se le permite ejercer su profesión, por lo tanto no vale la pena la inversión en ellas.

En el ámbito de la salud, la lengua materna es el primer factor de discriminación y desigualdad en la atención médica para las mujeres indígenas. De manera general, la deficiencia de la infraestructura médica dificulta el cuidado de la salud en las mujeres, traducido a escasos centros de salud, ambulancias, materiales, recursos y medicamentos

Principales necesidades prácticas de las mujeres

Son las mujeres quienes más necesidades enfrentan en el municipio, de allí que es necesario desarrollar campañas de sensibilización hacia el reconocimiento de las capacidades de las mujeres, en equidad con las oportunidades de los hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.

Es necesario crear mecanismos de vinculación con el sector salud que vigile el cumplimiento en la atención a la población, particularmente hacia las mujeres de mayor vulnerabilidad, garantizando con ello atención médica para todas las personas, sin distinción de sexo, etnia, clase, suscripción a programas de gobierno, edad, origen, etc. Por lo que es urgente implementar programas o campañas de sensibilización hacia el auto cuidado para combatir la discriminación de las mujeres en su acceso a los servicios de salud que por ley y derecho les corresponde, y con ello garantizar el cuadro básico de medicamentos.

Es necesario crear fuentes de empleo para las mujeres y promover su autonomía económica que contribuya a su desarrollo personal; etiquetando recursos en los que se

puedan promover proyectos productivos acordes a las condiciones del municipio y que estén encaminados a las mujeres.

Dinámicas de hogar y familias

En cuanto a la toma de decisiones las mujeres pueden decidir y tienen mayor presencia en el hogar, esto aumenta y se visibiliza más en ausencia del hombre, ya que ellas son las administradoras, cuidadoras y las encargadas del desarrollo integral de la familia. A lo que contestaron en el diagnóstico “No tomamos ningún tipo de decisiones, solo en nuestra casa cuando no está el marido”, “pues en la casa ellas son las asesoras del marido...”, “en la escuela podemos decidir algunas cosas de los hijos, como son las faltas, tareas, asistencia a los festivales”, “las que no tienen esposo o son viudas y representantes de esposos migrantes van a la asamblea de la comunidad, pero solo escuchan”. Otro aspecto del matrimonio donde la mujer también toma decisión es la planeación de los hijos y en la utilización de métodos anticonceptivos, aunque algunas veces el tipo de método no es precisamente el elegido por la interesada si no por el personal de salud.

Son los hombres quienes deciden la asistencia de los hijos a la escuela mientras que la mujer se responsabiliza de las consecuencias de tal decisión. Aunque en algunos casos al cuestionar respecto a quién decide la asistencia de los hijos a la escuela, se pudo observar una respuesta casi unánime indicando que hombres y mujeres acuerdan en pareja este tipo de decisiones, sin embargo al profundizar respecto a sus respuestas se pudo observar que existe una confusión respecto a la toma de decisión y la responsabilidad que se asume en las consecuencias de la educación de los hijos.

Es decir, ellas por sí solas no pueden decidir respecto a la educación escolar, ya que tiene que ser consultado con su pareja. Esto se pudo constatar con los datos que arroja la encuesta y que se encuentra publicado en el diagnóstico, el hombre toma la decisión en cuestiones como gastos para la comida, pago de deudas arreglo de la casa, y la compra de la ropa del hombre.

En cuanto a los gastos escolares que les genera enviar y mantener a sus hijos en la escuela, ambos lo deciden y lo platican, sobre todo cuando sus hijos están en niveles más avanzados

Trabajo doméstico y extra doméstico

La mayoría de las mujeres “se dedican a los quehaceres del hogar, a cuidar a los hijos a atender al esposo, o en el mejor de los casos ellas mismas se auto emplean, hacen pan, comida, pozol, cenas o en algunos casos pequeñas tiendas de abarrotes, papelerías, bordado en mantas, es ahí donde generan pequeños ingresos de subsistencia; y con eso aportar a los gastos de la casa y la familia”, y en el último de los casos se emplean como empleadas domésticas, afanadoras, pero para esto tienen que emigrar fuera de la comunidad o del municipio, y eso exige que tengan que abandonar a sus familias. Otras actividades de las mujeres son cuidar de la casa, barrer, trapear, atender a su esposo,

hacer la comida, cuidar y educar a los hijos. De allí, que la mayoría de las mujeres en el municipio únicamente se dedican a los quehaceres del hogar.

En lo que respecta a los hombres, por su posición de género, ellos se dedican a sus actividades propias como es la agricultura, la zafra o corte de caña, el cultivo de maíz, frijol, en otros casos se dedican a actividades como la pesca, peones, albañiles, operadores de transportes y maquinarias y obreros.

Violencia de género: tipos y ámbitos

La violencia en el municipio es un problema social que afecta a las mujeres, ya que son ellas las que sufren la violencia física, sexual, psicológica, económica, patrimonial, laboral y de quienes más lo padecen es de sus propios esposos, o de sus compañeros los hombres, sobre todo cuando llegan bajo el efecto de alguna sustancia: alcohol, droga o en algunos casos lo hacen por el machismo y autoritarismo que ejercen sobre ella.

Los ámbitos en el que se genera o se da más casos de violencia es en el hogar porque a diario se enfrentan a situaciones como es la falta de dinero, forcejeo en las relaciones sexuales al no pedirle consentimientos a sus esposas para el acto sexual, aunado a ello sufren insultos, ofensas cuando estas “no pagan bien” o no son vírgenes, como comúnmente se dice, y es una razón o motivo a que las mujeres sufran violencia por parte del esposo.

Las mujeres indígenas del municipio doblemente enfrentan la violencia y la discriminación, ya que a diario se enfrentan al rechazo por no poder hablar el español, por su etnia, vestido y estas lo padecen aun mas, de funcionarios o personas que prestan algún servicio tales como empleados del sector salud, y esto se ve favorecido por el desconocimiento de sus derechos humanos. FUENTES: Diagnostico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Genero en el Municipio de Venustiano Carranza 2010.

Participación social y comunitaria

Las mujeres participan en los diferentes tipos de comités pero regularmente lo hacen como agentes pasivas al no tener una participación relevante, en donde tengan que tomar decisiones propias. Pero aun siendo de dicha forma, favorecen al mejoramiento de la vida de las mujeres, ya que la población percibe cambios en la aceptación de la presencia de las mujeres, aunque no sea escuchada aun su opinión. Los espacios en que participa son los comités de salud, Chiapas solidario, desayunos escolares y oportunidades, comités de festividades del pueblo, comités de mejora, comités escolares y comités de limpieza.

En el caso de los hombres, son los que más participan dentro de sus comunidades ya que por ser hombres dirigen las diferentes reuniones como son: asambleas ejidales, de tipo organizativo, social etc., según datos del diagnostico son ellos quienes pueden opinar y participar tomándoles en cuenta su opinión y participación. Aunado a ello, pueden participar o ser elegidos para ocupar un cargo como comisariados ejidales, juez rural,

agentes municipal o bien algún otro cargo que se acostumbre en la comunidad o el municipio.

Participación política

Según datos del Diagnóstico y del Plan de Desarrollo Municipal 2008-2010, en lo que respecta a la distribución de regidores en el municipio, durante el periodo pasado el cabildo estuvo conformado por 7 regidores hombres y 3 regidoras. Actualmente hay dos regidoras dentro del cabildo 2011-2012 y una comisariada ejidal para el año 2011. No ha habido presidentas municipales. Como podemos ver en el municipio la participación de las mujeres ha sido muy poca en los cargos políticos. Es decir falta capacitación y sensibilización de género, para que las mujeres cuenten con un mejor desarrollo tanto en el ámbito político, social, económico y personal.

Principales problemáticas de la posición de género

Si bien en el discurso se afirma que ambos tienen los mismos derechos, los apoyos no son efectivos en el caso de las mujeres, ya que no se le descarga de la obligación doméstica y solo se le sostiene mientras cuente con el apoyo de gobierno. Esto se hace evidente que las expectativas de escolaridad para las mujeres sean muy pobres, ya que no forma parte de un proyecto relevante de vida para ellas y su familia paterna.

Mientras tanto, en el ámbito comunitario, la decisión de la mujer está evidentemente negada. Esto se comprende mejor al revisar el nivel de participación que se le permite en los cargos comunitarios. De allí, que la participación de la mujer no es activa, sino pasiva en las organizaciones comunitarias ya que su participación solo se ve limitada a espacios donde hay que tomar mayores decisiones tales como son los comités de salud, Chiapas solidario, desayunos escolares y oportunidades, que son organizaciones de alguna manera obligatorias para obtener determinados beneficios del gobierno y que no impactan de manera relevante la dinámica del poder comunitario.

En cambio, los cargos que sí implican cierto nivel de poder y autoridad como ser comisariada ejidal, juez o agente municipal, no son considerados como posibles para las mujeres, sino más bien son considerados para los hombres lo que las pone en desventaja a las mujeres con los hombres en el ámbito del poder y la toma de decisiones.

Otra brecha que enfrentan las mujeres, son las barreras que se les imponen en cuanto a la exigencia de la virginidad, dado que es un factor que genera violencia hacia la mujer, a lo cual se aúna la percepción comunitaria de la sexualidad como un tema tabú y que genera mayor ignorancia, en un círculo vicioso de desinformación y que implica la violación de sus derechos y la discriminación. Debido a la carencia de apoyo institucional para estos casos, como una de las consecuencias, la salud sexual de la mujer se ve gravemente afectada.

Todo lo anterior se debe, al desconocimiento y la falta de información de sus derechos humanos, derechos a una vida libre de violencia, por ende la población reconoce que es importante contar con este tipo de información para poder identificar mecanismos que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de todos, particularmente las mujeres, ya que si bien se reconocen como agentes de derecho no están capacitadas para hacerlos valer.

Principales intereses estratégicos de las mujeres

Es una necesidad prioritaria y urgente garantizar la equidad e igualdad entre hombres y mujeres en nuestro municipio, por lo que es necesario: promover la integración de la pareja a partir del respeto a los derechos de ambos como personas, implementando programas de combate a los problemas psicosociales como el alcoholismo y drogadicción, siendo estas las causas que conllevan a la violencia de género. Es urgente promover programas de sensibilización hacia la violencia y su ciclo de manifestación, establecer mecanismos de vinculación con los medios de comunicación para que contribuyan en la prevención de la violencia hacia las mujeres y tipificar la violencia intrafamiliar como delito que se persigue de oficio.

Por otro lado, es necesario promover la aplicación de leyes federales, estatales y locales que contengan normas protectoras para las mujeres a nivel laboral que garanticen derechos específicos, incluyendo licencias, prestaciones de maternidad o paternidad. Implementar programas que promuevan una cultura institucional con perspectiva de género en todas las instancias del gobierno municipal. Otro aspecto importante en las mujeres, es promover la creación de figuras organizativas que fortalezcan la participación de las mujeres, enfocadas al desarrollo productivo de su comunidad o región; y con ello crear mecanismos jurídicos para vigilar el respeto a la auténtica participación de la mujer en cargos comunitarios y sociopolíticos.

Aunado a ello, es urgente desarrollar campañas de sensibilización enfocados al reconocimiento del liderazgo de las mujeres y su aportación al desarrollo y crecimiento comunitario. Por lo que, es necesario crear mecanismos normativos y jurídicos que aseguren la paridad entre hombres y mujeres para ocupar puestos en la administración pública municipal. A través de ello impulsar el empoderamiento de las mujeres, proporcionando talleres en los que se fortalezca su liderazgo.

Por otro lado, promover la adecuación de los estatutos ejidatarios para permitir el acceso a la tierra a las mujeres y su participación activa en la toma de decisiones; que los partidos políticos incluyan en sus estatutos la paridad en la participación de hombres y mujeres en la estructura partidaria y en los cargos de elección popular por último, implementar la perspectiva de género en todos los programas de cultura institucional y actividades socioculturales.

II. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir que México firma en 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. Esta estrategia se ha venido implementando en nuestro país durante las tres últimas administraciones del Ejecutivo Federal, y en las cuales se ha legitimado como una de las herramientas clave de buen gobierno y función pública.

En la actual administración federal, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En las estrategias 4.34 y 4.55 del objetivo 46 perteneciente al Eje Rector 57 del PND 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicará en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

Es por ello que el marco normativo que sustenta el PCI de la APF es el siguiente, y por ende este mismo sustenta al PCI de la APM.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979.
3. Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
4. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
5. Carta de las Naciones Unidas, 1945.
6. Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.
7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
8. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
9. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
10. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
11. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006

⁴ Estrategia 4.3: Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la APF.

⁵ Estrategia 4.5: Evaluar el desempeño de los programas de gobierno y su impacto en la población.

⁶ *Ibidem*

⁷ Objetivo: 4: Mejorar la regulación, la gestión, los procesos y los resultados de la APF para satisfacer las necesidades de los ciudadanos en cuanto a la provisión de bienes y servicios públicos.

-
12. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones
 13. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones.
 14. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones.
 15. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
 16. Ley General de Planeación.
 17. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
 18. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008- 2012
 19. Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus Modificaciones.
 20. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

Cabe señalar que la naturaleza del PCI es multisectorial. De esta forma, se articula con el Artículo 37, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que establece: “Corresponde a la Secretaría de la Función Pública organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las dependencias y entidades de la APF, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de la misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa. Para ello, se podrán realizar o encomendar las investigaciones, estudios y análisis necesarios sobre estas materias, y dictar las disposiciones administrativas que sean necesarias al efecto, tanto para las dependencias como para las entidades de la Administración Pública Federal”.

El PCI incide también en los lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal⁸, que en su artículo Décimo Sexto, fracción II, señala que: “la evaluación de los programas federales y sus resultados formarán parte del Sistema de Evaluación del Desempeño así como del Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG), y se articularán sistemáticamente con la planeación y el proceso presupuestario”. Adicionalmente, el artículo vigésimo quinto de dichos lineamientos, establece que: “Las dependencias y entidades deberán dar seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora de los programas federales derivados de las evaluaciones realizadas, conforme al convenio de compromisos de mejoramiento de la gestión para resultados que celebren”.

En este sentido, el PCI se relaciona con el Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG), que es un programa del Ejecutivo Federal enmarcado en el PND 2007-2012 y enfocado a realizar mejoras de mediano plazo que orienten sistemáticamente la

⁸ Diario Oficial de la Federación, 30 de marzo de 2007.

gestión de las instituciones públicas al logro de resultados, porque busca que sus resultados sean equitativos para mujeres y hombres.

En consecuencia, algunas características del PMG con las que se vincula el PCI son que tiene como finalidad última contribuir con información sobre el desempeño y la gestión institucional, tanto para la toma de decisiones presupuestales como para la mejora de las políticas y programas y la rendición de cuentas, con una ponderación objetiva de los resultados alcanzados y esperados de las actividades institucionales.

El PMG ofrece un puente para vincular los resultados de las evaluaciones de programas e instituciones y las mejoras, con los indicadores estratégicos y de gestión y la toma de decisiones. El programa también enfatiza la necesidad de fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en la APF para facilitar el logro de los objetivos institucionales, así como calcular el tamaño de las ineficiencias y el desperdicio de recursos derivados de una deficiente gestión del desempeño, conocer el impacto verificable de las políticas y desarrollar esquemas de reconocimiento al buen desempeño institucional.

Por su parte, el PCI fortalece gradualmente las competencias y capacidades de las instituciones, fomentando la apropiación de este enfoque y orientando a las y los servidores públicos hacia el logro de impactos y resultados de valor para la ciudadanía. Además, busca aumentar las competencias en materia de equidad, así como reducir los costos económicos que representa la discriminación.

Otro gran tema que comparten tanto el PCI como el PMG es la discriminación. En todo el mundo se ha comprobado el enorme costo que representa este flagelo al originar, entre otras consecuencias, un desperdicio innecesario de recursos humanos que de otra forma estarían trabajando en otras posiciones. En este sentido, el PCI busca disminuir la discriminación a través de la reducción de las ineficiencias y el desperdicio de recursos.

Sin embargo, es necesario que todo esfuerzo de mejora de la gestión incorpore la perspectiva de género, ya que aunque la mayor discriminación la sufren las mujeres también tiene un impacto significativo en los hombres.

Es decir, es un asunto que nos afecta a todas y todos, por lo que el PCI pone sobre la mesa una nueva visión que responde a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas que originan las instituciones, de manera que se fomente y se incida en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres.

El PCI dirigido a dependencias y entidades de la APF también es una estrategia del Ejecutivo Federal que se enmarca en el PND 2007-2012 y que fortalece al PMG, para realizar acciones a mediano plazo que impacten sistemáticamente en la cultura de las instituciones públicas y a su vez, que sustenten y apoyen un sistema de igualdad de género y no discriminación en el Gobierno Federal.

III. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO

III.1. REFERENTES TEÓRICOS

El marco teórico que sustenta las propuestas derivadas de este proyecto, lo constituyen las aportaciones básicas de la perspectiva de género en las políticas públicas, del desarrollo humano y del desarrollo local sustentable, los cuales enmarcan el manejo de los principales conceptos de la cultura institucional y de ciudadanía.

En primer lugar, Tomaremos la definición de Torgerson⁹, para acordar lo que entendemos por políticas públicas ya que existen muchas y diversas propuestas. Este autor plantea que una política pública es “un curso de acción, una definición de principios y/o flujos de información en relación con un objetivo público definido en forma democrática. La política se expresa en orientaciones, instrumentos, programas, normas institucionales, entrega de productos, servicios, etc.”

Por lo tanto, entendemos que toda política pública es la expresión de un proceso que involucra la participación de sujetos y tiempos diferenciales, en el momento en que una problemática es interpretada y abordada por una política pública, esta refleja un nivel de entendimiento, vinculación y acuerdo logrado entre la sociedad y el gobierno sobre qué problemas merecen atención. Esto significa que en cualquier política pública se hacen presentes varios elementos: el primero es la participación de las personas, segundo el reconocimiento de las condiciones sociales presentes y reales en el momento en que surge la política, tercero representa una respuesta que ciudadanos/as y gobierno juntos, consideran que es pertinente para resolver una problemática de la comunidad.

Es por esto que toda política pública se origina en el diagnóstico de algún problema de la población que requiere ser encarado con cierta urgencia. También se construyen en una interacción, entre la comunidad, las administraciones municipales y el sector privado, pero es indispensable que esas relaciones se den de tal manera que ninguna de las partes se considere superior o la otra o le imponga sus intereses sino que debe ser un proceso democrático y de participación ciudadana.

Las **políticas de género** por su parte, pueden ser consideradas entonces como el conjunto de acciones que, como parte de las políticas sociales y políticas públicas, tienen el propósito de cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres por su sola condición de género, la desigualdad, discriminación y exclusión de la población femenina. Uno de los instrumentos principales para la incorporación del enfoque de género en las políticas y programas es la transversalidad, que considera la necesidad de que la perspectiva de

9 Douglas Torgerson: Entre el conocimiento y la política: tres caras del análisis de políticas. En: Aguilar Villanueva, Luis: Et estudio de las Políticas Públicas. Edit. Porrúa: México 2003. Pág. 197

género se haga presente en todos los ámbitos de la administración pública municipal, en los presupuestos públicos, en el marco jurídico, en planes de igualdad y en la institucionalización.

Es por ello, que **la transversalidad de género** es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, diagnóstico, monitoreo, ejecución y evaluación, en todas las esferas del desarrollo. La meta final es lograr la igualdad entre los géneros. Es “una herramienta conceptual y metodológica que sirve para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres, comprender profundamente su vida y las relaciones que se dan entre ambos, identificar las desigualdades, la violencia y la discriminación, y planear acciones para erradicarlas¹⁰”.

Las principales estrategias para lograr la transversalidad de género son: la institucionalización, sensibilización, capacitación, rendición de cuentas, mecanismos de la mujer, igualdad de género, capital humano y participación social.

Esta política pública de transversalización de la perspectiva de género, al aplicarse al ámbito de la cultura institucional, nos exige replantear los conceptos tradicionalmente contruidos en otras áreas. Así, encontramos que si bien conceptos como cultura y clima institucional se han definido de manera general, aún no existe un consenso respecto a su significado desde la perspectiva de género, ni la manera en que las normas, reglas, valores y costumbres de género se entrelazan con las normas y creencias de la organización, de aquí la necesidad de aclarar algunos términos para entender su significado en este contexto en particular.

Cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la APF, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (emanadas de la cultura institucional de la APF).

Es necesario en este momento señalar la pertinencia del PCI, ya que la perspectiva de género ha permitido analizar y explicitar estructuras y procesos que mantienen discriminadas a las mujeres en las instituciones públicas y en la sociedad en general, a pesar de que en todos los documentos de índole jurídico-normativo, desde nuestra Carta Magna hasta en los reglamentos interiores de trabajo, se plantea la igualdad para todas las personas sin importar su género.

¹⁰ Manual de transversalización de la equidad de género. INMUJERES, 2008. Pág. 102

Dos razones fundamentales que explican la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional son, en primer lugar, los datos publicados por el INEGI¹¹ y que indican que en 2007 siete de cada 10 funcionarios son hombres y sólo tres mujeres; y en el nivel máximo de decisiones, éstas últimas sólo ocupan 18.7% de las posiciones. Es decir, se trata de una desigualdad que es necesario corregir.

La otra justificación se relaciona con la razón de ser del Gobierno Federal: proporcionar bienes y servicios públicos a la sociedad. Si los y las servidoras públicas están más conscientes de las desventajas que enfrentan las mujeres, entonces podrán tomar acciones concretas para corregir estas desigualdades y la política pública podrá mejorar su eficiencia.

En resumen, al implementarse un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APF, todas y todos ganan. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Más aún, como la categoría del género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, orientación sexual, edad y discapacidad, también abarca acciones para combatir estos tipos de discriminación.

La perspectiva de género puede aplicarse en las organizaciones de varias maneras,¹² por ejemplo en las ideologías institucionales y los objetivos generales.

Las ideologías se filtran y cristalizan en las estructuras y procesos de las organizaciones y reflejan las creencias y valores subyacentes y no siempre explicitados. La perspectiva de género ayuda al análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad hacia las mujeres.

Si bien todas las dependencias de la Administración Pública tienen como **objetivo** brindar a la sociedad diferentes bienes y servicios públicos, la naturaleza de su mandato sectorial varía de una dependencia a otra, distinción que repercute en su disposición/habilidad para integrar la perspectiva de género.

¹¹ *Hombres y Mujeres de México*, INMUJERES, 2008.

¹² Macdonald, M., *et al.*, *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

III.2. REFERENTES METODOLÓGICOS

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”

A partir de los resultados del diagnóstico sobre la condición de las mujeres y su posición de género en el municipio de Venustiano Carranza realizado con recursos del FODEIMM 2010, se realizó el diagnóstico de la cultura institucional de la APM para promover la sensibilización hacia una cultura de equidad de género, y elaborar el programa de cultura institucional como acción sustantiva en la transversalización de la perspectiva de género en esta APM.

Objetivo específico de la capacitación y diseño del programa de cultura institucional municipal.

Desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal y personal de la IMM para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad de género. Recuperar compromisos de la agenda de género estatal y nacional.

Temáticas abordadas:

1. Identificación de la dinámica organizacional de la APM:
 - a) Contexto interno de la AP del Municipio
 - b) Aliados y construcción de consensos en la APM; áreas de oportunidad.
 - c) Estructura de personal
 - d) Hostigamiento y acoso sexual.

- 2.- Contenidos:
 - a) Conceptos básicos de PEG.
 - b) Desarrollo humano y local sustentable.
 - c) Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y APM.
 - d) Cultura institucional.

El presente Programa Municipal de Cultura institucional con perspectiva de género, se sustenta en las siguientes actividades realizadas con autoridades, funcionarios y empleados de esta Administración Municipal.

Desarrollo metodológico:

- 1.- En primer lugar se realizó el taller participativo de capacitación sobre cultura institucional, política pública municipal y equidad de género, en la que participaron

11 mujeres y 18 hombres, haciendo un total de 29 funcionarios de distintas áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Carranza.

2.- En un segundo momento se llevó a cabo el diagnóstico de la cultura institucional municipal, mediante la revisión del Cuestionario de Cultura Institucional (CCI) aplicado y validado por el INMUJERES en la APF y posteriormente su adecuación y aplicación al personal de esta APM.

Este diagnóstico, fue un diagnóstico cuantitativo, descriptivo y de campo. Con un tamaño de muestra de 117 los sujetos, en los que se incluyeron directivos, empleados y empleadas de la administración Pública Municipal de Venustiano Carranza. Misma que corresponde al 13% de la población, con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error. Dicha muestra fue electa al azar, por cuotas y representan cada área de la presidencia municipal.

El objetivo general de este cuestionario municipal de cultura institucional (CMCI) fue identificar las condiciones, posiciones y relaciones laborales entre hombres y mujeres en la organización municipal, para la construcción de propuestas concretas de acción para favorecer una cultura institucional con igualdad de género en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza, Chiapas.

Se abordaron los siguientes apartados y factores:

1. Datos socio demográficos de la población encuestada.
2. Datos sobre la situación laboral de los encuestados.
3. Inclusión de la perspectiva de género en la institución.
4. Conocimiento de la política nacional de igualdad de género.
5. Factores del Clima Institucional en cual se divide en 8 apartados:
 - ✓ Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales e informales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.).
 - ✓ Comunicación incluyente: Este indicador mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
 - ✓ Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
 - ✓ Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios (vales de despensa, días de vacaciones).

-
- ✓ 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 criterios de género y necesidades del personal.
 - ✓ Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
 - ✓ Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Sexo de la población. El cuestionario fue aplicado a 117 sujetos de ambos sexos, de los cuales 69 fueron hombres, que corresponde al 59%, 47 mujeres (40%) y una persona que no contestó este reactivo.

Edad de la población. Dentro de esta institución, el mayor número de trabajadores se encuentra en el grupo que tiene entre 29 a 39 años de edad con un porcentaje de 38.5%, el grupo que le sigue con mas trabajadores, son los que se encuentran entre los 18 a 28 años de edad y representan el 28.2% de la población total, en el grupo de 40 a 50 años de edad se encuentra una diferencia mínima con respecto al grupo anterior ya que cuentan con un porcentaje de 27.4%; en el grupo de más de 50 años de edad, sólo existe un 6.0% (Tabla. 1). En la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza, labora una población joven, pues, más de la mitad de ella tiene entre 18 y 39 años de edad.

Estado Civil de la población. En lo que respecta al estado civil de la población de estudio, encontramos que, la condición civil más importante es casado (a), ya que representa más de tres quintas partes (68.4%) de ella. Se observa que los hombres presentan con mayor frecuencia esta condición que las mujeres, los datos muestran que las mujeres casadas representan el 19.7%, mientras que los hombres casados representan el 48.7%.

Número de hijos. Al momento de preguntarles el número de hijos o hijas encontramos que, la mayoría respondieron que tienen solamente dos hijos ya que el porcentaje obtenido es de 35.9%; el 21.4% corresponde al grupo que tiene 3 hijos; el 18.8% se encuentra en el grupo que solo tiene un hijo; con respecto a los que tienen cuatro hijos el porcentaje obtenido es de 4.3%; con 1.7% los que tienen 5 hijos, y solamente el 0.9% de la población total de trabajadores tiene seis hijos; con estos datos podemos decir que, un alto porcentajes (76.1%) de la población tiene como

máximo tres hijos, lo que lo convierte en un grupo que le ha dado importancia a los programas e iniciativas de planificación familiar. Con respecto a la edad del hijo menor encontramos que, el 40.2% corresponde al grupo de 4 a 14 años de edad, en segundo lugar encontramos el 23.1% menos de 4 años de edad, en el grupo de 15 a 22 años encontramos un porcentaje de 14.5%, en cuarto lugar le corresponde al grupo de más de 22 años con un porcentaje de 3.4%.

Lengua Materna. Con respecto a la lengua materna, encontramos que el 14.5% de la población total respondieron que si hablan alguna lengua indígena. De la población estudiado encontramos el 13.7% habla la lengua indígena Tzotzil.

Grado de Estudio de la población. El 32.5% del personal estudiado tiene la secundaria terminada, el 29.1% terminó la prepa, el 17.9% ha terminado la educación superior, el 6.8% ha terminado la primaria y el 2.6% de la población tiene una carrera técnica, además de un 11.1% que no respondió la pregunta. En este rubro se ubica una de las áreas de oportunidad de la administración, ya que el nivel de escolarización de la mayoría de la población se ubica como máximo en el nivel medio superior.

De los que actualmente están estudiando encontramos solamente un 16.4%, y el resto no lo está. Del 16.4% que están estudiando, 6 están estudiando la licenciatura, 5 carrera técnica, 4 secundaria, 2 preparatoria, 1 primaria y solamente uno está estudiando el posgrado.

Situación Laboral de la Población.

Distribución de la Población por Puesto. De las 117 personas a las que se les aplicó el cuestionario, el 53.8% ocupan puestos operativos, de los cuales se encuentran los de chofer, analista, logística, protección civil, secretaría, servicio público municipal, jardinero, policía municipal, bibliotecaria, etc., en segundo lugar con 21.4% están las personas que ocupan los puestos de auxiliar, como auxiliar del oficial mayor, de eléctrico, de rehabilitación, de servicios públicos, de la tesorería municipal, administrativos, de oficina, contable, de mantenimiento de computo, de la procuradora, de supervisor, asistencia social, entre otros; en tercer lugar encontramos un porcentaje de 6.8% en los puestos de jefe de área, como el jefe del departamento de adquisiciones, asuntos jurídicos, jefe de recursos humanos, jefe de área asistencia social, entre otros; después con 5.1% están los puestos de directores de áreas, como directora del DIF municipal, director de obras públicas, director de atención social (ayuntamiento municipal.), etc., el 3.4% corresponde a los puestos de honorarios, los cuales son elegidos por la ciudadanía, como el Sindico Municipal, Juez Calificador y los Regidores; el 1.7% lo ocupan los puestos de supervisores; y por último encontramos con un 0.9% los puestos de coordinador de área y el de subdirector.

Haciendo un análisis por sexo, encontramos que el número de mujeres ocupando los puestos de mayor responsabilidad y jerarquía es mínima. Los datos muestran que 84.6% de los trabajadores tienen un jefe hombre, y el 15.4% tienen una jefa. Lo que corrobora el dato anterior porque la mujer no tiene participación en los puestos importantes. En el análisis de las respuestas por sexos encontramos que el 74.5% de las mujeres reportó tener un jefe hombre y sólo el 25.5% de las mujeres refieren tener una jefa mujer; con respecto a los hombres, encontramos que el 90.1% de ellos tienen un jefe hombre, y el 9.9% tienen como jefa una mujer.

Experiencia de la Población. Con respecto a la experiencia de la población de estudios en otros puestos dentro de la Administración Municipal, observamos que el 62.4% de la población total dice que sí ha ocupado otros puestos y el 37.6% refiere que no ha tenido experiencia en otros puestos.

Clima Institucional.

Este es el factor central que mide el CMCI, ya que da cuenta del ambiente general que se vive dentro de la organización. Las respuestas se compararon con un parámetro de 33 a 100 puntos, considerando que **con 100 puntos el clima laboral es excelente**, los indicadores se cumplen siempre, y **33 puntos indican que el clima laboral nunca es bueno**. A partir de esto se consideró la siguiente escala de valores de las calificaciones obtenidas.

Evaluación cualitativa	Valores numéricos
Desfavorable	de 33 a 50 puntos
Poco favorable	de 51 a 67 puntos
Favorable	de 68 a 83 puntos
Muy favorable	de 84 a 100 puntos

Con esta base, encontramos que el clima institucional percibido en la Administración del H. Ayuntamiento de Venustiano Carranza, corresponde a un **índice de 79.2**, que lo califica como un **ambiente favorable hacia la equidad de género**. Al analizar los puntajes obtenidos por sexo, encontramos que, las mujeres otorgan un puntaje de 77.9, y los hombres de 80.6, aunque ambos índices califican el clima institucional como "favorable", es evidente que existe una diferencia de 2.7 puntos menos por parte de las mujeres, lo cual significa que las mujeres perciben de manera menos favorable que los hombres, su condición de igualdad de género en esta administración pública.

3.- En tercer lugar, se realizó el taller de análisis participativo denominado "construcción de nuevos escenarios con equidad de género", a partir de los resultados del diagnóstico de CCI municipal con autoridades, funcionarias, funcionarios y actoras representantes de grupos, en el cual se identificaron propuestas concretas de acción para modificar la cultura institucional municipal hacia un ambiente de mayor igualdad entre los géneros. A estos talleres asistieron en total 24 asistentes, 17 mujeres y 7 hombres.

4.- Con los resultados de los talleres anteriores, se procedió a integrar la primera propuesta de Programa Municipal de Cultura Institucional (PMCI) para el H. Ayuntamiento de Venustiano Carranza, la cual fue analizada en grupos de discusión, integrados por autoridades, funcionarios y directivos, en los cuales se identificaron y definieron las acciones específicas para la operatividad del PMCI. En estos grupos participaron 24 personas, 14 mujeres y 10 hombres. Con estos resultados se integró la versión final del PMCI que ahora se presenta.

SEGUNDA PARTE.

PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

IV. COMPROMISOS Y POLÍTICAS QUE ORIENTAN EL PMCI

La actual administración del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, reconoce que la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional es un compromiso asumido por el Estado mexicano, derivado de los acuerdos internacionales firmados en materia de derechos humanos y especialmente en lo que concierne al derecho de las mujeres a vivir en espacios laborales libre de violencia, acoso y maltrato, favoreciendo su desarrollo físico, psicológico y social, a través de ofrecer igualdad de oportunidades sin menosprecio de sus condiciones socioculturales y económicas. Además, entiende que constituye un proceso y una estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, como alternativa inaplazable para resolver la situación de desigualdad y marginación que las mujeres han sufrido históricamente. De tal manera que el H. Ayuntamiento de Venustiano Carranza, asume una responsabilidad política y moral de generar más y mejores espacios y condiciones de vida para las mujeres de la Administración y la ciudadanía en general.

En este sentido, el presente Programa tiene como sustento político los acuerdos tomados en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, en la que México se compromete a incorporar en las leyes, las políticas públicas, los programas de desarrollo y en la administración pública la equidad entre hombres y mujeres. Responde además, a los objetivos planteados en el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), en el cual se intenciona "institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado" para lo cual se establecen estrategias y acciones muy concretas para promover la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, mismas que dan sentido a lo planteado en el *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, en materia de derechos y equidad de género.

Las actividades que propone el Programa, se fundamenta bajo la premisa que transversalizar la perspectiva de género no es de ninguna manera ponderar lo femenino y desvalorizar lo masculino, no es que las mujeres desplacen a los hombres de sus derechos y responsabilidades, sino más bien, valorar e incorporar las experiencias, el conocimiento, las habilidades y destrezas tanto de hombres y mujeres para mejorar los servicios que ofrece la administración municipal. Es además, establecer relaciones de cooperación, colaboración y compromiso para establecer relaciones laborales sin discriminación, sin violencia y con

igualdad de oportunidades, responsabilidades y crecimiento para las mujeres y los hombres en un organización.

De tal manera que las acciones que se contemplan en el programa, no son arbitrarias, ni derivadas del capricho de algunos, sino que es producto de los datos recabados en el Cuestionario de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal, adaptado para el contexto del municipio y aplicado a 117 funcionarios y trabajadores, en el que se obtuvieron entre otros datos: que en la institución, si bien es cierto, que existe un ambiente favorable hacia la equidad de género, es decir, el ambiente institucional está generando, a través de las acciones encaminadas hacia la igualdad, condiciones de trabajo más favorables para el buen desempeño del personal, que favorece en la calidad de los servicios ofrecidos a la población, sin embargo, retomando las vivencias de los funcionarios en los diversos talleres ofrecidos, se encontró que existen ciertos procesos internos que están dificultando la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano. De tal manera que las estrategias y acciones que se presentan en el programa es producto de las propuestas concretas hechas en los espacios de trabajo participativo con directivos, trabajadores y empleadas que organizó la IMM del municipio dentro del proyecto de trabajo “Nuevos escenarios de equidad de género: institución y ciudadanía” financiado por el INMUJERES a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de Mujeres 2011. (FODEIMM).

Los compromisos y políticas que el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza asume son los siguientes.

- 1) Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza que permita alcanzar resultados al interior y exterior con equidad y justicia social.
- 2) Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión institucional
- 3) Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de esta Administración Pública Municipal con el propósito de modificar la práctica institucional.
- 4) Implantar mecanismos, acciones afirmativas o positivas, para guiar los trabajos en la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
- 5) Incorporar en el sistema de valores y el código de conducta institucional la perspectiva de género, para favorecer la igualdad, justicia y no discriminación entre hombres y mujeres.
- 6) Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las y los funcionarios públicos e impulsar medidas que logren la igualdad y equidad de género.

7) Instrumentar, coordinar y dar seguimiento al programa de cultura institucional del H. Ayuntamiento, que propicie cambios en el quehacer cotidiano de la organización.

8) A través del mecanismo de evaluación, medir el grado de avance de las acciones en la incorporación de la perspectiva de género, para conocer el logro de los objetivos y desempeño de cada área de la organización.

V. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PROGRAMA

El Programa Municipal de Cultura Institucional con Equidad de Género, define claramente tres grandes líneas estratégicas, y para cada una de ellas, se precisan objetivos, estrategias y acciones. El Programa guiará el quehacer del Ayuntamiento Municipal, el cual lo convierte en un instrumento institucional para la promoción y aseguramiento de la equidad de género en la propia institución y en la ciudadanía a la que sirve. Las siguientes líneas estratégicas permitirán transversalizar la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la Administración Pública municipal de Venustiano Carranza, Chiapas.

Las líneas estratégicas de este programa, recuperan las líneas estratégicas de la estructura programática que contiene el instrumento guía de las dependencias y entidades públicas para el establecimiento de acciones institucionales para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones que propone el Instituto Nacional de la Mujeres en el documento titulado Programa de Cultura Institucional, los cuales son: políticas institucionales del Ayuntamiento, clima laboral en la organización, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal del personal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. Mismo que se agruparon en tres grandes líneas, que permiten construir un documento operativo para las acciones que se proponen.

- I. Fortalecimiento del clima laboral de la organización Municipal con equidad.
- II. Aseguramiento de la calidad de los servicios que ofrece la administración municipal.
- III. Promoción la satisfacción laboral y el buen trato entre los y las empleadas (os)

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. Fortalecimiento del clima laboral de la organización Municipal con equidad.

OBJETIVOS

Favorecer relaciones laborales con respeto y equidad que permita la asunción de responsabilidades y compromisos en los empleados de la Administración Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas,

Promover la equidad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano, a través de la incorporación de un lenguaje incluyente en todos los ámbitos de la comunicación.

ESTRATEGIAS

1.1 Promover los valores de respeto a la diversidad humana y a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para favorecer un clima laboral con mayor compromiso y responsabilidad en los servicios que ofrece la administración municipal.

1.2 Promover de manera transversal la perspectiva de género en la comunicación entre empleados, funcionarios y la comunidad en general.

ACCIONES

1. Elaborar y operar un programa de sensibilización y capacitación, encaminado a mejorar las relaciones interpersonales y laborales para todas las áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza
2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en los y las trabajadoras que estimule el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y compromiso institucional y genere un lenguaje no sexista.
3. Promover el trabajo en equipo e incrementar la participación y responsabilidad de los líderes en la toma de decisiones.
4. Fomentar habilidades de liderazgo con estilos incluyentes y participativos que promuevan la igualdad de género y generen un clima laboral sin distinción en el acceso de las oportunidades y se prevenga el abuso de poder por razón de género, etnia o clase

-
5. Formalizar un manual de funciones para cada puesto a través de los lineamientos establecidos por el Estado, que permita prevenir la duplicidad de funciones y genere certidumbre en las responsabilidades y compromisos para cada trabajador.
 6. Crear un reglamento interno que regule las relaciones laborales e interpersonales entre los trabajadores de la Administración pública municipal.
 7. Promover una comunicación de igualdad de género y eliminar el lenguaje sexista.
 8. Expandir el Programa de Cultura Institucional hacia todos los funcionarios públicos y trabajadores de la institución con el fin de cubrir todos los niveles jerárquicos de la institución.
 9. Concientizar al personal del H. Ayuntamiento por medio de trípticos, carteles y volantes sobre el buen trato.
 10. Difundir mensajes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el interior como en el exterior de la institución.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. Aseguramiento de la calidad de los servicios que ofrece la administración municipal.

OBJETIVOS

Contar con personal cualificados para los puestos de trabajo basados en habilidades, capacidades y aptitudes, sin discriminación de género.

Incentivar en el personal la productividad y la atención eficiente a las necesidades de la ciudadanía del municipio.

ESTRATEGIAS

2.1 Crear un proceso de selección de personal basado en competencias sin distinciones de sexo.

2.2 Incentivar la productividad y el desarrollo laboral de las y los trabajadores.

2.3 Promover el desarrollo de competencias laborales y profesionales de los trabajadores del Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas, que favorezca su crecimiento laboral, profesional y personal.

ACCIONES

11. Crear un proceso de selección del personal claro, eficiente y equitativo tomando en cuenta las habilidades y competencias de los aspirantes, sin distinción de sexo o relaciones sociales de conveniencia.
12. Fomentar la promoción vertical y horizontal del personal con transparencia en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de sexo, género o relaciones sociales de conveniencia.
13. Cumplir con los días de vacaciones que marca la ley del trabajo, sin distinción de género, así como las prestaciones que demarca la misma ley.
14. Establecer y respetar una estructura salarial justa y equitativa de acuerdo a las funciones y el grado de responsabilidad institucional, que permita la igualdad entre sexos.
15. Transparentar el tabulador de nomina donde se establezcan los sueldos para cada cargo dentro de la institución, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
16. Estipular salarios y prestaciones de acuerdo a los puestos de trabajo sin distinción de género o relaciones de amistad y compromisos personales.
17. Aplicar los derechos y responsabilidades establecidos en la Ley Federal del Trabajo sin distinción de sexo, puesto y condición social de los trabajadores.
18. Establecer una estructura organizacional que respete la equidad de género, a través de la asunción responsable de los compromisos y funciones institucionales.
19. Definir con claridad las funciones y los perfiles de los puestos sin discriminación de género.
20. Promover entre los trabajadores y funcionarios las facilidades, prestaciones y apoyo para que todos cuenten con las mismas oportunidades, sin dejar a un lado la responsabilidad del trabajo.
21. Promover cursos de primeros auxilios para la policía municipal y protección civil.
22. Identificar las necesidades de capacitación y formación profesional del personal para mejorar el funcionamiento de la institución.
23. Diseñar un programa de capacitación y actualización para todas las áreas de la administración municipal que incluyan la perspectiva de género.
24. Difundir las oportunidades de capacitación y formación profesional entre los trabajadores sin distinción de sexos.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. Promoción la satisfacción laboral y el buen trato entre los y las empleadas

OBJETIVOS

Favorecer la satisfacción laboral a través de garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e individual del personal del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas.

Contar con una organización municipal libre de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación por cuestiones de género y preferencia sexual.

ESTRATEGIAS

- 3.1 Promover normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con el compromiso del H. Ayuntamiento que asegure el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.
- 3.2 Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema de valores que promueva prácticas de respeto y tolerancia.

ACCIONES

25. Establecer una jornada de trabajo de 8 horas diarias, con horario de 8:00 a 16:00 Hrs.
26. Planificar la distribución de las cargas laborales, sin sacrificar los compromisos y responsabilidades familiares y personales, entre las y los trabajadores.
27. Promover la licencia por paternidad entre los hombres que laboran en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chis.
28. Realizar campañas para prevenir el acoso laboral y sexual en la organización municipal.
29. Crear un protocolo para dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual.
30. Crear un mecanismo dentro de la institución que garantice la defensa de las mujeres en casos de hostigamiento y acoso sexual, con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.
31. Capacitar a las autoridades y personal sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual.

32. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.

33. Llevar seguimiento a los casos detectados y difundirlos en todas las áreas del H. Ayuntamiento.

VI. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PMCI

El Programa de Cultura Institucional de la Administración Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas se caracteriza por su integralidad, pues define actividades que se realizarán de manera simultánea y permanente atendiendo a las diferentes áreas de la organización, de tal manera que el proceso de evaluación se realizará permanente y oportuna que favorezca la toma de decisiones para ir mejorando las acciones e ir procurando la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional cotidiano. Reconociendo que la transversalización de la perspectiva de género en una organización implica, la incorporación de nuevos aprendizajes, representaciones y prácticas, y que en todo proceso de cambio se generan resistencias y persisten secuelas de viejos modelos de ser y estar en la institución que pueden obstaculizar el progreso, no sólo será necesario evaluar las actividades de manera cuantitativa (No. de actividades realizadas y beneficiados, duración), sino también de forma cualitativa que recupere las actitudes, sentimientos, condiciones, comportamientos y expectativas de todo el personal de la institución.

Para asegurar este cambio el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza:

- Respetará las políticas y compromisos asumidos en este programa.
- Desarrollará sus procesos administrativos e institucionales con perspectiva de género.
- Definirá procesos para prevenir, tratar y corregir la discriminación y la violencia por cuestiones de género.
- Garantizará la ejecución de las actividades de este programa.

VII. PROPUESTAS ESPECÍFICAS DE OPERATIVIDAD DEL PMCI

EJE ESTRATÉGICO I. FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

Objetivos:

1. Favorecer relaciones laborales con respeto y equidad que permita la asunción de responsabilidades y compromisos en los empleados de la Administración Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas.
2. Promover la equidad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano, a través de la incorporación de un lenguaje incluyente.

Estrategia I.1. Promover los valores de respeto a la diversidad humana y a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para favorecer un clima laboral con mayor compromiso y responsabilidad en los servicios que ofrece la administración municipal

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Elaborar y operar un programa de sensibilización y capacitación, encaminado a mejorar las relaciones interpersonales y laborales para todas las áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza	Activación física, eventos sociales en fechas importantes, compromiso de los directores hacia su personal para asistir a los diversos talleres.
2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en los y las trabajadoras (es) que estimule en el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y compromiso institucional y genere un lenguaje no sexista.	Elaboración de carteles para
3. Promover el trabajo en equipo e incrementar la participación y responsabilidad de los líderes en la toma de decisiones.	Elaborar un Plan de trabajo donde exista comunicación, solidaridad, unidad, para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.
4. Fomentar habilidades de liderazgo con estilos incluyentes y participativos que promuevan la igualdad de género y generen un clima laboral sin distinción en el acceso de las oportunidades y se prevenga el abuso de poder por razón de género, etnia o clase	Permitir el acceso de opinión y participación del resto del personal de cada área para generar mejores propuestas de trabajo
5. Formalizar un manual de funciones para cada puesto a través de los lineamientos establecidos por el Estado, que permita prevenir la duplicidad de funciones y genere certidumbre en las responsabilidades y compromisos para cada trabajador.	Reunión de departamentos de planeación, recursos humanos y jurídicos para darle operatividad al manual de funciones.
6. Crear un reglamento interno que regule las relaciones laborales e interpersonales entre los trabajadores de la Administración pública municipal.	Realizar con periodicidad reunión de departamentos de planeación, recursos humanos y jurídico (determinación de manera interna de las actividades necesarias)

Estrategia I.2. Promover de manera transversal la perspectiva de género en la comunicación entre empleados, funcionarios y la comunidad en general.

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Promover una comunicación de igualdad de género y eliminar el lenguaje sexista.	Elaboración de carteles con frases alusivas para la integración social.
2. Expandir el Programa de Cultura Institucional hacia todos los funcionarios públicos y trabajadores de la institución con el fin de cubrir todos los niveles jerárquicos de la institución.	Aplicación de comunicación en cadena o colectiva.
3. Concientizar al personal del H. Ayuntamiento por medio de trípticos, carteles y volantes sobre el buen trato.	Que cada área elabore carteles de acuerdo al entorno que se convive.
4. Difundir mensajes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el interior como en el exterior de la institución.	Que en cada evento se fomente la igualdad de género

EJE ESTRATÉGICO II. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

Objetivos:

1. Contar con personal cualificados para los puestos de trabajo basados en habilidades, capacidades y aptitudes, sin distinción de sexo.
2. Incentivar en el personal la productividad y la atención eficiente a las necesidades de la ciudadanía del municipio.

Estrategia II.1. Crear un proceso de selección de personal basado en competencias sin distinciones de sexo.

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Crear un proceso de selección del personal claro, eficiente y equitativo tomando en cuenta las habilidades y competencias de los aspirantes, sin distinción de sexo o relaciones sociales de conveniencia.	A través del área de recursos humanos establecer la selección de personal de acuerdo a los perfiles de los cargos, iniciando primeramente con los puestos de primer nivel y mayor responsabilidad.
2. Fomentar la promoción vertical y horizontal del personal con transparencia en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de sexo, género o relaciones sociales de conveniencia.	Implementar acciones de inducción y capacitación al personal, la promoción del ascenso de personal a través de aplicación de exámenes.

Estrategia II.2. Incentivar la productividad y el desarrollo laboral de los y las trabajadores (as).

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Cumplir con los días de vacaciones que marca la ley del trabajo, sin distinción de género, así como las prestaciones que demarca la misma ley.	Reforzar el conocimiento en los trabajadores de la ley federal de trabajo a efecto que tengan pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones

2. Establecer y respetar una estructura salarial justa y equitativa de acuerdo a las funciones y el grado de responsabilidad institucional, que permita la igualdad entre sexos.	Se difunda el organigrama de la admón. Mpal. De acuerdo a los niveles jerárquicos con que se hace la asignación de salarios y el grado de responsabilidad de los funcionarios y trabajadores
3. Transparentar el tabulador de nomina donde se establezcan los sueldos para cada cargo dentro de la institución, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	Hacer público y de manera clara, ya sea a través de publicación en la gaceta municipal, de los salarios de todos los funcionarios y empleados de la admón. Mpal
4. Estipular salarios y prestaciones de acuerdo a los puestos de trabajo sin distinción de género o relaciones de amistad y compromisos personales.	establecer un tabulador de salarios de la admón. Mpal designando niveles de responsabilidad, el área de recursos humanos llevar el control de las prestaciones a los empleados tal y como lo marca la ley
5. Aplicar los derechos y responsabilidades establecidos en la Ley Federal del Trabajo sin distinción de sexo, puesto y condición social de los trabajadores.	Difusión general de la ley federal del trabajo difundir y reforzar la equidad de género y fortalecer el instituto de la mujer.
6. Establecer una estructura organizacional que respete la equidad de género, a través de la asunción responsable de los compromisos y funciones institucionales.	Generar igualdad de participación en cargos públicos de mujeres y hombres, el instituto municipal de la mujer debe establecer y contar con una estructura encaminada a la equidad de género.
7. Definir con claridad las funciones y los perfiles de los puestos sin discriminación de género.	Dar prioridad a los conocimientos y habilidades del trabajador sin tomar en cuenta el sexo, así establecerlo en los manuales operativos y de organización de la admón. Mpal.
8. Promover entre los trabajadores y funcionarios las facilidades, prestaciones y apoyo para que todos cuenten con las mismas oportunidades, sin dejar a un lado la responsabilidad del trabajo.	Actualizar y difundir el reglamento interno de la admón. Mpal., difundir la ley de responsabilidades de los servidores públicos a todos los trabajadores

Estrategia II.3. Promover el desarrollo de competencias laborales y profesionales de los trabajadores que favorezca su crecimiento laboral, profesional y personal.

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Promover cursos de primeros auxilios para la policía municipal y protección civil.	En este municipio hay cursos y capacitación a la policía municipal tanto de primeros auxilios, protección civil, trato al ciudadano etc. Estos cursos deberían de ser proporcionados al resto del personal de la admón. Mpal
2. Identificar las necesidades de capacitación y formación profesional del personal para mejorar el funcionamiento de la institución.	Es necesaria la capacitación profesional en todos los niveles de la admón. Mpal, establecer un área dentro del depto. De recursos humanos, de formación profesional.
3. Diseñar un programa de capacitación y actualización para todas las áreas de la administración municipal que incluyan la perspectiva de género.	Este programa es necesario, la oficialía mayor del ayuntamiento tendría que estructurarlo e implementarlo además de establecerlo en el reglamento interno para que sea obligatorio en adelante
4. Difundir las oportunidades de capacitación y formación profesional entre los	Difusión a través del dpto. De recursos humanos, difusión a través de los rangos mayores hacia abajo de cada área.

EJE ESTRATÉGICO III. PROMOCIÓN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL BUEN TRATO ENTRE LOS Y LAS EMPLEADAS

Objetivos:

1. Favorecer la satisfacción laboral a través de garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e individual del personal del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas.
2. Contar con una organización municipal libre de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación por cuestiones de género y preferencia sexual.

Estrategia III.1. Promover normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre vida laboral, familiar y personal, con el compromiso del H. Ayuntamiento que asegure el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Establecer una jornada de trabajo de 8 horas diarias, con horario de 8:00 a 16:00 Hrs.	Sí nos parece bien esta estrategia porque es un horario corrido y al finalizar el horario nos queda tiempo suficiente para estar y realizar otras actividades.
2. Planificar la distribución de las cargas laborales, sin sacrificar los compromisos y responsabilidades familiares y personales, entre las y los trabajadores	Para esto es necesario calendarizar las actividades por áreas y el personal nada más se encargue en ejercer sus funciones acorde a su trabajo correspondiente.
3. Promover la licencia por paternidad entre los hombres que laboran en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chis.	Debe existir un plan de trabajo definido para cada departamento y como trabajador darle el mayor esfuerzo para lograr los objetivos correspondientes.

Estrategia III.2. Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema de valores que promueva prácticas de respeto y tolerancia en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
1. Realizar campañas para prevenir el acoso laboral y sexual en la organización municipal.	La elaboración de trípticos, además de contar con un reglamento y tener un departamento donde se pueda denunciar estos delitos pero que sean ajenos a la presidencia.
2. Crear un protocolo para dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual.	Unificar criterios entre IMM jurídico y procurador de la familia.
3. Crear un mecanismo dentro de la institución que garantice la defensa de las mujeres en casos de hostigamiento y acoso sexual, con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.	Definir un responsable para darle seguimiento a los casos.

ACCIONES	Estrategias y acciones para su operatividad
4. Capacitar a las autoridades y personal sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual	Promover pláticas y talleres.
5. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.	La creación de un departamento ajeno al ayuntamiento teniendo un vínculo con el MP.
6. Llevar seguimiento a los casos detectados y difundirlos en todas las áreas del H. Ayuntamiento.	Crear un expediente de cada uno de los casos y así tener antecedentes de dichos problemas.

VIII. CONCENTRADO PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE VENUSTIANO CARRANZA CHIAPAS	
EJE ESTRATÉGICO I. FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL CON EQUIDAD.	
Objetivos:	<p>Favorecer relaciones laborales con respeto y equidad que permita la asunción de responsabilidades y compromisos en los empleados de la Administración Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas,</p> <p>Promover la equidad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano, a través de la incorporación de un lenguaje incluyente en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas</p>
ESTRATEGIAS	ACCIONES
<p>Promover los valores de respeto a la diversidad humana y a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para favorecer un clima laboral con mayor compromiso y responsabilidad en los servicios que ofrece la administración municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y operar un programa de sensibilización y capacitación, encaminado a mejorar las relaciones interpersonales y laborales para todas las áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, • Promover la igualdad de trato y de oportunidades en los y las trabajadores (es) que estimule en el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y compromiso institucional y genere un lenguaje no sexista. • Promover el trabajo en equipo e incrementar la participación y responsabilidad de los líderes en la toma de decisiones. • Fomentar habilidades de liderazgo con estilos incluyentes y participativos que promuevan la igualdad de género y generen un clima laboral sin distinción en el acceso de las oportunidades y se prevenga el abuso de poder por razón de género, etnia o clase

	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar un manual de funciones para cada puesto a través de los lineamientos establecidos por el Estado, que permita prevenir la duplicidad de funciones y genere certidumbre en las responsabilidades y compromisos para cada trabajador. • Crear un reglamento interno que regule las relaciones laborales e interpersonales entre los trabajadores de la Administración pública municipal.
<p>Promover de manera transversal la perspectiva de género en la comunicación entre empleados, funcionarios y la comunidad en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover una comunicación de igualdad de género y eliminar el lenguaje sexista. • Expandir el Programa de Cultura Institucional hacia todos los funcionarios públicos y trabajadores de la institución con el fin de cubrir todos los niveles jerárquicos de la institución. • Concientizar al personal del H. Ayuntamiento por medio de trípticos, carteles y volantes sobre el buen trato. • Difundir mensajes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el interior como en el exterior de la institución.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE VENUSTIANO CARRANZA CHIAPAS	
EJE ESTRATÉGICO II. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.	
Objetivos:	Contar con personal cualificados para los puestos de trabajo basados en habilidades, capacidades y aptitudes, sin distinción de sexo. Incentivar en el personal la productividad y la atención eficiente a las necesidades de la ciudadanía del municipio
	ACCIONES
1. Crear un proceso de selección de personal basado en competencias sin distinciones de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un proceso de selección del personal claro, eficiente y equitativo tomando en cuenta las habilidades y competencias de los aspirantes, sin distinción de sexo o relaciones sociales de conveniencia. • Fomentar la promoción vertical y horizontal del personal con transparencia en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción de sexo, género o relaciones sociales de conveniencia.
2. Incentivar la productividad y el desarrollo laboral de los y las trabajadores (as).	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los días de vacaciones que marca la ley del trabajo, sin distinción de género, así como las prestaciones que demarca la misma ley. • Establecer y respetar una estructura salarial justa y equitativa de acuerdo a las funciones y el grado de responsabilidad institucional, que permita la igualdad entre sexos. • Transparentar el tabulador de nomina donde se establezcan los sueldos para cada cargo dentro de la institución, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres. • Estipular salarios y prestaciones de acuerdo a los puestos de trabajo sin distinción de género o relaciones de amistad y compromisos personales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los derechos y responsabilidades establecidos en la Ley Federal del Trabajo sin distinción de sexo, puesto y condición social de los trabajadores. • Establecer una estructura organizacional que respete la equidad de género, a través de la asunción responsable de los compromisos y funciones institucionales. • Definir con claridad las funciones y los perfiles de los puestos sin discriminación de género. • Promover entre los trabajadores y funcionarios las facilidades, prestaciones y apoyo para que todos cuenten con las mismas oportunidades, sin dejar a un lado la responsabilidad del trabajo.
<p>3. Promover el desarrollo de competencias laborales y profesionales de los trabajadores que favorezca su crecimiento laboral, profesional y personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover cursos de primeros auxilios para la policía municipal y protección civil. • Identificar las necesidades de capacitación y formación profesional del personal para mejorar el funcionamiento de la institución. • Diseñar un programa de capacitación y actualización para todas las áreas de la administración municipal que incluyan la perspectiva de género. • Difundir las oportunidades de capacitación y formación profesional entre los trabajadores sin distinción de sexos.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE VENUSTIANO CARRANZA CHIAPAS	
EJE ESTRATÉGICO III. PROMOCIÓN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL BUEN TRATO ENTRE LOS Y LAS EMPLEADAS	
Objetivos: Favorecer la satisfacción laboral a través de garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e individual del personal del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas. Contar con una organización municipal libre de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación por cuestiones de género y preferencia sexual.	
ESTRATEGIAS	ACCIONES
Promover normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre vida laboral, familiar y personal, con el compromiso del H. Ayuntamiento que asegure el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una jornada de trabajo de 8 horas diarias, con horario de 8:00 a 16:00 Hrs. • Planificar la distribución de las cargas laborales, sin sacrificar los compromisos y responsabilidades familiares y personales, entre las y los trabajadores. • Promover la licencia por paternidad entre los hombres que laboran en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chis.
Promover la eliminación del hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema de valores que promueva prácticas de respeto y tolerancia en el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas para prevenir el acoso laboral y sexual en la organización municipal. • Crear un protocolo para dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual. • Crear un mecanismo dentro de la institución que garantice la defensa de las mujeres en casos de hostigamiento y acoso sexual, con base en los ordenamientos jurídicos aplicables. • Capacitar a las autoridades y personal sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual. • Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico. • Llevar seguimiento a los casos detectados y difundirlos en todas las áreas del H. Ayuntamiento.

La elaboración del presente documento es
responsabilidad de



14 norte oriente num. 590.
Col. Centro. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
E-mail: dvenires@live.com.mx
Tel. (01961)6047489