

Programa Municipal de Cultura Institucional con Equidad de Género

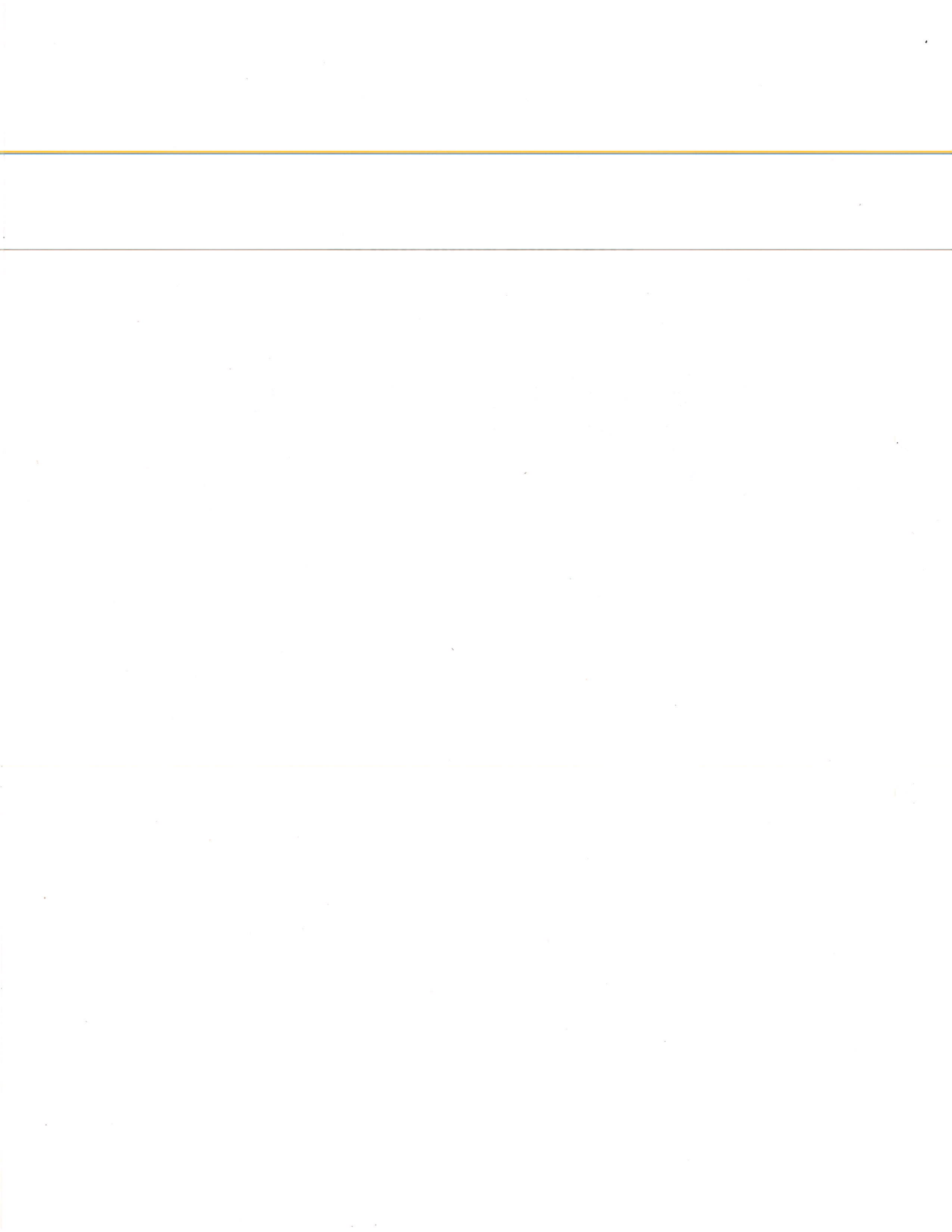


Ciudadanía y Gobierno: juntos por la equidad de género en Coapilla

Instituto Nacional de las Mujeres
FODEIMM 2011 Categoría B.

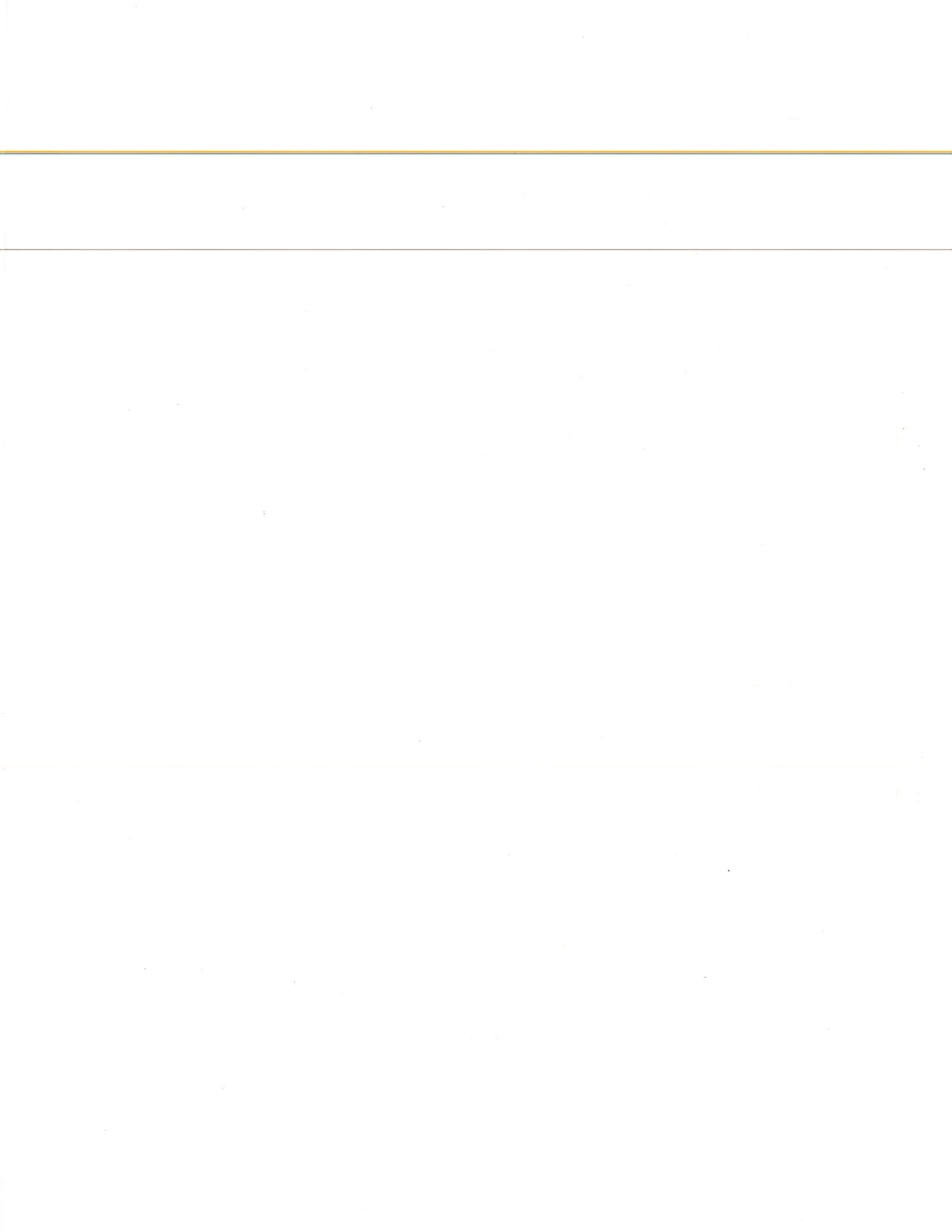
H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Coapilla
Instancia Municipal de las Mujeres

Noviembre 30, 2011.



INDICE

| | Pag. |
|---|------|
| I. Presentación | 3 |
| II. Fundamentación del programa | 5 |
| III. Estructura de Programa | 6 |
| III.1 Políticas Institucionales del Ayuntamiento | 6 |
| III.2 Clima Laboral en la Organización | 7 |
| III.3 Comunicación Incluyente | 8 |
| III.4 Selección de Personal | 9 |
| III.5 Salarios y Prestaciones | 10 |
| III.6 Promoción Vertical y Horizontal del Personal | 10 |
| III.7 Capacitación y Formación Profesional | 11 |
| III.8 Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e institucional | 12 |
| III.9 Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual | 13 |
| IV. Matriz de Operación del Programa | 14 |
| V. Seguimiento y Evaluación del Programa | 20 |



I. PRESENTACIÓN

La situación de desigualdad y marginación de las mujeres es actualmente uno de los temas con mayor presencia en las agendas internacionales, con la intención de establecer marcos de normatividad, acuerdos y políticas públicas que contribuyan a la transformación de las relaciones de género. Los derechos consagrados en los instrumentos internacionales, constituyen las bases para impulsar el desarrollo de las mujeres y garantizar que ejerzan tales derechos en los ámbitos político, económico, cultural y social. La transversalización de la perspectiva de género constituye un proceso y una estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, surgida como producto de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, en la que los países miembros se comprometen a incorporar en las leyes, las políticas públicas, los programas de desarrollo y en la administración pública, la igualdad entre hombres y mujeres.

México ha firmado y ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, y ha asumido responsabilidades morales y políticas que buscan mejores condiciones de vida para las mujeres y el disfrute de libertades fundamentales en sus ámbitos de participación. En este sentido, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), establece 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. PROIGUALDAD tiene como objetivo estratégico “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” (INMUJERES, 2008). Con este objetivo estratégico se busca construir una cultura institucional de equidad entre mujeres y hombres, que defina la identidad organizacional bajo una perspectiva de género, de las dependencias que conforman la Administración Pública Federal.

Transversalizar la perspectiva de género no es, de ninguna manera, poner un toque femenino en el quehacer institucional, sino más bien, valorar e incorporar la experiencia, el conocimiento, las expectativas y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres, para mejorar los servicios que deben proporcionar las diferentes instancias de la administración.

Desde este contexto, la Administración Pública Municipal de Coapilla, Chiapas, elabora el presente Programa Municipal de Cultura Institucional, dentro del proceso de transversalización de la perspectiva de género en sus

políticas públicas, y que es producto de la ejecución del proyecto denominado **“Ciudadanía y Gobierno: Juntos por la Equidad de Género en Coapilla”**, con recursos del FODEIMM emisión 2011 del Instituto Nacional de las Mujeres, el cual estuvo a cargo de la Instancia Municipal de las Mujeres de Coapilla.

El proceso de trabajo que permitió llegar a la integración de este programa incluyó la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional (CCI)¹ y los talleres de capacitación y de análisis participativo “construcción de nuevos escenarios con equidad” llevados a cabo con autoridades, funcionarias, funcionarios, actoras y representantes de grupos de esta Administración Pública Municipal.

¹ Derivado del Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género validado por el INMUJERES en la Administración Pública Federal en el año 2008.

II. FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Los Ayuntamientos Municipales son un elemento central en la administración pública del estado mexicano, constituyen el órgano administrativo y de gestión que concretizan y operativizan las políticas públicas de beneficio social. En este sentido, son los órganos de gobierno que se encuentran más cercanos a la población en general y los que planean, organizan y ejecutan los programas sociales.

El H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Coapilla, Chiapas, asume la responsabilidad que le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Constitución Política del Estado Soberano de Chiapas y da respuesta a los diferentes acuerdos internacionales y nacionales, a los planes de desarrollo nacional y estatal, en donde se establece la responsabilidad social de hacer frente a la lucha por el reconocimiento de la mujer y promover la igualdad de género en la Administración Pública Municipal, a través del **Programa Municipal de Cultura Institucional con Equidad de Género**, el cual se considera el instrumento institucional para transformar el quehacer cotidiano de la organización municipal y para la promoción de un clima organizacional, más justo, más respetuoso y democrático.

El H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas, define este programa considerando las leyes que ponen en el centro la promoción del empoderamiento, la justicia social y de una vida libre de violencia para las mujeres. Reconoce que las mujeres han sido el núcleo de población con mayores desigualdades, marginación y explotación social, es por ello, que asume el compromiso de promover transversalmente en todas las áreas, departamentos y oficinas, la igualdad de género y a prevenir las diferentes manifestaciones de violencia y acoso sexual y laboral en la administración pública municipal.

En este programa se reconoce que desde su participación política, en la legislación, en los derechos y oportunidades a la educación, desde la moral, la religión y también en la división sexual del trabajo, la mujer ha estado marginada, excluida, con escasos derechos reconocidos y menos oportunidades. Desde este reconocimiento, dicho programa se organiza a partir de los fundamentos y siguiendo las directrices ya delineadas por el trabajo previo del Instituto Nacional de las Mujeres a nivel federal, y será la Instancia Municipal de las Mujeres la responsable de su seguimiento y evaluación.

III. ESTRUCTURA DE PROGRAMA

El Programa Municipal de Cultura Institucional con Equidad de Género, define claramente nueve 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 igualdad de género en la propia institución y en la ciudadanía a la que sirve.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

1. Políticas institucionales del Ayuntamiento
2. Clima laboral en la organización
3. Comunicación incluyente
4. Selección de personal
5. Salarios y prestaciones
6. Promoción vertical y horizontal del personal
7. Capacitación y formación profesional
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
9. Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual

III.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES DEL AYUNTAMIENTO

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, que permita alcanzar resultados al interior y exterior con equidad y justicia social.

ESTRATEGIAS

Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión institucional del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas.

Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas, con el propósito de modificar la práctica institucional.

ACCIONES

1. Implantar mecanismos, instrumentos, acciones afirmativas o positivas, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.
2. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación entre hombres y mujeres.
3. Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las y los funcionarios públicos e impulsar medidas logren la igualdad y equidad de género.
4. Instrumentar, coordinar y dar seguimiento al **programa de cultura institucional del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas**, que propicie cambios en el quehacer cotidiano de la organización.
5. Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.
6. 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.

III.2 CLIMA LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVO

Lograr un clima laboral que permita al H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, favorecer la responsabilidad, compromiso y rendimiento de sus empleados y mejorar sus resultados en beneficio de la ciudadanía.

ESTRATEGIA

Crear un clima laboral basado en un sistema de valores que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

ACCIONES

1. Contar con programas de sensibilización y capacitación encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, para mejorar la comunicación, el respeto, el compromiso y el servicio en los trabajadores.
2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en los trabajadores que estimule en el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y compromiso institucional.
3. Promuevan 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. Proporcionar las herramientas, equipo y mobiliarios necesarios para cada área para favorecer el cumplimiento de las responsabilidades institucionales.

III.3 COMUNICACIÓN INCLUYENTE

OBJETIVO

Incorporar en el trabajo cotidiano un lenguaje incluyente en el H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, que promueva la equidad de género y la no discriminación

ESTRATEGIA

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

ACCIONES

1. Expandir el Programa de Cultura Institucional hacia todos los funcionarios públicos y trabajadores de la institución.
2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.
3. Crear un sistema de valores y un código de conducta que favorezca la igualdad, la no discriminación y el respeto al interior de la institución.
4. Promover una comunicación de igualdad de género y eliminar el lenguaje sexista.
5. Difundir mensajes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el interior como en el exterior de la institución.

III.4 SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO

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

ESTRATEGIAS

Seleccionar al personal a través de una evaluación no discriminatoria, sin distinciones de sexo.

Eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona, la amistad o la recomendación de terceros.

ACCIONES

1. Difundir las vacantes, especificando perfiles y funciones de puestos y responsabilidades laborales y que no mezclen motivos y roles de género.
2. Informar a todos los que laboran en la institución de las convocatorias para un puesto vacante sin hacer distinciones de género.
3. Evaluar a los y las aspirantes a través de los currículos y de la experiencia laboral que valide su

ingreso a la institución, además, de las habilidades y aptitudes que la o el aspirante presente.

4. 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.

III.5 SALARIOS Y PRESTACIONES

OBJETIVO

Contar con un Ayuntamiento Municipal donde los salarios y prestaciones se concedan en base a objetivos establecidos.

ESTRATEGIA

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

ACCIONES

1. Establecer y respetar una estructura salarial justa y equitativa de acuerdo a las funciones y el grado de responsabilidad institucional permita la igualdad entre sexos.
2. 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.
3. Estipular salarios y prestaciones de acuerdo a las necesidades de las y los trabajadores de la institución, que faciliten la corresponsabilidad entre el trabajo y otras responsabilidades.
4. Respetar y aplicar los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo sin distinción de sexo, puesto y condición social de los trabajadores.

III.6 PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL DEL PERSONAL

OBJETIVO

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

ESTRATEGIA

Crear criterios de promoción del personal con transparencia en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción entre hombres y mujeres.

ACCIONES

1. Establecer una estructura organizacional que respete la equidad de género, a través de la asunción responsable de los compromisos y funciones institucionales.
2. Definir con claridad los perfiles de puesto sin discriminación de género.
3. Describir detalladamente las funciones de los puestos y que no contengan estereotipos de género.
4. 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.
5. Difundir entre los trabajadores las vacantes disponibles para aquel que quiera ascender de puesto, pueda hacerlos sin distinción de género ni discriminación.
6. Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados para la capacitación y promoción del personal del Ayuntamiento.
7. Elaborar un manual de procedimientos para la promoción, contratación y capacitación del personal, desde una perspectiva de género.

III.7 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

Ofrecer un servicio de calidad, a través de la capacitación y formación profesional de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas.

ESTRATEGIA

Promover la capacitación y formación profesional con equidad de género para todos los trabajadores del H. Ayuntamiento.

ACCIONES

1. Identificar las necesidades de capacitación y formación profesional del personal para mejorar el funcionamiento de la institución.
2. Difundir las oportunidades de capacitación y formación profesional entre los trabajadores sin distinción de sexos.
3. Capacitar a todo el personal sobre formas de liderazgo con perspectiva de género para promover un cambio organizacional.
4. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.

III.8 CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

OBJETIVO

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal del personal del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas.

ESTRATEGIA

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

1. Planificar la distribución de las cargas laborales, sin sacrificar los compromisos y responsabilidades familiares y personales, entre las y los trabajadores.

2. Respetar el horario de trabajo tanto para hombres y mujeres para que realicen las actividades derivadas de la familia.
3. Orientar y/o capacitar a los trabajadores para que participen en el cuidado de los hijos, dentro del horario laboral, asegurando el permiso de la institución.

III.9 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO

Contar con H. Ayuntamiento libre de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación por cuestiones de género y preferencia sexual.

ESTRATEGIA

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 Coapilla, Chiapas.

ACCIONES

1. Reubicar la oficina de atención a víctimas de violencia de género a un espacio que garantice la confidencialidad de los casos.
2. Capacitar a las autoridades y personal sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual.
3. Crear dentro de la institución acciones y mecanismos claros para la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.
4. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.
5. Llevar seguimiento a los casos detectados y difundirlos en todas las áreas del H. Ayuntamiento.
6. Difundir información en los medios de comunicación, sobre la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual en el Municipio.

IV. MATRIZ DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA

| PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE COAPILLA, CHIAPAS | | | |
|--|--|---|---|
| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS |
| 1 | Políticas Institucionales del Ayuntamiento | Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, que permita alcanzar resultados al interior y exterior con equidad y justicia social. | Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión institucional del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas. Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas, con el propósito de modificar la práctica institucional. |
| | | | LÍNEAS DE ACCIÓN |
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Implantar mecanismos, instrumentos, acciones afirmativas o positivas, para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución. 2. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación entre hombres y mujeres. 3. Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las y los funcionarios públicos e impulsar medidas logren la igualdad y equidad de género. 4. Instrumentar, coordinar y dar seguimiento al programa de cultura institucional del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas, que propicie cambios en el quehacer cotidiano de la organización. 5. Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional. 6. 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. |

| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | LÍNEAS DE ACCIÓN |
|-----|----------------------------------|--|---|--|
| 2 | Clima laboral en la organización | Lograr un clima laboral que permita al H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, favorecer la responsabilidad, compromiso y rendimiento de sus empleados y mejorar sus resultados en beneficio de la ciudadanía. | Crear un clima laboral basado en un sistema de valores que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Contar con programas de sensibilización y capacitación encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, para mejorar la comunicación, el respeto, el compromiso y el servicio en los trabajadores. 2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en los trabajadores que estimule en el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y compromiso institucional. 3. Promuevan 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. Proporcionar las herramientas, equipo y mobiliarios necesarios para cada área para favorecer el cumplimiento de las responsabilidades institucionales. |

| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | LÍNEAS DE ACCIÓN | |
|-----|-------------------------|---|---|---|-----------|
| 3 | Comunicación incluyente | Incorporar en el trabajo cotidiano un lenguaje incluyente en el H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, que promueva la equidad de género y la no discriminación. | Promover de manera transversal la perspectiva de género en la comunicación entre empleado, funcionarios y la comunidad en general. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Expandir el Programa de Cultura Institucional hacia funcionarios públicos y trabajadores de la institución. 2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. 3. Crear un sistema de valores y un código de conducta que favorezca la igualdad, la no discriminación y el respeto al interior de la institución. 4. Promover una comunicación de igualdad de género y eliminar el lenguaje sexista. 5. Difundir mensajes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el interior como en el exterior de la institución. | todos los |
| 4 | Selección de personal | Contar con personal cualificados para los puestos de trabajo basados en habilidades, capacidades y aptitudes, sin distinción de sexo. | <p>Seleccionar al personal a través de una evaluación no discriminatoria, sin distinciones de sexo.</p> <p>Eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona, la amistad o la recomendación de terceros.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir las vacantes, especificando perfiles, funciones de puestos y responsabilidades laborales sin discriminación de género. 2. Informar a todos los que laboran en la institución de las convocatorias para un puesto vacante sin hacer distinciones de género. 3. Evaluar a los y las aspirantes a través de los currículos y de la experiencia laboral que valide su ingreso a la institución, además, de las habilidades y aptitudes que la o el aspirante presente. 4. 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. | |

| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | LÍNEAS DE ACCIÓN |
|-----|-------------------------------------|--|--|--|
| 5 | Salarios y prestaciones | Contar con un Ayuntamiento Municipal donde los salarios y prestaciones se concedan en base a objetivos establecidos. | Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer y respetar una estructura salarial justa y equitativa de acuerdo a las funciones y el grado de responsabilidad institucional permitiendo la igualdad entre sexos. 2. 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. 3. Estipular salarios y prestaciones de acuerdo a las necesidades de las y los trabajadores de la institución, que faciliten la corresponsabilidad entre el trabajo y otras responsabilidades. 4. Respetar y aplicar los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo sin distinción de sexo, puesto y condición social de los trabajadores. |
| 6 | Promoción y horizontal del personal | Promover el desarrollo de competencias laborales y profesionales de los trabajadores del Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, que favorezca su crecimiento laboral y profesional personal. | Crear criterios de promoción personal con transparencia en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción entre hombres y mujeres. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una estructura organizacional que respete la equidad de género, a través de la asunción responsable de los compromisos y funciones institucionales. 2. Definir con claridad los perfiles de puesto sin discriminación de género. 3. Describir detalladamente las funciones de los puestos y que no contengan estereotipos de género. 4. 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. 5. Difundir entre los trabajadores las vacantes disponibles para aquel que quiera ascender de puesto, pueda hacerlos sin distinción de género ni discriminación. 6. Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados para la capacitación y promoción del personal del Ayuntamiento. 7. Elaborar un manual de procedimientos para la promoción, contratación y capacitación del personal, desde una perspectiva de género. |

| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | LÍNEAS DE ACCIÓN |
|-----|--|---|--|--|
| 7 | Capacitación y formación profesional | Ofrecer un servicio de calidad, a través de la capacitación y formación profesional de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Coapilla, Chiapas. | Promover la capacitación y formación profesional con equidad de género para todos los trabajadores del H. Ayuntamiento. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades de capacitación y formación profesional del personal para mejorar el funcionamiento de la institución. 2. Difundir las oportunidades de capacitación y formación profesional entre los trabajadores sin distinción de sexos. 3. Capacitar a todo el personal sobre formas de liderazgo con perspectiva de género para promover un cambio organizacional. 4. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. |
| 8 | Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional | Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal del Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas | 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. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar la distribución de las cargas laborales, sin sacrificar los compromisos y responsabilidades familiares y personales, entre las y los trabajadores. 2. Respetar el horario de trabajo tanto para hombres y mujeres para que realicen las actividades derivadas de la familia. 3. Orientar y/o capacitar a los trabajadores para que participen en el cuidado de los hijos, dentro del horario laboral, asegurando el permiso de la institución. |

| NO. | EJE ESTRATÉGICO | OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | LÍNEAS DE ACCIÓN | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 9 | Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual | Contar con H. Ayuntamiento libre de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación por cuestiones de género y preferencia sexual. | 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 Coapilla, Chiapas. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reubicar la oficina de atención a víctimas de violencia de género a un espacio que garantice la confidencialidad de los casos. 2. Capacitar a las autoridades y personal sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual. 3. Crear dentro de la institución acciones y mecanismos claros para la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables. 4. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico. 5. Llevar seguimiento a los casos detectados y difundirlos en todas las áreas del H. Ayuntamiento. 6. Difundir información en los medios de comunicación, sobre la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual en el Municipio. | |

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Para que se produzca el cambio en la cultura institucional de la administración municipal es importante dar seguimiento y construir mecanismos de evaluación permanente de dicho proceso.

El seguimiento y la evaluación se efectuarán en tres etapas:

1. Programa estratégico de sensibilización

Acciones:

- Campañas de difusión de información sobre equidad de género.
- La actividad será evaluada de manera cuantitativa (No. de actividades realizadas y beneficiados, duración) y de forma cualitativa que recuperen las actitudes y expectativas de todo el personal de la institución.

2. Programa estratégico de capacitación y tomas de decisiones

Acciones:

- Después de las campañas de sensibilización, se desarrollará el programa estratégico de capacitación y tomas de decisiones.
- Para ello, se calendarizarán cada una de las actividades, se definirán responsables y se canalizarán los recursos necesarios y pertinentes.

La importancia de esta etapa es que los integrantes de la administración, vean y reconozcan las acciones concretas en pro de la equidad de género. Además, se introducirá incentivos y reconocimientos a las personas que encarnan y promueven los valores del Programa Cultura Institucional con equidad de género.

Reconociendo que en toda institución persisten secuelas del viejo modelo que pueden obstaculizar el progreso es importante evaluar permanentemente las actividades para reconocer avances y limitantes, para ir mejorando constantemente.

3. Aseguramiento de la institucionalización de la perspectiva de género

El objetivo principal de la etapa es mantener e institucionalizar el cambio que la institución requiere para fortalecimiento de las nuevas relaciones entre los sexos, para asegurar este cambio el Ayuntamiento:

Acciones:

- Creará y respetará una política institucional sobre equidad de género.
- 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.

Estas actividades y procesos serán se observancia permanente, y se vigilará que se cumplan en su cabalidad.

.....

