



Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Municipio de Chiautla de Tapia, Puebla.2011 - 2014



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

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

SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DEL MUNICIPIO DE CHIAUTLA DE TAPIA, PUEBLA

Misión / Visión	Visión	Objetivo	Estrategia	Indicador	Acciones	Responsable	Plazo de ejecución
Ser responsable y ejercer un sistema de gobierno abierto y eficiente encaminado a servir y ayudar, con base en principios éticos y valores, con un liderazgo sencillo, honesto y accesible, cuya base sea el reconocimiento del derecho de cada ciudadano y ciudadana de ser parte activa en el destino de su comunidad y en la gestión de su gobierno municipal, para hacer de Chiautla de Tapia un municipio, sustentable, seguro y responsable, para hacer de comunidades, barrios y colonias, espacios más dignos, seguros y humanos para vivir	Ser un Gobierno Municipal Ejemplar en la administración pública, caracterizado por sus acciones orientadas al bien común, a través del cumplimiento de las disposiciones legales, con capacidad jurídica, política y administrativa, que se apoye en la planeación democrática para fortalecerse como la instancia de gobierno más cercana a la comunidad en busca de la obtención de un mejor nivel de vida para todos y todas.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la administración municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las áreas.	Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las áreas del Ayuntamiento.	Normatividad con perspectiva de género / Normatividad vigente	Inclusión de la perspectiva de género a los procesos de presupuestación y asignación de recursos públicos.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
					Relacionar las Incorporar la perspectiva de género en la normatividad institucional favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.		
					Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las áreas del Ayuntamiento.		
		Implantar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Municipio de Chiautla de Tapia.	Estrategias implementadas / estrategias diseñadas	Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las áreas del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014	
							Establecer estrategias tendientes a la transversalización de la igualdad de género en las distintas áreas del Ayuntamiento.
		Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.	Instauración de indicadores	Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada área.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014	
							Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional del Ayuntamiento.
		Lograr una selección de personal basada en habilidades y	Realizar la selección de personal no discriminatoria a	Acciones afirmativas implementadas / Acciones	Aplicar la selección de personal basado en evaluación de currículos y la experiencia laboral.	Presidente Municipal Instituto Municipal	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero

		aptitudes, evitando algún tipo de discriminación.	través de la aplicación de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.	afirmativas diseñadas	Eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona. Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.	de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	de 2014
		Llevar a cabo una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y sin discriminación.		Procedimiento de reclutamiento y selección de personal	Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona. Aplicar como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria. Lograr que las y los servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un estilo de gestión no discriminatorio.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Lograr una capacitación y profesionalización del personal que promueva el desarrollo de competencias y técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de servicios.	Impartir capacitación y profesionalización del personal que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.	Cursos de capacitación impartidos / Cursos de capacitación programados	Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y profesionalización del personal con perspectiva de género. Garantizar el acceso a la capacitación y profesionalización del personal en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
			Lograr una capacitación y profesionalización del personal que promueva estilos de liderazgos equitativos y no discriminatorios.	Personal capacitados en materia de género	Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos	Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través de la	Personal promovido	Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014

		horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de las personas que laboran en el Ayuntamiento.	aplicación de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.			Dirección de Recursos Humanos	
			Asegurar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que promuevan la movilidad sin discriminación alguna.	Personal promovido	Promover entre las y los directivos del Ayuntamiento el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
			Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.	Personal promovido	Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre las personas de todos los niveles del Ayuntamiento que permita el apoyo para que todos y todas tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
			Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.	Procedimiento de ascensos y promociones del personal	Analizar periódicamente las políticas, normas y procedimientos usados por el Ayuntamiento para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir. Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en los objetivos del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014

		Contar con un Ayuntamiento donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, a fin de eliminar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.	Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.	Índice de segregación salarial	<p>Analizar la estructura salarial del Ayuntamiento y, en su caso, realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a la estructura y funciones.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Tesorería Municipal</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Establecer salarios y prestaciones a través de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.	Índice de segregación salarial	<p>Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados del personal de cada área del Ayuntamiento.</p> <p>Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Tesorería Municipal</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014	
		Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean coherentes con el uso no discriminatorio de arreglos prácticos, espacio y tiempo.	Índice de segregación salarial	Determinar sueldos y prestaciones acordes a las necesidades del personal y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades.	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Tesorería Municipal</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014	
		Eliminar criterios subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones.	Índice de segregación salarial	<p>Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.</p> <p>Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Tesorería Municipal</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014	

			Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga el Ayuntamiento.	Índice de segregación salarial	<p>Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga el Ayuntamiento a mujeres y hombres.</p> <p>Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Tesorería Municipal</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar entre el personal del Ayuntamiento.	Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	Normatividad modificada	<p>Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las áreas del Ayuntamiento y el personal, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.</p> <p>Incorporar en la normatividad interna de las áreas del Ayuntamiento, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
			Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.	Evaluación de la normatividad modificada	<p>Asegurar que las y los servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.</p> <p>Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.</p>	<p>Presidente Municipal</p> <p>Instituto Municipal de las Mujeres</p> <p>Dirección de Recursos Humanos</p>	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014

					Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.		
			Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.	Evaluación de las acciones afirmativas implementadas	Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
					Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y servidores públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.		
		Lograr un ambiente laboral y salud en el trabajo que permita al Ayuntamiento tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Establecer un ambiente laboral basado en valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.	Acciones de reconocimiento implementadas / Acciones de reconocimiento programadas	Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del ambiente laboral en cada una de las áreas del Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
			Establecer un ambiente laboral con estilos gerenciales no discriminatorios	Evaluación de las acciones de mejora de ambiente laboral	Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un ambiente laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014

			y que promuevan la igualdad de género.		Establecer acciones para lograr un ambiente laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase.	Dirección de Recursos Humanos	
			Establecer un sistema de control que permita al personal del Ayuntamiento asistir a consulta médica.	Asistencia del personal a consulta médica	Instrumentar un sistema de control para verificar que el personal de las áreas del Ayuntamiento asista a consulta médica.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Recursos Humanos Dirección de Salud	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro del Ayuntamiento.	Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en el Ayuntamiento.	Procedimiento de denuncias de conductas inadecuadas	Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
					Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.		
					Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.		
		Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro del Ayuntamiento.		Procedimiento de denuncias de conductas inadecuadas	Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados en el Ayuntamiento.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
					Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.		
		Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de		Campañas de difusión implementadas / Campañas de	Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.	Presidente Municipal Instituto Municipal	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero

			hostigamiento y acoso sexual.	difusión programadas	Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual. Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.	de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	de 2014
		Lograr una sensibilización en género al interior y exterior del Ayuntamiento, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.	Cursos en comunicación y lenguaje incluyente impartidos / Cursos en comunicación y lenguaje incluyente programados	Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada área. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
		Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las áreas del Ayuntamiento.		Manual de identidad institucional.	Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social. Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014

			Contar con valores organizacionales incluyente que promuevan la no discriminación.	Normatividad con perspectiva de género	Diseñar, difundir y promover los valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada área.	Presidente Municipal Instituto Municipal de las Mujeres Dirección de Asuntos Jurídicos	Del 06 de diciembre de 2012 al 14 de febrero de 2014
--	--	--	--	--	---	--	--

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

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