

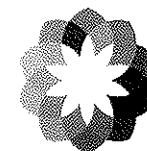
H. AYUNTAMIENTO DE CHIGNAHUAPAN, PUEBLA



Programa Municipal de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Instituto Municipal de las Mujeres de
Chignahuapan

2011 - 2014



Vivir Mejor



fodeimm

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
PERU

Fallo No.: Para Revisión

Fecha: = 15 enero 13 =

Recibió: Oscar Niño

Contenido

| | |
|--|----|
| Antecedentes | 3 |
| Marco legal | 10 |
| Marco conceptual | 12 |
| Metodología | 15 |
| Resumen sobre los resultados por dimensión | 18 |
| Diagnóstico | 19 |
| Principios Estratégicos para Impulsar una Cultura Institucional con Perspectiva de Género | 47 |
| Programa de Cultura Institucional del ayuntamiento de Chignahuapan | 48 |
| Evaluación y Seguimiento | 58 |

Antecedentes

INTERNACIONALES

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha impulsado constantes iniciativas para poner en la agenda pública internacional y nacional, el tema de la desigualdad de las mujeres y de la violación de sus derechos humanos. Iniciativas que, además, siempre han estado impulsadas por mujeres de organizaciones y movimientos sociales o que han sido parte de las delegaciones de sus gobiernos ante la ONU.

Desde 1946, un año después de su fundación, las Naciones Unidas crea la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres, como respuesta a su preocupación por los derechos humanos de éstas y para encaminar medidas tendientes a mejorar su posición en la sociedad. Posteriormente, se constituyó la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual, entre otros asuntos, consagró los derechos políticos de las mujeres e impulsó iniciativas para que los Estados miembros de la ONU impulsaran medidas jurídicas que mejoraran el estatus de las mujeres.

En la trayectoria internacional para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, constituyen un acontecimiento fundamental las Conferencias Mundiales de la Mujer, proceso que se inició con la proclamación de 1975 como Año Internacional de la Mujer, el cual culmina con la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México.

Como resultado de esto, se creó en 1976 el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), una organización autónoma que trabaja en estrecha relación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Varela, 2004).

Un hecho importante en esa década fue el Tribunal Internacional de Crímenes contra las Mujeres celebrado en Bruselas en 1976, una acción organizada por feministas. Por primera vez se tipifican los crímenes contra las mujeres y los casos de violencia ahí presentados.

Otro acto de gran relevancia ocurrió en 1979, cuando la Asamblea de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era ampliar el concepto androcéntrico de derechos humanos para que éstos incluyeran también a las mujeres.

Esto llevó a reconocer que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y que éstas violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, económica, social y cultural” (CEDAW, 1979).

Esta convención y otros instrumentos internacionales han sustentado que los derechos humanos de las mujeres tienen la misma validez que los derechos humanos en general. Asimismo, el ciclo de conferencias internacionales y cumbres mundiales organizadas por las Naciones Unidas, han constituido fuertes soportes en materia de derechos humanos de las mujeres.

La primera de dichas conferencias (México, 1975) produjo la Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz, con su correspondiente plan de acción mundial. Ambos documentos estaban dedicados a intensificar medidas encaminadas a:

- Promover la igualdad entre hombre y mujer.
- Asegurar la integración plena de la mujer en la totalidad del esfuerzo a favor del desarrollo.
- Incrementar la contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

El plan de acción también incluyó una recomendación para la elaboración de una convención que eliminara la discriminación en contra de la mujer.

El propósito de la II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague, 1980) fue evaluar los avances de la primera mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y,

asimismo, generó un programa de acción para la segunda mitad del decenio (1980-1985). Además, en ella se buscó eliminar toda disposición discriminatoria de los textos legales de los países miembros de la ONU.

El mismo plan de acción incluyó, entre las estrategias y metas nacionales para la plena participación de la mujer en el desarrollo económico y social, un apartado destinado a los mecanismos nacionales, indicando que “cuando no exista, debería establecerse un mecanismo nacional, preferiblemente al más alto nivel de gobierno, según proceda”. Esta recomendación fue el germen de lo que hoy es el Instituto de las Mujeres y sus homólogos alrededor del mundo.

En Nairobi, Kenia, en 1985 se llevó a cabo la III Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Uno de los principales aportes de esta conferencia fue poner en evidencia los obstáculos fundamentales para la igualdad de la mujer, indicando que “la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer con respecto al hombre deriva de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, justificados hasta entonces sobre la base de diferencias fisiológicas”.

La evaluación realizada por la Conferencia de Nairobi, destacó que la mujer había desempeñado un papel prácticamente invisible en el desarrollo social y económico de sus comunidades, especialmente en los países en desarrollo; por ello, se afirmó en las “estrategias” que “la discriminación por motivos de sexo promueve[...] el desaprovechamiento de valiosos recursos humanos, necesarios para el desarrollo” (INMUJERES/DGAAI, 2001).

Esta conferencia además enfatizó los siguientes aspectos:

- Que es necesario reconocer el potencial de la contribución de la mujer al desarrollo político, económico y social.
- Que el éxito alcanzado en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer no incluyó la igualdad de facto, lo que impide la plena y equitativa

participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional e internacional (INMUJERES/DGAAL, 2001).

Entre esta conferencia y la IV Conferencia Mundial de la Mujer, se celebraron la II Conferencia de Derechos Humanos (Viena, 1993) y la IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), las cuales también tuvieron especial importancia en el proceso de procurar mayores condiciones de igualdad para las mujeres. La Conferencia de Derechos Humanos, por su parte, confirmó que los derechos de las mujeres son elemento central en la agenda global de derechos humanos y enfatizó la necesidad de enfrentar y resolver el grave problema de la violencia contra las mujeres.

La IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, a su vez, planteó en su programa de acción la necesidad impostergable de promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo en su contra y asegurarse que sea ella quien controle su propia fecundidad. Además, recomendó a los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso universal a los servicios de atención médica, incluidos los relacionados con la salud reproductiva, planificación de la familia y salud sexual.

Un año más tarde, en septiembre de 1995, después de un intenso proceso de debate y consultas entre las organizaciones de mujeres y los gobiernos, se celebró en Beijing, China, la IV Conferencia Mundial de la Mujer que, entre otras cosas, aprobó una plataforma que plantea un conjunto de acciones prioritarias para el 2000, agrupadas en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña.

La plataforma de acción de Beijing propone objetivos estratégicos y medidas concretas a modo de recomendaciones para los gobiernos, los organismos

internacionales, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, los bancos centrales y la banca de desarrollo, los organismos de educación e investigación, las agencias internacionales de financiamiento y las Naciones Unidas, según el caso.

Posterior a esta conferencia, se han llevado a cabo dos eventos de evaluación sobre los avances en el cumplimiento de la plataforma de acción. Ambos se han realizado en asambleas extraordinarias de sesiones de las Naciones Unidas y son conocidos como Beijing+5 y Beijing+10, en los años 2000 y 2005, respectivamente.

En el año 2000, la comunidad internacional impulsó la Cumbre del Milenio, en la que los ciento ochenta y nueve Estados participantes, acordaron emprender acciones encaminadas a reducir la pobreza antes del 2015 y lograr un desarrollo sustentable.

Esta Cumbre retoma los más importantes acuerdos y recomendaciones emanados de anteriores cumbres mundiales y conferencias internacionales. Ello queda perfectamente reflejado en sus ocho objetivos y sus respectivas metas. Para efectos de la integración del presente documento, son fundamentales los siguientes Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

- Promover la igualdad de género y otorgar poderes a las mujeres.
- Erradicar la pobreza y el hambre.
- Lograr la enseñanza primaria universal.
- Mejorar la salud materna.

En Agosto de 2006, el COCEDAW publicó las observaciones finales para México que, entre otras cosas, menciona las principales esferas de preocupación y recomendaciones a la nación por ser Estado parte de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

NACIONALES

El creciente proceso de inclusión de la realidad política, económica, social y cultural de las mujeres en el plano internacional, tuvo su correlato en México a principios de 1970. Con la ola internacional del movimiento feminista se inició la primera acción de

su lucha política en este país, es decir, el análisis de los códigos legales mexicanos para detectar los preceptos discriminatorios y, con base en los hechos, luchar para cambiarlos. Muestra de ello fue la reforma al Artículo 4 Constitucional de 1974, la cual tuvo como fin eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

A partir de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México en 1975, se propició un cambio crucial en los proyectos dirigidos a las mujeres en el país. Dicha conferencia, como ya se dijo, aprobó un plan de acción mundial, donde se presentaron los lineamientos que debía seguir la comunidad internacional y los gobiernos respecto al futuro, las estrategias y los planes de acción para el desarrollo de las mujeres. En México, este hecho dio pauta a la creación de programas de acción y al diseño de políticas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

En 1985 se creó la Comisión Nacional de la Mujer, cuya función era coordinar las actividades y proyectos en la materia. Asimismo, esta comisión fue la que preparó la participación de México en la III Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Nairobi en 1985. En 1993 se instaló el Comité Nacional Coordinador como preparativo hacia la IV Conferencia Mundial de la Mujer, el cual elaboró un informe sobre la situación de las mujeres en México, así como una serie de diagnósticos. Además, organizó la participación del país en dicha conferencia realizada en Beijing en 1995.

En respuesta a los compromisos asumidos en la IV Conferencia, el Gobierno de México diseñó el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 (PRONAM), principal instrumento programático orientado a propiciar la igualdad entre hombres y mujeres, así como el pleno goce de los derechos y libertades fundamentales por parte de éstas. Para implementarlo, el gobierno creó en 1998 un órgano administrativo desconcentrado: la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER).

El 12 de enero de 2001, se publica en el Diario Oficial de la Federación la ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y se establece formalmente el 8 de marzo de ese mismo año, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. El INMUJERES tiene como propósito promover y fomentar una cultura de

igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, con el objetivo de favorecer el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir el ejercicio pleno de todos los derechos a hombres y mujeres, bajo los criterios de la transversalidad, el federalismo y el fortalecimiento de vínculos con los poderes legislativo y judicial.

El INMUJERES ha desarrollado desde su creación un conjunto de acciones con el fin de alcanzar su objetivo principal, mediante el instrumento rector del Gobierno Federal en materia de género: el Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres Mujeres (PROIGUALDAD), el cual busca introducir de manera transversal el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas para lograr la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

El 2 de agosto de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mientras que el 1 de febrero de 2007, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Estas dos leyes representan un parte aguas en la legislación mexicana ya que reivindican el compromiso de la lucha por la igualdad en México.

Marco legal

El Programa de Cultura Institucional del Ayuntamiento de Chignahuapan tiene su sustento legal en diversas disposiciones normativas internacionales, nacionales y estatales:

INTERNACIONAL

- Convenio 3 de la OIT Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto, 1919.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.
- Convenio 102 Relativo a la Norma Mínima de Seguridad Social, 1955.
- Convenio 103 Relativo a la Protección de la Maternidad, 1955.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.
- Recomendaciones y Observaciones Generales de los Comités Del Sistema Universal, 1989,1991 y 1992.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), 1994.
- Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.
- Observaciones Generales Adoptadas Por El Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, 2004.

NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- Ley Federal del Trabajo, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976.
- Ley Federal de Derechos, 1981.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 1982.
- Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 1986.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Plan Nacional de Desarrollo, 2007 – 2012.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisiones unidas de Equidad y Género, 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.
- Programa de Cultura Institucional del Ayuntamiento de Chignahuapan de la Administración Pública Federal, 2009.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008.

ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, 1917.
- Ley Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, 1984.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, 1996.
- Decreto del H. Congreso del Estado, que crea el Instituto Poblano de la Mujer como un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Puebla, 1999.
- Plan Estatal de Desarrollo, 2011 – 2017.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, 2007.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2011 – 2017.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008.

Marco conceptual

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de ésta.

Son todos aquellos comportamientos, creencias y valores que permean la vida de la administración pública y que son reflejados en los roles de manera cotidiana, tomando en cuenta también los que se han plasmado en reglamentos o políticas de la institución.

En general se reconocen al menos cuatro dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional.

1. Las prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una institución, las que generalmente aparecen como “neutrales” al género aunque frecuentemente tienen efectos discriminatorios para las mujeres.
2. Las prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicadas en las reglas y normas de la institución. En este nivel se incluyen las interacciones que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina, entre otras.
3. Los símbolos e imágenes que refuerzan negativamente o trastocan los roles y estereotipos de género.
4. La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de la institución.

La importancia de incorporar estas dimensiones en los procesos y estrategias de transversalidad del género en las políticas públicas, proviene del reconocimiento de las resistencias asociadas al cambio y de la necesidad de construir una forma de entender

e internalizar las exigencias prácticas de la equidad de género en la cultura del trabajo institucional.

Las dimensiones mencionadas anteriormente, entre otros factores, se estudian en el presente documento en base a nueve temas que a continuación se describen:

- **Política estatal y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- **Comunicación incluyente:** Bajo este factor se 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.
- **Reclutamiento y 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 y acciones en favor del personal.
- **Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- **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, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal:** 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 sexual y acoso laboral:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento sexual y acoso laboral dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Metodología

En general, en el sector público de nuestro país se carece de cifras oficiales desagregadas por sexo sobre todo en las dependencias y entidades de las administraciones públicas, por lo que es difícil realizar análisis de datos que nos permitan a identificar las brechas de género que existen entre mujeres y hombres. Por ello, resulta indispensable generar estadísticas desagregadas por sexo en las entidades y dependencias de la administración pública.

Con la finalidad de integrar el Programa de Cultura Institucional del Ayuntamiento de Chignahuapan se integró un diagnóstico que permite identificar las prácticas, estereotipos, percepciones, dinámicas institucionales así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes de la institución.

Con el propósito de conocer el nivel de percepción que tienen las personas que trabajan en la administración pública sobre la cultura institucional con perspectiva de género se diseñó un instrumento de recopilación de información que permitiera obtener estimaciones estadísticamente confiables y precisas.

Para facilitar el levantamiento y ampliar su precisión, el cuestionario fue publicado en la página de internet <http://soluzio.com.mx/encuestas>, de tal manera que las y los servidores públicos contestaron de manera electrónica el “Cuestionario sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género”. Previo a su contestación electrónica, se envió mediante comunicado oficial las ligas y el procedimiento para que el personal de su institución tuviera acceso y contestara el cuestionario.

Para la selección de la población sujeta al estudio se determinó la aplicación a todo el personal de la institución. Derivado de lo anterior, se aplicó el cuestionario a 41 servidores y 30 servidoras. Asimismo, es importante señalar que el cuestionario se levantó durante el mes de noviembre.

El cuestionario se encuentra dividido en dos grandes apartados; el primero se compone con información socio-demográfica de las y los encuestados, el segundo se encuentra

integrado por los sub-apartados de: política estatal y deberes institucionales, clima laboral, comunicación incluyente, reclutamiento y selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, hostigamiento sexual y acoso laboral.

Las preguntas del cuestionario se presentan de tal forma que la o el entrevistado no relacione alguna con un factor en particular, lo que permite eliminar el sesgo de la información. Existen preguntas con variables dicotómicas, es decir, comprenden sólo dos valores de respuesta (Si o No), así como preguntas basadas en elementos de Likert de cinco niveles. Además, el cuestionario se integra de preguntas de opción simple y múltiple.

Durante los días de aplicación del cuestionario se realizó un monitoreo permanente con el propósito de ir verificando el avance en el llenado del instrumento por parte de cada una de las áreas de la institución.

El procesamiento de la información se inició con la revisión de la base de datos para identificar los cuestionarios que presentaban deficiencias sustanciales para evitar así considerarlos válidos.

Para determinar la cancelación de algún cuestionario se realizó un cruce de campos preliminar de cuyo análisis se desprenden cuestionarios que podemos clasificar en dos tipos: 1) aquéllos que presentaban respuestas incoherentes entre los campos analizados y, 2) los que presentaban respuestas secuenciales contradictorias.

Los cuestionarios del primer tipo se descartaron cuando las respuestas básicas eran incoherentes como: no contar con la edad suficiente para laborar, marcar una edad similar al número de años laborados, tener una cantidad de hijas e hijos que no corresponde con la edad biológica, etcétera.






Del segundo tipo se descartaron los que contenían 30% de respuestas secuenciales contradictorias, en caso contrario, solamente se descartó la respuesta de esa pregunta.

Después de realizar el proceso de limpieza de la base de datos, se seleccionó la información para realizar los cruces de variables necesarios; de lo anterior se obtuvieron 6 tablas y 50 gráficas con información de las variables, las cuales se analizaron e interpretaron estadística y cualitativamente.

Como una herramienta adicional para la obtención de información estadística cualitativa, se realizaron reuniones de trabajo contando con la participación de servidores y servidoras de la institución, en donde se les capacitó en temas de cultura institucional con perspectiva de género, y derivado de este ejercicio se obtuvo información que permitió integrar propuestas de estrategias y líneas de acciones para el presente Programa de Cultura Institucional.

Resultados por dimensión

La escala de medición para evaluar las diferentes dimensiones que integran la cultura institucional desde la perspectiva de género, se estableció mediante un parámetro del “1” al “5” en donde “5” representa el mejor escenario posible y “1” el peor posible. Es importante señalar que esta información indica la percepción de las y los servidores encuestados con respecto a cada uno de los temas que integran el estudio de cultura institucional. Los parámetros están representados bajo los siguientes valores:

-  **Fortaleza institucional:** 4.6 a 5.0
-  **Área de mejora institucional:** 4.1 a 4.6
-  **Desafío institucional:** 3.6 a 4.0
-  **Amenaza institucional:** 3.1 a 3.5
-  **Debilidad institucional:** 1.0 a 3.0

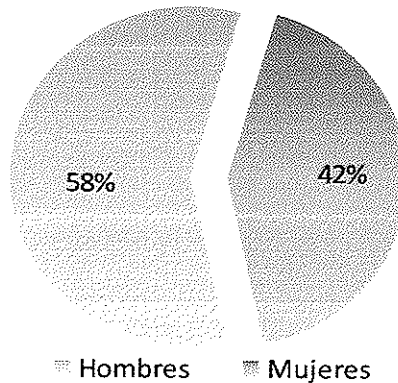
| DIMENSIÓN | PROMEDIO | | |
|---|----------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| POLÍTICA ESTATAL Y DEBERES INSTITUCIONALES | 3.1 | 2.8 | 3.3 |
| CLIMA LABORAL | 3.7 | 3.8 | 3.6 |
| COMUNICACIÓN INCLUYENTE | 3.9 | 4.0 | 3.8 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL | 3.5 | 3.4 | 3.6 |
| SALARIOS Y PRESTACIONES | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL | 4.1 | 4.0 | 4.2 |
| CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | 3.4 | 3.5 | 3.3 |
| CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL | 3.7 | 3.7 | 3.6 |
| HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL | 3.2 | 3.3 | 3.1 |

1. PERFIL DE LAS Y LOS TRABAJADORES

1.1 SEXO

Después de aplicar el cuestionario a las y los servidores, se contó con la participación de 71 personas, siendo 41 hombres y 30 mujeres; es decir, que un 58% de las personas que respondieron el cuestionario fueron hombres y el restante 42% fueron mujeres.

Gráfica 1. Distribución del personal por sexo



Al parecer hubo una mayor participación de hombres que de mujeres. Sin embargo, al momento de identificar la participación en forma proporcional al total del personal en la institución, podemos concluir que las mujeres participaron más debido a que la plantilla total se encuentra integrada por 348 personas (260 hombres y 88 mujeres) siendo un 75% hombres y un 25% mujeres.

1.2 EDAD

La composición por grupos de edad de las y los servidores de la institución, según la información recabada, es principalmente por jóvenes mejores de 30 años, es decir del total de personas que laboran en el ayuntamiento, un 53% tiene menos de 30 años. Si se desagrega la información por sexo, varía la relación hombre-mujer con respecto al

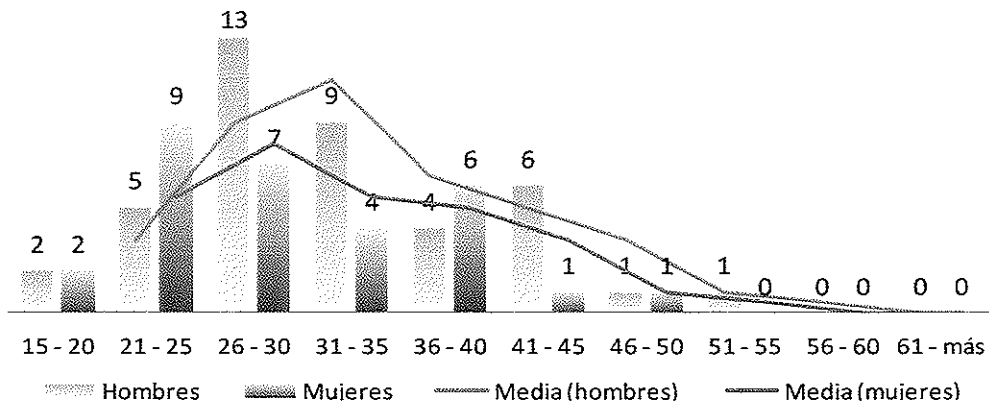
total debido a que para este rango de edad hay un 40% de hombres y un 60% de mujeres.

Tabla 1. Distribución del personal por edad y sexo

| Rangos de edad | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|----------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| 15 - 20 años | 2 | 4.9% | 2 | 6.7% | 4 | 5.6% |
| 21 - 25 años | 5 | 12.2% | 9 | 30.0% | 14 | 19.7% |
| 26 - 30 años | 13 | 31.7% | 7 | 23.3% | 20 | 28.2% |
| 31 - 35 años | 9 | 22.0% | 4 | 13.3% | 13 | 18.3% |
| 36 - 40 años | 4 | 9.8% | 6 | 20.0% | 10 | 14.1% |
| 41 - 45 años | 6 | 14.6% | 1 | 3.3% | 7 | 9.9% |
| 46 - 50 años | 1 | 2.4% | 1 | 3.3% | 2 | 2.8% |
| 51 - 55 años | 1 | 2.4% | 0 | 0.0% | 1 | 1.4% |
| 56 - 60 años | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 61 - más | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | 41 | | 30 | | 71 | |

Sobresale el hecho de que un 14% de los integrantes del ayuntamiento tienen 41 años o más, lo que confirma que el ayuntamiento está integrado en su mayoría por personas jóvenes. Si se desagrega la información por sexo, varía la relación hombre-mujer con respecto al total debido a que para este rango de edad hay un 19% de hombres y un 7% de mujeres. Se debe señalar que no hay personas mayores de 56 años laborando en el ayuntamiento.

Gráfica 2. Personal por rangos de edades



Al presentar los grupos de edades desagregados por sexo, se puede establecer que se guarda cierto equilibrio en las proporciones según el rango de edad. Sin embargo, se muestra una disparidad en el rango de edad de 15 a 25 años en donde la relación es inversa y hay más mujeres que hombres.

1.3 ESCOLARIDAD

La escolaridad suele impactar de manera directa y positiva en la propensión de las personas a participar económicamente, de tal modo que el nivel más alto de participación corresponde casi siempre al mayor grado de escolaridad.

En el Ayuntamiento de Chignahuapan el promedio de escolaridad es “Técnica”, tanto en las mujeres como en los hombres, siendo un poco más elevada la escolaridad en el caso de las mujeres. El nivel de escolaridad más señalado por hombres es el de “bachillerato” con 34%, mientras que para mujeres es “licenciatura” con un 40%.

Tabla 2. Escolaridad

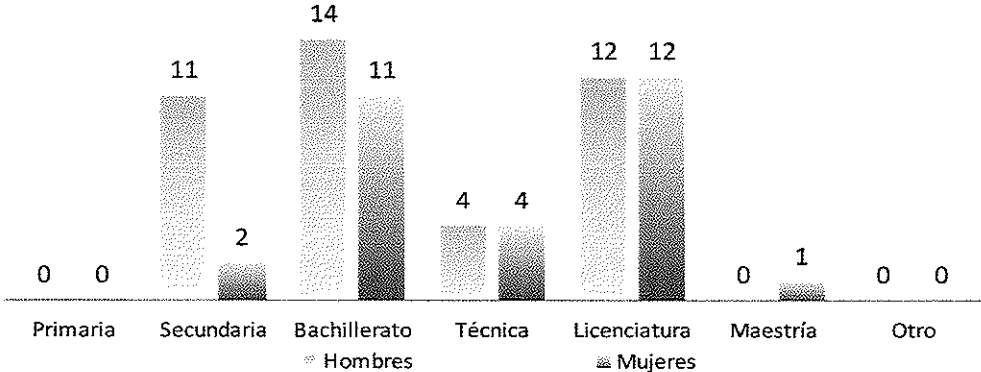
| Escolaridad | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|--------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| Primaria | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Secundaria | 11 | 26.8% | 2 | 6.7% | 13 | 18.3% |
| Bachillerato | 14 | 34.1% | 11 | 36.7% | 25 | 35.2% |
| Técnica | 4 | 9.8% | 4 | 13.3% | 8 | 11.3% |
| Licenciatura | 12 | 29.3% | 12 | 40.0% | 24 | 33.8% |
| Maestría | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 1 | 1.4% |
| Otro | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | 41 | | 30 | | 71 | |

Sobresale el hecho que en los niveles de escolaridad más bajo la proporción de hombres sea mucho mayor que la de mujeres, lo que significa que hay un mayor número de hombres que deben ser capacitados y profesionalizados para el buen cumplimiento de sus funciones.

Es importante resaltar que tan sólo un 46% del personal (39% hombres y 57% mujeres) cuentan con una carrera técnica, licenciatura o maestría, lo que implica que

es necesario realizar acciones de formación y profesionalización para que los servidores/as públicos puedan cumplir con sus funciones de atención a la población.

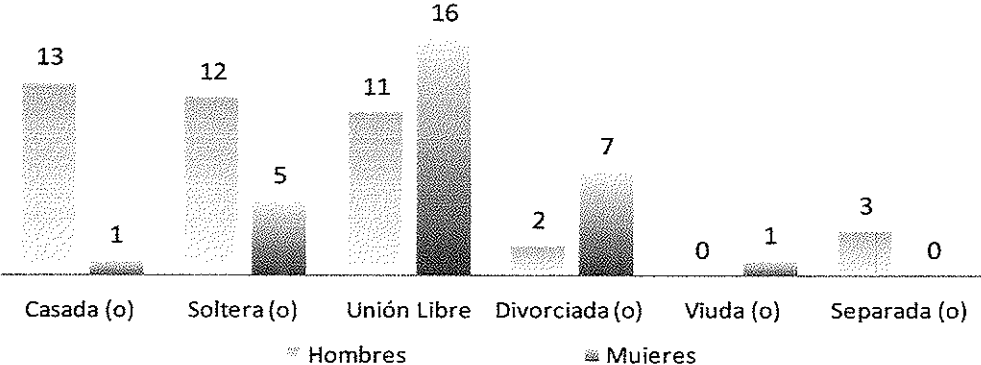
Gráfica 3. Escolaridad



1.4 SITUACIÓN DE PAREJA

De acuerdo con la información recabada, la mayoría del personal (58%) se encuentra conviviendo con una pareja ya sea bajo la condición del matrimonio o de vivir unidos/as. Mientras que un 24% del personal está soltero/a y un 18% ya no tienen pareja ya sea porque se han separado, divorciado o enviudado.

Gráfica 4. Situación de pareja



Al desagregar las situaciones de pareja por la variable sexo se puede establecer que hay una gran disparidad en la condición de casado/a; mientras que esta condición representa el 32% de hombres, para el caso de las mujeres representa únicamente un

3%. Esta situación es inversa en la condición de unión libre, en donde existe la mayor proporción de mujeres con un 53%, mientras que para los hombres es de un 27%.

Tabla 3. Situación de pareja

| Situación de pareja | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|-----------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| Casada (o) | 13 | 31.7% | 1 | 3.3% | 14 | 19.7% |
| Soltera (o) | 12 | 29.3% | 5 | 16.7% | 17 | 23.9% |
| Unión Libre | 11 | 26.8% | 16 | 53.3% | 27 | 38.0% |
| Divorciada (o) | 2 | 4.9% | 7 | 23.3% | 9 | 12.7% |
| Viuda (o) | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 1 | 1.4% |
| Separada (o) | 3 | 7.3% | 0 | 0.0% | 3 | 4.2% |
| Total | 41 | | 30 | | 71 | |

Para la condición de soltero/a la distribución también varía, siendo mayor la representación de hombres con un 29% que la de mujeres con un 17%. Asimismo, se muestra una disparidad en las condiciones de divorciado/a, donde prevalecen las mujeres, al contrario de separado/a que es donde prevalecen los hombres. Finalmente es importante señalar que sólo un 3% de las mujeres señalaron estar viuda, lo que es coherente con el hecho de que la mayoría del personal del ayuntamiento sea menor de 30 años.

1.5 DEPENDIENTES ECONÓMICOS

El número promedio de hijos/as del personal que trabaja en la institución es de 1.2 (1.2 mujeres y 1.1 hombres). Es importante señalar que el 58% del personal (63% mujeres y 54% hombres) tienen al menos un hijo/a. lo que representa una responsabilidad adicional a la laboral.

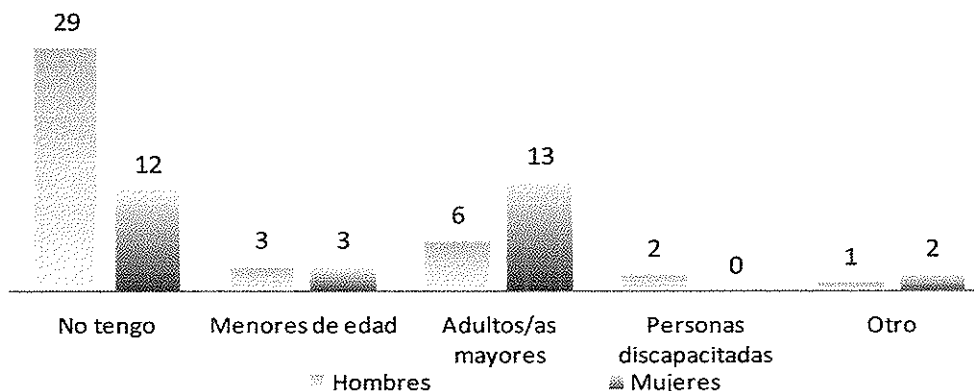
Al hablar sobre responsabilidades familiares y dependientes económicos, es importante identificar a padres y madres solteras/os, de acuerdo a la información recabada, un 13.22% de hombres y un 34.75% de mujeres señalaron ser padre o madre solteros/as.

Tabla 4. Dependientes económicos

| Condición de discapacidad | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|---------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| No tengo | 19 | 46.3% | 11 | 36.7% | 30 | 42.3% |
| 1 | 9 | 22.0% | 10 | 33.3% | 19 | 26.8% |
| 2 | 7 | 17.1% | 4 | 13.3% | 11 | 15.5% |
| 3 | 4 | 9.8% | 3 | 10.0% | 7 | 9.9% |
| 4 | 2 | 4.9% | 1 | 3.3% | 3 | 4.2% |
| Más de 4 | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 1 | 1.4% |
| Total | 41 | | 30 | | 71 | |

Los hijos/as no necesariamente son las únicas personas que pueden ser dependientes económicos; por lo cual es relevante identificar si el personal de la institución tiene algún otro tipo de dependiente económico como lo pueden ser menores de edad, adultos/as mayores, personas discapacitadas, entre otras.

Gráfica 5. Dependientes económicos



Un 29% de los hombres y un 60% de las mujeres establecieron que tienen al menos un/a dependiente económico. Los adultos/as mayores son el grupo de dependientes económicos más grande tanto para los trabajadores con un 15%, como para las trabajadoras de la institución con un 43%.

1.6 CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

El número de personas con alguna discapacidad que se encuentra trabajando en la institución, de acuerdo con la información recabada, es reducido, siendo un 9% del

total del personal. Esta tendencia es coherente con relación al número de personas que tienen algún tipo de discapacidad en el país, el cual representa 2.5% de la población total. La mayoría de las personas discapacitadas establecieron tener una limitación para ver con un 6%, seguida de las limitaciones motrices con un 3% en ambos casos.

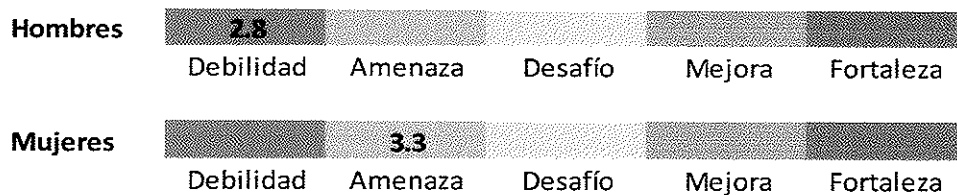
Tabla 5. Condición de discapacidad del personal

| Condición de discapacidad | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|---------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| Ninguna | 39 | 95.1% | 26 | 86.7% | 65 | 91.5% |
| Visual | 2 | 4.9% | 2 | 6.7% | 4 | 5.6% |
| Del lenguaje | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Motriz | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% | 2 | 2.8% |
| Auditiva | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Otro | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | 41 | | 30 | | 71 | |

2. POLÍTICA ESTATAL Y DEBERES INSTITUCIONALES

Esta dimensión alude al conocimiento de las y los servidores públicos sobre el marco normativo nacional y estatal que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres, tales como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia, Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, y Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

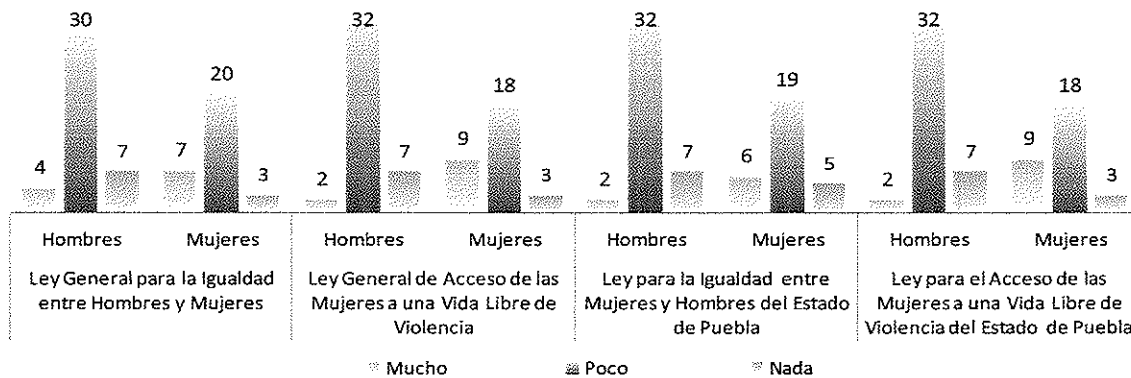
Gráfica 6. Política estatal y deberes institucionales



Después de realizar el análisis del nivel de conocimiento sobre dicha legislación, se establece un puntaje para hombres de 2.8 y para mujeres de 3.3, lo que representa un desafío y amenaza institucional, por lo que resulta necesario realizar las acciones pertinentes para difundir su conocimiento.

En promedio un 6% de hombres y un 26% de mujeres establecieron conocer las mucho las cuatro leyes, un 77% de hombres y un 63% de mujeres señalaron que las conocen a grandes rasgos; mientras que el restante 17% de hombres y 11% de mujeres mencionaron desconocer tales leyes.

Gráfica 7. Conocimiento sobre legislación en materia de género



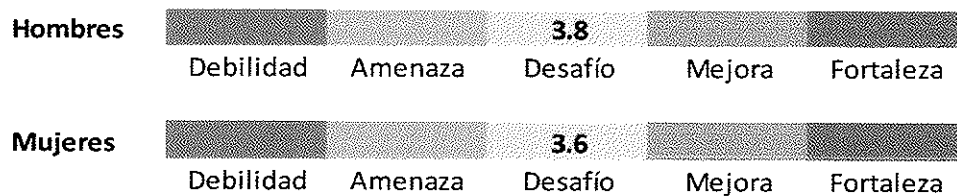
En específico, un 10% de hombres y un 23% de mujeres conocen la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Un 5% de hombres y un 30% de mujeres conocen la Ley General de Acceso a una Vida libre de Violencia para las Mujeres. Un 5% de los hombres y un 20% de las mujeres conocen la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla. Un 5% de hombres y un 30% de mujeres conocen la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia del Estado de Puebla.

Es importante señalar que únicamente un 8% de hombres y un 22% de mujeres establecieron conocer los programas federal y estatal para la igualdad entre mujeres y hombres. Aunado a lo anterior un 32% de hombres y un 34% de mujeres mencionaron que al interior del ayuntamiento, se incorpora la perspectiva de género en el quehacer institucional.

3. CLIMA LABORAL

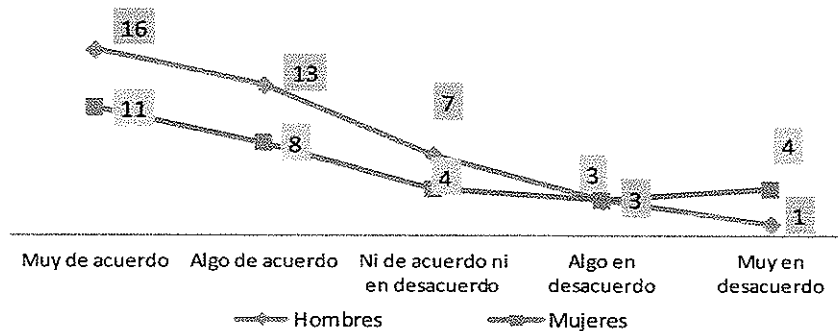
Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de las entidades o dependencias y satisfacer sus necesidades personales, así como garantizar las condiciones de salud e higiene necesarias para el buen desempeño de sus funciones, son factores fundamentales para una cultura institucional sana. A continuación se presentan los resultados del análisis de esta dimensión:

Gráfica 8. Clima laboral



Esta dimensión presenta un nivel regular tanto para hombres (3.5) como para mujeres (3.3). Pese a ello, se denota una percepción de que el personal está de acuerdo en que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en aspectos relacionados a su ambiente de trabajo, sin embargo hay que realizar acciones que fortalezcan la convivencia e integración del personal.

Gráfica 9. ¿En tu organización se promueven hábitos, condiciones y prácticas de trabajo saludables?

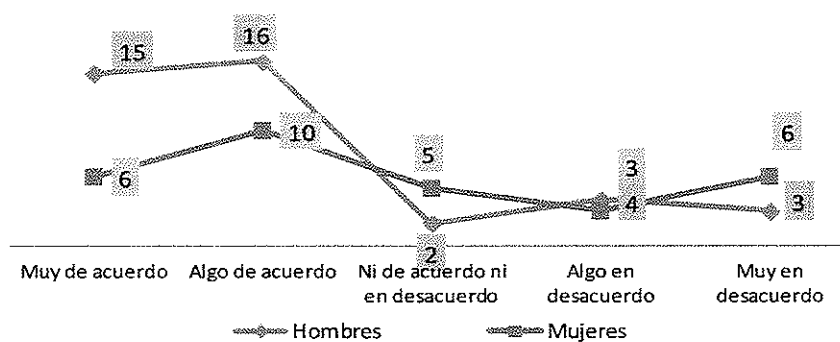


Contar con condiciones, hábitos y prácticas saludables en el trabajo resulta ser un factor imprescindible para lograr un ambiente de trabajo sano. De acuerdo con la

gráfica 9, en el ayuntamiento de Chignahuapan, un 66% de hombres y un 63% de mujeres establecieron que están al menos de acuerdo en que su institución promueve prácticas y condiciones sanas de trabajo.

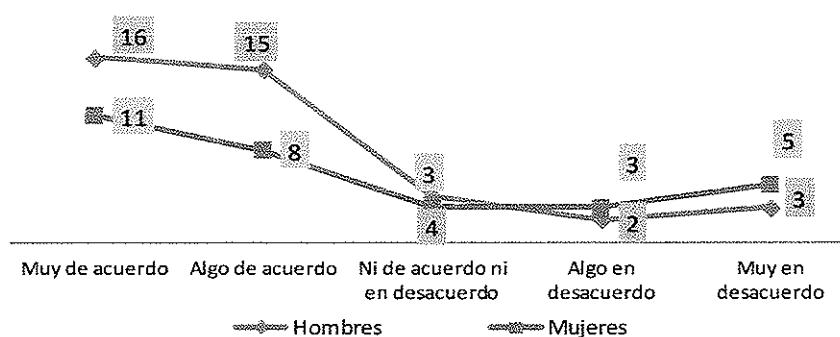
De acuerdo con la gráfica 10, un 71% de los hombres y un 53% de las mujeres señalaron estar al menor de acuerdo en que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

Gráfica 10. ¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico?

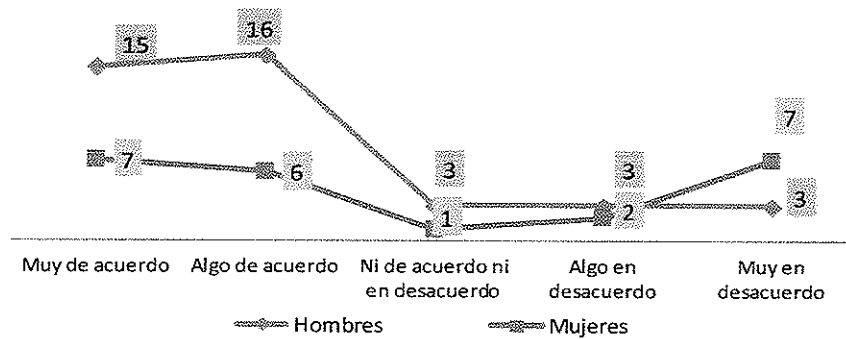


Se le preguntó al personal de la institución si en su institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, a lo que un 71% de hombres y un 63% de mujeres establecieron estar al menos algo de acuerdo en que así sucede.

Gráfica 11. ¿Consideras que en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?

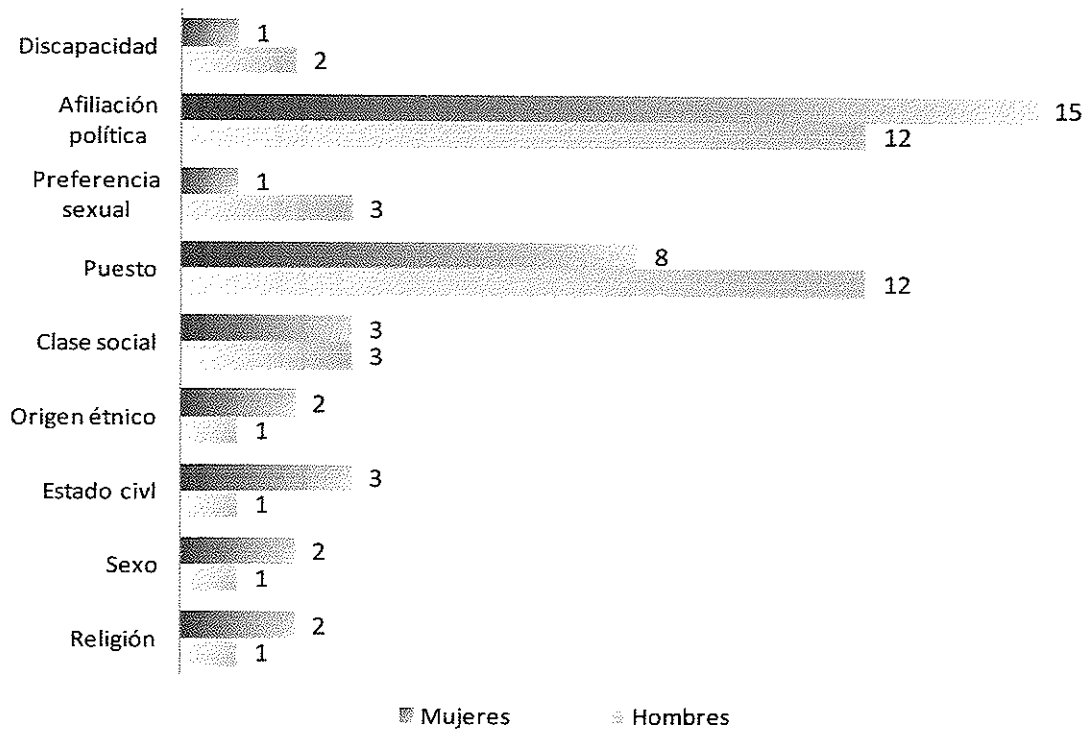


Gráfica 12. ¿En la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?



De acuerdo con la información recabada, un 65% de los hombres y un 57% de las mujeres perciben que en el ayuntamiento de Chignahuapan que casi siempre se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

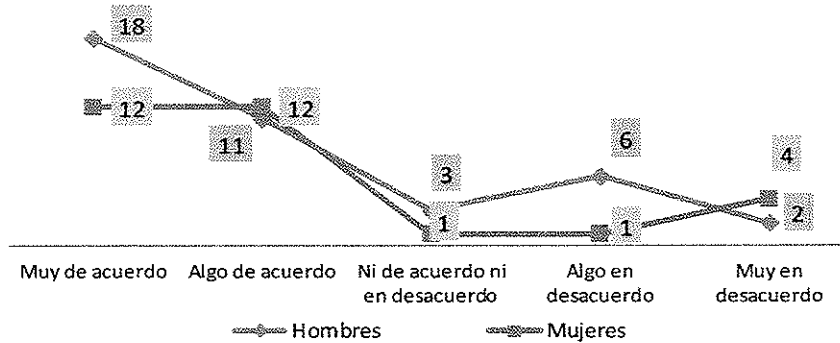
Gráfica 13. Factores de discriminación existen en la entidad o dependencia donde laboras



En la gráfica 13 se presentan los principales factores de discriminación que se pudieran presentar en un ambiente laboral. Tanto para los hombres como para las

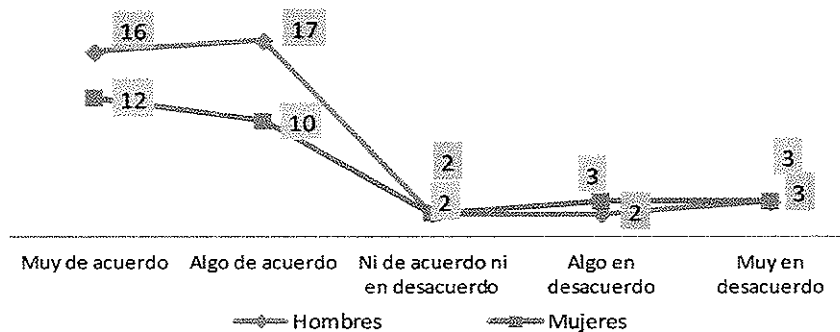
mujeres que trabajan en la institución los principales factores son: afiliación política (5% hombres y 9% mujeres), puesto (5% hombres y mujeres), y clase social (1% hombres y 2% mujeres).

Gráfica 14. ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?



El respeto a la opinión de todos los integrantes de cualquier institución, debe ser una premisa para garantizar una cultura institucional armoniosa y sana, por lo cual es necesario identificar si se valora y respeta la opinión del personal. De acuerdo con la gráfica 14, un 66% de hombres y un 80% de mujeres señalaron estar al menos algo de acuerdo en que en su institución se respeta su opinión.

Gráfica 15. ¿En la institución existe la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



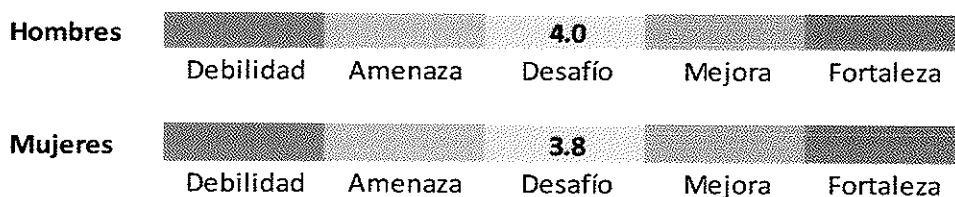
Un 45% de hombres y un 31% de mujeres señalaron que siempre o la mayoría de las veces, en la institución se ha promovido el cuidado de la salud de su personal; sin embargo, un 31% de los hombres y un 35% de las mujeres mencionaron que nunca o casi nunca.

4. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

La comunicación que existe al interior de las entidades y dependencias es una herramienta esencial para transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales discriminatorias. A continuación se presenta los resultados derivados del análisis en esta dimensión:

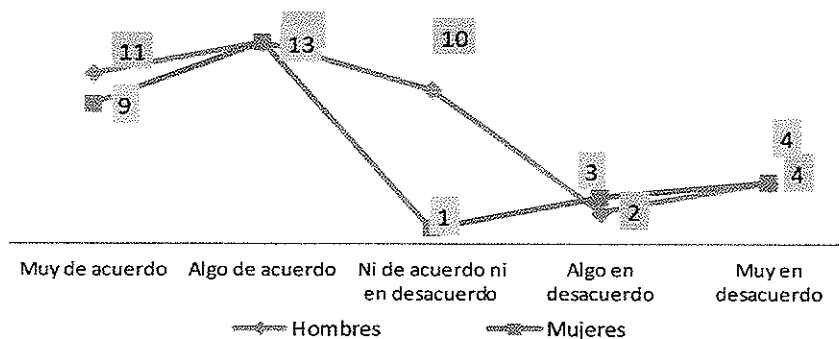
Esta dimensión presenta un desafío tanto para hombres (4.0) como para mujeres (3.8). Sin embargo, es necesario que en la institución se diseñen acciones para entender lo relacionado a incluir en los documentos oficiales y campañas de comunicación, un lenguaje e imágenes con perspectiva de género.

Gráfica 16. Comunicación incluyente



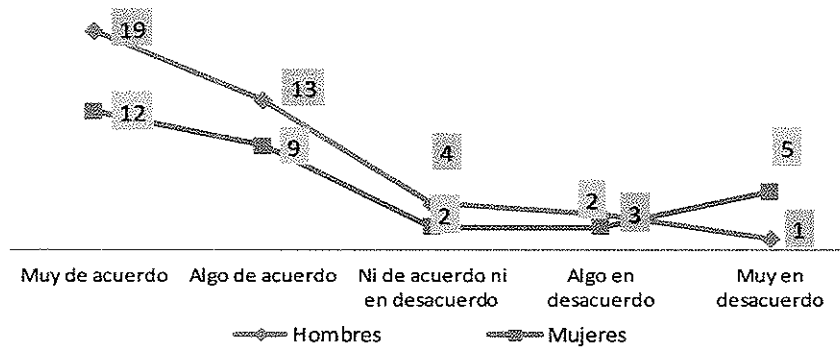
Un 55% de los hombres y un 73% de las mujeres están al menos algo de acuerdo en que se utiliza un lenguaje incluyente en los medios de comunicación internos y externos de la institución como son los oficios, boletines, campañas, etc.

Gráfica 17. En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa (trípticos, boletines, informativos, etc.)



De acuerdo con la gráfica 18, un 73% de los hombres y un 70% de las mujeres están al menos de acuerdo en que la comunicación formal e informal es respetuosa.

Gráfica 18. ¿Consideras que en tu institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal e informal?

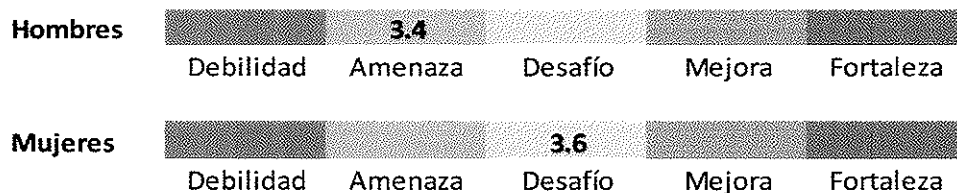


5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

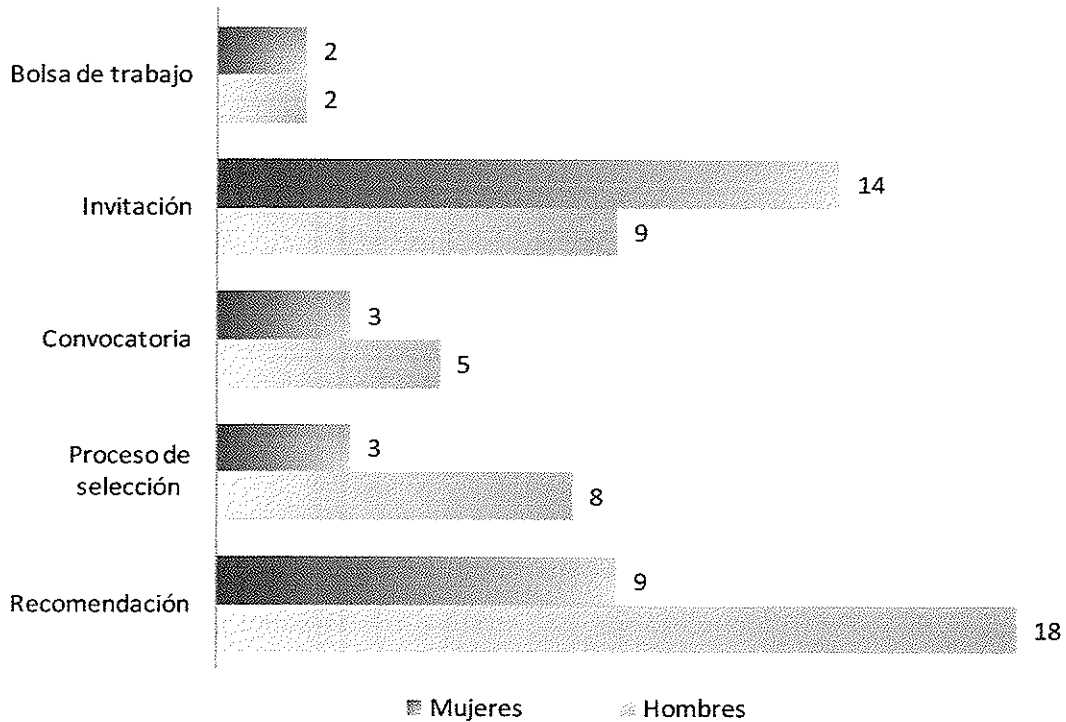
Un proceso de reclutamiento y selección que se basa en habilidades y aptitudes, a través de lineamientos y prácticas institucionalizadas transparentes y no discriminatorias, es parte fundamental de una cultura institucional que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como un ambiente laboral armonioso. A continuación se presentan los principales resultados derivados de la investigación en esta dimensión:

Esta dimensión presenta una amenaza para hombres (3.2) y un desafío para mujeres (3.1). Sin embargo, es importante que en la institución se promueva el ingreso de mujeres a los puestos de decisiones en igualdad de oportunidades con los hombres. En este mismo sentido, garantizar procesos de reclutamiento y selección de personal que tengan como base el conocimiento, habilidad y aptitud de la o el aspirante.

Gráfica 19. Reclutamiento y selección del personal

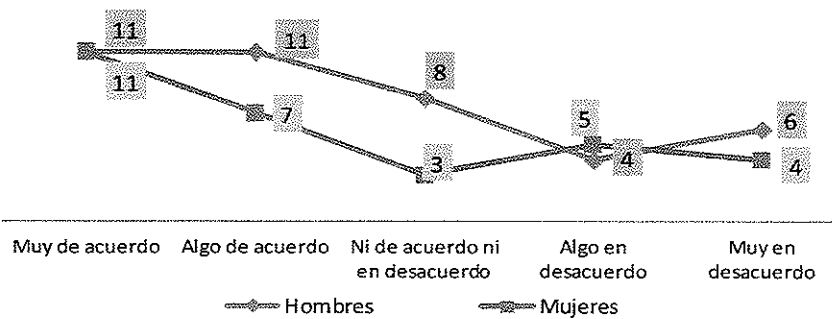


Gráfica 20. Cómo ingresaste a tu trabajo actual



Un 43% de los hombres y un 29% de las mujeres establecieron que ingresaron a laborar a la institución por medio de una recomendación, un 21% de los hombres y un 45% de las mujeres ingresaron a la institución por invitación. Es importante señalar que un 19% de hombres y un 10% de mujeres ingresaron a la institución mediante un procedimiento de reclutamiento y selección.

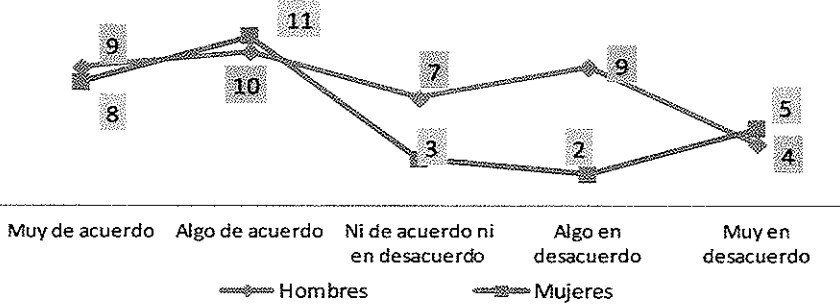
Gráfica 21. En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades



Un 50% de hombres y un 60% de las mujeres señalaron estar al menos algo de acuerdo, en que se brindan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a un puesto cuando ambos tienen los mismos conocimientos, habilidades y/o capacidades.

Según la gráfica 22, un 43% de los hombres y un 66% de las mujeres establecieron que siempre o que casi siempre se han difundido claramente los criterios de selección del personal que se contrata en la institución.

Gráfica 22. En la institución donde laboro se difunden claramente los criterios de selección de personal



6. SALARIOS Y PRESTACIONES

La igualdad en los sueldos y salarios es una premisa señalada en el Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Esto significa que al desempeñar la misma función tanto hombres y mujeres tienen derecho a recibir la misma remuneración.

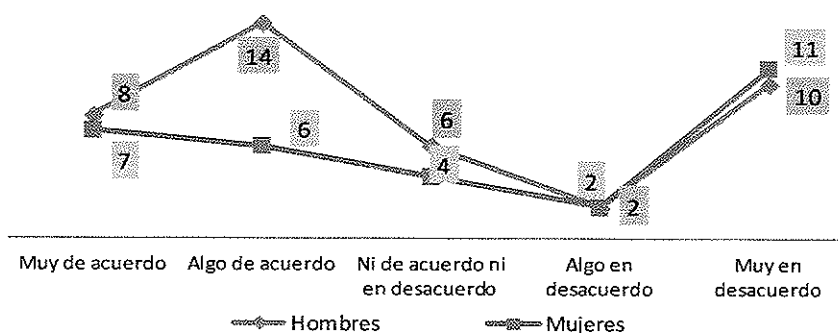
Gráfica 23. Salarios y prestaciones

| | | | | | |
|----------------|------------|---------|---------|--------|-----------|
| Hombres | 3.6 | | | | |
| | Debilidad | Amenaza | Desafío | Mejora | Fortaleza |
| Mujeres | 3.6 | | | | |
| | Debilidad | Amenaza | Desafío | Mejora | Fortaleza |

Esta dimensión presenta un desafío para hombres (3.6) y para mujeres (3.6). Es aquí donde nace la necesidad de diseñar acciones orientadas a mejorar la información relacionada a que el personal reconozca sus derechos y prestaciones que tiene como funcionaria o funcionario de la administración pública estatal.

Un 50% de los hombres y un 43% de las mujeres señalaron están al menos algo de acuerdo en que hombres y mujeres perciben el mismo salario cuando realizan las mismas actividades. Asimismo, señalaron un 49% de hombres y un 52% de mujeres señalaron que en el ayuntamiento los salarios y las prestaciones son adecuadas y justas con relación al trabajo que desempeñan.

Gráfica 24. ¿En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario y prestaciones?



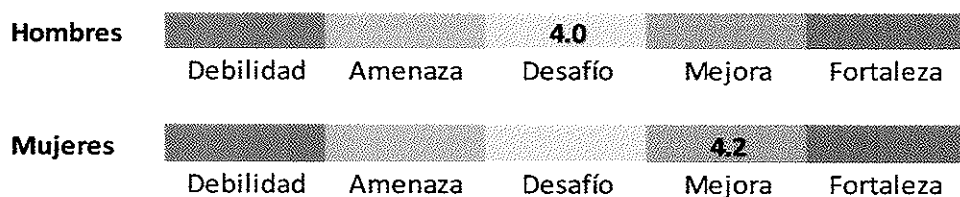
7. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica de las y los trabajadores. La posibilidad de no quedarse estancado/a en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador/a.

En ese sentido, las oportunidades de ascenso y promoción se deben regir según los principios de igualdad, mérito, capacidad y calidad, y bajo criterios de evaluación del desempeño para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados.

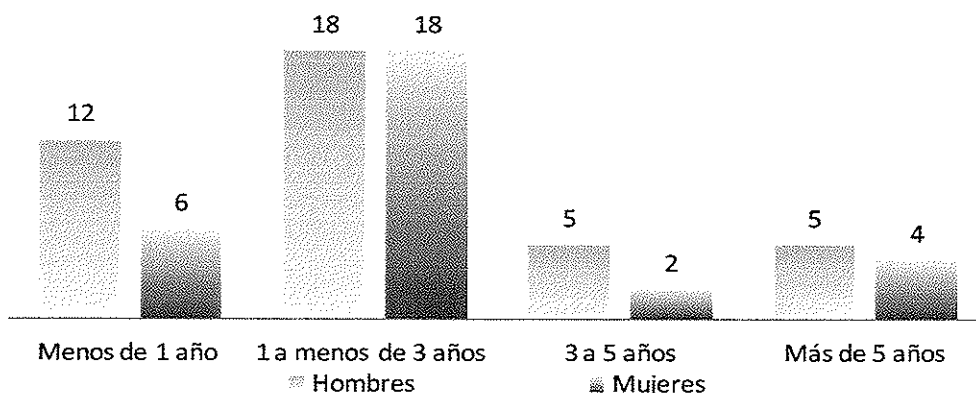
Todo lo anterior, basado en los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. A continuación se presentan los resultados para esta dimensión:

Gráfica 25. Promoción vertical y horizontal



Esta dimensión presenta un desafío para hombres (4.0) y un área de mejora para mujeres (4.2). Resalta la necesidad de integrar acciones para mejorar la transparencia y difusión de los mecanismos, procedimientos, criterios o normas que existen para realizar promociones, a fin de probar su efectividad y claridad ante el personal.

Gráfica 26. Antigüedad en el puesto

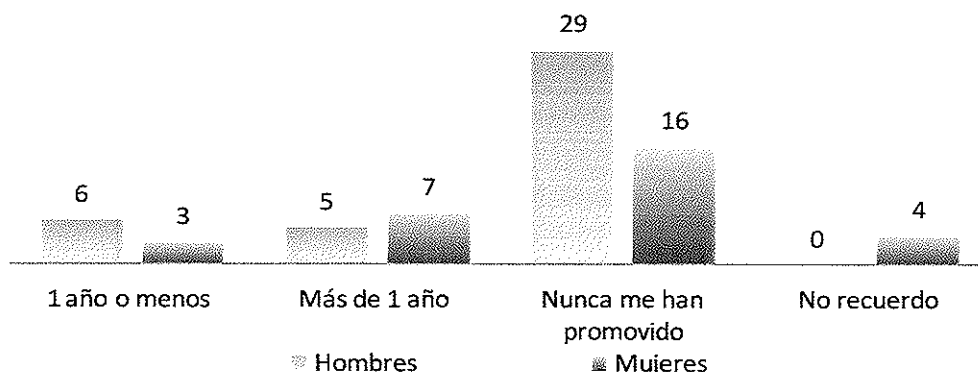


Se observa en la gráfica 26 que un 75% de los hombres y un 80% de las mujeres tienen una antigüedad máxima de 3 años, lo que significa que más de la tercera parte del personal del ayuntamiento es relativamente nuevo.

Un 73% de los hombres y un 53% de las mujeres que trabajan en el ayuntamiento nunca han mejorado su posición al interior de la institución, lo que puede derivar en grandes niveles de estrés, insatisfacción laboral y burn-out. sin embargo hay que

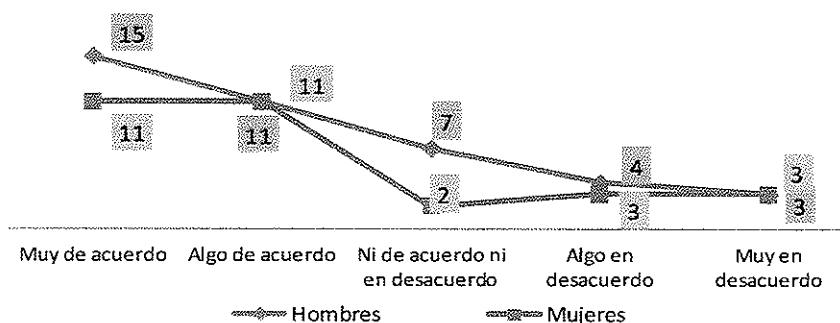
señalar que esto puede ser resultado de que más de la tercera parte del personal del ayuntamiento es relativamente de nuevo ingreso.

Gráfica 27. Hace cuánto tiempo fue tu última promoción en el trabajo



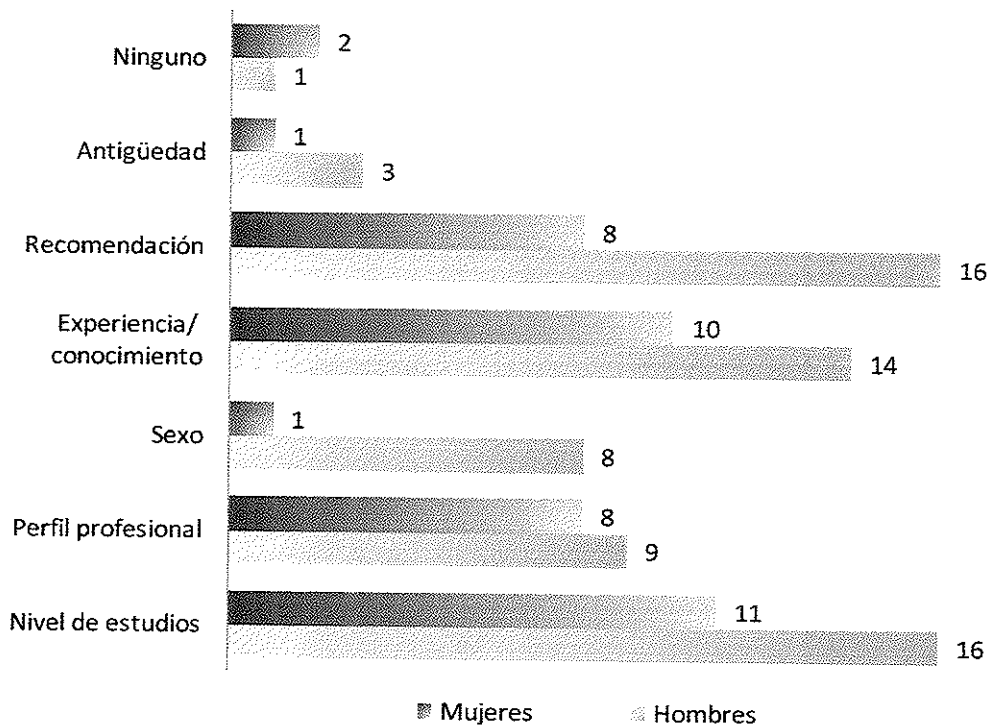
La transparencia y no discriminación son características fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las personas; acorde con la información de la gráfica 28, un 59% de los hombres y un 63% de las mujeres establecieron que al menos están algo de acuerdo en que dichos procesos son transparentes y no discriminatorios.

Gráfica 28. Las oportunidades de desarrollo profesional que existen en mi centro de trabajo se manejan de forma transparente y no discriminatoria



De acuerdo con la información recabada, los hombres señalaron como los principales criterios para la promoción del personal al interior de la institución a: recomendación, (24%), nivel de estudios (24%), y experiencia o conocimiento (21%); mientras que las mujeres: nivel de estudios (27%), experiencia (24%), y recomendación - perfil profesional (20%).

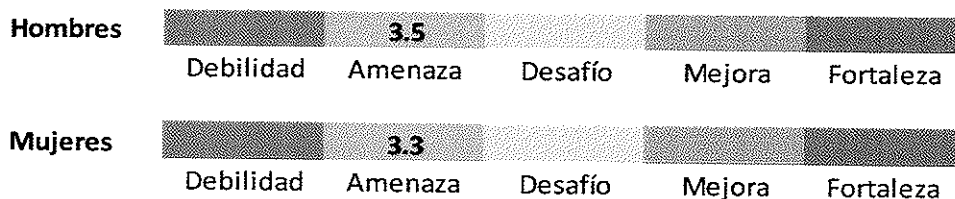
Gráfica 29. Criterios para la promoción del personal



8. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

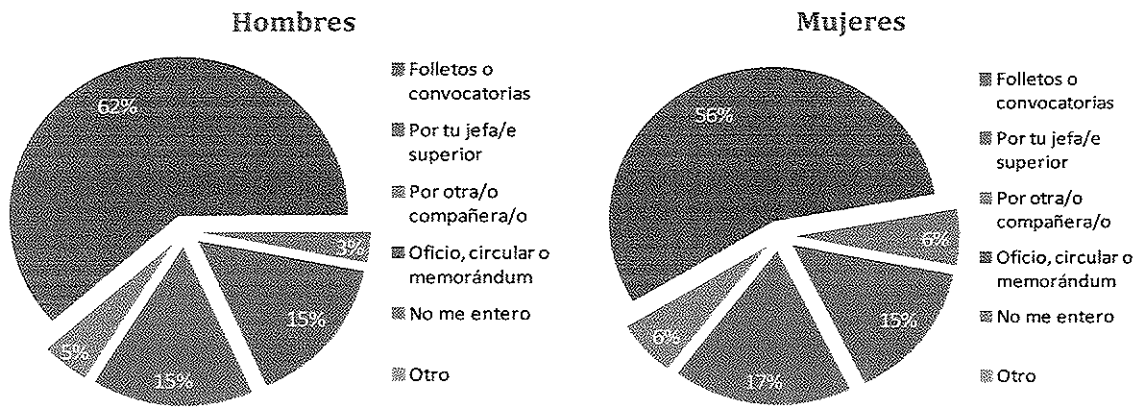
La capacitación y/o formación del personal ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y capacidades, a través de la capacitación, los hombres y mujeres limitan sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo. A continuación se presentan los resultados para esta dimensión:

Gráfica 30. Capacitación y formación profesional



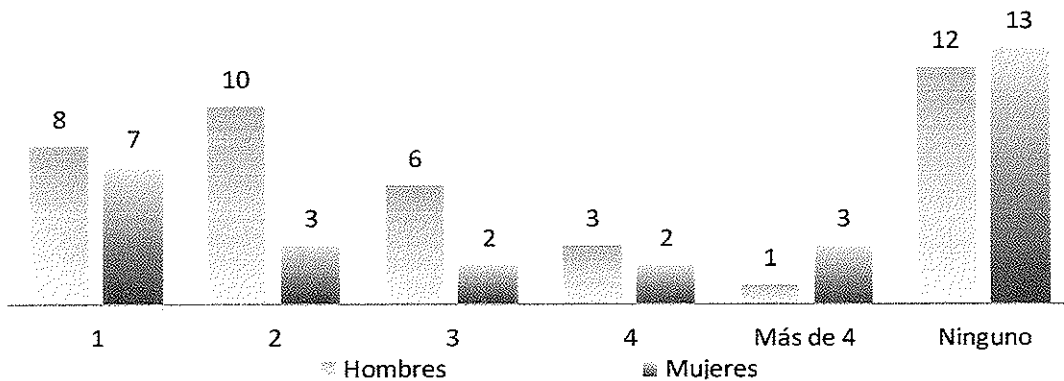
Esta dimensión presenta un nivel regular para hombres (3.5) como para mujeres (3.2). Es necesario incorporar a las acciones institucionales de capacitación y desarrollo profesional, la perspectiva de género, sobre integrar un programa de capacitación con perspectiva de género que comprenda un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de toda la administración pública.

Gráfica 31. Cómo te enteras de los cursos o talleres de capacitación



En el ayuntamiento de Chignahuapan los principales medios por los que se enteran de los cursos y talleres son, tanto para mujeres y hombres, primero por oficio, circular o memorándum, y segundo por su jefe/a superior.

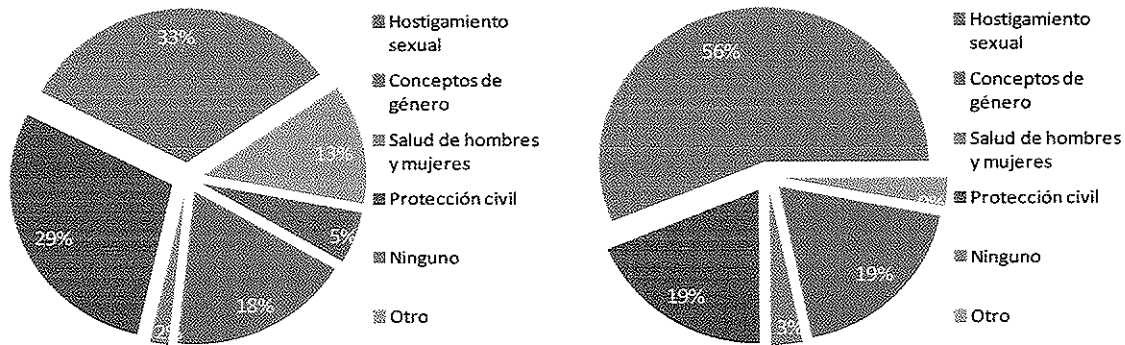
Gráfica 32. En el último año, ¿en cuántos cursos o talleres de capacitación has participado?



Es importante señalar que un 30% de los hombres y un 43% de las mujeres no han asistido o participado en algún curso o taller de capacitación durante el último año.

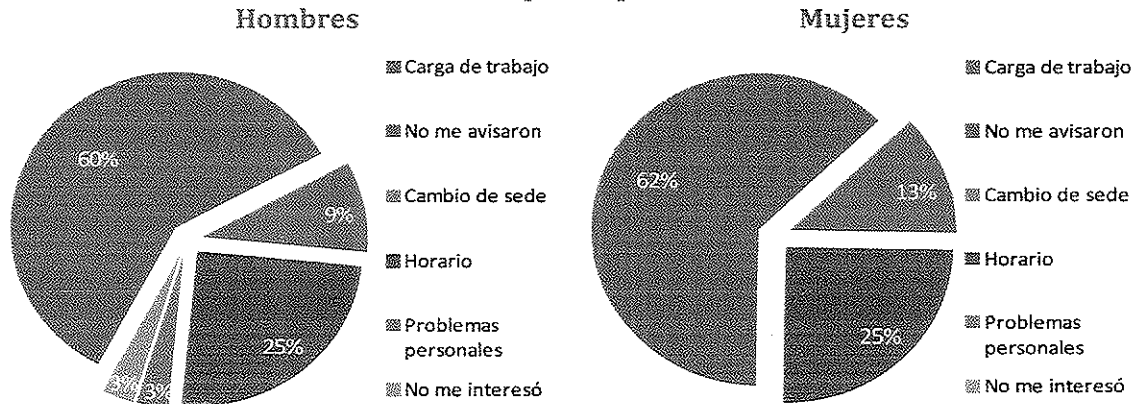
Aunado a lo anterior, destaca el hecho que un 20% de los hombres y un 23% de las mujeres señalaron haber asistido a tan sólo un taller. Es decir, un 50% de los hombres y un 66% de las mujeres que trabajan en la institución han asistido, en el mejor de los casos, a un taller o curso de capacitación.

Gráfica 33. En tu centro de trabajo has sido capacitado/a en los siguientes temas



De acuerdo con lo establecido por el personal, un 33% de hombres y un 56% de mujeres no han sido capacitados/as en los principales temas de cultura institucional con perspectiva de género. Es importante resaltar el hecho que únicamente un 5% de hombres han sido capacitados/as en hostigamiento sexual; además sólo un 2% de hombres y un 3% de mujeres han cursado talleres sobre salud y enfermedades específicas de hombres y mujeres.

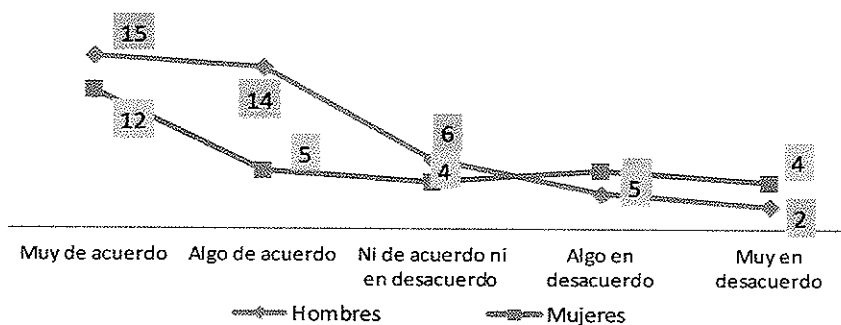
Gráfica 34. Si no asistes o has dejado de asistir a algún curso o taller de capacitación, señala la causa por la que no lo hiciste



Un 60% de los hombres y un 62% de las mujeres no asisten a sus capacitaciones debido a la sobrecarga de trabajo que se les asigna; mientras que un 25% de los hombres y de las mujeres no asisten por que los horarios son incompatibles con sus actividades. Asimismo es importante destacar que la mala comunicación aparece como la tercer causa para que hombres y mujeres no asistan a sus cursos de capacitación.

Un 66% de los hombres y un 57% de las mujeres establecen que están al menos de acuerdo en que la capacitación brindada por la institución es la necesaria según las características de su trabajo y la descripción de su perfil.

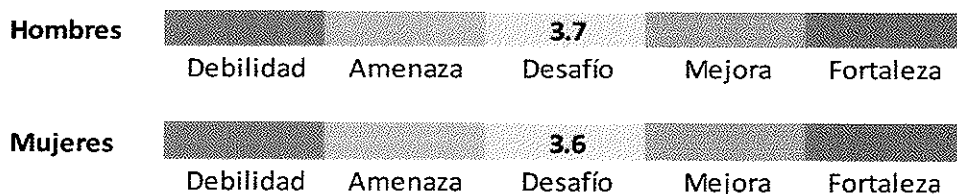
Gráfica 35. La capacitación brindada por tu institución es la necesaria de acuerdo con tus necesidades laborales



9. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

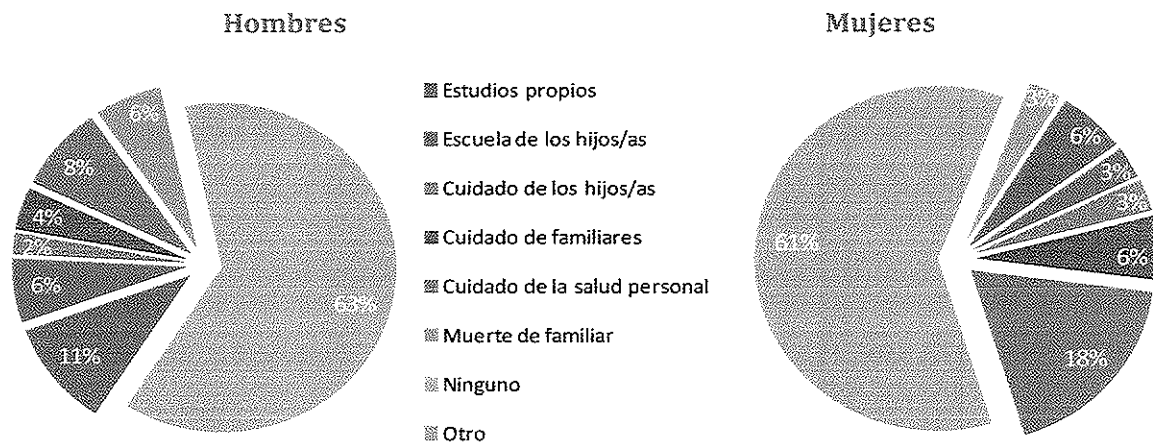
Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los trabajadores, es uno de los ejes fundamentales para mejorar su calidad de vida. A continuación se presentan los principales resultados del estudio en esta dimensión:

Gráfica 36. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal



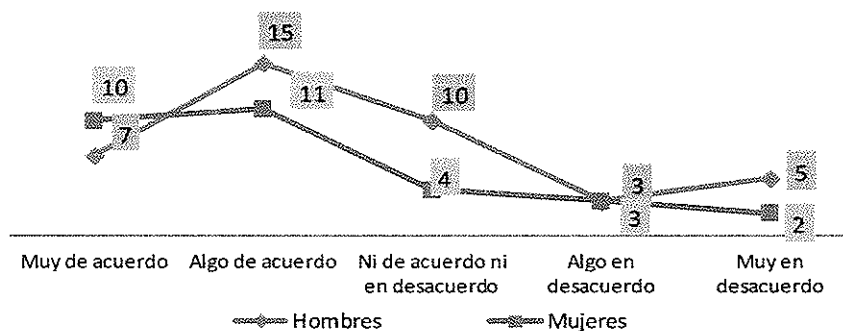
Esta dimensión presenta un desafío para hombres (3.7) como para mujeres (3.6). Es necesario contar con mecanismos que permitan garantizarle al personal un mejor balance entre su vida laboral y familiar, sobre todo diseñar acciones para que el trabajo institucional se lleve a cabo dentro de los horarios y días establecidos.

Gráfica 37. Problemas familiares y/o personales que han afectado el desempeño laboral durante el último año



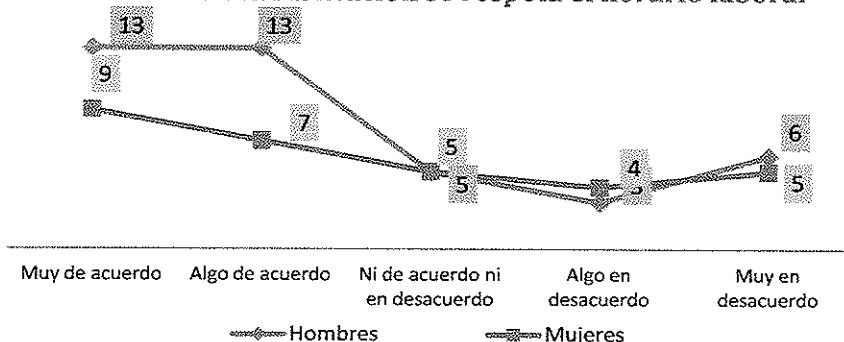
Según la percepción del personal, los principales problemas familiares y/o personales que han afectado su desempeño en el trabajo son para los hombres en primer lugar los estudios propios, en segundo el cuidado de la salud personal y en tercero la escuela de los hijos/as; mientras que para las mujeres son: cuidado de la salud personal, seguido del cuidado de familiares y de estudios propios.

Gráfica 38. Cuando has tenido necesidad de pedir apoyo o permiso especial por alguna situación personal ¿tus superiores te lo han brindado?



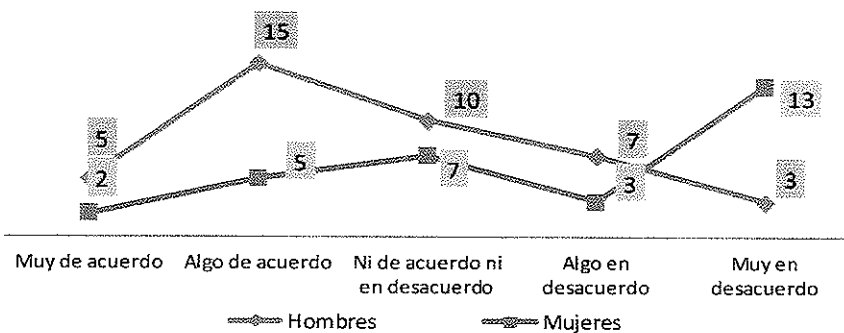
Un 50% de los hombres y un 70% de las mujeres señalaron que están al menos de acuerdo en que cuando han tenido la necesidad de pedir apoyo o algún permiso especial para resolver una situación personal, siempre o al menos la mayoría de las veces sus jefes/as superiores se lo han brindado.

Gráfica 39. En tu institución se respeta el horario laboral



De acuerdo con lo descrito en la gráfica 39, un 66% de los hombres y un 52% de las mujeres establecieron que están al menos de acuerdo en que se respeta su horario laboral. Es importante destacar que un 23% de los hombres y un 53% de las mujeres mencionaron que están al menos algo en desacuerdo en que las actividades que realiza en su trabajo han afectado sus relaciones familiares y/o personales.

Gráfica 40. El trabajo que realizas en tu institución está afectando a tus relaciones familiares y personales



10. HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

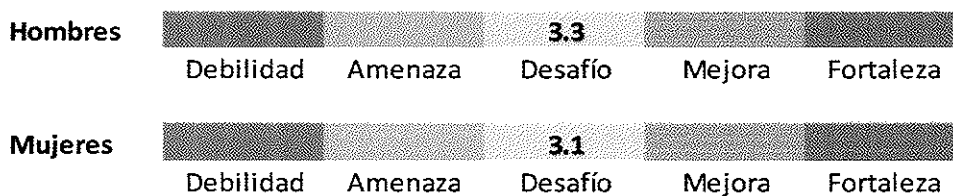
El hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez, y se puede dar en cualquier espacio como en la calle,

escuela, hogar, trabajo, etc. En el trabajo los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la entidad o dependencia.

El hostigamiento sexual es una forma de *persecución que suscita una inquietud creciente, abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas. A continuación se presentan los resultados del estudio de esta dimensión:

Esta dimensión presenta un desafío tanto para hombres (3.3) como para mujeres (3.1). Resulta imprescindible contar con una política contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral dentro de la administración pública, así como programas y acciones que lo prevengan, y denuncien, para lo cual es importante desarrollar con los mecanismos necesarios.

Gráfica 48. Hostigamiento sexual y acoso laboral



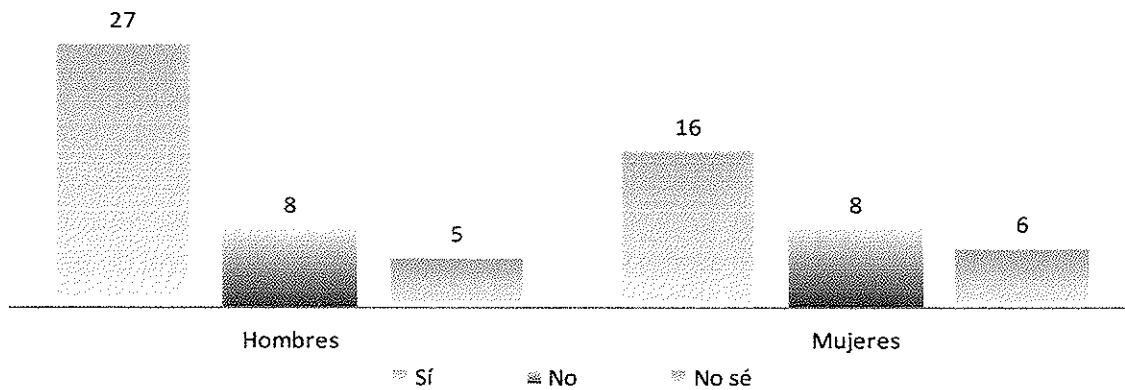
De acuerdo con la tabla 7, se observa que las situaciones en donde se presenta una mayor incidencia para los hombres es a través de miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden con un 23%, seguido de burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa con un 10%. Para las mujeres existen tres situaciones en donde el porcentaje es igual o mayor al 10%, siendo las primeras, miradas morbosas o gestos sugestivos así como por miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden, ambas con un 15%. Es de resaltar que un 2.5% de hombres y mujeres hayan reportado castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales, así como contacto físico no deseado.

Tabla 6. Situaciones de hostigamiento sexual

| Situación | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|--|---------|-------|---------|-------|-------|-------|
| Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia | 1 | 2.5% | 2 | 4.9% | 3 | 3.7% |
| Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden | 9 | 22.5% | 6 | 14.6% | 15 | 18.5% |
| Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa | 4 | 10.0% | 6 | 14.6% | 10 | 12.3% |
| Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo | 1 | 2.5% | 4 | 9.8% | 5 | 6.2% |
| Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas | 2 | 5.0% | 2 | 4.9% | 4 | 4.9% |
| Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales | 1 | 2.5% | 2 | 4.9% | 2 | 2.5% |
| Contacto físico no deseado | 1 | 2.5% | 1 | 2.4% | 2 | 2.5% |
| Presión para tener relaciones sexuales | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Intento de violación | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Violación | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |

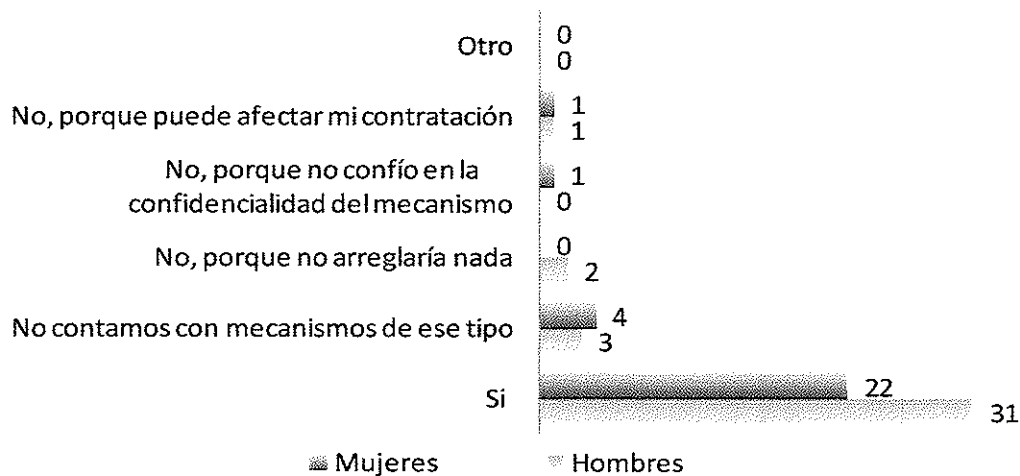
Un dato que es importante resaltar, es que un 68% de los hombres y un 53% de las mujeres señalaron que en la institución si se cuentan con mecanismos para atender los casos de quejas y denuncias por hostigamiento o cualquier tipo de discriminación.

Gráfica 49. En mi centro de trabajo existen mecanismos para atender los casos de quejas y denuncias por hostigamiento o cualquier tipo de discriminación



Sobresale el hecho de que un 84% de los hombres y un 79% de las mujeres mencionaron que en caso de ser hostigados/as al interior de la institución, si utilizarían el mecanismo diseñado para realizar su queja. Sin embargo es importante señalar que un 8% de los hombres y un 14% de las mujeres comentaron que no cuentan con mecanismos de ese tipo.

Gráfica 50. En caso de ser hostigado/a en tu centro de trabajo ¿usarías ese mecanismo para realizar tu queja?



Finalmente, un 59% de los hombres y un 53% de las mujeres están al menos de acuerdo en que no se les delegan más funciones que las que les corresponde de acuerdo a sus facultades establecidas en sus manuales y lineamientos.

Principios Estratégicos para Impulsar una Cultura Institucional con Perspectiva de Género

VOLUNTAD POLÍTICA

Entendida como el compromiso sostenido de funcionarios/as de alto nivel de invertir los esfuerzos necesarios para lograr los cambios necesarios. Es la buena disposición para realizar reformas e implementar políticas, a pesar de la oposición. La voluntad política puede ser, asimismo, entendida en términos de tres conceptos interrelacionados: compromiso, liderazgo y capacidad de respuesta.

CORRESPONSABILIDAD

Supone una responsabilidad compartida entre las áreas que integran a la institución, y no responsabilidad exclusiva de una sola instancia, en el ánimo de alcanzar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

INTERINSTITUCIONALIDAD

Vinculada con la corresponsabilidad, este concepto implica la suma de esfuerzos entre las áreas que integran a la institución, para poner en marcha las acciones, así como otras derivadas de la promoción y el impulso a la igualdad de oportunidades. Esto alude a los recursos materiales financieros y humanos, que en las posibilidades de las entidades y dependencias, puedan sumar para su logro.

FLEXIBILIDAD

Reconoce que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género es lento y de largo plazo, así como que no se dará en todas las entidades y dependencias de la misma manera ni al mismo ritmo, debido a las diferentes realidades administrativas, presupuestal y organizacional que estas presentan.

Programa de Cultura Institucional del Ayuntamiento de Chignahuapan



1. Política estatal y deberes institucionales

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|---|--|--|--|----------------|----------------------|----------------------|--|
| Política estatal y deberes institucionales | Institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional y promover el conocimiento sobre la legislación relacionada con la equidad de género entre las y los servidores públicos. | 1.1 Incluir la perspectiva de género en planes, programas, normatividad, reglamentación, documentos institucionales, y presupuestos de la institución. | 1.1.1 Integrar reglamentos y manuales con perspectiva de género, que promuevan la igualdad, equidad y no discriminación al interior de la institución. | | | | |
| | | 1.2 Incrementar el nivel de conocimiento sobre la legislación relacionada con la equidad de género. | 1.2.1 Difundir en medios impresos y electrónicos oficiales los contenidos de la legislación relacionada con la equidad de género. 1.3.1 Capacitar y sensibilizar a las y los servidores públicos sobre la legislación relacionada con la equidad de género. | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| 1.1.1.1 Revisar el reglamento interior y los manuales de organización y procedimientos para incorporarles la perspectiva de género. | Contar con un reglamento interior y los manuales de organización y procedimientos para incorporarles la perspectiva de género. | Reglamento y manuales con perspectiva de género | Enero 2013 | Julio 2013 | Secretaría General | \$150,000 | |
| 1.2.1.1 Realizar una campaña que incluya contenidos de la legislación con peg. | Lograr que en todas las áreas de la institución se cuente con información, sobre la campaña de legislación con peg. | Áreas con campaña | Febrero 2013 | Diciembre 2013 | Presidencia | \$100,000 | |
| 1.3.1.1 Capacitar al personal sobre la Ley General y Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia. | Capacitar a todos los servidores/as públicos de la institución en la Ley General y Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia. | Servidores/as capacitados | Febrero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$300,000 | |
| Resultados Esperados: | Lograr que se transversalice la perspectiva de género en la cultura institucional, mediante la difusión y capacitación sobre la legislación relacionada con la equidad de género entre las y los servidores públicos; así como armonización de la normatividad institucional con el marco legal en género. | | | | | | |

2. Clima laboral

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción |
|---------------|---|--|--|
| Clima laboral | Lograr un clima laboral sano y armonioso que, desde la perspectiva de género, permita tener mejores resultados al interior y al exterior de la institución. | 2.1 Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la institución. | 2.1.1 Realizar acciones que promuevan el reconocimiento laboral, el trabajo en equipo, la participación y la responsabilidad entre las y los servidores. 2.1.2 Promover la realización de encuentros de integración de tipo recreativo, deportivo y/o familiar, para las y los servidores. 2.1.3 Integrar información que permita analizar la condición del personal que labora en la institución. |

| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros |
|--|---|--|----------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| | | | Inicio | Fin | | |
| 2.1.1 Capacitar al personal sobre actos discriminatorios y luchas inapropiadas. | Brindar al personal los conocimientos y herramientas necesarias para identificar un acto discriminatorio y/o una conducta inapropiada. | Servidores/as capacitados | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$100,000.00 |
| 2.1.1 Promover la realización de eventos deportivos para las y los servidores | Brindar al personal de espacios de convivencia y esparcimiento. | Servidores/as participantes en los torneos | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$10,000.00 |
| 2.1.2 Conmemorar el día internacional en memoria de la violencia contra las mujeres. | Lograr que el personal pueda visualizar y comprender la importancia del respeto a los derechos humanos de las mujeres. | Servidores/as participantes en el evento | Noviembre 2013 | Noviembre 2013 | Presidencia | \$20,000.00 |
| 2.1.2 Realizar un diagnóstico para identificar los niveles de desgaste profesional del personal. | Contar con información que permita identificar los niveles de desgaste profesional del personal. | Diagnósticos de uso del tiempo y calidad de vida | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$100,000.00 |
| Indicadores Específicos | Lograr un clima laboral basado en un sistema de valores y virtudes que fortalezcan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | | | |

3. Comunicación incluyente

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | |
|--|---|--|---|-----------------|----------------------|--------------------|
| Comunicación incluyente | Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la institución, que promueva la igualdad de género y la no discriminación. | 3.1 Impulsar una comunicación interna y externa, incluyente, con perspectiva de género que permita transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales discriminatorias. | 3.1.1 Elaborar y difundir lineamientos y políticas institucionales para el desarrollo de un lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos no discriminatorios. 3.1.2 Incluir en la comunicación de carácter interna o externas un lenguaje e imágenes con perspectiva de género. 3.1.3 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre el lenguaje no sexista, y comunicación organizacional incluyente. | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recurso financiero |
| 3.1.1.1 Integrar en la normatividad institucional el uso de lenguaje incluyente en los documentos oficiales. | Incluir el lenguaje no sexista en la comunicación formal institucional | Uso del lenguaje incluyente en documentos oficiales | Enero 2013 | Abril 2013 | Secretaría General | \$000.00 |
| 3.1.2.1 Realizar una campaña para eliminar los estereotipos sexistas e incorporar un lenguaje incluyente en la página web institucional. | Implementar una campaña que permita promover el lenguaje incluyente y no reproduzca estereotipos de género. | Campaña | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$20,000.00 |
| 3.1.3.1 Capacitar y sensibilizar en conceptos básicos de género y en comunicación incluyente a las y los responsable de la comunicación institucional. | Lograr que el personal del área de comunicación social de la institución esté capacitado y sensibilizado en género y en comunicación incluyente. | Personal capacitado | Abril 2013 | Septiembre 2013 | Jefatura de Personal | \$50,000.00 |
| Resultados Esperados | Fortalecer la comunicación institucional, a través de disposiciones, lineamientos, valores; así como símbolos institucionales que promuevan la eliminación de estereotipos sexistas y la incorporación de un lenguaje incluyente. | | | | | |

4. Reclutamiento y selección del personal

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|---|---|---|---|------------|----------------------|----------------------|--|
| Reclutamiento y selección del personal | Garantizar un proceso de reclutamiento y selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo. | 4.1 Promover procesos de reclutamiento y selección basados en habilidades y aptitudes, a través de lineamientos y prácticas institucionalizadas, transparentes y no discriminatorias. | 4.1.1 Promover el uso de acciones afirmativas en el proceso de reclutamiento y selección, principalmente en las funciones estereotipadas. 4.1.2 Integrar un procedimiento de reclutamiento y selección basado en habilidades, conocimientos y aptitudes. | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| | | | Inicio | Fin | | | |
| 1.1. Integrar en el procedimiento de selección de personal la igualdad de género en caso de haber un empate en los criterios de evaluación para ingresar a laborar, la igualdad de género sea el criterio de desempate. | Lograr que mujeres y hombres tengan acceso a funciones estereotipadas, mediante la inclusión de la variable sexo como criterio de desempate, en caso de haber obtenido un empate después de haber realizado todo el proceso de selección y reclutamiento. | Procedimiento de reclutamiento y selección con acción afirmativa | Enero 2013 | Abril 2013 | Secretaría General | \$000.00 | |
| 2.1. Implementar el uso de perfiles profesionales para diseñar los instrumentos de evaluación en la selección y reclutamiento. | Contar con evaluaciones de reclutamiento y selección claras y transparentes, basadas en capacidades y conocimientos. | Instrumentos de evaluación con uso de perfiles profesionales | Enero 2013 | Abril 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| 2.2 Revisar que en las convocatorias se maneje lenguaje incluyente, signos y símbolos no discriminatorios, así como que la información solo concierne a aptitudes, conocimientos y habilidades. | Contar con convocatorias de reclutamiento y selección que usen lenguaje incluyente, no discriminatorias, y que contengan información correspondiente a aptitudes, conocimientos y habilidades. | Convocatorias transparentes y con perspectiva de género | Enero 2013 | Abril 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| Objetivo: Promover | Promover procesos de reclutamiento y selección libres de discriminación y que promuevan la igualdad de género en todas las jerarquías y cargos de la Institución. | | | | | | |

5. Salarios y prestaciones

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|---|---|---|--|------------|----------------------|----------------------|--|
| Salarios y prestaciones | Garantizar que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres. | 5.1 Garantizar que los salarios y las prestaciones se otorguen de manera transparente y con base en los criterios justos, equitativos, e institucionalmente establecidos. | 5.1.1 Mantener una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones y mejoramiento sustancial de las prestaciones de seguridad social de mujeres y hombres. | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| | | | Inicio | Fin | | | |
| 5.1.1.1 Asignar salarios y prestaciones con base a las descripciones del perfil de las funciones establecidas en los manuales de organización y procedimientos. | Contar con salarios y prestaciones acordes a las funciones desempeñadas por el personal, de acuerdo al perfil de la función establecida en los manuales de organización y procedimientos. | Persona con salarios y prestaciones de acuerdo a su función | Enero 2013 | Abril 2013 | Jefatura de Personal | \$50,000.00 | |
| 5.1.1.2 Integrar un padrón de prestaciones para después difundirlo a todos/as los servidores. | Contar con un padrón de prestaciones en donde las y los trabajadores puedan revisar cuales prestaciones son a las que tienen derechos. | Personal con padrón de prestaciones y derechos | Enero 2013 | Abril 2013 | Jefatura de Personal | \$50,000.00 | |
| Resultados Esperados | Contar con una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones y mejoramiento de las prestaciones de seguridad social de mujeres y hombres de la institución. | | | | | | |

6. Promoción vertical y horizontal

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|--|---|---|--|----------------|--------------------------|----------------------|--|
| Promoción vertical y horizontal | Formular políticas de promoción incluyentes con perspectiva de género, que permitan propiciar un desarrollo con igualdad de oportunidad para mujeres y hombres en el sentido vertical y horizontal de la institución. | 6.1 Generar mecanismos de promoción vertical y horizontal que permitan el desarrollo profesional de las y los servidores, así como de mejora de su situación laboral y económica. | 6.1.1 Implementar acciones que permitan mantener la transparencia en los procesos de promoción vertical y horizontal. 6.1.2 Garantizar la difusión de las vacantes tanto externa como internamente. 6.1.3 Evaluar el desempeño de las y los servidores de todos los niveles jerárquicos. | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| Inicio | Fin | | | | | | |
| .1.1 Integrar un manual de políticas de promoción vertical y horizontal. | Contar con un manual que permita establecer de forma transparente el procedimiento de promoción, asegurando la equidad, la igualdad, y la no discriminación. | Manual de políticas de promoción vertical y horizontal | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$20,000.00 | |
| .2.1 Difundir las vacantes en la página web institucional. | Publicar en la página web institucional las vacantes existentes. | Página web institucional con vacantes publicadas | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Dirección de Informática | \$000.00 | |
| .3.1 Integrar una metodología para evaluar el desempeño de las y los trabajadores. | Contar con una metodología que permita evaluar de forma objetiva, transparente y con base en resultados, el desempeño de las y los trabajadores. | Metodología para evaluar el desempeño | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$30,000.00 | |
| Resultados Esperados: | Garantizar mecanismos de promoción vertical y horizontal equitativos en donde mujeres y hombres puedan desarrollar sus capacidades al interior de la institución. | | | | | | |

7. Capacitación y formación profesional

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|---|---|---|--|----------------|----------------------|----------------------|--|
| Capacitación y formación profesional | Promover el conocimiento, habilidades, experiencia, actitudes y formación del personal, mediante estrategias que incorporen la perspectiva de género. | 7.1 Ofrecer mayores oportunidades de desarrollo laboral a las y los servidores, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos, a través de un proceso de capacitación y profesionalización transparente y no discriminatorio. | 7.1.1 Lograr una capacitación y formación profesional acorde a las necesidades de las y los trabajadores, promoviendo un ambiente libre de discriminación y con perspectiva de género. | | | | |
| Acción específicas a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| | | | Inicio | Fin | | | |
| 7.1.1.1 Integrar un diagnóstico de necesidades de capacitación con perspectiva de género. | Contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación que establezca el rumbo de la capacitación institucional con perspectiva de género | DNC con perspectiva de género | Enero 2013 | Marzo 2013 | Jefatura de Personal | \$40,000.00 | |
| 7.1.1.2 Integrar un programa de capacitación que incluya perspectiva de género. | Contar con un programa de capacitación basado en los principios de igualdad y no discriminación, el cual contenga una currícula mínima de capacitación obligatoria en género. | Programa de capacitación con perspectiva de género | Febrero 2013 | Abril 2013 | Jefatura de Personal | \$20,000.00 | |
| 7.1.1.3 Impartir cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución. | Capacitar y sensibilizar a todo el personal de la institución, al menos en conceptos básicos de género, violencia de género, derechos humanos de las mujeres y políticas públicas con perspectiva de género. | Personal capacitado y sensibilizado en género | Abril 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$100,000.00 | |
| 7.1.1.4 Garantizar que las capacitaciones se realicen dentro de los horarios laborales. | Realizar los eventos de profesionalización y capacitación dentro de los horarios laborales, para no afectar otras actividades personales y/o familiares de los trabajadores/as. | Talleres en horarios laborales | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| Resultados Esperados | Lograr una capacitación y formación profesional acorde a las necesidades de las y los trabajadores, a través de la integración de un diagnóstico de necesidades de capacitación y de un programa de capacitación con perspectiva de género. | | | | | | |

8. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|---|---|--|--|----------------|----------------------|----------------------|--|
| Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal | Fomentar mecanismos para que en un ambiente de armonía exista corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la institución. | 8.1 Impulsar acciones que permitan compaginar, de la manera más equilibrada posible, las responsabilidades laborales, personales y familiares de las y los servidores. | <p>8.1.1 Incorporar en la normatividad interna, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>8.1.2 Asegurar que servidoras y 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>8.1.3 Diseñar una campaña institucional promoviendo el compromiso institucional de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.</p> | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| 1.1.1 Crear y difundir la licencia por paternidad para los trabajadores de la institución. | Garantizar que los hombres de la institución puedan obtener la licencia por paternidad, para que puedan ejercer su derecho a la paternidad. | Licencia por paternidad | Enero 2013 | Marzo 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| 1.2.1 Flexibilizar los horarios y permisos laborales para que las y los servidores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y escolares. | Contar con horarios flexibles y permisos especiales para que las y los servidores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y escolares. | Horarios flexibles y permisos especiales | Enero 2013 | Marzo 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| 1.2.2 Garantizar que las capacitaciones se realicen dentro de los horarios laborales. | Realizar los eventos de profesionalización y capacitación dentro de los horarios laborales, para no afectar otras actividades personales y/o familiares de los trabajadores/as. | Talleres en horarios laborales | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Jefatura de Personal | \$000.00 | |
| 1.3.1 Diseñar una campaña institucional promoviendo el compromiso institucional de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. | Difundir al interior de la institución el compromiso institucional de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. | Campaña institucional | Enero 2013 | Diciembre 2013 | Presidencia | \$50,000.00 | |
| Resultados Esperados | Garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal que trabaja en la institución. | | | | | | |

9. Hostigamiento sexual y acoso laboral

| Factor | Objetivo | Estrategia | Línea de acción | | | | |
|--|---|---|--|------------|----------------------|----------------------|--|
| Hostigamiento sexual y acoso laboral | Desarrollar los medios necesarios para denunciar, prevenir y eliminar prácticas de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación entre mujeres y hombres al interior de la institución. | 9.1 Realizar las acciones necesarias para eliminar cualquier conducta inapropiada como el hostigamiento sexual. | 9.1.1 Crear mecanismos de denuncia y de atención a casos de conductas inapropiadas. 9.1.2 Difundir información sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas, al interior de la institución. 9.1.3 Capacitar a las y los servidores sobre hostigamiento sexual y conductas inapropiadas. | | | | |
| Acción específica a realizar por la institución | Meta | Indicador | Periodo de ejecución | | Responsable | Recursos financieros | |
| | | | Inicio | Fin | | | |
| 9.1.1.1 Integrar los lineamientos normativos necesarios para promover la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de conductas inapropiadas. | Contar con un documento que permita establecer los criterios para promover la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de conductas inapropiadas. | Lineamientos | Enero 2013 | Marzo 2013 | Secretaría General | \$20,000.00 | |
| 9.1.2.1 Realizar una campaña sobre hostigamiento sexual y acoso laboral. | Realizar una campaña sobre hostigamiento sexual y acoso laboral, para difundirla al interior de la institución. | Campaña | Enero 2013 | Marzo 2013 | Presidencia | \$50,000.00 | |
| 9.1.3.1 Realizar talleres de sensibilización para todo el personal de la institución sobre hostigamiento sexual y acoso laboral. | Sensibilizar al personal de la institución sobre hostigamiento sexual y acoso laboral, para que sean capaces de visualizar cualquier tipo de conducta inapropiada. | Personal sensibilizado | Enero 2013 | Marzo 2013 | Jefatura de Personal | \$150,000.0 | |
| Resultados esperados | Lograr que se institucionalice la perspectiva de género en la cultura institucional, mediante la promoción en conocimiento sobre la legislación relacionada con la equidad de género entre las y los servidores públicos; así como la armonización de la normatividad institucional con el marco legal en género. | | | | | | |

Evaluación y Seguimiento

La responsabilidad de la implementación de todas las metas, acciones, estrategias y objetivos del presente Programa corresponde a todo el ayuntamiento, conjuntamente con el Instituto Municipal de las Mujeres de Chignahuapan.

Derivado de la implementación del presente programa, se deberá realizar la evaluación y el seguimiento de sus avances y resultados. La evaluación y seguimiento debe tener una periodicidad mínima de tres meses, teniendo como principal responsable a la Secretaría General de Ayuntamiento, y como corresponsable al Instituto Municipal de las Mujeres de Chignahuapan.

Para realizar la captura de los avances y los resultados de la implementación del presente programa, se deberán integrar formatos de evaluación y seguimiento así como cronogramas y planes de trabajo anualizados.

La o el enlace de cada área del ayuntamiento será la o el responsable de la integrar los avances y los resultados; mientras que el personal del Instituto Municipal de las Mujeres de Chignahuapan deberá apoyar en la evaluación, seguimiento y, en caso de ser necesario, elaboración de acciones correctivas que permitan lograr el cumplimiento de todas las metas, acciones, estrategias y objetivos.