



Instituto Nacional de las Mujeres

FODEIMM 2012. Cat. "B"

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL "POR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN VILLA COMALTITLÁN, CHIAPAS".



***H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Villa
Comaltitlán, Chiapas. 2011-2012***

***Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de
las Mujeres .***

*"Este Programa es Público y queda prohibido su uso con fines
partidistas o de promoción personal"*

*"Este producto es generado con recursos del Programa de
Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre
Mujeres y Hombres, FODEIMM 2012."*

Diciembre 2012

INDICE	Pág.
INTRODUCCION	4
ANTECEDENTES.	5
Marco Normativo del PCI Municipal	8
Marco Conceptual	10
Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Villa Comaltitlán,	15
A. Cultura Institucional con Perspectiva de Género	15
B. Aspectos de la Cultura Institucional	17
Situación Laboral de las Administración Pública Municipal.	19
1. Situación Familiar	19
2. Nivel Escolar	20
3. Horas de Capacitación	21
4. Niveles de Puesto	22
5.- Formas de Ingreso	23
6. Clima Laboral	24
7. Comunicación Incluyente	25
8. Selección de Personal	25
9. Promoción Vertical y Horizontal	26
10. Conciliación, Vida Laboral, Familiar y Personal	27
11. Hostigamiento y Acoso Sexual	28
Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal de Villa Comaltitlán, Chiapas	29
Ejes Estratégicos	29
Eje Estratégico 1: Organización Laboral de la APM desde la Perspectiva de Género.	29
Acciones Estratégicas	29
Eje Estratégico 2: Crear Condiciones Igualitarias para Hombres y Mujeres de Acceso a Capacitación y Formación por parte del H. Ayuntamiento de Villa Comaltitlán.	30
Acciones Estratégicas	30
Eje Estratégico 3: Feminización y Masculinización de Puestos de Jerarquías y Autoridad .	31
Acciones Estratégicas.	31

Eje Estratégico 4: Asegurar un Acceso Igualitario a Salarios y Prestaciones a Mujeres y Hombres al Servicio de la APM.	31
Acciones Estratégicas.	31
Eje Estratégico 5: Lograr un Clima Laboral que permita a la APM tener mejores resultados al interior y exterior en beneficio de la Ciudadanía.	32
Acciones Estratégicas	32
Eje Estratégico 6: Desarrollar una Administración Pública cuya Comunicación sea Incluyente, Igualitaria y Respetuosa de los Derechos Humanos.	33
Acciones Estratégicas	33
Eje Estratégico 7: Reclutamiento, Selección, Contratación, Promoción y Evaluación de Personal.	33
Acciones Estratégicas	33
Eje Estratégico 8: Asegurar un Acceso Igualitario a Promociones de Mujeres y Hombres al Servicio de la APM.	34
Acciones Estratégicas	34
Eje Estratégico 9: Crear una Cultura Institucional al Interior del Gobierno Municipal que promueva la corresponsabilidad Institucional-Familiar-Personal	34
Acciones Estratégicas	34
Eje Estratégico 10: Hostigamiento y Acoso Sexual	35
Acciones Estratégicas	35

INTRODUCCIÓN

En Chiapas, los gobiernos municipales recientemente adquirieron facultades de órganos de gobierno. Esta nueva condición les exige nuevos retos, sobre todo en el plano de las capacidades, pues tienen que tener visión y experiencia de gobierno en la construcción de las políticas públicas locales, propiciando la participación de los distintos sectores en el diseño, planeación, ejecución y evaluación de estas políticas públicas. Esto es parte de un proceso, pues son gobiernos que vienen de ser entes administrativos dependientes de los poderes estatales y federales. El proceso de descentralización administrativa federal los está tomando por sorpresa, pues no tienen las capacidades técnicas, institucionales ni organizativas. Vienen de culturas institucionales tradicionales, donde los comportamientos y creencias están determinados por liderazgos verticales muchos de ellos sin capacidades administrativas ni técnicas.

La visión de género en la construcción de las políticas públicas requiere de cambios en las creencias y comportamientos que determinan las relaciones institucionales. Este gran esfuerzo realizado a través de la Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres de Villacomaltitlán; Chiapas, y apoyado decididamente por la Instituto Nacional de las Mujeres conducirá al Ayuntamiento a la construcción de políticas públicas reflejados en el reglamento de la Administración Pública Municipal y el Bando de Policía y Buen Gobierno. Dara orden institucional, transformara conciencias y una nueva cultura laboral basado en el respeto a los derechos de las mujeres y hombres de nuestro municipio.

ANTECEDENTES

El proceso de la evolución histórica que la humanidad ha tenido a lo largo del desarrollo de la civilización ha tenido sus etapas. En el trascurso de los dos últimos siglos ha despegado de manera vertiginosa debido al desarrollo de las tecnologías de la información. Lo que provoca que la construcción de políticas públicas orientadas a la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres se realicen de manera continua y a un ritmo más acelerado. Las sociedades están cambiando y estamos hablando de una cultura global.

En ese proceso y contexto las mujeres han logrado grandes conquistas globales que se han traducido en políticas públicas. En ese proceso el estado Mexicano es uno de los gobiernos que mas convenciones internacionales en materia de derechos humanos ha ratificado. Uno de los instrumentos base a nivel internacional es la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW**, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 señala: "...los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos".

Es así como el estado mexicano ha propiciado la construcción de políticas públicas y reformado sus estructuras, orientadas al cumplimiento de sus obligaciones internacionales comprometidas. Uno de esos programas es el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012*, que en su objetivo 6 describe las estrategias para potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

En Chiapas, con la finalidad de garantizar el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos naturales, que durante mucho tiempo se le ha negado, se creó la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres para el estado de Chiapas; a través de este instrumento jurídico se establecieron las bases para homologar las leyes con los instrumentos internacionales de protección a los derechos de las mujeres; como es la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres "La Convención de Belem DO Para".

El 8 de Marzo del año 2007, se firmo el Acuerdo Estatal de para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que en el marco del día Internacional de la Mujer celebraron

los tres poderes estatales, entre los puntos acordados esta la armonización de la leyes internas con las externas en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.

Como consecuencia de ese acuerdo el 29 de Agosto del 2007, se creó el Instituto Estatal de las Mujeres, posteriormente el gobierno de Chiapas la elevó a rango constitucional de "**Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres**", siendo una secretaria más del Gobierno de Chiapas 2006-2012, el cual tiene como objetivo crear las condiciones que posibiliten el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida económica, política, social y cultural, así como, instrumentar mecanismo que permitan alcanzar su desarrollo integral y las condiciones de equidad, paridad y no discriminación por cuestiones de género, étnica, clase y edad.

La preocupación por el establecimiento de la Cultura Institucional con una visión de género, obedece a la búsqueda de igualdad de oportunidades y equidad de género, a través de estrategias y acciones concretas que conlleven a eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta aproximación no es nueva en México. En el año 2002 se realizó el primer estudio de este tipo en dependencias públicas federales y estatales llamado "Género y Equidad" y, en función de los hallazgos de dicho trabajo, ese mismo año, el INMUJERES publicó su libro "**Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública**" que propuso identificar los principales componentes de la Cultura Institucional de la Administración Pública Federal con una visión de género.

En el año 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres en conjunto con la Secretaría de la Función Pública aplicó un cuestionario en las distintas dependencias de la Administración Pública Federal para diagnosticar las principales características de la cultura institucional desde la perspectiva de género, así como de las condiciones en las que conviven y laboran las mujeres y hombres en dichas dependencias.

La respuesta a los resultados arrojados por dicha encuesta fue el Programa de Cultura Institucional a nivel federal (INMUJERES, 2008).

En el ámbito municipal, en el año 2009 se creó la Instancia Municipal de las Mujeres de Villacomaltitlán y se ratifica nuevamente según el acta de cabildo número 010 en sesión extraordinaria como Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres; como un órgano desconcentrado del

Ayuntamiento. Dicho Instituto, tiene la responsabilidad de asegurar la transversalización de la perspectiva de género así como crear programas y políticas públicas en el marco municipal orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el municipio.

En el año 2010, la Instancia Municipal de las Mujeres elaboró el Diagnóstico de la Condición y Posición de Género en el municipio, en las que incluyo la participación de los funcionarios públicos; de los resultados obtenidos en dicho diagnóstico, se identificaron las áreas de oportunidades, estrategias y las acciones afirmativas para lograr condiciones de inclusión, equidad e igualdad entre servidoras públicas y servidores públicos que requiere el Gobierno Municipal de Villacomaltitlan.

Para el Municipio, generar una cultura inclusiva y un estado de equidad en todo el Municipio es un derecho ciudadano. La propuesta de realizar el Programa de Cultura Institucional, nace como una propuesta del Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, en coordinación con el Ayuntamiento Municipal, auspiciado por el Instituto Nacional de las Mujeres, esto con el fin de construir una cultura institucional basada en la equidad e inclusión de mujeres y hombres en el quehacer de la Administración Pública Municipal en Chiapas.

I.- MARCO NORMATIVO

El Programa de la Cultura Institucional para el Municipio de Villacomaltitlán; Chiapas, se encuentra circunscrito y obedece al mandato constitucional reglamentado en la **Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chiapas**.

EL PCI, tiene su origen en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, dentro del cual se plantea en el Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo en el Eje Rector 5, relativo a Democracia Efectiva, se plantea la profesionalización del servicio público; el PCI es una estrategia que apoya la profesionalización del servicio público mediante la eliminación de la discriminación y diferencias en oportunidades entre hombres y mujeres al interior de la Administración Pública. Por dicha razón, esta iniciativa es financiada con *recursos del "Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM 2012."*

Este programa se basa en la **Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chiapas**. La cual en su artículo 2 define como principios rectores: a) igualdad, b) no discriminación, c) el respeto a la dignidad humana y todos aquellos contenidos en la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los convenios y tratados internacionales suscritos por nuestro país y en la Constitución Política del Estado de Chiapas.

La misma ley de referencia establece los instrumentos jurídicos que en la política estatal existe que institucionalice las políticas públicas que generan la igualdad entre mujeres y hombre en el Estado de Chiapas. Siendo estos los siguientes:

1. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
2. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3. El Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012.
4. El Plan de Derechos de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres en Chiapas.
5. La Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Todos ellos establecen el marco normativo para la estructura, coordinación y articulación de las distintas dependencias, de los dos niveles de gobierno,

orientado a realizar acciones encaminadas a la promoción y procuración de una nueva cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Chiapas; entre otros objetivos.

Así mismo, la ley mencionada en su artículo 13 establece las facultades que tienen los municipios en materia de promover los derechos de la mujeres en el estado de Chiapas.

A nivel nacional e internacional existen otros instrumentos normativos que obliga al estado Mexicano emprender una serie de acciones orientadas a la contracción de una política de igualdad entre mujeres y hombres; siendo estos los siguientes:

- A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (DECAW), 1979.
- C. Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
- D. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres.
- E. Objetivos para el Milenio, (ONU) 2000.
- F. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- G. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- H. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- I. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas.
- J. Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- K. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México.
- L. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012.
- M. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- N. Ley Orgánica Municipal del Estado de Chiapas.

II.- MARCO CONCEPTUAL

Acciones afirmativas: “Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres”.

Cambios en la identidad de género y en las relaciones de género: Los roles de género y las características de los mismos en casi todas las sociedades han experimentado muchos ajustes en tiempos recientes; los cuales han llevado a cambios sociales y económicos masivos en todo el mundo. Los cambios en los roles de género y en las relaciones generalmente enfrentan resistencia, en particular las que tienen su origen en las tradiciones.

En toda estrategia y proyecto con perspectiva de género, es importante anticipar y prepararse para la resistencia en relación a los cambios en actividades, en el estatus o posición de las mujeres. El análisis de género, puede demostrar que el cambio en algunos aspectos de los roles sociales y relaciones entre hombres y mujeres pueden mejorar la calidad y condiciones de vida para todos.

Relaciones de género: “Son las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Las relaciones de género son, simultáneamente, relaciones de cooperación, interacción, de apoyo mutuo, así como de conflicto, separación, competencia, diferencia e inequidad. Las relaciones de género son afectadas por la forma en la cual el poder es distribuido entre los sexos. Las relaciones de género crean y reproducen diferencias sistemáticas entre la posición asignada a hombres y mujeres en la sociedad. Estas relaciones definen la forma en la cual las responsabilidades y roles son asignados; también determinan la forma en la que cada uno recibe un valor por ser hombre o mujer”.

El término de relaciones de género también se refiere a las relaciones entre la gente y su comunidad, si estas relaciones varían entre las personas involucradas debido a su sexo. Por ejemplo, la relación entre los miembros de una comunidad y su Gobierno Local es una relación de género, si los hombres y mujeres experimentan distintos beneficios al interactuar con las instancias gubernamentales.

Condiciones y Posición: Los proyectos de desarrollo y de perspectiva de género instan a mejorar las condiciones de vida de las personas, cuando el día a día en la vida de las mujeres las coloca en posición de desventaja y vulnerabilidad en la sociedad.

Condición: Se refiere el estado bajo el cual hombres y mujeres viven, se relaciona con sus responsabilidades y trabajo.

Posición: Se refiere a la comparación de las mujeres en contraste con los hombres en términos económicos, empleo, representación política, tenencia de propiedad y vulnerabilidad a violencia.

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

Cultura organizacional: Es la construcción colectiva y la formación de un pensamiento colectivo dirigido a la consecución de metas.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, condición social o económica, edad, creencias religiosas o raza; que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).

Discriminación Sistemática: Es la causada por las políticas y prácticas en las cuales las instituciones operan y que tienen un efecto de exclusión y marginación de mujeres y minorías.

Diferencias de acceso y control sobre los recursos: Es muy importante distinguir la diferencia entre acceso y control de recursos (tierra, trabajo, crédito, ingreso, vivienda, propiedad)

Acceso: Es cuando una persona puede utilizar un recurso. Ejemplo: tierra para cultivar.

Control: Permite a la persona tomar decisiones de quién utiliza el recurso y cómo disponer del mismo.

Recursos Económicos/Productivos: tierra, crédito, dinero, ingresos, empleo.

Recursos Políticos: Educación, representación política, liderazgo.

Tiempo: Tiempo personal.

División Sexual del Trabajo: En todas las sociedades, las tareas y responsabilidades son distribuidas socialmente entre hombres y mujeres, por lo que existen actividades, oficios y ocupaciones que se asocian con distintos sexos (ejemplo: secretaria, enfermera: mujeres; piloto aviador, soldado, agricultor: hombres). Dicha asignación de actividades basado en el sexo es conocida como la división sexual del trabajo, es aprendida y claramente entendida por todos los miembros de determinadas sociedades. Las circunstancias bajo las cuales se dan estas prácticas son variadas.

El cambio en esta división sexual del trabajo se da cuando la sociedad experimenta presiones externas, por ejemplo, cuando miembros de la comunidad emigran para trabajar y sus tareas deben ser asumidas por otros miembros de la familia, que tradicionalmente no eran responsables de ellas. La división sexual del trabajo es, posiblemente, la estructura social más importante que rige las relaciones de género.

Empoderamiento de las mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Éste se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

Equidad de género. Concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Equidad de género como un objetivo de desarrollo: En 1995, en la conferencia mundial para las mujeres en Beijing, los países miembros realizaron compromisos para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. La declaración de Beijing

reconoce que la igualdad y el empoderamiento femenino son esenciales para mejorar las condiciones de inseguridad, pobreza y desarrollo local (ONU, 1995).

Igualdad: Es un principio jurídico universal reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer; éste consiste en la ausencia total de discriminación o diferenciación entre los seres humanos en el uso, reconocimiento y asignación de sus derechos.

Igualdad entre mujeres y hombres (equidad de género): Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, así como de niñas y niños. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 6 define "la igualdad entre hombres y mujeres como la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo".

Municipio: De acuerdo con el artículo 2º de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Chiapas, el municipio Libre es una Institución de orden público, base de la división territorial y de la organización política y administrativa del Estado, constituido por una comunidad de personas, establecida en un territorio determinado, cuya finalidad consiste en promover la gestión de sus intereses, proteger y fomentar los valores de la convivencia local y prestar los servicios básicos que ésta requiera.

Estará dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autónomo en su régimen interno y con libre administración de su hacienda. El estado de Chiapas esta constituido por 122 municipios.

Mujer: El concepto de mujer que mejor se ajusta a los fines de este proyecto es el aceptado por la ONU, que se considera como mujer a quien pertenece al **género femenino**. El significado de la palabra mujer es: Hembra, persona del sexo femenino de la especie humana. A través del tiempo se han acuñado múltiples teorías para determinar el concepto de mujer, considerando que el ser mujer puede ser entendido en varias dimensiones: sexual, de género, de personalidad, en términos de dominancia y legal

Perspectiva de género: El artículo 6º de la Ley de igual entre mujeres y hombres en el estado de Chiapas, define a la perspectiva de género como: A la metodología y mecanismos que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres que pretende justificarse con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así

como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

Género: El mismo artículo de la referida ley define al género como: El conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (cromosomas, órganos sexuales, hormonas y otros aspectos físicos), las cuales son universales y no cambian. No se debe confundir con *Género*, pues éste último está más bien ligado a los atributos sociales que son aprendidos o adquiridos durante la socialización como miembro de una comunidad en particular.

Trabajo Productivo: Es el que produce bienes y servicios que pueden ser comercializados y generan ingresos (INEGI, 2008).

Trabajo Reproductivo o No Remunerado: Este tipo de trabajo es identificado por múltiples modelos de análisis de género como Trabajo Reproductivo, en México el INEGI lo reconoce como Trabajo No Remunerado y es el que involucra las tareas asociadas con la crianza, cuidado de niños, preparación de alimentos, cuidado de los enfermos, tareas domésticas y atención a las actividades rituales y culturales.

El trabajo no remunerado (reproductivo) es de gran importancia para el trabajo productivo, por lo que es un punto de vital importancia económica, a pesar de no generar ingresos directos y no es registrado en las cuentas nacionales. Mujeres y niñas son las principales responsables de este tipo de trabajo (INEGI, 2008).

La intersección entre las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo es una de las principales preocupaciones en el desarrollo de políticas públicas y el centro de las discusiones del análisis con perspectiva de género, ya que se busca la corresponsabilidad entre la vida familiar, institucional, laboral y personal de hombres y mujeres. Dicha corresponsabilidad tiene repercusiones en todos los niveles de la sociedad y su economía (Duana Ávila, 2000).

Transversalidad. La ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas define a este concepto como: "El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tienen para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas".

Violencia de (por) género: La ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, define a la violencia contra las mujeres como: "Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, moral, obstétrico, o de los derechos reproductivos, en cualquier ámbito".

III.- CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE VILLACOMALTITLÁN, CHIAPAS.

A. Cultural Institucional con perspectiva de Género.

Conforme a las disposiciones constitucionales el municipio es el órgano de representación donde más se expresa las características del estado mexicano: Representativo, Democrático y Popular. Por ser la célula básica de la sociedad mexicana. Por ser autónomo tiene facultades de órgano de gobierno, por la tanto es sujeto de derecho publico y puede construir y aprobar políticas públicas basados en sus reglamentaciones que apruebe el cabildo municipal en su condición de órgano legislativo.

Su composición sociodemográfico, el territorio y su contexto histórico, pertenece a una cultura determinada. Tomando en cuenta la composición Pluricultural del Estado Mexicano y el territorio Chiapaneco. En función del sentido de pertenencia a una comunidad, su cosmovisión étnica o no étnica, cada administración pública tiene una particularidad en relación a su cultura institucional.

Tomando en cuenta que la Cultura Institucional como se conceptualizó previamente, "es el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la Administración Pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman".

Es en ese sentido, que la sociedad patriarcal en que vivimos ha desarrollado una serie de mecanismos que se encuentran ocultos y que son los que sostienen: en base a una serie de creencias el comportamiento de una sociedad en todos los órdenes sociales políticos, educativos, culturales, etc.

Estas formas de pensamiento son los que permiten la reproducción de una cultura institucional tradicional.

En el caso de los pueblos originarios se reproducen a través de los sistemas normativos y los usos y costumbres, que se reproducen a partir de la cosmovisión de estos pueblos y en el que se sostiene las estructuras de opresión hacia las mujeres indígenas.

En el caso del H. Ayuntamiento de Villacomaltitlan, donde su población mayoritaria es no indígena, sus formas de pensamiento y su identidad hacia una determinada práctica institucional tradicional al interior de su Administración Pública, hace una interpretación y aplicación de la Cultura Institucional, teniendo como resultado una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única.

Por lo anterior, la cultura organizacional de la administración pública municipal de Villacomaltitlán es la construcción y formación de un pensamiento colectivo construido de una generación a otra, en donde las mujeres recientemente han tenido una mayor participación. Por tanto esta cultura institucional esta expresada en su Plan Municipal de Desarrollo y las metas específicas de cada una de las dependencias municipales que la conforman.

El comportamiento y la Cultura Institucional son establecidas por una mezcla aspectos **institucionales** (metas, expectativas y funciones, políticas, procedimientos, reglas, normas formales e informales, sistema de recompensas, tareas, sistema de planeación y control, tecnología, estructura, dinámica de grupo, liderazgo), variables **individuales** (capacidades, experiencias, hábitos, valores y actitudes, creencias, motivación) y de **contexto general** (tales como cultura, economía, comunidad, familia, leyes)

Los Servidores Públicos Municipales coexisten bajo un conjunto de creencias y construcciones sobre cuál es el rol de hombres y mujeres al interior de la Administración Pública, por lo que las dinámicas vigentes de feminización y masculinización (de puestos, estructura jerárquica, respeto, violencia de género, equidad e igualdad entre hombres y mujeres) están determinadas por el imaginario colectivo.

En el análisis de las relaciones de género, construcción de roles, distribución del trabajo en función del género, equidad, igualdad y oportunidades a las que tienen acceso hombres y mujeres al interior del H. Ayuntamiento de Villacomaltitlan, se expresa una Discriminación Sistemática (ver concepto en el apartado anterior de conceptos) es una de las principales manifestaciones de las diferencias entre hombres y mujeres y tiene su origen en las políticas y prácticas bajo las cuales las

instituciones operan; tienen un efecto de exclusión y marginación de mujeres y minorías.

B.- Aspectos de la Cultura Institucional

Se considera que la Cultura Institucional contiene aspectos explícitos e implícitos, dónde los principales elementos según Hofstede son: Simbólicos: Histórica, misión, visión, valores, imágenes que la identifican, sus celebraciones, rituales, héroes y antihéroes.

Conductuales: Lenguaje, código de vestimentas, lineamientos y criterios de contratación, promoción del personal, capacitación, sistema de recompensas no económicas y estilo de comunicación.

Estructurales: Organigrama, descripción de puestos, asignación de salarios, compensaciones, políticas y procedimientos.

Materiales: Instalación, mobiliario y la asignación de los recursos de la organización. Por otro lado, la modificación de dinámicas de género esperadas en la Administración Pública Municipal de Villacomaltitlan estará marcada por acciones afirmativas que faciliten y catalicen la integración de la perspectiva de género en la redistribución del acceso y control de los recursos públicos, así como por la creación de reglas que equilibren las relaciones entre hombres y mujeres, aún inequitativas.

Se considera que el cambio organizacional que se dará en la administración pública con respecto a las dinámicas de género estará dividido en tres fases: a) preparación para el cambio, b) ejecución del cambio mediante acciones afirmativas y b) mantenimiento del mismo, mediante la creación de estructuras organizacionales, redistribución de los recursos y el poder, así como por la creación de reglamentos y leyes que mantengan los cambios en pro de la equidad de género.

A continuación se presentan los resultados del Cuestionario realizado a una muestra representativa de funcionarias y funcionarios municipales del ayuntamiento municipal. Los cuestionarios aplicados se realizaron tomando en cuenta los indicadores que plantea el INMUJERES y son los siguientes:

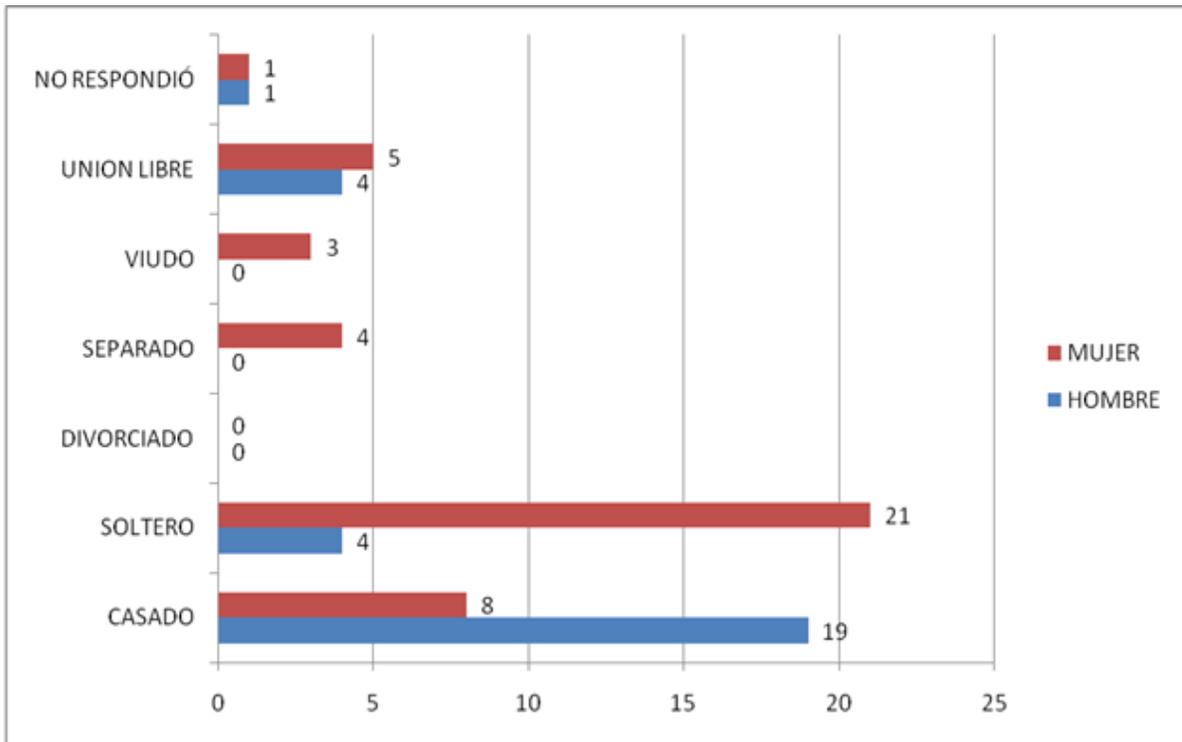
- I. Situación familiar.
- II. Nivel escolar.
- III. Horas de capacitación.

- IV. Nivel de puesto.
- V. Forma de ingreso.
- VI. Clima laboral
- VII. Comunicación inclusiva.
- VIII. Selección de personal.
- IX. Promoción vertical y horizontal.
- X. Conciliación de la vida laboral-familiar y personal.
- XI. Hostigamiento y acoso sexual.

Estos temas están incluidos en los siguientes apartados en donde se muestran los datos arrojados y la interpretación a través del análisis que se realizó:

IV.- Situación Laboral de la Administración Pública Municipal

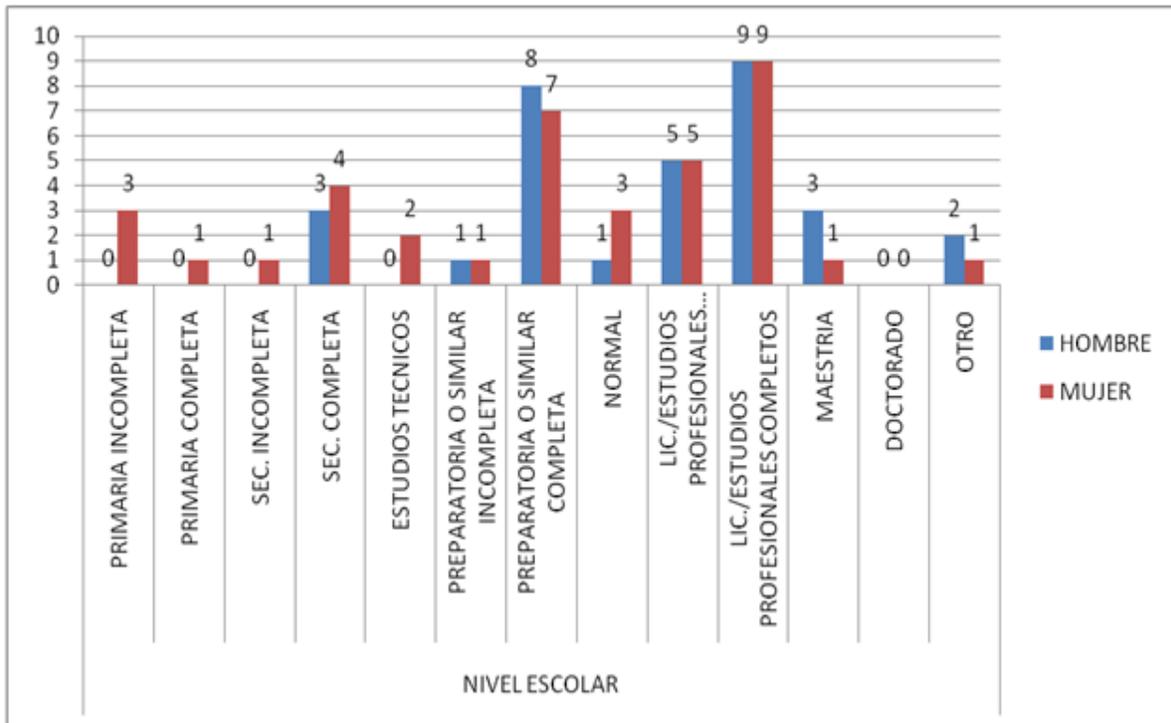
I.- SITUACION FAMILIAR



En esta grafica encontramos a 19 hombres casados y 8 mujeres casadas. 21 hombres solteros y 4 mujeres solteras. No se anuncia ningún divorciado o divorciada. Solo 3 viudos y ninguna viuda. 5 mujeres viviendo en unión libre y 4 hombres viviendo de la misma manera y solo 1 mujer y 1 hombre se abstuvieron en contestar.

En esta grafica podemos apreciar como la división sexual del trabajo tiene influencia en la situación laboral de las mujeres. Desde el punto de vista tradicional los hombres tiene mayor libertad para poder participar en las actividades laborales, son 21 hombres y 4 mujeres; además en su condición de solteros, al igual que casados. Mientras que el hombre tiene asignadas funciones públicos las mujeres se encuentran relegadas para realizar actividades domesticas.

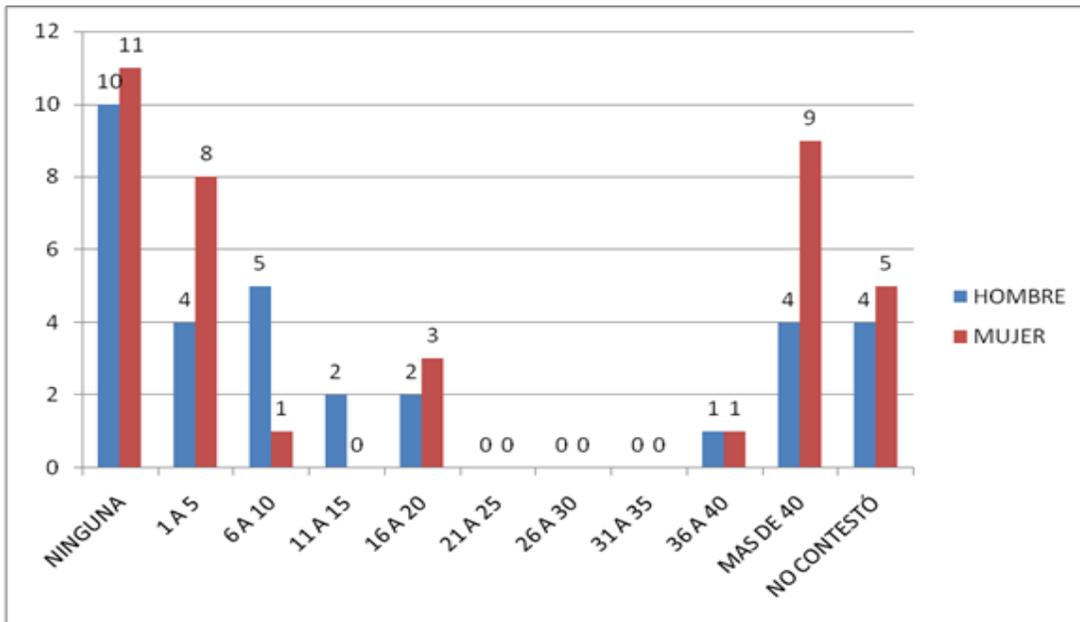
2.- NIVEL ESCOLAR



En escolaridad podemos encontrar que solo 3 mujeres respondieron a primaria incompleta sin tener ninguna registro sobre hombres, 1 mujer en primaria incompleta, sin tener ninguna registro sobre hombres, 1 en secundaria incompleta, sin tener ninguna registro sobre hombres, 3 hombres y 4 mujeres en secundaria completa, 2 mujeres en estudios técnicos, sin tener ninguna registro sobre hombres, 1 hombre y 1 mujer en preparatoria o similar incompleta, 8 hombres y 7 mujeres en preparatoria o similar completa,, 1 hombre y 3 mujeres en normal, 5 hombres y 5 mujeres en Lic./estudios profesionales, 9 hombres y 9 mujeres en Lic./estudios completos, 3 hombres y 1 mujer en maestría, 0 respuesta en doctorado y 2 hombres y 1 mujer en otros.

No cabe duda que las mujeres han tenido un mayor avance en el trabajo educativo; sin embargo, esta no se refleja en los puestos directivos y su situación laboral. Tienen mayor educación pero menos salarios, menos puesto en la jerarquía institucional y aun la mayoría de ellas no trabajan o todavía realizan una doble jornada de trabajo.

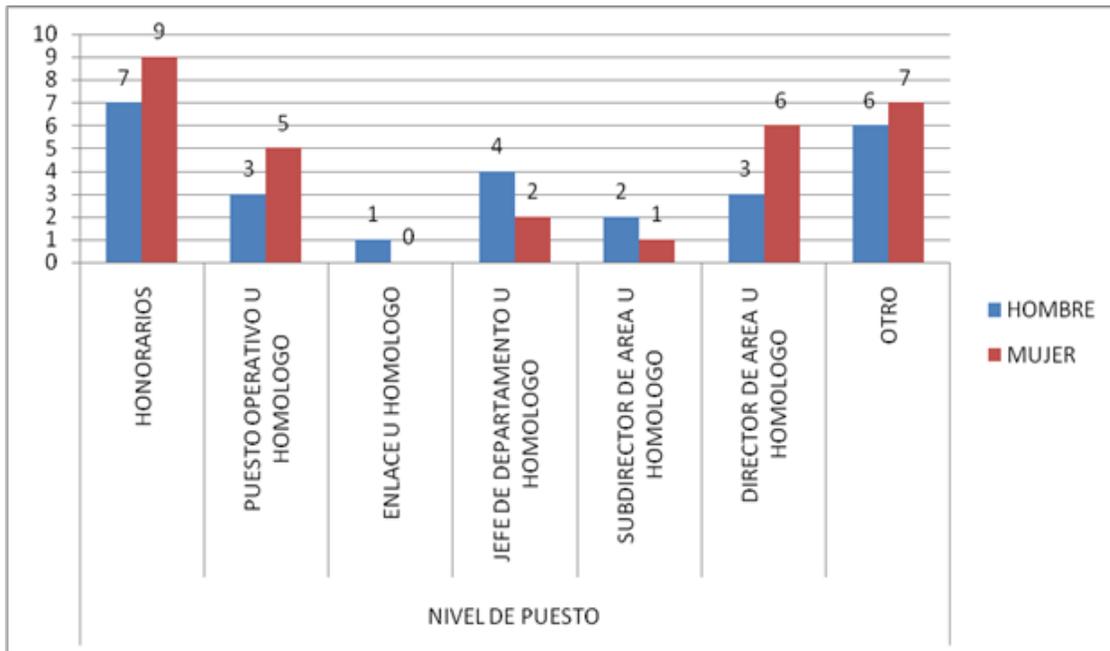
3.- HORAS DE CAPACITACION



En las horas de capacitación encontraremos que 10 hombres y 11 mujeres respondieron a ninguna, 4 hombres y 8 mujeres tuvieron de 1 a 5 horas, 5 hombres y 1 mujer tuvieron de 6 a 10 horas de capacitación, 2 hombres y 0 mujeres de 11 a 15 horas de capacitación, 2 hombres y 3 mujeres de 16 a 20 horas, 0 hombres y 0 mujeres respecto de 21 a 25 horas, 0 hombres y 0 mujeres de 26 a 30 horas, 0 hombres y 0 mujeres de 31 a 35 horas, 1 hombre y 1 mujer tuvieron de 36 a 40 horas, 4 hombres y 9 mujeres tuvieron mas de 40 horas y 4 hombres y 5 mujeres no contestaron.

No existe una cultura de capacitación en materia municipal. Los funcionarios públicos perciben a la capacitación como una perdida de tiempo; en virtud de la carga de trabajo que tiene. Además, la capacitación esta relacionada con las metodologías, que generalmente son verticales, sin ser participativas, ni surge a partir de un analisis de la realidad institucional. Por otra parte, los talleres administrativos o técnicos no tienen la transversalidad de genero como un elemento metodológico en sus contenidos temáticos. Todo esto, hace que los funcionarios públicos pierdan interés en participar y lo vean como una perdida de tiempo.

4.- NIVELES DE PUESTO.



En el Nivel de Puesto 7 hombres y 9 mujeres respondieron que están por honorarios, 3 hombres y 5 mujeres de puesto operativo u homologo, 1 hombre y 0 mujeres de enlace u homologo, 4 hombres y 2 mujeres como jefe de departamento u homologo, 2 hombres y 1 mujer de subdirector y homologo, 3 hombres y 6 mujeres de director de área u homologo y 6 hombres y 7 mujeres.

Las dinámicas organizacionales y laborales en la administración pública municipal presentan patrones de comportamiento basados en el género, nivel jerárquico y tipo de contrato del personal (confianza-basificado). De acuerdo a las entrevistas pareciera que hubiera una equidad en los niveles jerárquicos de dirección institucional, pero en realidad no es así, la mayoría de los puestos de dirección los ocupan hombres.

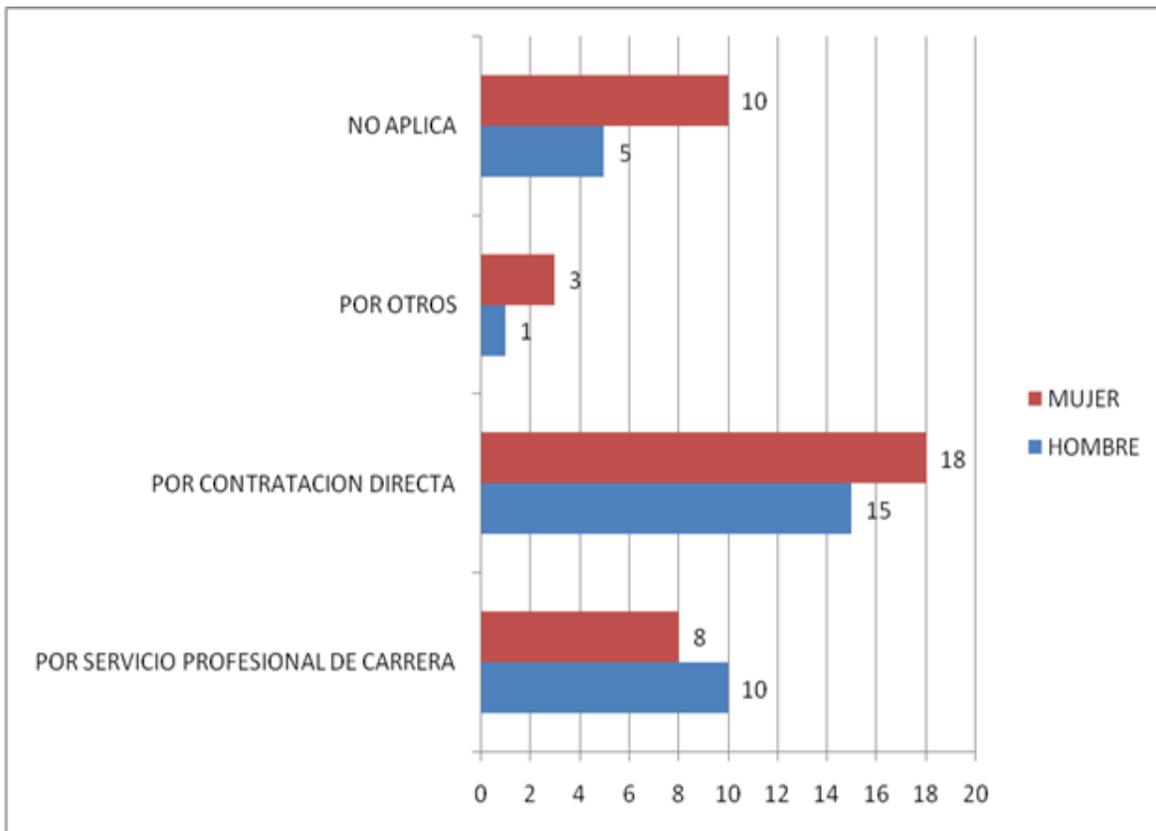
El 73.3% las mujeres en niveles administrativo consideran que no es equitativa la asignación de responsabilidades y autoridades entre hombres y mujeres en un mismo nivel jerárquico, mientras que el 44.4% de las directivas así lo considera. En contraste aproximadamente el 52% de la población masculina considera que existe inequidad en la asignación de responsabilidades y autoridades basadas en el género.

Una de las dinámicas y paradigmas institucionales que determinan el acceso de mujeres a puestos de toma de decisiones está basado en la feminización

masculinización de puestos (roles), los cuales determinan que cuando existe una vacante que históricamente ha sido ocupada por varones, se tienda a busca otro en remplazo del anterior. Es de imperativo romper con los roles y perfile basados en el sexo asignados a los puestos y construir un escenario incluyente al interior de la Administración Pública Municipal, Un nivel de puesto altamente feminizado es el secretarial, mientras que los dos niveles preponderantemente masculinizados son el directivo y operativo, respectivamente, son varones

Por otro lado, de acuerdo a la percepción del encuestador, nos informo que sus dependencias sí tienen puestos asignados a perfiles femeninos y masculinos; dentro de esta dinámica de feminización y masculinización, la autoridad y jerarquía tiene una fuerte tendencia a favor de los hombres, ya que las y los servidores públicos considera que la autoridad de las mujeres no es igualmente respetada que la de los hombres, además que el personal masculino y el personal femenino prefiere tener un jefe directo que una jefa.

5.- FORMAS DE INGRESO.



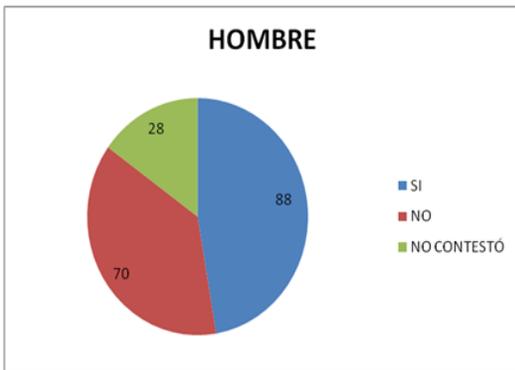
En cuanto a la forma de ingreso 10 hombres y 8 mujeres sus ingresos son por servicios profesional de carrera, 15 hombres y 18 mujeres por contratación directa, 1 hombre y 3 mujeres respecto a Otros y 5 hombres y 10 mujeres no aplican.

El Ayuntamiento municipal carece de un registro de desagregado por sexo, en cuanto a la percepción de cada uno de los funcionarios públicos. Nos dijeron que esto solamente puede ser teniendo acceso directo a cada uno de los expedientes, que contiene información parcial.

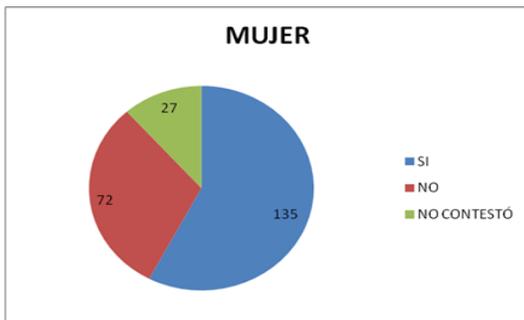
Por lo anterior, conversamos con algunos servidores públicos y de esas conversaciones sacamos la siguiente percepción:

Más de la mitad de los servidores públicos consideran que hombres y mujeres tienen condiciones igualitarias en cuanto a salarios; pero la mitad de mujeres y hombres, piensan que la brecha principal entre la percepciones femeninas y masculinas se encuentra en las prestaciones percibidas. Funcionarios públicos municipales afirma, que aunque existen las mismas prestaciones para todos los servidores públicos municipales, el personal masculino es quien tiene un mayor acceso a ellas. Algunas mujeres en puestos directivos consideran que los hombres reciben más prestaciones que las mujeres. Las servidoras públicas de nivel operativo y secretarial comparten ese punto de vista.

6.- CLIMA LABORAL



Relacionado al clima laboral podemos encontrar que 88 hombres y 135 mujeres tienen un buen clima laboral, 70 hombres y 72 mujeres no lo tienen y 28 hombres y 27 mujeres no contestaron, notándose claramente una diferencia a la percepción del clima laboral mucho mas clara para las mujeres que para los hombres.

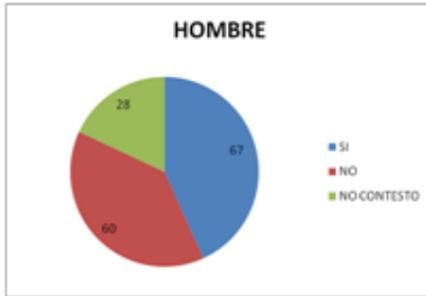


Nos encontramos que uno de los aspectos que impiden establecer un buen clima laboral son la falta de privacidad; es decir, hay espacios físicos limitados y la falta de reconocimiento al personal que alcanza ciertos estándares de calidad. En ese sentido se reconoce mas a los hombres que a las propias mujeres. Los liderazgos, son verticales, no propician la

participación del trabajo en equipo, aunado a la falta de conciencia para tomar en

cuenta a las mujeres y reconocerles su trabajo y limitaciones. Estos mismos liderazgos no propician amistades sanas y respetuosas. Hay una falta de interés por el trabajo. Este se saca por la presión del directivo y no por el compromiso del empleado, aunado a la triple jornada de trabajo que tienen las mujeres, mas cuando no hay guarderías para madres trabajadoras de la administración pública municipal.

7.- COMUNICACIÓN INCLUYENTE.

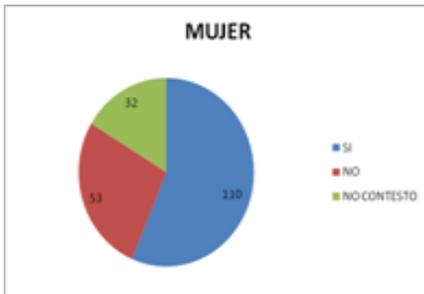


En cuanto a la comunicación inclusiva 67 hombres y 110 mujeres si la tienen, 60 hombres y 53 mujeres no la tienen y 28 hombres y 32 mujeres no contestaron.

A través de la revisión de los instrumentos de comunicación más comunes utilizados por la administración municipal, como es la página

Web, boletines, folletos y documentación oficial, se encontró lo siguiente:

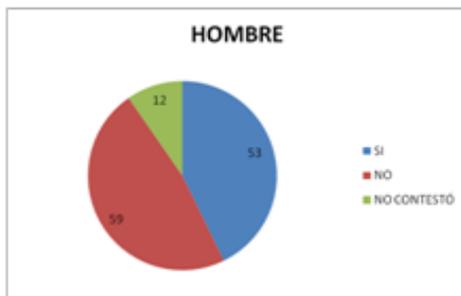
El sitio Web del Ayuntamiento que se utiliza como herramienta de comunicación



social maneja un lenguaje neutral al género; en tanto que los materiales impresos, solamente aquellos dirigidos a mujeres consideraban términos incluyentes. En general la comunicación impresa y de medios electrónicos del ayuntamiento contiene un lenguaje de neutral a incluyente.

Con respecto a las relaciones personales encontramos que en generalidad hay un lenguaje sexista que retoma los regionalismos y la cultura de la región.

8.- SELECCIÓN DE PERSONAL

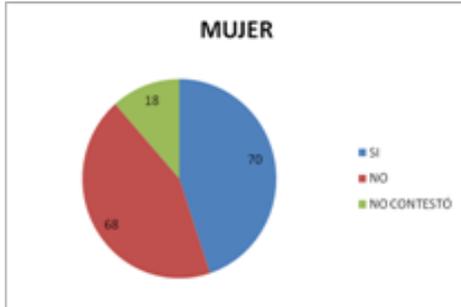


En cuanto al cuestionamiento sobre si hay una selección de personal logramos encontrar que 53 hombres y 70 mujeres respondieron que si, 59 hombres y 68 hombres que no y 12 hombres y 18 mujeres no contestaron.

En relación al proceso de selección y reclutamiento de personal en la administración pública municipal, las mujeres perciben que los hombres se encuentran en una posición de ventaja para acceder a puestos dentro de la organización. En

contraparte, los hombres consideran que son las mujeres quienes tienen más oportunidades para calificar y ocupar las vacantes en los procesos de selección y reclutamiento.

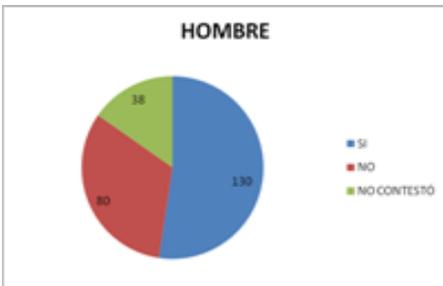
No obstante, la gran mayoría considera que en el reclutamiento e ingreso de personal que labora en la administración pública se da en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.



Algunos afirman que en ocasiones las contrataciones sí favorecen a los hombres, mientras que algunos hombres manifiestan que las mujeres gozan de algún privilegio en el proceso de contratación; por otro lado, el personal considera que los factores que tienen mayor peso en la selección y

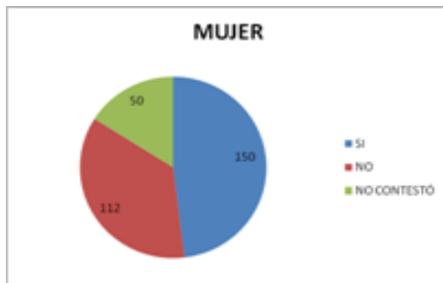
contratación de personal son: el perfil requerido para el puesto, el parentesco o las recomendaciones. Un dato importante es que los funcionarios públicos consideran que el personal no es contratado en función de su perfil deseable -habilidades, experiencia, conocimientos y aptitudes-, sino por sus relaciones y redes sociales, por lo que se debe analizar cuál es el nivel de acceso de las mujeres a dichas redes, ya que la contratación de mujeres en puestos directivos depende de sus relaciones personales y profesionales.

9.- PROMOCION VERTICAL Y HORIZONTAL.



En la promoción vertical y horizontal 130 hombres y 150 mujeres respondieron que si, 80 hombres y 112 mujeres respondieron que no y 38 hombres y 50 mujeres no contestaron.

En relación a las promociones laborales como medidas para motivar al personal de la administración pública, en términos generales, los hombres y las mujeres perciben que hay igualdad para la obtención de beneficios laborales y sociales; sin embargo, hay pocos funcionari@s que opinan lo contrario.

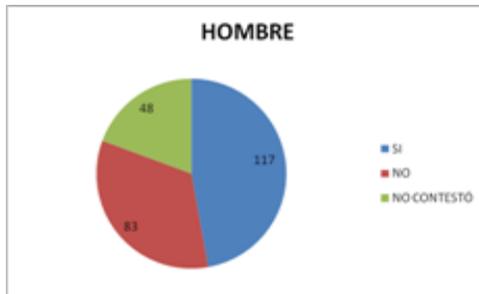


La mayoría de las mujeres consideró que son sus pares de sexo masculino quienes tienen más oportunidades de desarrollo profesional, las

mujeres consultadas, opinó que son los hombres quienes tienen más posibilidades de acceder a promociones dentro de la administración;

Por otro lado, los servidores y servidoras públicas municipales coinciden en que no existen mecanismos claros para asegurar un acceso equitativo de hombres y mujeres a mandos medios y superiores (Directivos)

10.- CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

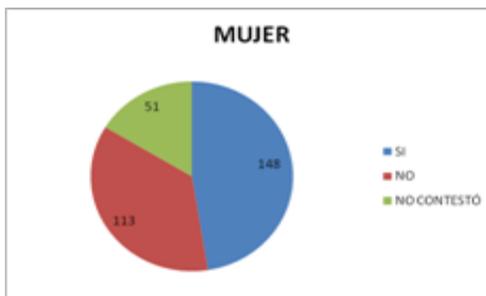


En lo que respecta a la conciliación vida laboral, familiar y personal, 117 hombres y 148 mujeres respondieron que si, 83 hombres y 113 mujeres respondieron que no y 48 hombres y 51 mujeres no contestaron.

La llegada de la mujer a la vida laboral ha sido ocasión de conflictos familiares. Al estar reservado el ámbito de lo laboral en función

de los intereses y necesidades de los hombres. (Productivo) y al rol tradicional de la mujer (reproductivo)

En la conversación que el entrevistador tuvo con algunas mujeres ellas argumentaron que esta situación es la causa, de:

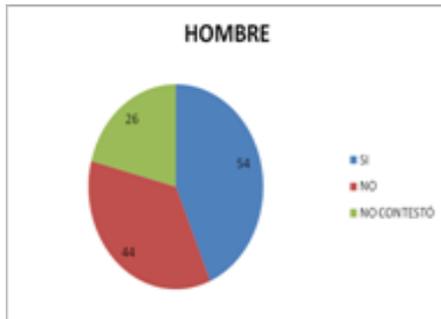


- Insatisfacción laboral.
- Disminución del rendimiento.
- Elevación de las tasas de ausentismo.
- Desmotivación.
- - Baja la productividad.

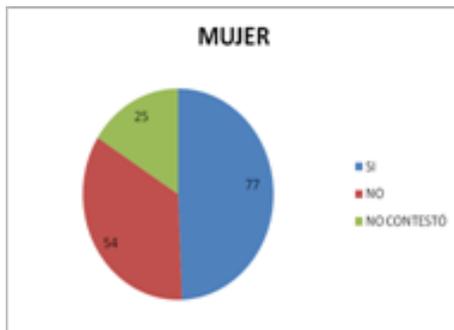
Hay un aumento de las mujeres en participar en la vida laboral; sin embargo, estas ahora tienen una doble jornada de trabajo. Con el fin de paliar esta situación es necesario un reparto más equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres. A pesar de todo ello, los hombres no han aumentado su cuota de responsabilidad en la esfera personal y las mujeres siguen soportando esa doble carga.

Una de las alternativas es la creación de guarderías infantiles y prestaciones de tiempo a favor de las mujeres para poder atender sus quehaceres domésticos aunado a la participación de los hombres en el reparto equitativo de las labores del hogar.

11.- HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



En cuanto al hostigamiento y acoso sexual, 54 hombres y 72 mujeres respondieron que sí, 44 hombres y 54 mujeres respondieron que no y 26 hombres y 25 mujeres no contestaron. De nueva cuenta el sentimiento de percepción es contraria en ambas partes.



En los talleres de capacitación quedo en evidencia la existencia de hostigamiento sexual a funcionari@s de distintos niveles que laboran en la administración pública municipal.

Así también, la carencia de mecanismos jurídicos, ágiles y confiables que permita sancionarlo. Lo único que pueden recurrir las funcionari@s del gobierno víctimas de hostigamiento sexual es al ministerio público.

Quienes manifestaron tener temor quedar sin su fuente de empleo. De acuerdo a la percepción del entrevistador las mujeres que mayor hostigamiento sufren son las madres solteras. Esto es por los mitos que la sociedad ha establecido en torno a esta problemática.

V.- PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE VILLACOMALTITLÁN; CHIAPAS.

EJES ESTRATÉGICOS.

- I. Organización laboral de la administración pública municipal desde la perspectiva de género.
- II. Capacitación y formación personal.
- III. Feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.
- IV. Salarios y prestaciones.
- V. Clima laboral
- VI. Comunicación inclusiva.
- VII. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal. Selección de personal.
- VIII. Desarrollo profesional. (Promoción vertical y horizontal)
- IX. Conciliación de la vida laboral-familiar y personal.
- X. Hostigamiento y acoso sexual.

EJE ESTRATÉGICO 1: Organización laboral de la Administración Pública Municipal desde la perspectiva de género.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

I.1. Garantizar condiciones de respeto en las relaciones laborales entre el personal de la administración pública municipal.

I.1.1. En los contenidos del bando y policía y buen gobierno las condiciones de respeto en las relaciones laborales entre hombres y mujeres de la administración pública municipal.

I.1.2. Llevar a cabo talleres de sensibilización en perspectiva de género para cambiar creencias y formas de comportamiento entre los servidores públicos de la administración pública municipal.

1.2 Garantizar jurídica y culturalmente el trato igualitario entre los servidores públicos municipales de la administración pública municipal.

1.2.1 Tomar en cuenta las convenciones internacionales y la ley de acceso a una vida libre de violencia y demás instrumentos de protección a los derechos de las

mujeres para garantizar un trato igualitario entre hombres y mujeres de la administración pública municipal.

1.3 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las servidoras públicas municipales, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas

1.3.1 Incorporar al reglamento de la administración pública municipal los derechos laborales de las mujeres para asegurar la no discriminación en el empleo, igualdad de trato en la remuneración según competencias, el acceso a la protección social y a las oportunidades de ascenso, capacitación y profesionalización en la Administración Pública Municipal.

1.3.2 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que erradiquen la discriminación de las mujeres adultas mayores, con discapacidades y en reclusión.

1.4 Generar condiciones reglamentarias y culturales para una distribución del trabajo y asignación de responsabilidades en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

1.4.1 Generar condiciones laborales en las cuales la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades no obedezcan a paradigmas basados en el género, raza, condición social, discapacidad o cualquier otra condición de vulnerabilidad.

1.4.2 Promover la incorporación en los reglamentos municipales de cláusulas para la igualdad y equidad en la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades.

EJE ESTRATÉGICO 2: Crear condiciones igualitarias para hombres y mujeres de Acceso a Capacitación y Formación por parte del H. Ayuntamiento de Villacomaltitlán.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

2.1. Construir las competencias desde la perspectiva de género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de la capacitación y formación profesional.

2.1.1. Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de dar acceso a capacitación, entrenamiento y formación laboral a servidores públicos municipales.

2.1.2. Desarrollo de un marco regulatorio, para la capacitación del personal al servicio del Gobierno del Municipio, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

2.1.3 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y dar acceso al personal a capacitaciones laborales.

2.1.4 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a capacitación laborales.

2.1.5 Establecer metas de igualdad de acceso a capacitación y formación laboral entre servidores y servidoras públicas municipales.

EJE ESTRATÉGICO 3: Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

ACCIONES ESTRATEGICAS

3.1.1 Des- feminizar y des-masculinizar los puestos, jerarquías y autoridad.

3.1.2 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

3.1.3 Formar y sensibilizar en eliminación de estereotipos basados en el género, con la finalidad de crear condiciones para la Igualdad de acceso a puestos y funciones entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Municipal

3.1.4 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

3.1.5 Elaborar un reglamento para el personal del gobierno municipal y que asegure el igual acceso a oportunidades y respeto de los derechos humanos del personal independientemente de su género.

3.1.6 Establecer metas por dependencia municipal de integración me mujeres (con perfil deseable) en posiciones de toma de decisiones.

EJE ESTRATÉGICO 4: Asegurar un acceso igualitario a salarios y prestaciones a mujeres y hombres al servicio de la Administración Pública Municipal.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

4.1. Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de salarios y prestaciones.

4.1.2 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de asignar salarios, compensaciones y gratificaciones.

4.1.3 Desarrollo de un marco regulatorio, para la remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.

4.1.4 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de asignar remuneraciones.

4.1.5 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de percepción salarial y responsabilidad.

4.1.6 Auditar y evaluar la asignación de salarios y prestaciones recibida por el personal en función de los reglamentos, tabuladores y evaluación del desempeño.

4.1.7 Establecer metas de igualdad de acceso a salarios y prestaciones entre servidores y servidoras públicas municipales.

EJE ESTRATÉGICO 5: Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

5.1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

5.1.2 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

5.1.3 Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

5.1.4 Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.

EJE ESTRATÉGICO 6: Desarrollar una Administración Pública cuya comunicación sea incluyente, igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

6.1.1 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social del H. Ayuntamiento en relación con los medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.), de tal suerte que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

6.1.2 Crear un diccionario de vocabulario incluyente y libre de estereotipos para la administración pública municipal

6.1.3 Desarrollar manuales y diccionarios de lenguaje incluyente para su uso al interior y exterior de la administración pública municipal.

6.1.4 Realizar talleres para la formación del personal en el uso de vocabulario incluyente en la Administración Pública Municipal.

6.1.5 Crear reglamentos internos de comunicación social e interna incluyente.

6.1.6 Elaborar reglamento de comunicación social incluyente

6.1.7 Formación del personal en comunicación social incluyente y libre de estereotipos basados en el género, edad, etnia.

EJE ESTRATÉGICO 7: Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal. Selección de personal.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

7.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en el personal encargado del reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

7.1.2 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de contratar, promover y coordinar personal

7.1.3 Desarrollar el marco normativo y reglamentario para el reclutamiento, selección y contratación de personal en condiciones de igualdad.

7.1.4 Crear manuales, reglamentos y guías para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación, con la finalidad de guiar el actuar de los responsables en dicha materia.

7.1.5 Formar al personal involucrado en el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación de personal en la aplicación del marco legal y normativo para la igualdad entre servidores y servidoras públicas

7.1.6 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

7.1.7 Generar metas por dependencia relacionadas con la inclusión en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación del personal.

EJE ESTRATÉGICO 8: Asegurar un acceso igualitario a promociones de mujeres y hombres al servicio de la Administración Pública Municipal.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

8.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de promociones laborales, tanto horizontales como verticales.

8.1.2 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de promover personal (vertical y horizontalmente).

8.1.3 Desarrollo de un marco regulatorio, para la promoción del personal al servicio de la administración Pública municipal, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

8.1.4 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y asignar promociones laborales.

8.1.5 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a promociones laborales.

8.1.6 Establecer metas de igualdad de acceso a promociones laborales entre servidores y servidoras públicas municipales

EJE ESTRATÉGICO 9: Crear una Cultura Institucional al interior del Gobierno Municipal que promueva y fortalezca la corresponsabilidad institucional-familiar-personal

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

9.1 Crear un programa de corresponsabilidad institucional-familiar-personal.

9.1.2 Fortalecer el sistema de guarderías para los servidores públicos municipales.

9.1.3 Realizar campañas de comunicación que creen conciencia de la corresponsabilidad institucional-familiar-personal y el rol que el Ayuntamiento, el servidor público y el núcleo familiar juegan en el mismo.

9.1.4 Formación y sensibilización en corresponsabilidad institucional-familiar-personal y en nuevas masculinidades y feminidades.

EJE ESTRATÉGICO 10: Hostigamiento y Acoso Sexual.

ACCIONES ESTRATÉGICAS.

10.1 Eliminar el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal.

10.1.2 Crear mecanismos de denuncia, atención y sanción de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.

10.1.3 Instaurar un Sistema Municipal de denuncia, atención y sanción de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

10.1.4 Establecer y aplicar sanciones a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior del H. Ayuntamiento de y sus dependencias.

10.1.5 Dar seguimiento y documentar todos los casos de hostigamiento y acoso sexual

10.1.6 Generar un sistema de registro y control estadístico de casos de violencia, acoso y hostigamiento al interior de la administración municipal.

10.1.7 Crear un modelo de atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual no denunciados oficialmente.

10.1.8 Crear una comisión que asegure y de seguimiento (al interior de la administración pública municipal) al cumplimiento de las leyes en material de violencia.

10.1.9 Desarrollar el nivel de concientización del personal de la administración municipal en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual

10.1.10 Realizar campañas de difusión para la detección y denuncia de violencia, hostigamiento y acoso sexual en contra de los servidores públicos municipales

10.1.12 Capacitar al personal en situación de vulnerabilidad a la violencia, hostigamiento y acoso sexual para prevenirlos, detectarlos y denunciarlos

10.1.13 Crear compromisos intergubernamentales para eliminar todo tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal.

10.1.14 Establecer y dar seguimiento a metas orientadas a la eliminación de la violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior de la administración pública municipal.

DIRECTORIO



MUNICIPIO DE VILLA COMALTITLÁN, CHIAPAS. 2011-2012

DR. JORGE LUIS LÓPEZ VAZQUEZ
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL

PROFRA. EULALIA FERNANDEZ SOSA.
SÍNDICA MUNICIPAL

C. ROSA MARÍA LÓPEZ VERA
PRIMERA REGIDORA

C. VICTOR LÓPEZ MARTINEZ.
SEGUNDO REGIDOR

C. RODOLFO SOTO MAGARIÑO.
TERCER REGIDOR

C. HELEODORO RODRIGUEZ COBON
CUARTO REGIDOR

C. NICOLAS DÍAZ ORTÍZ
QUINTO REGIDOR

C. JORGE ALBERTO PÉREZ PÉREZ
SEXTO REGIDOR

C. PAULINO LOPEZ TREJO
REGIDOR PLURINOMINAL

C. DAMIAN HERNANDEZ GARCIA
REGIDOR PLURINOMINAL

ING. CARLOS GALGAMEZ CULEBRO
REGIDOR PLURINOMINAL

LIC. JENNY JANETH DE LEON DE LA ROSA
DIRECTORA DE LA IMM DE VILLA COMALTITLÁN, CHIAPAS.

El presente Documento "Programa de Cultura Institucional Municipal. Fue realizado por el equipo académico de ICEDM, Instituto de Capacitación Enlace y Desarrollo Municipal S.C.



***Responsable del Diseño y
Elaboración del Documento:
Mtro. Fredi Zavala Zavala.
Lic. Nicandro Antonio Maza Palacios***

***Asesores:
Lic. Moisés Ricardo Navarro Pineda
Lic. Fortunato Antonio Cortez Hernández***

***Andador Madrid # 172
Col. Potreo Mirador, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
Diciembre, 2012.***

***Tel.
961 21 4 07 44
961 13 611 14
E-mail: icedem.consultores@gmail.com***

