



"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."

RESUMEN EJECUTIVO

Para lograr que la administración pública municipal tenga espacios con; justicia, equidad e igualdad; el Programa de Cultura Institucional nos marcó realizar ciertas actividades que nos dieran un diagnóstico de la situación y que brindara información a los servidoras y servidores públicos de la APM.

Primeramente se realizaron: 5 talleres con la APM con el fin de que conocieran los temas sustanciales en materia de igualdad laboral y lenguaje incluyente, se aplicaron 100 encuestas con el fin de conocer la situación actual en cuanto a igualdad y violencia laboral, asimismo 8 entrevistas con distintas servidoras y servidores públicos de distintas áreas para conocer más a fondo la percepción con respecto al tema.

En las encuestas aplicadas y en las entrevistas no se detecta una dolosa discriminación a la mujer. Los rasgos de no equidad son más circunstanciales que propiciados, Sin embargo sí se detectaron algunos casos de hostigamiento.

La actitud hacia propiciar un ambiente de igualdad es positiva, las y los servidoras públicos se muestran abiertos al cambio.

Es evidente que hay que sentar las bases en materia de Cultura Institucional, pues realmente es un tema nuevo para el Gobierno Municipal de Cuitláhuac.

Los objetivos estratégicos son: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional en la Administración Pública Municipal, Lograr un clima laboral, Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación; Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo; Contar con una Administración Pública Municipal donde 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; Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo



"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."

de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal; Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos; Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal; Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.



"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."

PRESENTACIÓN

Vivir en congruencia desde la administración pública municipal, llevando a cabo desde casa todo aquello que debemos promulgar en materia de Igualdad entre mujeres y hombres es prioridad.

El programa de Cultura Institucional nos permitirá la transversalización con perspectiva de género en el gobierno Municipal de Cuitláhuac, esto es el primer paso para hacerlo extensivo a toda la población y posibilitar que los Cuitlahuences vivan libres de discriminación y que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades.

Lic. Ambrosio Borbonio Ane
Presidente Municipal de Cuitláhuac Veracruz

C. María Aurora Malagón Serena
Directora del Instituto Municipal de la Mujer



"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."

INTRODUCCIÓN

El gobierno municipal de Cuitláhuac, Veracruz firme en la convicción de crear un ambiente armonizado con el marco jurídico estatal y nacional dentro de la administración pública municipal, considera prioridad la creación del Programa de Cultura Institucional para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El Programa de Cultura Institucional es una estrategia que logrará la transformación hacia una perspectiva de género y permitirá fortalecer la administración pública desde su construcción equitativa mejorando el bienestar de los servidores públicos, el sistema de valores organizacional y la calidad de la atención a la ciudadanía.

El ejercicio cotidiano de la administración pública con perspectiva de género hará que todos los programas gubernamentales permeen a la sociedad los valores de equidad y de igualdad.



"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."

MARCO NORMATIVO

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL INMUJERES

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

Marco Conceptual

Institución. Entenderemos por institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo.

Las instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).

En este sentido, las instituciones trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición forzosa de un propósito, en teoría, considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varía en cada caso pero tiene en común la elaboración de numerosas reglas con cierto grado de rigidez.



"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."

Organización. La organización es la forma y estructura de la institución.

La organización como entidad social es un conjunto de actividades conscientemente coordinadas por personas que cumplen y ejecutan funciones especializadas, formando una estructura sistemática de relaciones de interacción que producen bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad.

La organización como proceso, coordina, dispone y ordena los recursos humanos, financieros, físicos, poder y las actividades necesarias, de tal manera que se alcancen los fines para los que fue creada.

Una organización sólo existe cuando hay personas dispuestas a comunicarse y a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común. De aquí que la organización sea una entidad social y también un proceso.

Las instituciones se distinguen de las organizaciones porque las primeras son marcos distintivos de reglas, y las segundas, formas estructurales específicas que las instituciones toman.

Con base en lo anterior, es necesario revisar las reglas con que operan las organizaciones para verificar su pertinencia y apoyo u obstaculización al logro de los objetivos. Abordar ambos aspectos es importante dado que el Programa de Cultura Institucional busca impactar a las organizaciones, tanto en su estructura como en sus procesos.

Cultura. La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad.



"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."

La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

La esencia de la cultura son las ideas y especialmente los valores que subyacen a las mismas y que se desarrollan y transmiten de generación en generación, entre otros aspectos, de los comportamientos de las personas). En este sentido, la cultura mexicana no puede describirse ni categorizarse en su totalidad. Por ejemplo, algunos de sus rasgos predominantes –que han sido estudiados y clasificados por estudios sociológicos o antropológicos y han contribuido a comprenderla– no son estáticos ni compartidos por todos las y los mexicanos, ni durante toda su vida con la misma intensidad; por tanto es posible modificarlos mediante esfuerzos de cambio planeados y sostenidos. Si bien las y los mexicanos compartimos rasgos culturales muy positivos, como la solidaridad en momentos difíciles o una herencia artística, científica y tecnológica de enorme riqueza, también tenemos retos importantes a vencer. La cultura mexicana que a su vez se refleja en las instituciones, se ha caracterizado también por una centralización rígida del poder de decisión, incluyendo la poca tolerancia hacia el desacuerdo, participación y sugerencias. Esta centralización del poder impide a algunas personas participar en la toma de decisiones y se les imposibilita la experiencia de influir en los resultados.

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



"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."

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

El PCI, por tanto, permitirá a cada institución de la APM tomar las medidas particulares que requiera para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

Cultura organizacional. La cultura organizacional es lo que llamamos la personalidad de una institución. Si la estructura de la institución puede entenderse como su propio cuerpo, la cultura organizacional es su personalidad o alma, es la manera como la gente trata con otra y los valores y creencias que predominan.

La cultura organizacional determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto así como sus medios para ejercer influencia. La cultura organizacional es, por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es. Se puede entender a la cultura organizacional como una mentalidad colectiva o "software de la mente" dentro de la institución. Las personas en la organización hablarían de su cultura organizacional como "la forma en que hacemos las cosas aquí". Nótese que el acento está en lo que "dicen" las personas que es la cultura de la organización y que puede diferir de lo que "realmente se hace".

Aunque cada organización genera, mantiene y transforma su cultura organizacional, ésta siempre se enmarca en la cultura de la sociedad en la que se inserta. Por tanto, las culturas de las instituciones mexicanas comparten muchas de las características generales de la cultura mexicana que ya hemos descrito.



“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.”

Es necesario recalcar que no existen organizaciones sin cultura, sino organizaciones cuya cultura no ha sido explicitada o no apoya los objetivos organizacionales. Cuando esto sucede, es frecuente que los elementos no explicitados de la cultura, en especial los valores, entorpezcan el logro de la misión y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, cuando la cultura organizacional se hace explícita, se analizan y fortalecen los aspectos que apoyan el logro de la misión y visión, convirtiéndola en uno de los elementos más importantes para crear sinergias productivas en la organización y maximizar su contribución a la sociedad. Como hemos comentado, la cultura organizacional tiene aspectos explícitos e implícitos; sin embargo, sus manifestaciones explícitas se pueden clasificar en:

- Simbólicas Por ejemplo, la historia de la organización, las imágenes que la identifican, las celebraciones, los héroes y antihéroes.
- Conductuales Por ejemplo, el lenguaje, la forma de vestir, cómo se deciden las contrataciones, los criterios para decidir los ascensos y el estilo de comunicación formal e informal.
- Estructurales El organigrama y jerarquías, la asignación de salarios y compensaciones, las políticas y procedimientos.
- Materiales Las instalaciones, el mobiliario y la asignación de los recursos de la organización.

El modelo de cebolla de Hofstede es una herramienta útil para entender y clasificar los aspectos culturales más profundos de una organización.

La primera descripción de una institución que una persona recibe esta equivaldría a la “versión oficial”, es decir, el retrato que la institución (y particularmente de quien la dirige) quiere transmitir a través de su publicidad, folletos de información y publicaciones. Esta primera imagen puede representar la “piel” de la cebolla, o las manifestaciones explícitas de la cultura organizacional. Debajo de esta piel existen otros aspectos de la cultura organizacional que pueden



"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."

estar presentes en "capas", desde los significados externos más superficiales de la organización, hasta sus más profundos valores centrales (que no son siempre fáciles de descubrir). Las capas externas y más superficiales pueden ser puntos muy significativos en los valores reales de la organización.

Según el modelo de cebolla de Hofstede, una cultura organizacional puede ser descrita conforme a varios factores, como: sus símbolos, héroes y villanos; sus rituales, estructura jerárquica y procesos, entre otros. Todas estas capas que cubren y envuelven, también proveen las claves para entender los valores de la institución, los principios fundamentales y las creencias estables que sirven de base para su práctica; éstas determinan qué es realmente importante y deseable, ya que la gente lo piensa y siente como bueno, pero está poco valorado en la organización.

Vale la pena establecer la diferencia entre los valores como "aspiraciones" y como valores de conjunto. Los primeros, son los valores que la gente dice son importantes para la organización, y quiérase o no, son reclamos en la práctica. Los segundos, son los valores reales: el corazón de la cultura. Dicho de otro modo, los valores vividos y no los proclamados son los que forman el corazón de la cultura. Cuando se hace una afirmación de valor se reflejan las intenciones, pero no se generan necesariamente cambios en las conductas.

Puede haber una gran brecha entre los valores como aspiración y los valores celebraciones, los héroes y antihéroes.

Conductuales Por ejemplo, el lenguaje, la forma de vestir, cómo se deciden las contrataciones, los criterios para decidir los ascensos y el estilo de comunicación formal e informal. Estructurales El organigrama y jerarquías, la asignación de salarios y compensaciones, las políticas y procedimientos. Materiales Las instalaciones, el mobiliario y la asignación de los recursos de la organización.

Existen también diferentes valores o tamaños de brechas, entre los valores de aspiración y los de conjunto en jerarquías diferentes o en los sectores que integran la institución o, en este caso, de la APM. Los aspectos generales de la cultura también permean en la cultura organizacional de las diferentes organizaciones mexicanas. A continuación se presentan algunos de los rasgos culturales compartidos por las organizaciones en México que, como ya lo habíamos comentado, no son estáticos ni permanentes.



"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."

Rasgos estructurales

- a. Formalidad, rigidez y dogmatismo
- b. Se le da gran importancia a la jerarquía
- c. Centralización del poder y de la información
- d. Poca claridad en las líneas de autoridad
- e. Más discusiones que colaboración

Estilo administrativo

- a. Tecnificación en desarrollo
- b. Delegación de responsabilidad, pero sin autoridad
- c. Planeación no sistemática y reservada a un selecto grupo de personas
- d. Los programas rara vez se cumplen como se habían previsto
- e. Poca comunicación y mínima retroalimentación
- f. Exceso de control
- g. Altos niveles de improvisación
- h. Respuesta lenta a las demandas y oportunidades

Liderazgo a. Predominantemente autocrático, paternalista y machista

- a. b. Poco reconocimiento grupal y trabajo en equipo
 - b. Impera el individualismo y la búsqueda de méritos personales
 - c. No se promueve la innovación y creatividad del personal
 - d. Exceso de disciplina y temor a la autoridad
 - e. Se ejerce liderazgo por puesto, no por reconocimiento
- Toma de decisiones
- a. Centralización en el alto mando
 - b. La toma de decisiones se confunde frecuentemente con la solución de problemas
 - c. Las "buenas ideas" provienen de "arriba"
 - d. Se limita o se prohíbe la toma de decisiones a las y los servidores públicos
 - e. El papel de las y los servidores públicos se limita a la implantación de decisiones tomadas en los niveles superiores



"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."

Administración de personal

- a. La selección de servidores y servidoras está basada en "arquetipos" transmitidos de generación tras generación
- b. Evaluación del desempeño predominantemente subjetiva
- c. Escasa oportunidad de realización personal
- d. Poca capacitación y desarrollo de personal
- e. Alta insatisfacción en el trabajo organización.

Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

El clima laboral está influido tanto por elementos formales de la organización –por ejemplo, las condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros– como por los informales –la cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etcétera–. El clima laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos.

Las instituciones públicas si bien comparten marcos normativos, estructuras organizacionales y procesos de trabajo similares, su clima laboral es distinto ya que éste depende de las características del personal que labora en cada una de ellas.

Entre los elementos que más influyen en el clima laboral son los estilos de liderazgo, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales y de amistad, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

Las características generales de la cultura institucional mexicana permean también las estructuras y procesos de la organización. Cuando las personas y las organizaciones no son conscientes de las jerarquías de género y de su impacto en ellas, es posible que dichas estructuras y procesos generen, justifiquen y mantengan la situación de discriminación que afecta principalmente a las mujeres que laboran en ellas, con el consiguiente impacto negativo en el clima laboral.



"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."

Género . De acuerdo con el *ABC de género*, el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES, 2007.

Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como personas y como grupo respecto a los de otros. Como componente importante de la cultura de una sociedad y de las organizaciones, el género posee tanto aspectos explícitos o manifiestos como implícitos a los que en general son ciegas las personas, a menos que se descubran y analicen.

Perspectiva de género . Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

El uso de la perspectiva de género permite:

Entender los viejos problemas con un enfoque actual.

Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.

Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, y por tanto, puede y debe ser modificado.

Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos.

Planeación con perspectiva de género . El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada sino el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres.

La meta de la PEG es que tanto mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible y se beneficien del mismo en la misma proporción.

Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas de cada sexo, las cuales se imbrican contextualmente con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica y en



"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."

el caso de las organizaciones, en su cultura y en sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales.

La planeación con perspectiva de género busca redistribuir el poder dentro de los hogares, la sociedad civil, el Estado y el sistema global. Se trata, pues, de una compleja tarea que implica, en primer lugar, la concientización de los individuos e instituciones sobre el tema de género y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis; y, en segundo término, de un cambio de actitudes para la transformación social.

La integración de la perspectiva de género en la planeación y diseño de políticas, instrumentación de programas y operación de proyectos requiere promover el cambio de actitudes y creencias que impiden el desarrollo pleno del ser humano y un reordenamiento social de los roles de género, de manera que se fortalezca la equidad entre mujeres y hombres y una sociedad más democrática y justa para todos los seres humanos.

Modelo de cambio para el PCI. Si bien el cambio se define como la acción, proceso o resultado de transformar un estado de cosas, es necesario adoptar un modelo de cambio que permita gestionarlo. Para el Programa de Cultura Institucional se utilizará el modelo de cambio de Kurt Lewin, que consta de tres etapas: descongelar, transicionar y recongelar. Del análisis de diversas intervenciones de cambio se ha determinado como factor de éxito, el marcar claramente el inicio y terminación de cada etapa. En el siguiente cuadro se resumen las principales actividades y acciones a realizar en cada una.

Etapas del cambio

Prepararse para el cambio

Desarrollar la visión y la sensación de necesidad

Hacer perder fuerza a las viejas actitudes, valores y comportamientos

Descongelar

Realizar el cambio

Desarrollar capacidades, simplificar el cambio e introducir elementos de refuerzo

Desarrollar nuevas actitudes, valores y comportamientos Cambiar

Mantener el cambio



"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."

Estabilizar el cambio mediante medidas normativas, culturales y de estructura organizacional.

Recongelar

PROCESO

Requiere trabajar las resistencias al cambio.

La etapa de descongelamiento consiste, en resumen, en experimentar un crecimiento de la tensión dentro de la organización, inducida por la necesidad del cambio, y que se extiende a los nexos sociales. Para ello, se requiere acumular evidencia que presione hacia el cambio y que la propuesta de cambio sea planteada por las y los actores con poder.

En la etapa propiamente de cambio, es decir en la transición, se pueden identificar tres fases: inicio, sostenimiento y consolidación.

La transición debe ser iniciada por una persona o institución con fuerza, poder, influencia, prestigio y autoridad y que asuma el papel de "agente de cambio". En la fase de inicio, el agente de cambio debe hacer sentir esta necesidad a la organización y a las personas que la integran, y contar ya con un modelo de cambio claramente definido, fijar metas y objetivos precisos y medibles, así como definir los tipos de intervención requeridos.

La fase de sostenimiento se debe llevar a cabo por un equipo que aproveche la inercia de la descongelación para introducir los cambios y que, dentro de la ebullición, mantenga el orden y avance con flexibilidad hacia el objetivo. Es en esta fase donde pueden desarrollarse las capacidades mediante un programa de capacitación sistemática y con la creación de equipos con líderes elegidos por ellos mismos, que compartan la responsabilidad y promuevan las ventajas de la situación buscada.

Por último, durante la fase de consolidación se deben alcanzar algunas metas inmediatas e intermedias que aumenten la autoestima de la organización y buscar que el cambio se filtre dentro del entramado social y fortalezca las motivaciones para el cambio.

La etapa de recongelamiento busca interiorizar los cambios en toda la estructura formal hasta que la organización los reconozca; es decir, es necesario estabilizar el cambio mediante medidas normativas, culturales y de estructura organizacional, promoviendo siempre un sentido de responsabilidad entre las personas y áreas de la organización, reforzando los nuevos valores



"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."

principalmente. También es el momento de evaluar los resultados del cambio, de reconsiderar la visión y de planear los próximos pasos.

En el Cuadro 1 se describen las etapas del modelo de cambio de Kurt Lewin con las fases de cambio planeado, propuestas por los modelos de desarrollo organizacional, y que incluye las principales acciones que deben llevarse a cabo en cada una de ellas.

Importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional

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

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

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

Es necesario hacer hincapié en dos premisas que sustentan este documento.

La primera es el reconocimiento de que el cambio en la cultura institucional desde la perspectiva de género es un proceso conformado por una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es medible, y que no se da de la noche a la mañana.

La segunda se vincula con que no existe una misma solución para todas las instituciones y organizaciones. Si bien este documento presenta un marco general, no significa que pueda



"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."

aplicarse cuán receta en todos los contextos organizacionales. Corresponde a todas las dependencias de la APF adaptarlo a sus propias necesidades y retos pendientes.

Filosofía humanista del PCI

La permanencia de los cambios requiere de la implementación de nuevas estructuras institucionales y organizacionales, y sobre todo de una nueva filosofía y de redimensionar los valores organizacionales. De aquí la importancia de explicitar la filosofía con que las instituciones trabajan.

Si bien es cierto que las mujeres y los hombres pueden ir más allá de lo que dan de sí dentro de las condiciones o condicionamientos materiales y del entorno en que se desarrollan, también lo es que el vivir plenamente como seres humanos supone la personalización y humanización de las estructuras haciéndolas más eficientes y eficaces, para convertirlas en instrumentos de su desarrollo.

En la filosofía humanista, las estructuras son instrumentos de humanización, creaciones de la sociedad al servicio del desarrollo humano. A través del ejercicio de su libertad y en el entretrejo de sus decisiones, las personas se van apropiando de su vida, la van personalizando y adueñándose de ella, y de esta forma sus vidas se va conformando de lo que quien decide ser a través de todas sus elecciones. Sin embargo, esto no ha sido igual para todas las personas. Hoy día y de manera sistemática muchos grupos han sido excluidos de la simple posibilidad de tomar decisiones elementales, que en muchos casos han significado la diferencia entre la vida y la muerte.

Diversas estrategias para que aquellas mujeres que históricamente han sido excluidas del poder de tomar las decisiones más fundamentales de su vida se encuentran en la teoría de la perspectiva de género y que en este programa se han transformado en acciones para coadyuvar a que tengan acceso a poder de decisión.

En México se requiere construir espacios desde un enfoque que promueva y apoye la igualdad de género y la equidad, sin discriminaciones de ningún tipo ni de ninguna persona, a fin de visibilizar la concepción humana de la APF.

Ética del PCI

Para la tradición humanista, los juicios de valor y las normas éticas no son asunto de gusto o de preferencias arbitrarias, por el contrario, se trata de juicios de valor con fundamento en la naturaleza del ser humano.



"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."

Se considera que el fin de las personas es que sean ellas mismas y para sí mismas, no con un significado egoísta, sino en el sentido que no pueden ser "usadas" por otro u otros, como si fueran un objeto o propiedad de otra persona o grupo. La igualdad entre los seres humanos sin importar su origen étnico, religión, sexo, edad o ideología, es un valor que exige que las reglas o principios que se erijan como normas, deben regular por igual la conducta de todos y todas.

El PCI plantea que las instituciones de la APF requieren de cambios estructurales, de una nueva filosofía, del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esta nueva cultura, valores humanos que favorezcan la igualdad de género y con los que se guíen las conductas de los servidores y servidoras públicas hacia la equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, participación, proactividad, corresponsabilidad, honestidad, integridad, respeto, solidaridad, empatía, diálogo, generosidad, transparencia, imparcialidad, bien común.

La cultura institucional desde la perspectiva de género

La perspectiva de género puede aplicarse en las organizaciones de varias maneras, por ejemplo. *En las ideologías institucionales y los objetivos generales:* Las ideologías se filtran y cristalizan en las estructuras y procesos de las organizaciones y reflejan las creencias y valores subyacentes y no siempre explicitados. La perspectiva de género ayuda al análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad hacia las mujeres.

Si bien todas las dependencias de la Administración Pública tienen como objetivo brindar a la sociedad diferentes bienes y servicios públicos, la naturaleza de su mandato sectorial varía de una dependencia a otra, distinción que repercute en su disposición/habilidad para integrar la perspectiva de género. Por ejemplo, sectores como educación o salud pueden ver con mayor pertinencia la integración de la perspectiva de género, que los sectores económicos y financieros, que podrían tener mayor resistencia.

En ambos tipos de sector, la integración de la perspectiva de género es relevante más requiere estrategias distintas que les permitan entender por qué hacerlo, ya que la formación y la capacitación de las y los funcionarios del sector salud es muy diferente a la de quienes conforman la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o la Secretaría de Economía.



"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."

En los sistemas de valores organizacionales. Éstos se refieren a la forma en que se priorizan ciertos aspectos de la organización debido a los valores que prevalecen en la organización, por ejemplo, los resultados rápidos *versus* su calidad, privilegiar un ambiente competitivo sobre otro más cooperativo, o elegir a los y las servidoras públicas con base en sus capacidades o en su antigüedad.

En las estructuras organizacionales. Se relaciona con la manera en que se ordenan los procesos y funciones administrativas en las organizaciones y el estilo con que se ejerce la autoridad para llevar a cabo las tareas. Algunos ejemplos incluyen: organizaciones 'planas' *versus* jerárquicas, competitivas *versus* cooperativas, rígidas *versus* flexibles, con sistemas de comunicación de arriba abajo *versus* de horizontalidad para compartir información, etcétera.

En cuanto a los aspectos de género, será necesario analizar si las estructuras y los procesos son equitativos y si toman en cuenta las diferencias entre los sexos y realmente facilitan la igualdad de oportunidades para todas y todos.

En los estilos gerenciales. pueden ser 'verticalistas', orientados a la eficiencia, consultivos, participativos; que brindan apoyo, etc. Con respecto al género, habría que analizar si los estilos gerenciales que propician las estructuras y procesos dentro de las organizaciones permiten la expresión e integración de estilos gerenciales masculinos y femeninos o si ambos son valorados de la misma forma o enriquecen a la organización.

En las descripciones de los puestos. se refiere a las tareas y responsabilidades asignadas a una posición en la escalera organizacional. En muchas de estas descripciones, las mujeres acaban en roles que extienden sus tareas domésticas en la esfera pública. Por ejemplo, volviéndose responsables de las áreas 'suaves' de la política social o de los programas sociales (educación, salud, pequeños proyectos de generación de ingresos), mientras que los hombres se dedican a las áreas 'duras' y técnicas, y a la macroeconomía.

En los arreglos prácticos, espacio y tiempo. se refiere a la disposición/ diseño de las oficinas; provisión/diseño de los comedores y sanitarios; facilidades a mujeres y hombres para el cuidado infantil; trabajo flexible; otorgamiento de permisos de maternidad y paternidad; a la posibilidad de viajar como parte de sus actividades, etcétera.

"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."

La expresión del poder: este aspecto se observa en dos vertientes, en las relaciones entre las y los servidores públicos de diferentes niveles, y en la distribución del poder de manera centralizada o compartida, y/o asignando los puestos de decisión y autoridad más a los hombres que a las mujeres dentro de la organización. Cuando el ejercicio del poder toma en cuenta e integra una perspectiva de género, es más probable que se busque el bien común y la productividad, que cuando se ejerce con ceguera al género. En este caso, es más probable que en su ejercicio se anteponga el bien personal al bien común. Por ejemplo, cuando se solicita a las y los subordinados que permanezcan en el lugar de trabajo mientras esté presente el jefe o la jefa "por si algo se ofrece".

Quizás uno de los aspectos que más violentan a las y los trabajadores sea el hostigamiento sexual, el maltrato emocional o la falta de respeto a los horarios oficiales, etcétera.

Imágenes y símbolos: éstos son la expresión tangible de la cultura organizacional, con valores subyacentes que no suelen ser explicitados y analizados y que tienden a reproducir, más que a eliminar, las divisiones de género y a perpetuar los estereotipos.

El uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis y diagnóstico en las entidades de la APF ha puesto de manifiesto situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, en sus estructuras, procesos y cultura organizacional. Por eso, el Programa de Cultura Institucional busca contribuir a una sociedad mexicana más justa a través de la promoción de cambios en las estructuras, procesos y valores que sustentan la cultura organizacional de la APF y transformarlos en espacios de productividad, desarrollo humano e igualdad para las y los servidores públicos que proporcionen más y mejores servicios a la ciudadanía.

Consideraciones para la implantación del PCI al interior de las instituciones Si bien el proceso de cambio en la cultura institucional consta de las etapas de descongelamiento, transición y recongelamiento, en las instituciones de la APF se deben determinar los objetivos y las tareas a llevarse a cabo en cada fase con base en los siguientes lineamientos:

Desarrollar la visión. Cada institución deberá tener una imagen clara de cómo está organizada en sus estructuras y procesos y cómo prestará sus servicios a la ciudadanía.



"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."

Generar la necesidad de cambiar. Como primer paso, se sugiere la difusión del diagnóstico obtenido a través del cuestionario al interior de la institución y los costos que tiene la inequidad para la misma, para la ciudadanía y para el país, así como los beneficios que conlleva la aplicación de un programa como el PCI tanto para mujeres como para hombres.

Hacer perder fuerza a las viejas actitudes, valores y comportamientos. Implantar un programa estratégico de capacitación y sensibilización con el tema de género.

La etapa de transición es la más complicada, pues en ella aún coexisten el viejo y el nuevo modelo. De aquí la necesidad de coordinar la operación simultánea para progresar en el avance del cambio, así como:

Seleccionar el equipo que va a diseñar e implantar las acciones de cambio y determinar quién va a tomar las decisiones.

Desarrollar las capacidades organizacionales, de equipo y personales.

Reforzar la capacitación para desarrollar nuevas actitudes, valores y comportamientos.

Introducir incentivos como premios para las personas que encarnan y promueven los valores del PCI.

En la etapa de recongelamiento que tiene como objetivo mantener e institucionalizar el cambio, la institución requiere:

- Estabilizar el cambio mediante medidas normativas, culturales y de estructura organizativa y culminar con legislación y ejecución.
- Vencer y convencer las resistencias haciendo un análisis de promotores y oponentes para el recongelamiento.
- Asignar recursos para interiorizar los cambios en toda la estructura formal hasta que la institución los reconozca como un hecho cotidiano.

Se ha demostrado que entre las condiciones para gestionar cambios exitosos, además de marcar con claridad el inicio y fin de cada etapa, están la generación de un entorno propicio para establecer la agenda, tener capacidad negociadora, mostrar resultados a corto plazo, realizar monitoreos y evaluaciones sistemáticas del esfuerzo de cambio, así como tener flexibilidad y capacidad para ajustarse a las eventualidades.



"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."

Las siguientes preguntas abordan aspectos clave que deben tomarse en cuenta dentro de las instituciones de la *APM para implantar el cambio a través del PCI.

1. Describir el estado futuro. ¿Cómo se verá la institución (área o unidad administrativa) cuando se implante el cambio?
2. Describir el estado presente. ¿Qué está pasando en la institución?
¿Cuál es actualmente el problema o pérdida de oportunidad?
3. ¿Quién decidió que este cambio tiene que darse? ¿Cuál es su nivel de influencia en la institución?
4. ¿Cuál es la posición de los agentes clave en este esfuerzo de cambio? ¿Qué rol van a jugar?
5. ¿Qué pasos (acciones) se necesitan dar para implantar el cambio? ¿Cuáles son las fechas para implantar cada paso?
6. ¿Qué factores ayudan al cambio? (fuerzas a favor)
7. ¿Qué factores entorpecen el cambio? (fuerzas en contra)
8. ¿A qué personas, áreas o unidades administrativas impactará el cambio?
9. ¿Cómo se le va a informar al personal del cambio?, ¿quién va a ser el responsable?
10. ¿Cómo se va a involucrar al personal con el cambio?, ¿a quiénes?
11. ¿Qué decisiones podrán tomar respecto al cambio?, ¿quién va a delegar la autoridad para tomar decisiones?
12. ¿Qué resistencias crees que podrán presentarse?, ¿de quiénes?, ¿cuáles serán tus estrategias para hacerles frente a esas resistencias y/o personas? Hacer un listado de las personas, el tipo de resistencia que pueden mostrar y la estrategia que se aplicará para minimizarla.
13. ¿Qué método se usará para mostrarle a las personas cómo embonan en el cambio?
14. ¿Qué métodos se usarán para que las personas se desenganchen de la "vieja manera"?
15. ¿Cuáles serán las recompensas formales para las personas que adopten el cambio?, ¿cuáles las informales?

"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."

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

Objetivos estratégicos	Estrategia	Líneas de acción	
<p>Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias</p>	<p>1.1 Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.</p>	<p>1.1.1 Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.</p> <p>1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.</p> <p>1.1.3 Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e</p>	

"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."

	<p>Estrategia 1.2 Implantar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.</p> <p>1.3 Desarrollar mecanismos de</p>	<p>impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.</p> <p>1.2.1 Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.</p> <p>1.2.2 Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.</p> <p>1.3.1 Medir el grado de avance de las</p>	
--	--	---	--



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

	seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.	acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad. 1.3.2 Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.	
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;	2.1 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.	2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. 2.1.2 Establecer	



"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."

	<p>2.2 Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.</p>	<p>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.</p> <p>2.2.1 Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.</p> <p>2.2.2 Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso</p>	
--	---	--	--

"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."

	<p>2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.</p>	<p>y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase.</p> <p>2.3.1 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.</p> <p>2.3.2 Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.</p>	
<p>Lograr una comunicación incluyente al interior</p>	<p>3.1 Incorporar la perspectiva de género y la promoción de</p>	<p>3.1.1 Difundir el Programa de Cultura Institucional al</p>	

"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."

<p>y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;</p>	<p>la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.</p> <p>3.2 Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.</p>	<p>interior de cada dependencia.</p> <p>3.1.2 Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.</p> <p>3.1.3 Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.</p> <p>3.2.1 Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad.</p>	
--	--	---	--



"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."

	<p>3.3 Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.</p>	<p>3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.</p> <p>3.3.2 Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.</p>	
<p>Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;</p>	<p>4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.</p>	<p>4.1.1 Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la</p>	

"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."

	<p>4.2 Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.</p> <p>4.3 Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no</p>	<p>persona o cualquier otro discriminante.</p> <p>4.1.2 Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.</p> <p>4.2.1 Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.</p> <p>4.3.1 Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no</p>	
--	--	--	--

"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."

	<p>discriminatorios.</p> <p>4.4 Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.</p>	<p>discriminatoria.</p> <p>4.3.2 Lograr que aquellas servidoras y servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un estilo de gestión no discriminatorio.</p> <p>4.4.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.</p> <p>4.4.2 Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación de género.</p>	
--	--	--	--

"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."

	<p>4.5 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Federal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.</p> <p>4.6 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.</p>	<p>4.5.1 Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.</p> <p>4.5.2 Crear espacios que ayuden a la simplificación de las actividades de las y los servidores públicos, como guarderías infantiles.</p> <p>4.6.1 Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.</p> <p>4.6.2 Realizar campañas impresas y electrónicas que fomenten la paridad al interior de las</p>	
--	--	--	--



"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."

		dependencias y que eliminen cualquier criterio de discriminación asociado a un puesto en particular.	
Contar con una Administración Pública Municipal donde 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 Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad. 5.2 Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.	5.1.1 Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones. 5.1.2 Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones. 5.2.1 Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en	

"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."

	<p>5.3 Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.</p>	<p>estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p> <p>5.2.2 Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.</p> <p>5.3.1 Promover el uso de estrategias gerenciales eficientes conciliadoras, no discriminatorias y que asignen salarios y prestaciones al personal considerando criterios de productividad, orientación a resultados, apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal.</p>	
--	--	--	--

"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."

	<p>5.4 Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.</p> <p>5.5 Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean coherentes con el uso no discriminatorio de arreglos prácticos, espacio y tiempo.</p>	<p>5.4.1 Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.</p> <p>5.4.2 Asignar salarios y prestaciones con base en descripciones y perfiles de puestos que consideren criterios objetivos, transparentes y equitativos.</p> <p>5.5.1 Determinar salarios y prestaciones acordes a las necesidades de los y las servidoras públicas y que incluyan facilidades para que todas las personas puedan corresponsabilizar su vida laboral con otras responsabilidades,</p>	
--	---	--	--

"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."

		tales como permisos de maternidad y paternidad, servicios de guardería u otros.	
6 Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal;	6.1 Eliminar criterios subjetivos en el otorgamiento de salarios y prestaciones. 6.2 Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la Administración Pública Federal.	6.1.1 Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel. 6.1.2 Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores. 6.2.1 Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de cada institución. 5.2.2 Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar	

"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."

	<p>6.3 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.</p> <p>6.4 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.</p>	<p>los cambios observados.</p> <p>6.3.1 Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.</p> <p>6.3.2 Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores y el otorgamiento de permisos de paternidad.</p> <p>6.4.1 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Federal.</p> <p>6.5.1 Fomentar estructuras organizacionales</p>	
--	---	---	--

"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."

	<p>6.5 Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la Administración Pública Federal.</p> <p>6.6 Asegurar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que promuevan la movilidad sin discriminación alguna.</p> <p>6.7 Fomentar una promoción vertical y horizontal justa</p>	<p>flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.</p> <p>6.6.1 Promover entre las y los directivos de la Administración Pública Federal el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la Administración Pública Federal.</p> <p>6.7.1 Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente</p>	
--	---	--	--



"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."

	<p>para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.</p> <p>6.8 Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.</p>	<p>la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Federal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".</p> <p>6.8.1 Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas dentro de la Administración Pública Federal cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo.</p> <p>6.9.1 Fomentar una expresión de poder que genere</p>	
--	---	--	--

"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."

	<p>6.9 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.</p> <p>6.10 Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.</p> <p>6.11 Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.</p>	<p>confianza entre las y los servidores públicos y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.</p> <p>6.10.1 Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.</p> <p>6.11.1 Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la</p>	
--	--	---	--



"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."

		<p>revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.</p> <p>6.11.2 Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.</p>	
<p>Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;</p>	<p>7.1 Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>7.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.</p> <p>7.1.2 Garantizar el acceso a la capacitación y</p>	

"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."

	<p>7.2 Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.</p>	<p>formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.</p> <p>7.2.1 Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.</p> <p>7.2.2 Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.</p>	
<p>Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre</p>	<p>8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad</p>	<p>8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad</p>	



"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."

<p>servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal;</p>	<p>entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.</p> <p>8.2 Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar</p>	<p>entre las instituciones de la Administración Pública Federal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.</p> <p>8.1.2 Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>8.2.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de</p>	
---	--	--	--

"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."

	<p>y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.</p> <p>8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales</p>	<p>padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.</p> <p>8.2.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y servidores públicas compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.</p> <p>8.3.1 Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor</p>	
--	---	--	--



"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."

	<p>tolerantes y no discriminatorios.</p> <p>8.4 Garantizar que las</p>	<p>de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.</p> <p>8.3.2 Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.</p> <p>8.3.3 Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.</p> <p>8.4.1 Desarrollar</p>	
--	--	--	--



"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."

	<p>descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.</p>	<p>descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales.</p> <p>8.4.2 Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.</p>	
<p>Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.</p>	<p>9.1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.</p>	<p>9.1.1 Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.</p> <p>9.1.2 Generar un programa de denuncia que</p>	

"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."

	<p>9.2 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Federal.</p>	<p>garantice la confidencialidad de los casos.</p> <p>9.1.3 Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>9.2.1 Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.</p> <p>9.2.2 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los</p>	
--	---	---	--

"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."

	<p>9.3 Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>ordenamientos jurídicos aplicables.</p> <p>9.3.1 Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.</p> <p>9.3.2 Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.</p> <p>9.3.3 Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.</p>	
--	--	--	--

Fuente: Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional 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."

GUÍA PARA REALIZAR EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

I. Política Nacional y deberes institucionales.

Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

II. Clima laboral.

Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de los empleados y empleadas.

III. Comunicación Inclusiva.

Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

IV. Selección de Personal

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

V. Salarios y prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.)



"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."

VI. 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.

VII. Capacitación y formación profesional

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

IX. Hostigamiento y acoso sexual

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Objetivo

La presente guía tiene como propósito el proporcionar las herramientas básicas para que las instituciones de la Administración Pública Federal puedan conocer, procesar, analizar e interpretar desde un enfoque de género los resultados sobre su situación en materia de Cultura Institucional, así como identificar los logros y áreas de oportunidad para realizar acciones que permitan transformar su Cultura Institucional en un proceso de corto, mediano y largo plazo.

Metodología del cuestionario

Unidad de análisis: Son los y las Funcionarios y funcionarias de la APF, así como personal operativo que participaron en el cuestionario.



"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."

Unidades de observación:

Instituciones o departamentos de la Administración Pública .

Diseño de la muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula. N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados). k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%. Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son: K 1,15 1,28 1,44 1,65 1,96 2 2,58

Nivel de confianza 75% 80% 85% 90% 95% 95,5% 99%

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Resultados del Cuestionario

Los resultados del cuestionario se presentan en 4 diferentes archivos en Excel los cuales se integran de la siguiente forma:

Archivo 1. Datos Generales

Este archivo está conformado por 15 hojas de cálculo.

1. Ramo
2. Unidad Responsable (U. R.)
3. Área
4. Sexo
5. Situación Familiar
6. Número de Hijos
7. Jefe de Familia



"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."

8. Edad
9. Nivel Escolar
10. Estudios Actuales
11. Horas de Capacitación
12. Años en la APM
13. Años en la Institución
14. Nivel de Puesto
15. Puestos Ocupados

NOTA. Estas hojas de cálculo contienen la información desagregada por sexo, las respuestas en números absolutos y sus porcentajes respectivos.

Archivo 2: Datos Específicos de perspectiva de Género

Este archivo está conformado por 13 hojas de cálculo.

1. Forma de Ingreso
2. Prestaciones
3. Ley Igualdad
4. Ley Violencia
5. Programa de Igualdad
6. Áreas para temas de género
7. Cursos Perspectiva de Género
8. Capacitación Perspectiva de Género
9. Cursos y Talleres
10. Acoso Sexual
11. Denunció Acoso Sexual
12. Respuesta a Denuncia
13. Opinión Género (Número de comentarios recibidos desagregados por sexo)

NOTA 1: Estas hojas de cálculo contienen la información desagregada por sexo, las respuestas en números absolutos y sus porcentajes respectivos.

NOTA 2: En la hoja de cálculo 2 que se refiere a ¿Qué Prestaciones le otorga su institución? y la 9 a ¿Los cursos y talleres sobre perspectiva de género que le han servido para? Son preguntas que

"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."

pueden tener más de una opción como respuesta, por lo anterior, la información sobre las respuestas se presenta por columna (en forma horizontal) y desagregado por sexo.

Archivo 3. Resultados del Cuestionario

Este archivo esta conformado por 5 hojas de cálculo:

1. Por pregunta. En esta hoja la información se clasifica por:

- a. Ramo
- b. UR
- c. Área
- d. Factor
- e. Pregunta
- f. Calificación

2. Por factor

- a. Ramo
- b. UR
- c. Área
- d. Factor
- e. Calificación

3. Por área

- a. Ramo
- b. UR
- c. Área
- d. Calificación

4. Por institución

- a. Ramo
- b. UR
- c. Calificación

5. Por Ramo

- a. Ramo
- b. Calificación

NOTA: Estas hojas de cálculo contienen la información desagregada por sexo, las respuestas en números absolutos y sus porcentajes respectivos.



"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."

Archivo 4. Comentarios y Sugerencias

Este archivo está conformado por 1 hoja de cálculo dividida en:

- c. Ramo
- d. Nombre del Ramo
- e. UR
- f. Nombre de la UR
- g. Área
- h. Opinión Género

NOTA: Estas hojas de cálculo contienen la información desagregada por sexo, las respuestas en números absolutos y sus porcentajes respectivos.

5. Sugerencias para el análisis e interpretación de resultados

5.1 Identificar Resultados Generales.

La información se presenta en hojas de cálculo de Excel. Para cada pregunta se utilizó una hoja de cálculo y las respuestas se presentan desagregadas por sexo, lo que facilita el identificar información general a simple vista.

5.2 Procesamiento de datos.

La información se puede procesar de acuerdo a los intereses de la institución para obtener la mejor presentación de la información, el anexo 2 presenta sencillos ejemplos de cómo presentarla una vez que se ha procesado.

5.3 Procesamiento de información cualitativa

Para facilitar el análisis de la información cualitativa se sugiere realizar las siguientes acciones.

1. Leer los comentarios y sugerencias (los comentarios se presentan desagregados por sexo)
2. Identificar los comentarios y clasificarlos de la siguiente manera:
 - a. Comentarios Positivos,
 - b. Comentarios que sugieren áreas de oportunidad o instrumentación de acciones para fortalecer la perspectiva de género en la Cultura Institucional, por sexo.
 - c. Una vez realizados los incisos anteriores, se sugiere clasificar los comentarios por factor y/o pregunta.
6. Uso de la información

Fuente: Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.



"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."

GUIA PARA ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

1. OBJETIVOS DE LA GUÍA

Generar una herramienta que permita a las y los enlaces ante la Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción (CITCC) y a las y los Responsables del Programa de Cultura Institucional de cada Institución contar con los elementos básicos para definir y desarrollar el Plan de Acción del PCI.

Estructurar un plan de acción con los 9 objetivos del PCI para atender las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico institucional

Instrumentar el Programa de Cultura Institucional de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores.

2. PASOS PARA ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presenta la estructura del PCI sobre la cual se deberá alinear el diseño del Plan de Acción de las instituciones de la Administración Pública Federal.*

El Programa Cultura Institucional está conformado por 9 objetivos, cada objetivo cuenta con estrategias y líneas de acción a partir de las cuales deberán alinear y/o asociar las actividades que lleve a cabo la Institución.

2.1 IDENTIFICACIÓN DEL FACTOR

PASO 1

Se analiza el diagnóstico institucional, principalmente la información vertida en el informe general de resultados en los formatos de perspectiva de género (formato 3), factores (formato 4) y opinión.

PASO 2

Se seleccionan los factores asociados a las áreas de oportunidad detectadas con vistas en poder definir las líneas de trabajo, mecanismos y en general, trazar las estrategias para alcanzar la igualdad como eje transversal del desempeño institucional de las instituciones de la Administración Pública Federal.

"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."

PASO 3 Las instituciones deberán integrar en su plan de acción los 9 factores en el entendido que priorizará las acciones a corto, mediano y largo plazo, como considere necesarios para ir erradicando inequidades y desigualdades que se presentan hoy en día en el ambiente laboral.

2.2 IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Las áreas de oportunidad permiten focalizar los puntos críticos en los que la institución deberá incidir gradualmente para ir erradicando la desigualdad de género, las prácticas no discriminatorias y la violencia laboral y sexual.

PASO 1

Este paso tiene por objetivo analizar los resultados contenidos en el diagnóstico, factor por factor, para definir las áreas de oportunidad a las que se dirigirán las acciones específicas para dar cumplimiento al PCI.

PASO 2

Una vez identificadas las fortalezas y debilidades en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, las y los enlaces ante la (CITCC) y del Programa de Cultura Institucional determinarán las acciones que deberán incluir en su Plan de Acción, las cuales varían de acuerdo al grado de avance de cada institución y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas.

PASO 3

Leer detenidamente los comentarios vertidos por mujeres y hombres en el informe general de resultado, para identificar la información cualitativa y compararla con los resultados cuantitativos (calificación de los factores) a fin de generar acciones que enriquezcan el Plan de Acción.

2.3 IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Objetivo:

Elemento programático que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los propósitos

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.



"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."

Objetivo.

Elemento programático que identifica la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los propósitos

El PCI establece objetivos estratégicos, los cuales orientarán la ejecución y el seguimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción.

En el siguiente cuadro se muestran los objetivos del PCI y la relación directa entre los factores.

Factor Objetivo Descripción

1. Política y deberes institucionales

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres

2. Clima Laboral Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública

Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.

3. Comunicación Incluyente

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación. Conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.

4. Selección de Personal

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo. Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones a favor del personal.



"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."

5. Salarios y prestaciones

Contar con una Administración Pública Federal donde 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.

Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas

6. Promoción vertical y horizontal

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal. Medir los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

7. Capacitación y Formación Profesional

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.

8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal.

Identificar si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.

9. Hostigamiento y acoso sexual

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.



"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."

2.4 IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS

Estrategias:

Las estrategias muestran en forma general lo que la Institución planea realizar en cumplimiento a un objetivo específico.

2.5 IDENTIFICACIÓN DE LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción se establecen a partir de las estrategias, con base en el objetivo a alcanzar. En el PCI se presentan las líneas de acción asociadas a las estrategias definidas en cada objetivo estratégico.

El número de líneas de acción que considere la Institución a realizar en el Plan de Acción no es limitativo, por lo que puede seleccionar más de una estrategia y más de una línea de acción.

Para el ejemplo que nos ocupa en esta guía, el siguiente cuadro muestra la relación entre las áreas de oportunidad, estrategias y líneas de acción.

2.6 DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR

En este apartado la Institución propondrá las áreas o temáticas principales del Plan de Acción. La definición de estas actividades se realizará de manera articulada y alineada con la estrategia y línea de acción seleccionada.

2.7 METAS E INDICADORES

Los indicadores son herramientas para medir el impacto esperado, son medidas verificables de cambios y resultado obtenidos diseñados para contar con un estándar para estimar, evaluar o demostrar el progreso de una actividad con respecto a las metas establecidas, la meta es el fin u objeto al que quiere llegar.

A continuación se presenta un listado de metas por objetivo, las cuales deberán ser consideradas como una propuesta para facilitar la programación de metas en la elaboración del plan de acción y los cuales reflejaran el impacto esperado de los resultados obtenidos por cada factor.

1. Política Nacional y deberes institucionales

Conocimiento del marco legal en materia de igualdad

Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de Conducta y Reglamentos Internos



"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."

2. Clima laboral

Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto

Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación

Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad

3. Comunicación incluyente

Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social

Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación

Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente

4. Selección de personal

Eficiencia en el proceso de selección de personal

Matriz de género como elemento normativo en la selección de personal

Selección de personal transparente y equitativa

5. Salarios y prestaciones

Prestaciones equitativas por sexo

Evaluación de personal conforme a perfil profesional

Conocimiento de criterios para otorgamiento de prestaciones

6. Promoción vertical y horizontal

Igualdad de oportunidades para ascender.

Criterios y políticas de ascenso públicos y conocidos por el personal

Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.

7. Capacitación y formación profesional

Inclusión de la perspectiva de género en la Oferta de Capacitación

Capacitación disponible a todo el personal acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral.

Evaluación de capacitaciones por sexo

Capacitación impartida en horarios de trabajo que corresponsabilicen con la vida personal de las y los empleados.



"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."

8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Respeto al horario de trabajo establecido

Flexibilidad para permisos de manera equitativa a mujeres y hombres

Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos

Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres

Apoyo a padres solos

9. Hostigamiento y acoso sexual

Programas para prevenir, denunciar y atender el acoso sexual

Campañas de prevención del acoso sexual

Existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Seguridad para las y los empleados en torno al hostigamiento sexual.

2.8 PERIODO DE EJECUCIÓN

El Plan de Acción compromete el trabajo del personal y áreas de la institución, estableciendo plazos y responsables así como el seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas.

EL Plan de Acción deberá especificar el periodo de ejecución de la acción actividad, en esta parte se recomienda establecer el periodo de inicio y conclusión, lo cual determinará el tiempo de cumplimiento de las actividades de acuerdo a la magnitud y metas a alcanzar y los resultados a corto, mediano y largo plazo.

2.9 RESPONSABLES Y RECURSOS

Es indispensable que en el Plan de Acción se contemplen las áreas involucradas y las personas en su cumplimiento a través del establecimiento y delimitación de responsabilidades, buscando que contribuyan a la consecución de las metas propuestas. Asimismo, es necesario establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento. Los recursos se clasifican en:

Recursos Financieros: Menciona la partida presupuestal donde se aplicarán recursos para apoyar la realización de la acción específica. (Cuando se cuente con esto)

Recursos Materiales: Mobiliario y Equipo, Instalaciones, Recursos informáticos, digitales con que cuenta la Institución.

Recursos Humanos: Personal que llevará a cabo la acción.



"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."

2.10 RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados esperados se refieren al impacto que se va a obtener de la acción realizada (información cualitativa).

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La o el Responsable del Programa de Cultura Institucional será quien dé seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos en el Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la ejecución del Plan de Acción, ya que orientan tanto a las/los Enlaces ante la CITCC y a las/los Responsables del Programa como a los actores y personal involucrado para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, es decir, del impacto y no simplemente el cumplimiento del objetivo, También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

**Fuente. Guía para elaborar el plan de acción del Programa de Cultura Institucional.
Secretaría de la Función Pública.**



"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."

2. PASOS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presenta la estructura de cada objetivo y estrategia del PCI, sobre la cual las instituciones podrán orientar la implementación y seguimiento de sus acciones.

Para cada objetivo se presentan claves orientadoras y modelo de mapa ruta, los cuales proporcionan la base fundamental para que las instituciones lleven a cabo el análisis de su plan de acción de cultura institucional y elaboren su mapa ruta correspondiente.

2.1 Objetivos, estrategias y Mapas Ruta

POLITICA Y DEBERES INSTITUCIONALES

Objetivo

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.

Estrategia

Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

Claves orientadoras:

Etapa 1

_ Crear unidades o redes de género, con un importante nivel de incidencia al interior de la institución e integradas por funcionarias(os), con toma de decisiones para dar seguimiento y evaluar las acciones que den cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.

_ Realizar acciones de difusión relativas a la normatividad internacional y nacional en materia de igualdad de género.



"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."

Etapa 2:

- _ Incorporar instrumentos estadísticos que provean datos mediante los cuales se visibilicen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres: desagregación de datos estadísticos por sexo y construcción de indicadores con PEG.
- _ Generar registros de información con enfoque de género.

Etapa 3:

- _ Revisar y modificar el código de conducta, sistema de valores, reglamentos, manuales internos y catálogo de puestos, con el fin de incorporar en ellos la perspectiva de género, el principio de igualdad y no discriminación incluyendo acciones de carácter disciplinario en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (Ídem. pp. 30-33).
- _ Promover que en los documentos normativos se incorpore la PEG.
- _ Incorporar la perspectiva de género en programas, proyectos y acciones institucionales.

CLIMA LABORAL

Objetivo:

Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Estrategia:

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.

Claves orientadoras:

Etapa 1:

- _ Desarrollar campañas y acciones de difusión sobre los beneficios de contar con un clima laboral que promueva el reconocimiento, respeto, confianza, compromiso, ambiente incluyente, motivación y fomento a la igualdad de oportunidades.
- _ Identificar y eliminar de la propaganda interna, los símbolos, signos, códigos explícitos y no explícitos que promuevan la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género

Etapa 2:



"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."

- _ Capacitar al personal de mandos medios y superiores en temas de liderazgo participativo e incluyente, en donde se promueva la no discriminación e igualdad de género.
- _ Contar con estrategias y/o mecanismos que permitan que el ejercicio de liderazgo sensible a la discriminación por razones de género, que promueve la igualdad de género y propicia un ejercicio acotado del poder.
- _ Establecer políticas o lineamientos de liderazgo incluyente y participativo, en las que se promueva la igualdad de género y de oportunidades.

Etapa 3:

- _ Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en la elaboración del Plan de Acción, solventando las áreas de oportunidad detectadas mediante el diagnóstico de cultura institucional.
- _ Establecer e implementar políticas, programas y/o mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Objetivo

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación

Estrategia:

Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.

Claves orientadoras:

Etapa 1

- _ Sensibilizar al personal mediante cursos de capacitación sobre la perspectiva de género y lenguaje no sexista.
- _ Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.

Etapa 2

- _ Generar estrategias y/o mecanismos que permitan el uso del lenguaje no sexista en sistema de valores y Código de Conducta.
- _ Facilitar formación práctica sobre el uso no sexista del lenguaje al personal que labora en la institución.

"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."

Etapa 3

_ Elaborar y difundir un manual de identidad institucional sobre el uso y aplicación de lenguaje no sexista con enfoque de género.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia:

Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género. Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.

Claves orientadoras:

Etapa 1

_ Revisar la plantilla de personal a fin de determinar si el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres en plantilla de personal, es mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias en el último año.

_ Revisar y proponer, desde la perspectiva de género, los criterios para los procesos de reclutamiento y selección de personal.

_ Elaborar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, con criterios relacionados con la experiencia y trayectoria profesional necesaria

y/o deseable, así como las aptitudes o competencias profesionales exigidas, considerando los requisitos curriculares, la experiencia y las competencias profesionales, a las personas que aspiren a ocupar una vacante, sin importar su sexo. Estos criterios en materia de reclutamiento, pueden ser aplicados a los perfiles de puesto, a las políticas del procedimiento de reclutamiento y selección, a las entrevistas con la o el aspirante, al manual de Puestos de la dependencia, en donde se establecen las funciones del Puesto.

Establecer como criterio de reclutamiento y selección de personal, la actuación nula del establecimiento de juicios de valor por género y de sesgos sexistas.



"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."

- _ Establecer un mecanismo de selección de personal basado en la realización de entrevistas estructuradas y no abiertas, prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.
- _ Realizar y difundir convocatorias de selección de personal, en las cuales se incluya un lenguaje en imágenes y símbolos no sexistas y discriminatorios, con la finalidad de fomentar la paridad en las contrataciones del personal de la institución.
- _ Difundir al interior de la institución, los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.

Etapa 2

- _ Revisar el Catálogo de puestos y de perfiles, para que sus características no sean definidas en función a los roles de género o algún tipo de discriminación.
- _ Incluir en el/los catálogos de los perfiles y descripciones de puestos, los lineamientos de equidad de género y políticas de no discriminación, para realizar una propuesta.
- _ Realizar una propuesta de la descripción de cargos y perfiles de puestos.
- _ Diseñar catálogos de puestos con criterios de igualdad entre mujeres y hombres, que incorporen lenguaje incluyente, libre de juicio de valor y no discriminatorio.

SALARIOS Y PRESTACIONES

Objetivo

Contar con una Administración Pública Federal donde 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.

Estrategia:

- _ Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.
- _ Establecer salarios y prestaciones equitativos a través del uso de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
- _ Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios
- _ Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna



"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."

Claves orientadoras:

Etapa 1

- _ Realizar un diagnóstico que permita conocer la posición de las mujeres respecto a la de los hombres en la institución, conforme a: a) el puesto, b) el salario, c) los estímulos y d) las prestaciones que unas y otros perciben.
- _ Revisar la plantilla de personal para calcular el porcentaje de los puestos que son ocupados en su mayoría por mujeres y los que son ocupados en su mayoría por hombres, tomando en cuenta el nivel y funciones desempeñadas.
- _ Proponer políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.
- _ Diseñar y aplicar un mecanismo para reconocer la productividad de las y los empleados al interior de la institución, con base en criterios de igualdad.
- _ Implementar los lineamientos, políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso prestaciones y servicios al interior de la institución.

Etapa 2

- _ Analizar desde una perspectiva de género, la redacción y contenidos de las normas y manuales de sueldos, prestaciones y percepciones con los que cuente la dependencia, así como las normas relacionadas con los premios y estímulos que se otorguen a trabajadoras/es, funcionarias/os de todos los niveles y estructuras.
- _ Desarrollar lineamientos internos o políticas de asignación salarial, de compensación y de incentivos en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, estrés y desgaste emocional e intelectual, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libres de toda discriminación.
- _ Elaborar y aplicar un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de metas y objetivos, a través de la planeación estratégica de la institución, la cual establezca indicadores de productividad basados en la igualdad de género.
- _ Desarrollar e implementar un procedimiento para el otorgamiento de salarios y prestaciones, con la finalidad de evitar que las asignaciones se determinen de manera discrecional



"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."

PROMOCION HORIZONTAL Y VERTICAL

Objetivo

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.

Estrategias

Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la Administración Pública Federal.

Claves orientadoras:

Etapa 1:

- _ Realizar un diagnóstico en la plantilla de personal de la institución con la finalidad de detectar si existen desequilibrios de género o en su caso es equitativa la promoción vertical y horizontal entre mujeres y hombres.
- _ Realizar un diagnóstico de las promociones otorgadas al personal, verticales y horizontales, para ocupar puestos de igual o mayor rango.
- _ Revisar que el Catálogo y perfiles de puestos (cargos), para analizar que las descripciones no se encuentren definidas en función a los roles de género, con la finalidad de fomentar la movilidad horizontal y vertical.
- _ Establecer políticas o lineamientos en atención al principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a los ascensos a las personas del sexo subrepresentado.

Etapa 2:

- _ Establecer cuota mínima de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 %), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.
- _ Capacitar al personal de mandos medios y superiores en temas de liderazgo participativo e incluyente, en donde se promueva la no discriminación e igualdad de género, para fomentar la movilidad horizontal y vertical.



"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."

Etapa 3:

- _ Revisar y analizar la existencia de condiciones en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.
- _ Establecer como política de escalafón, la igualdad de oportunidades, para la promoción hacia puestos de movilidad horizontal y vertical.
- _ Establecer un sistema de evaluaciones para la promoción al personal, que aplique el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación y que se enfoque al cumplimiento de objetivos institucionales.

CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

Objetivo

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

Estrategias

Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.

Claves orientadoras:

Etapa 1

- _ Realizar la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género (considerar el acceso igualitario para todo el personal, las funciones del puesto, la corresponsabilidad con el cuidado de hijos e hijas, horarios normales de trabajo).
- _ Establecer un mecanismo de verificación para el cumplimiento de Planes y Programas de capacitación en el que se otorgue a todo el personal capacitación en horarios laborables con acceso igualitario entre mujeres y hombres.



"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."

Etapa 2

- _ Diseño de módulos sobre igualdad de género que puedan ser incluidos en acciones formativas especializadas dirigidas a personal de nuevo ingreso y demás personal.
- _ Capacitar al personal en sensibilización en género y no discriminación, d acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad.

Etapa 3

- _ Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación que permitan medir la eficacia de la formación impartida y su contribución al objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- _ Inclusión de contenidos sobre igualdad para mujeres y hombres en las diferentes especialidades formativas.

CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

Objetivo

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal.

Estrategias

Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

Claves orientadoras:

Etapa 1:

- _ Implementar el esquema de licencia de paternidad.
- El permiso de paternidad se puede implementar a través de una política o lineamiento interno (Reglamento Interior de Trabajo), que aluda a permiso de ausencia a labores de trabajo a los hombres que se hayan convertido en padres, el tipo de permiso lo determina la institución.



"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."

Etapa 2

_ Establecer un esquema y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

Ejemplo de políticas: Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida,

Combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones, No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.

Establecimiento y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.

Etapa 3

_ Sensibilizar y hacer del conocimiento al personal directivo sobre el cumplimiento a las políticas de corresponsabilidad.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Objetivo

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Estrategias

Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.

Claves orientadoras:

_ Difundir un mecanismo y/o protocolo para prevenir y combatir el acoso y hostigamiento sexual al interior de las instituciones



"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."

- _ Realizar campañas de sensibilización en el personal para promover una cultura de denuncia del acoso y hostigamiento sexual. (¿Qué es? y ¿cómo prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual?

- _ Establecer un mecanismo de atención y seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y discriminación dentro de la Institución.
- _ Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja, o denuncia.
- _ Capacitar al personal en la atención y el seguimiento imparcial de los caso de violencia laboral que no merecen un juicio.
- _ Establecer normas de carácter disciplinario que permitan dar atención a las personas que presenten una queja que pueden estar reflejados en el Código de ética, y de conducta o en el reglamento interior de la institución.
- _ Determinar e informar al personal respecto del área encargada para dar asesoría, apoyo legal y psicológico, a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución.
- _ Realizar campañas de promoción para el conocimiento de un sistema integral para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual.

Consideraciones generales para la elaboración del Modelo de Mapa Ruta · Se deberá elaborar un mapa ruta para cada objetivo del Programa de Cultura Institucional (9 mapas ruta)

- Considerar los modelos del mapa ruta de la presente guía para elaborar el mapa ruta de la institución.
- Los mapas ruta deberán especificar la etapa y fase en la que se encuentran.
- Los mapas rutas se pueden elaborar en Word o power point, lo anterior, es de acuerdo al número de acciones específicas que se deben ubicar en los modelos de mapas ruta (se anexa Plantilla)
- El documento que integra los mapas ruta de la institución deberá subirse como archivo adjunto en la siguiente página www.inmujeres.gob.mx/dgp/pci ; en la sección Plan de acción y podrá adjuntarse en cualquiera de las acciones registradas en el Objetivo 1 (Política y deberes institucionales) con el nombre MAPA-RUTA para su fácil identificación, así como enviarlo por correo electrónico a su enlace sectorial en el Inmujeres (Anexo 1).



"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."

Los mapas ruta permiten identificar en qué medida las acciones específicas y las metas del plan de acción contribuyen a la implantación y cumplimiento del Programa de Cultura Institucional. Asimismo son una herramienta que permite visualizar a las instituciones el impacto de su plan de acción en la transformación de la cultura institucional y contar con información estratégica para la toma de decisiones.

¿A DONDE QUEREMOS LLEGAR?

A continuación se presenta un listado de resultados esperados, los cuales se obtendrán en la medida que se implemente el plan de acción de cultura institucional y los mapas ruta correspondiente a cada objetivo. Los resultados esperados reflejan el impacto en la transformación de la cultura institucional.

Política Nacional y deberes institucionales

- Conocimiento del marco legal en materia de igualdad
- Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de Conducta y Reglamentos Internos

Clima laboral

- Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto
- Lograr un clima laboral con estilos gerenciales que promuevan la no discriminación
- Enriquecimiento del ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad

Comunicación incluyente

- Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación organizacional y social
- Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación
- Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente

Selección de personal

- Eficiencia en el proceso de selección de personal
- Matriz de género como elemento normativo en la selección de personal
- Selección de personal transparente y equitativa



"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."

Salarios y prestaciones

- Prestaciones equitativas por sexo
- Evaluación de personal conforme a perfil profesional
- Conocimiento de criterios para otorgamiento de prestaciones

Promoción vertical y horizontal

- Igualdad de oportunidades para ascender.
- Criterios y políticas de ascenso públicos y conocidos por el personal
- Consideración de aptitudes profesionales para el cargo.

Capacitación y formación profesional

- Inclusión de la perspectiva de género en la Oferta de Capacitación
- Capacitación disponible a todo el personal, pública y acorde a sus necesidades dentro de su ámbito laboral.
- Evaluación de capacitaciones por sexo
- Capacitación impartida en horarios de trabajo que corresponsabilicen con la vida personal de las y los empleados.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

- Respeto al horario de trabajo establecido
- Flexibilidad para permisos de manera equitativa a mujeres y hombres
- Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos
- Disponibilidad de servicios de guardería para madres y padres
- Apoyo a padres solos.

Hostigamiento y acoso sexual

- Programas para prevenir, denunciar y atender el acoso sexual
- Campañas de prevención del acoso sexual
- Existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Seguridad para las y los empleados en torno al hostigamiento sexual.



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

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La o el Responsable del Programa de Cultura Institucional dará seguimiento al de las acciones y compromisos establecidos por la institución en su Plan de Acción.

El seguimiento y la evaluación son importantes en la implementación del Plan de Acción, ya que orientan tanto a las/los Enlaces ante la CITCC y las/los Responsables del Programa como a los actores y personal involucrado para supervisar los avances de cada una de las acciones específicas, hacer anotaciones y definir lo que se ha cumplido, así como para corregir el rumbo para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.

Una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre los resultados alcanzados con base en las acciones realizadas, es decir, identificar el impacto de los resultados obtenidos. Lo anterior, ratifica los compromisos para transformar la cultura institucional y dar continuidad a la ejecución del Plan de Acción.

Para un adecuado seguimiento y evaluación de las acciones realizadas por las instituciones, se habilitó dentro del Sistema de Cultura Institucional una aplicación para registrar sus resultados, indicadores y avances, la cual se encuentra disponible a través de la página: www.inmujeres.gob.mx/dgp/pci.

Una vez ingresada la clave de usuario y contraseña (que previamente fue enviada al responsable del Programa de Cultura Institucional) se deberá acceder a: Plan de acción/consultar/consultar (clic para agregar más factores)/seguimiento Una vez que se posicione en el ícono aparecerá la siguiente pantalla, en la cual se llenarán los siguientes campos y para que se registre el avance se deberá dar clic en el ícono: actualizar.

- Resultados Obtenidos: Especificar de forma cuantitativa el resultado, número y tipo de productos o servicios alcanzados para todas aquellas acciones específicas en proceso de ejecución y/o concluidas. P.E. Número de cursos de capacitación, número de mujeres y hombres beneficiados, número de publicaciones, entre otros.



"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."

- Avances de los Indicadores: Incluir de forma cuantitativa el avance específico de los indicadores propuestos, los cuales pueden expresarse en porcentajes o números absolutos. Para las acciones que se encuentran en proceso de ejecución deberá especificarse que el indicador mide los avances parciales de la acción.

- Avances (cualitativo): Descripción de los resultados que se obtuvieron con la ejecución de la acción específica, se deberá indicar el número de personas beneficiadas con la acción, descripción de los productos obtenidos, mecanismos mediante los cuales se realizó la acción, materiales utilizados, así como el beneficio que se obtuvo con las acciones realizadas. Para las acciones en proceso de ejecución deberá indicarse que los avances son parciales con respecto a lo programado en la acción.

- Evidencia Documental: En este apartado deberá incluir los siguientes datos:

- Nombre del Producto (Documento, cartel, tríptico, manual, procedimiento, vínculo en internet, etc.)

- Área responsable de su custodia.

- Referencia de la carpeta o expediente en donde se encuentran las evidencias de los resultados de acuerdo a la normatividad archivística establecida por el Archivo General de la Nación a través del IFAI.

- Nombre y cargo de la persona responsable

Nota: La información proporcionada en este apartado puede ser sujeta de auditoría por parte del Órgano Interno de Control o cualquier órgano normativo.

- Observaciones y/o Comentarios: en esta sección se deberán especificar las justificaciones de las desviaciones positivas o negativas de la meta y acción comprometida. Así mismo esta sección es de utilidad para incluir información a situaciones extraordinarias o no contempladas en la programación del Plan de Acción.

En esta sección deberá especificar si la acción es concluida o se encuentra en proceso de ejecución.

**Fuente: Guía para la implementar el plan de acción del programa de Cultura Institucional.
Secretaría de la Función Pública.**



"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."

MANUAL PARA USO DE LENGUAJE INCLUYENTE EN TEXTOS Y COMUNICADOS OFICIALES

En términos jurídicos, en México se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, pero como sabemos, este reconocimiento es sólo el inicio de un largo camino para que en los hechos hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y de trato. Para lo cual, se requiere la implementación de una serie de acciones, iniciando con cuestiones tan elementales como el manejo de un lenguaje incluyente, no discriminatorio, en el que todas y todos, hombres, mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad, entre otros grupos sociales sean nombrados y visibilizados a través del lenguaje, que es parte de la identidad de una sociedad, ya que existe una interrelación permanente entre el lenguaje y las conductas sociales.

Si bien los ordenamientos jurídicos que México está obligado a observar no establecen de manera expresa la necesidad de utilizar un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, implícitamente existe esa obligación cuando en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se precisa la prohibición de discriminar a cualquier persona.

A continuación se hace un recuento de los diversos ordenamientos jurídicos y principios sobre los que se sostiene la necesidad de manejar un lenguaje no sexista.

3.1. Instrumentos jurídicos nacionales

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1° establece la prohibición de todo tipo de discriminación, por origen étnico o nacional, género, discapacidades y preferencias, entre otras. El artículo 4° determina que hombres y mujeres son iguales ante la Ley.

3.1.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Su artículo 41 precisa que "Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres", para lo cual, el artículo 42 dispone que las autoridades correspondientes desarrollarán ciertas acciones, entre las que se encuentra:



"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."

II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres,

3.1.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El artículo 4 define a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

3.1.4. Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012

En su Eje Rector 3 Igualdad de Oportunidades, objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para que alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

3.2. Instrumentos jurídicos internacionales

Los instrumentos que se señalan han sido ratificados por México, por tanto, su observancia es obligatoria para autoridades y personas en general que se encuentran en territorio mexicano.

Abundando en lo anterior, el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la obligatoriedad de los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México, toda vez que los considera Ley Suprema de toda la Unión.

3.2.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por México el 23 de marzo de 1981)

En su artículo 2, inciso f, se establece que los Estados tienen la obligación de adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

3.2.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por México el 27 de septiembre de 2007)

El artículo 1º establece el propósito de la Convención, que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades



"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."

fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

3.3. Resoluciones y principios:

Si bien no son normas de carácter obligatorio, sí constituyen referentes obligados de elaboraciones teóricas y metodológicas respecto del tema. A saber:

3.3.1. Resolución 14.1. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su Vigésima Cuarta reunión, Apartado 1 del párrafo 2, ONU 1987

Exhorta a evitar el empleo de términos que se refieren a un sólo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de las mujeres.

3.3.2. Resolución 109, Vigésima Quinta Reunión, 1989. (UNESCO)1

Recomienda promover la utilización del lenguaje no sexista por los Estados miembros, así como también emplear "Las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje del Servicio de Lenguas y Documentos de la UNESCO", que promovería el uso de un lenguaje menos excluyente.

3.3.3. Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta, 2007)

Principio 1. Precisa que los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

Principio 2. Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género2.

Por último, tanto el Modelo de Equidad de Género (MEG), el Programa de Cultura Institucional y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008, que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, consideran un requisito indispensable emplear en todas las comunicaciones oficiales internas y externas un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

4. Algunos recursos para evitar EL lenguaje sexista y discriminatorio

Las opciones que se presentan en los párrafos siguientes para hacer uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje constituyen un conjunto de pautas a seguir, no son reglas con la



"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."

rigidez que las caracteriza, siempre existirá la posibilidad de encontrar otras alternativas para usar un lenguaje incluyente, lo fundamental es el compromiso que cada servidor o servidora pública tenga para cambiar la costumbre de usar un lenguaje que a veces puede ser excluyente. No olvidemos que a través de las palabras se puede incluir o excluir, denigrar o respetar. "El lenguaje continuamente se renueva para dar nombre a nuevas realidades" (Ajuntament Terrassa, 2004, 7).

4.1. Utilizar dos sustantivos (empleados/empleadas), en lugar de uno, evita nombrar a un solo sexo.

4.2. Nombrar a los dos sexos usando dos artículos (las y los o viceversa) permite visibilizar a las mujeres. Esto evita el uso constante de diagonales las/los y de paréntesis directores(as).

4.3. Evitar usar artículos masculinos (los) posibilita el lenguaje incluyente

4.5. Las palabras abstractas, que son neutras (direcciones), pueden ser aliadas de un lenguaje no sexista

NO	SI
JEFE	JEFATURAS
DIRECTOR	DIRECCIONES
SUBDIRECTOR	SUBDIRECCIONES
DIPUTADOS	CONGRESISTAS
TRABAJADORES	PERSONAL, PLANTILLA
PROFESORES	PROFESORADO



"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."

4.6. La singularización social universaliza e invisibiliza a la diversidad de grupos que existen

NO	SI
LA MUJER	LAS MUJERES
EL HOMBRE	LOS HOMBRES
EL ADULTO MAYOR	LAS Y LOS ADULTOS MAYORES
EL JÓVEN	LAS Y LOS JÓVENES

4.7. En la profesión u ocupación de las mujeres es fundamental evitar el uso del masculino

NO	SI
La ingeniero Cecilia...	La ingeniera Cecilia...
La médico María...	La médica María...
La Jefe de Departamento...	La Jefa de Departamento...
Estimado	Estimado(a) Estimado/a

4.8. Cuando no sabemos si es hombre o mujer a quien nos dirigimos, es recomendable usar diagonales o paréntesis

NO	SI
Estimado	Estimado(a) Estimado/a

4.9. Uso de la @

Como un medio para referirse a hombres y mujeres en el lenguaje escrito oficial no es recomendable usar la arroba @ (estimad@). Sin embargo, en comunicaciones no tan formales podría ser utilizada, como en el envío de un correo electrónico.



"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."

5. Estrategias para evitar el lenguaje discriminatorio y ofensivo para algunos grupos sociales

Nuestro lenguaje común en la mayoría de las ocasiones es sexista, pero también puede ser clasista, racista u homofóbico, lo cual ha provocado que se excluya y discrimine a otros grupos sociales.

A continuación se sugieren algunas posibilidades de un uso más apropiado del lenguaje:

NO	SI
Los homosexuales	Personas con preferencias sexuales diferentes a las heterosexuales o personas con orientación sexual diferente a la heterosexual.
Personas con capacidades diferentes. Los minusválidos	Personas con discapacidad
Las sectas religiosas...	Los grupos religiosos
Los indios	Los y las indígenas, los pueblos indígenas, las comunidades indígenas
Los viejos, los viejitos	Las y los adultos mayores
Los ilegales	Personas indocumentadas
Los sidosos	Personas que viven con VIH Personas con VIH



"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."

5.1. Reordenar la frase verbal, reasignando palabras incluyentes

NO	SI
Los profesores de la Universidad convocan a la huelga por mejores prestaciones	El profesorado universitario convoca a la huelga por mejores prestaciones
Los ciudadanos del Distrito Federal disfrutan de Internet gratuito en las estaciones del metro	La ciudadanía del Distrito Federal disfruta de Internet gratuito en las estaciones del metro

6. Las imágenes con lenguaje incluyente

Las imágenes también pueden ser leídas; a través de ellas se refleja una realidad, el lenguaje gráfico expresa formas de mirar y de relacionarse con el mundo. Por eso, en la elección de fotografías e iconos que se utilicen bien sea en la página web del Indesol o cualquier otra comunicación, buscando captar la diversidad de las personas. Para ello se sugiere lo siguiente:

1. Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos).
2. Visibilizar a otros grupos sociales, personas con discapacidad, niños y niñas, personas adultas mayores, entre otros.
3. Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo).

Esta serie de propuestas constituye únicamente una de las líneas de acción para transitar hacia el camino de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres iniciando, entre otras cosas, con la desnaturalización de estereotipos sexistas y discriminatorios.



"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."

NORMA MEXICANA
NMX-R-025-SCFI-2009
QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN
DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

La Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía aprobó la presente norma, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009. NMX-R-025-SCFI-2009

También coadyuva al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012, que establece como uno de los objetivos del Eje 3 Igualdad de Oportunidades: eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Para el logro de este objetivo se determinaron, entre otras, las siguientes estrategias: construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, y valorando las implicaciones positivas que éstas tienen para mujeres y hombres; y combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, asegurando la aplicación de las leyes existentes y promoviendo la actualización de aquellas que lo necesiten.



"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."

En este sentido, la presente norma mexicana es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia, algunos de los cuales se enuncian a continuación:

Marco jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951. Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.



"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."

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres.

Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el (la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los (las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad..

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. En su artículo 19 establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades



"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."

lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente. NMX-R-025-SCFI-2009

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.

Ley General de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el



"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."

mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de esta norma mexicana se consideraron los modelos de gestión que promueve el Gobierno Federal y son instrumentados a la fecha:

Modelo de Equidad y Género (MEG: 2003) del Instituto Nacional de las Mujeres, los distintivos Empresa Incluyente y Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; así como las aportaciones realizadas por los factores de la producción, de personas expertas, de instituciones académicas, de organizaciones sociales y de instancias de la Administración Pública Federal.

1 OBJETIVO

Establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación,



"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."

la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

2 CAMPO DE APLICACIÓN

Organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

3 DEFINICIONES

Para efectos de esta norma mexicana se establecen las definiciones siguientes:

Accesibilidad: Grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas o físicas.

Acciones afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

NMX-R-025-SCFI-2009

Acoso sexual: Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Agresor(a): Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.



"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."

Certificado: Documento que expide el organismo de certificación acreditado para hacer constar que la organización cumple con los requisitos establecidos en la presente norma mexicana.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta

y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores. **Conciliación entre vida familiar y laboral:** Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Construcción social del género: Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización 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 en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres



"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."

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Se habla de derechos humanos de las mujeres para señalar. Es ventaja histórica que han vivido, considerando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como el instrumento internacional que da expresión jurídica a los derechos humanos de las mujeres.

Derechos reproductivos: Se derivan del derecho humano a la salud y se refieren a la libertad que tienen las personas a la autodeterminación de su vida reproductiva, así como al derecho a la atención de la salud reproductiva. Los derechos reproductivos abarcan: el derecho de las parejas y las personas a decidir libre y responsablemente el número de hijos(as), el espaciamiento de los nacimientos; el derecho a contar con información y con los medios para ello; el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva; y el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Discriminación laboral directa: Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.



"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."

Discriminación laboral indirecta: Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

NMX-R-025-SCFI-2009

División sexual del trabajo: Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.

Doble jornada: Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.

Emblema: Símbolo en el que se representa una figura, al pie de la cual se escribe un texto o lema explicativo. Puede representar algún ideal.

Empoderamiento: Proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; y se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.



"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."

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

Equiparación de oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a todas las personas la integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

Ergonomía: Campo de conocimientos multidisciplinarios que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan el diseño de productos o de procesos de producción. Su objetivo es adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de las y los consumidores, usuarios/as o trabajadores/as.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.



"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."

El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo. **Indicador:** Valor asignado en peso, edad, estatura, cantidad y otras unidades de medida, que permite conocer la magnitud o tamaño de algo en relación con el total o un universo dado. Se expresa en números absolutos y/o porcentajes.

Indígena: Persona que descende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.



"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."

Libertad sindical: En el marco de esta norma mexicana, el concepto está asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes; así como su derecho a afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, y a establecer su forma de organización, administración, participación, elección de autoridades y negociaciones colectivas, entre otros.

Misandria: Fenómeno psicológico que se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de las mujeres hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Misoginia: Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

Modalidades de violencia: Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en los que se presenta la violencia.

Movilidad funcional (horizontal): Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

Movilidad jerárquica (vertical): Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera descendente o ascendente. Para efectos de la presente norma mexicana, sólo se considerará la movilidad a jerarquías superiores.



"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."

Organización: Dependencia, entidad o institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil o de cualquier tipo que solicita o aplica la presente norma mexicana.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

Organización interesada: Dependencia, institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil y persona física o moral que solicite ante un organismo de certificación acreditado la evaluación de la conformidad de la presente norma mexicana.

Parámetro: Valor representativo de una población que describe alguna característica de la misma y se usa como referencia para identificar la variabilidad de alguna manifestación. También puede decirse que es el resultado que generaliza las características de la población; puede expresarse en porcentaje o en promedio.

Persona adulta mayor: Persona de 60 o más años de edad.

Persona con discapacidad: Persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH):

Persona que no presenta síntomas, se ve saludable y es plenamente productiva. El VIH no se transmite por: usar el mismo baño; piquetes de mosquitos; compartir platos, cubiertos o vasos; besos en la boca; caricias o abrazos; nadar en la misma piscina; etc. Las vías de transmisión del VIH son: a) la vía sexual, b) la vía sanguínea y c) la vía perinatal.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA):



"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."

Persona cuyo sistema inmunológico está tan afectado por el VIH, que comienza a tener infecciones y enfermedades oportunistas (malnutrición, cáncer, pulmonía y tuberculosis, entre otras) que van deteriorando su cuerpo y que eventualmente pueden causarle la muerte.

Persona ex convicta: Persona que cumplió una sentencia y fue liberada.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Plantilla de personal: Todas las personas que laboran en la organización, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan, incluidas las subcontratadas.

Política Nacional de Igualdad: Mecanismo que establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Algunos lineamientos que deberá considerar son: promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, y promover la eliminación de estereotipos creados en función del sexo. Emanada de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Previsión social: Toda prestación o beneficio para las y los trabajadores, sus familiares o beneficiarios/as, cuyo propósito es elevar su nivel de vida económico, social y cultural de forma integral.

Rol productivo: Actividades que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus, y que generalmente se desarrollan en el ámbito público.



"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."

Rol reproductivo: Actividades relacionadas con la reproducción humana y aquellas dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de las hijas e hijos, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, la administración de los recursos, el sostén emocional, la preparación para el trabajo y la escuela, entre otras.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Segregación ocupacional: Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.

Segregación horizontal: Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.



"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."

Subcontratación: Proceso mediante el cual una organización utiliza recursos exteriores a ella para realizar actividades que tradicionalmente debieran ser ejecutadas por personal y recursos internos, delegando la ejecución de ciertas tareas a una organización externa por medio de un contrato. También es conocido con el término anglosajón outsourcing.

Teletrabajo: Trabajo a distancia, realizado en un lugar distinto al área de trabajo de la organización, por ejemplo, en casa, en un restaurante, en un café-Internet, etc., por lo que permite aprovechar mejor el tiempo que se emplea para las actividades laborales. En general, el teletrabajo implica la utilización de medios informáticos para comunicarse durante su realización.

Puede ser una opción para las personas con discapacidad.

Trabajo asalariado o formal: Todas aquellas actividades remuneradas, reguladas por una relación contractual entre el o la contratante y el o la trabajadora, que cumplen con los requisitos establecidos en la ley para tal fin, e incluyen la percepción de un salario, prestaciones y seguridad social.

Valor comparable: Este concepto intenta ampliar el principio de "a trabajo igual salario igual" al de "igual salario por un trabajo de valor comparable".

La idea es que las mujeres que tienen ocupaciones femeninas deberían ganar lo mismo que los varones que tienen ocupaciones masculinas, si las cualificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo son comparables. (Ver Apéndice C)

Víctima: Persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación.

Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

"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."

Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia patrimonial: Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

“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.”

Violencia sexual: Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

4 REQUISITOS

1. Igualdad y no discriminación		
1.1	Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización	+
1.2	Reclutamiento y selección	+
1.3	Permanencia en el trabajo	+
1.4	Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación	+
1.5	Movilidad vertical y horizontal	+
2. Previsión Social		
2.1	Previsión Social (general)	+
2.2	Formación y capacitación	+
2.3	Conciliación entre vida familiar y laboral	+
3. Clima laboral		
3.1	Violencia laboral	+
3.2	Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral	+
4. Accesibilidad y ergonomía		
4.1	Accesibilidad y ergonomía	+
5. Libertad sindical		
5.1	Libertad de asociación sindical	+
5.2	Autonomía sindical	+
5.3	Libertad de negociación colectiva	

PUNTOS CRÍTICOS

Los siguientes se consideran puntos críticos para la obtención de la certificación, ya que al no darse cumplimiento a estos, no será posible otorgar el certificado, no obstante la calificación que se obtenga:

"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."

4.1.2.1 Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.

4.1.2.4.3 Prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.

4.3.1.2 Contar con políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

5 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD

5.1 La Evaluación de la Conformidad de la presente norma mexicana será realizada a petición de la parte interesada, por organismos de certificación acreditados por organismos de acreditación autorizados, conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

5.2 En caso de cumplimiento con los requisitos de la Tabla 1, los organismos de certificación acreditados extenderán un certificado de cumplimiento con la presente norma mexicana que tendrá vigencia de dos años.

5.3 Durante el periodo de la vigencia del certificado se deberá efectuar una visita de vigilancia anual, previo aviso a la organización interesada, con al menos 5 días hábiles de anticipación, debiéndose demostrar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Tabla 1 y en los puntos críticos, a fin de conservar el certificado.

5.4 Se suspenderá el certificado en caso de que el puntaje obtenido en la revisión se encuentre entre 181 y 190 puntos, siempre y cuando cumpla con los puntos críticos. La organización tendrá un plazo de 60 días naturales para instrumentar un plan de acciones correctivas. El plazo total de suspensión no deberá ser mayor a 4 meses, dentro de los cuales deberán haberse implementado la totalidad de las acciones correctivas, en caso contrario, se procederá a su cancelación.

5.5 Se cancelará el certificado en caso de que el puntaje obtenido en la revisión sea igual o menor a 180 o cuando la organización incumpla alguno de los puntos críticos; en este último caso no se considerará el puntaje obtenido aún cuando sea aprobatorio.



"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."

5.6 La recertificación será solicitada por la organización interesada al organismo de certificación acreditado, antes de que concluya la vigencia de su certificación, para lo cual deberá mantener en la visita de recertificación el puntaje obtenido previamente o mejorarlo, de acuerdo a la Tabla 1, siempre cumpliendo los puntos críticos.

5.7 En caso de que la organización certificada haga cambios en sus procesos que puedan afectar la validez del certificado, deberá notificar al Organismo que emitió el certificado y éste tendrá la facultad de realizar, en caso de ser necesario, una visita extraordinaria para evaluar el impacto de los cambios.

6 MARCA

El uso de la marca "Emblema Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres" por parte de las organizaciones certificadas, quedará sujeta a las condiciones establecidas en las reglas de uso de la marca que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

7 VIGENCIA

La presente norma mexicana entrará en vigor 60 días naturales después de la publicación de su declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación.

APÉNDICE NORMATIVO A

INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

COMPOSICIÓN DEL INSTRUMENTO

Rubros	Dimensiones	Núm. Reactivos
I. Violencia laboral	Hostigamiento sexual	10
	Acoso moral	16
II. Igualdad y no discriminación	Participación	6
	Igualdad	5
III. Previsión social		4
IV. Accesibilidad y ergonomía		5
V. Libertad sindical		5
Total		51

El instrumento está diseñado para medir percepciones individuales.



"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."

MÉTODO DE APLICACIÓN

El instrumento se aplicará de manera individual a una muestra representativa de trabajadoras(es) que ha conformarse de manera aleatoria y estratificada.

Cabe precisar que la conformación de la muestra, como la aplicación del instrumento, ha de realizarse de manera directa por un ente verificador o mediante su supervisión y presencia. La determinación de la muestra ha de tener en cuenta el tamaño de la plantilla de personal de la organización. En las organizaciones medianas y grandes, se recomienda estipular la exigencia de trabajar con una muestra que alcance un nivel de confianza de 95 % o más; y de construir tres estratos proporcionales: mandos altos, mandos medios y personal operativo. En el caso de las organizaciones chicas y de las micro organizaciones, es recomendable aplicar el instrumento a algún directivo y al menos a la mitad de la plantilla.

Instrumento de percepciones sobre la situación socio laboral

Por favor no escriba su nombre

Fecha de aplicación _____ Antigüedad en la organización en años _____

Género: (masc. _____) (fem. _____)

I. VIOLENCIA LABORAL

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

III. PREVISIÓN SOCIAL

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

V. LIBERTAD SINDICAL

APÉNDICE NORMATIVO B

MÉTODO DE CALIFICACIÓN PARA EL APARTADO DE VIOLENCIA
 LABORAL DEL INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA
 SITUACIÓN SOCIOLABORAL

"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."

I. VIOLENCIA LABORAL

Hostigamiento sexual

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
1.	-1	3
2.	-1	3
3.	-1	3
4.	-1	3
5.	-1	3
Total máximo	-6	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
6.	-1	3
7.	-1	3
8.	-1	3
Total máximo	-3	9

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
9.	Jefe(a) inmediato(a)	-3
	Otros(as) jefes(as)	-2
	Compañeras(os)	-1
	Otros(as)	-1
	No aplica	9
Total máximo	-7	9

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No aplica
10.	3	0	3
Total máximo	3	0	3

"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."

Acoso moral (*mobbing*)

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
11.	-1	2
12.	-1	2
13.	-1	2
14.	-1	2
15.	-1	2
16.	-1	2
17.	-1	2
Total máximo	-7	14

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
18.	3	0	-1
19.	3	0	-1
Total máximo	6	0	-2

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
20.	3	-1	0
Total máximo	3	-1	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	21.	1 o 2 opciones
	3 o más opciones	6
	No contestó	-1
Total máximo	-1	6

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
22.	4	0	0
Total máximo	4	0	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	23.	Nadie
	Familia	0
	Pareja	0

"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."

	Jefe(a) inmediato(a)	3
	Sindicato	2
	Compañeras(os)	1
	Otros	1
Total máximo	-2	7

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
24	4	0
Total máximo	4	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	25.	10-20
	30-40	7
	50-60	2
	70-80	-1
	90-100	-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	26.	10-20
	30-40	7
	50-60	2
	70-80	-1
	90-100	-2
Total máximo	-2	10

Fórmula

$$\Sigma \text{ de puntos positivos} + \Sigma \text{ de puntos negativos} \times .30 = \text{Puntaje}$$

“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.”

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

27.	Lugar 1	Lugar 2	Lugar 3	Lugar 4	Lugar 5
Opciones					
a)	4 puntos	5 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
b)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos
c)	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos	1 puntos
d)	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
e)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos
Total máximo	25				

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
28.	5	-2	0
29.	5	-2	0
30.	5	-2	0
Total máximo	15	-6	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	31.	Muy cordial
	Cordial	8
	Regular	5
	Hostil	-1
	Muy hostil	-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
32.	6	-2
Total máximo	6	-2

"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."

Igualdad

Reactivo	Valor según respuesta	
	33.	1
	2	-3
	3	-2
	4	-2
	5	-1
	6	1
	7	2
	8	4
	9	6
	10	8
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
	34.	1
	2	-3
	3	-2
	4	-2
	5	-1
	6	1
	7	2
	8	4
	9	6
	10	8
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
35.		
a.	-1	1
b.	-2	3
c.	-1	3
d.	-1	2
e.	3	-1
Total máximo	-6	12

"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."

Reactivo	Valor según respuesta	
36.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5
	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Reactivo	Valor según respuesta	
37.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5
	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Fórmula

$$\Sigma \text{ de puntos positivos} + \Sigma \text{ de puntos negativos} \times .30 = \text{Puntaje}$$

III. PREVISIÓN SOCIAL

Reactivo	Valor según respuesta	
38.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta	
39.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

"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."

Reactivo	Valor según respuesta	
40.	Nunca	25
	Casi nunca	20
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	10
	Siempre	-10
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
41.	-8	25	8
Total máximo	-8	25	

Fórmula

$$\Sigma \text{ de puntos positivos} + \Sigma \text{ de puntos negativos} \times .20 = \text{Puntaje}$$

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

Reactivo	Valor según respuesta	
42.	Ninguno	-10
	Pocos	5
	La mitad	10
	Casi todos	20
	Todos	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
43.	Nunca	-10
	Casi nunca	5
	Ocasionalmente	10
	Casi siempre	20
	Siempre	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No

"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."

44.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
45.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
	46.	Confortable
	Muy frío	0
	Caliente	0
	Húmedo	0
	Seco	0
Total máximo	10	0

Fórmula

$$\Sigma \text{ de puntos positivos} + \Sigma \text{ de puntos negativos} \times .10 = \text{Puntaje}$$

V. LIBERTAD SINDICAL

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
47.	10	0
Total máximo	10	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	48.	Elección propia
	Impuesto por la organización	0
	Impuesto por el mismo sindicato	0
Total máximo	0	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	49.	Alguna vez
	Nunca	-10

"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."

	Siempre	35
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	25
Total máximo	-10	35

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
50.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
51.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Fórmula

$$\Sigma \text{ de puntos positivos} + \Sigma \text{ de puntos negativos} \times .10 = \text{Puntaje}$$

En caso de que la persona que conteste el presente instrumento haya indicado que es personal de confianza, las ponderaciones por cada apartado serán las siguientes:

I	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	.30	=	Puntaje
II	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	.35	=	Puntaje
III	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	.25	=	Puntaje
IV	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	.10	=	Puntaje

Fuente: STPS



"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."

MARCO METODOLÓGICO

Para conocer el estado que guarda la Cultura Institucional del Gobierno Municipal de Cuitláhuac, Veracruz se llevó a cabo 5 talleres de capacitación en materia de normatividad para la igualdad laboral a servidores y servidoras públicos, se aplicaron 100 encuestas para evaluar la situación de igualdad y violencia laboral y se entrevistó a más profundidad a 10 empleados de distintas áreas y jerarquías.

En los talleres se propició el debate y la participación para conocer las propuestas. El diseño de las encuestas se enfocó en evaluar; datos generales, conocimiento de la política nacional, selección de personal, capacitación, promoción vertical y horizontal, clima laboral, hostigamiento sexual, vida laboral, personal y familiar. Con las entrevistas se logró ver que varía la percepción con respecto al tema dependiendo de las áreas y jerarquías

METODOLOGÍA DEL CUESTIONARIO

Unidad de análisis. Son los y las Funcionarios de la APM que participaron en el cuestionario.

Unidades de observación. 100 trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, Direcciones y personal Operativo del gobierno municipal de Cuitláhuac, Veracruz.

Factores.

- I. Política Nacional y Deberes institucionales.
- II. Clima Laboral.
- III. Comunicación Inclusiva
- IV. Selección de Personal.
- V. Salarios y prestaciones.
- VI. Promoción Vertical y Horizontal.



"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."

- VII. Capacitación y formación de personal.
- VIII. Hostigamiento y Acoso Sexual.

Informante adecuado

Las y los trabajadores del gobierno municipal de Cuitláhuac. A quienes se les informó de la necesidad de aplicar el cuestionario mediante oficio firmado por el C. Presidente Municipal Lic. Ambrosio Borbonio Ane.

Tamaño de la muestra

De 130 trabajadoras y trabajadores se aplicaron los cuestionario a 100 de ellos.

Resultados del Cuestionario

Los resultados del cuestionario se presentan en un archivo de Excel, con 6 hojas de cálculo, los cuales se integran en el orden de los 10 factores de la Investigación. La información está desagregada por sexo y expresada en frecuencias acumuladas.

CUESTIIONARIO

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO

Conocer la percepción de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Municipal, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida



"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."

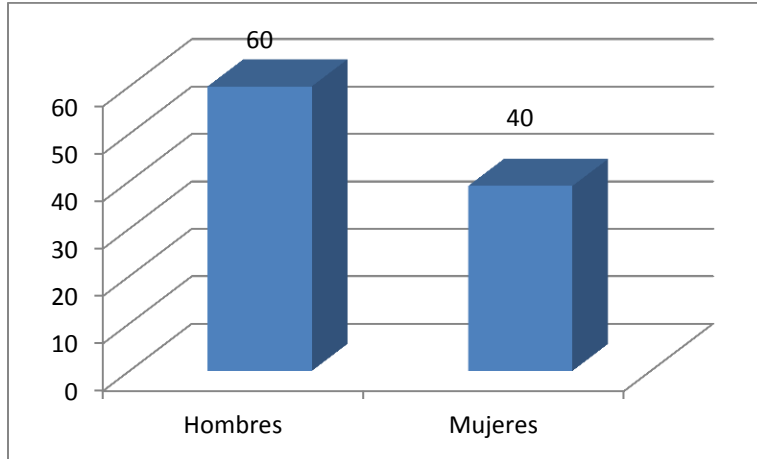
sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FORMATO 1
Identificación de principales hallazgos
<ul style="list-style-type: none"> ● Se invitó a 100 servidoras y servidores públicos del gobierno Municipal de Cuitláhuac a contestar el “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No discriminación” en los meses de octubre y septiembre. Del total, 60 fueron hombres y 40 mujeres. La aplicación del Cuestionario se difundió a todas las direcciones y a cabildo a través de oficio firmado por el presidente municipal. ● El total de la plantilla es 141 de servidoras y servidores públicos. De los cuales 84 son hombres y 57 son mujeres. 117 son de confianza (74 hombres y 43 mujeres) y 24 son sindicalizados (10 hombres y 14 mujeres). ● La muestra representa el 80% del total de la plantilla, lo cual la hace confiable.

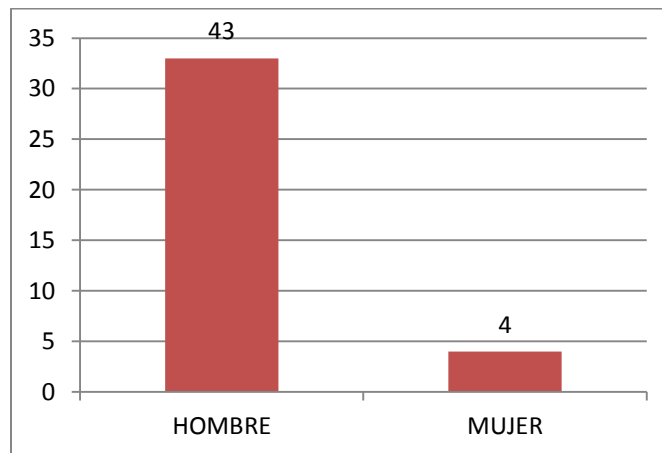
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

DATOS GENERALES

SEXO

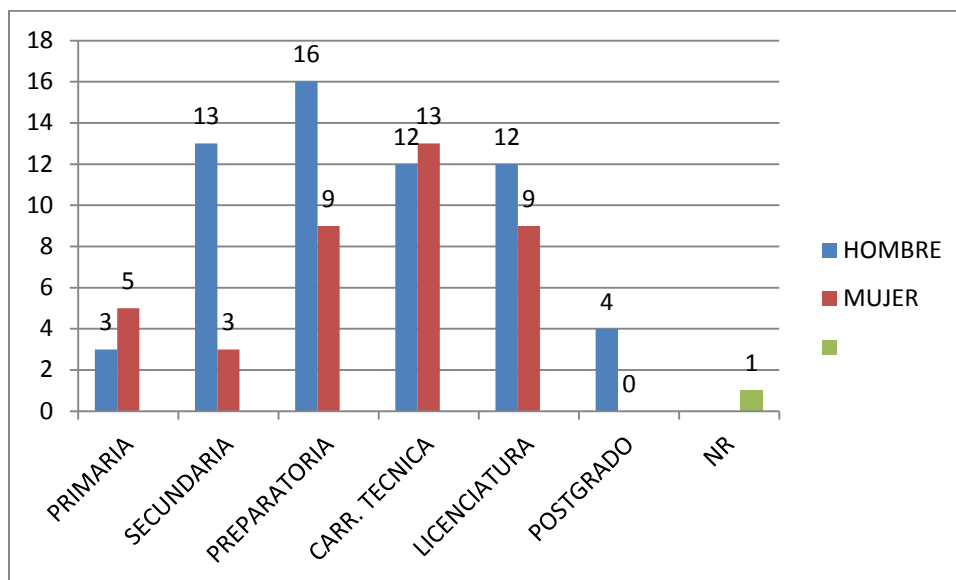


DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR JEFE DE FAMILIA

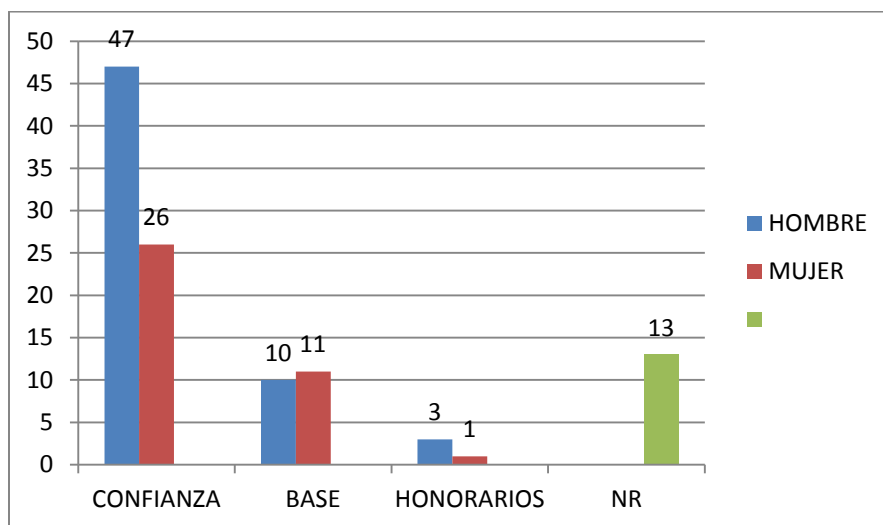


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

GRADO ACADÉMICO

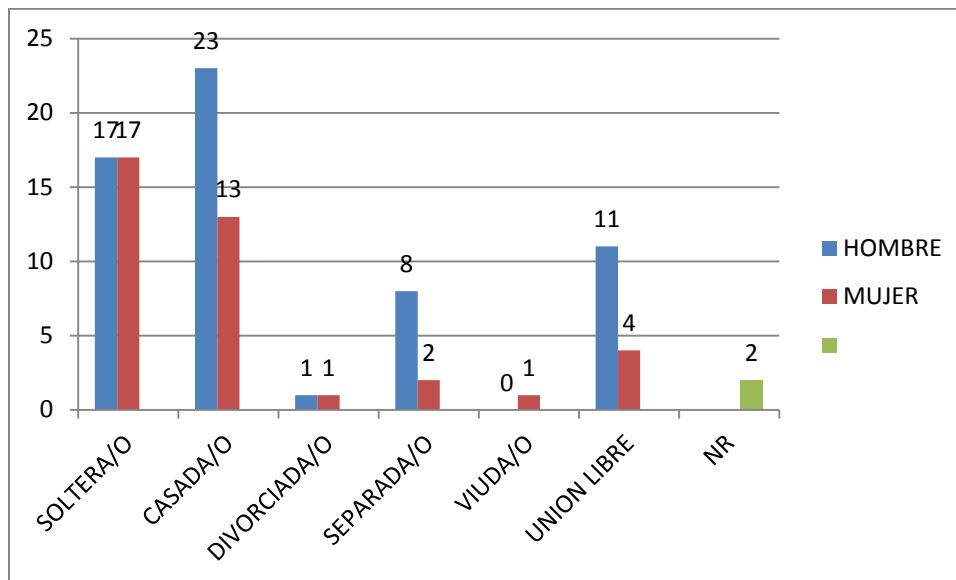


CONTRATACIÓN



"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."

ESTADO CIVIL



"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."

FORMATO 2

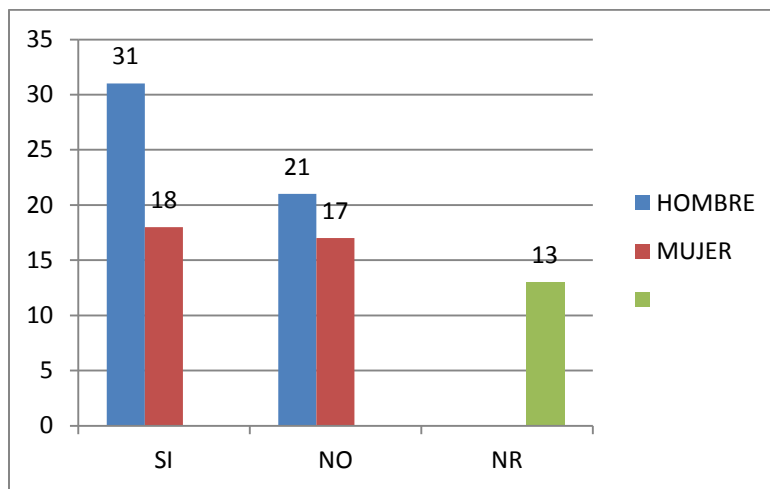
Identificación de áreas de oportunidad con información de los datos generales

- De un total de 100 encuestas 60 fueron contestadas por hombres y 40 por mujeres, lo que nos marca una contundente inequidad del 20% menos personal femenino.
- 36% de los empleados(as) son casados(as), el 34% solteros(as) 15% viven en unión Libre, el 12% son divorciados(as) o separados (as).
- 43% de los hombres y **el 4% de las mujeres son jefes de familia.**
- 50% de las y los servidores públicos tienen estudios profesionales (25% carrera técnica, 21% universidad y 9% postgrado). De estas cifras 22% son mujeres (13% con carrera técnica y 9% con estudios a nivel licenciatura. **En general es mayor el nivel académico en hombres.**
- 73% de las y los servidores públicos son de confianza. De los cuales 47 % son hombres y 26% son mujeres, lo que representa **una marcada diferencia de casi el doble de hombres con respecto a las mujeres.** La proporción de empleados de base es equitativa 10% hombres- 11% mujeres. Y en la contratación por honorarios **la mujer tiene una cuarta parte del total.**
- En la plantilla de confianza se ve muy marcada la diferencia, casi el doble son hombres **47 vs. 28.** Se puede observar en la entrada del nuevo gobierno los empleados de confianza contratados son en su mayoría hombres. Un objeto de análisis importante es que el fenómeno común en los distintos niveles de gobierno, **que quienes apoyan la campaña se integran posteriormente al equipo operativo del gobierno municipal, sin pasar por un filtro en base perfil, oficio profesional de carrera y los criterios en cuanto al número equitativo de personal femenino y masculino contratado.**

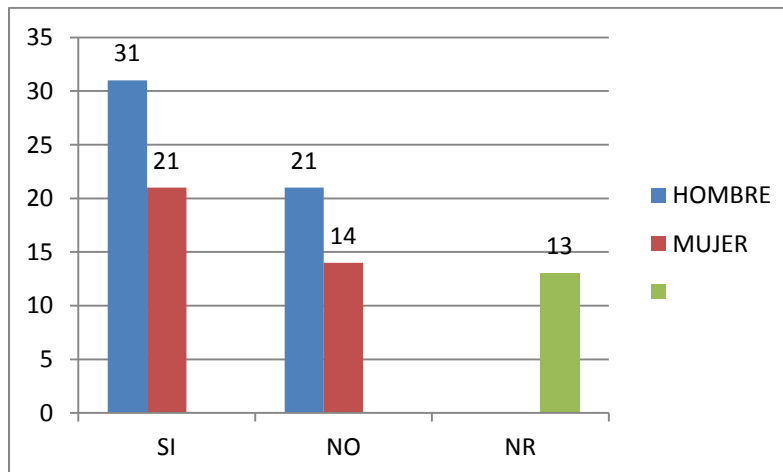
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

I POLITICA NACIONAL

CONOCE LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

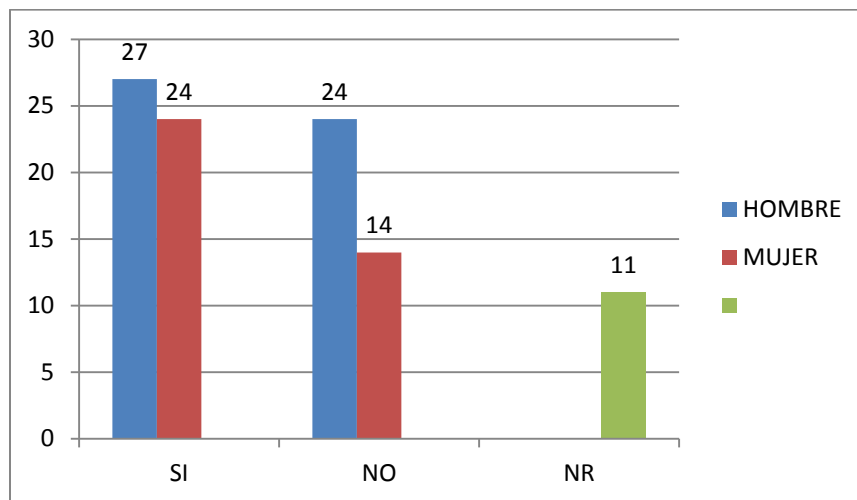


CONOCE LA EXISTENCIA DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

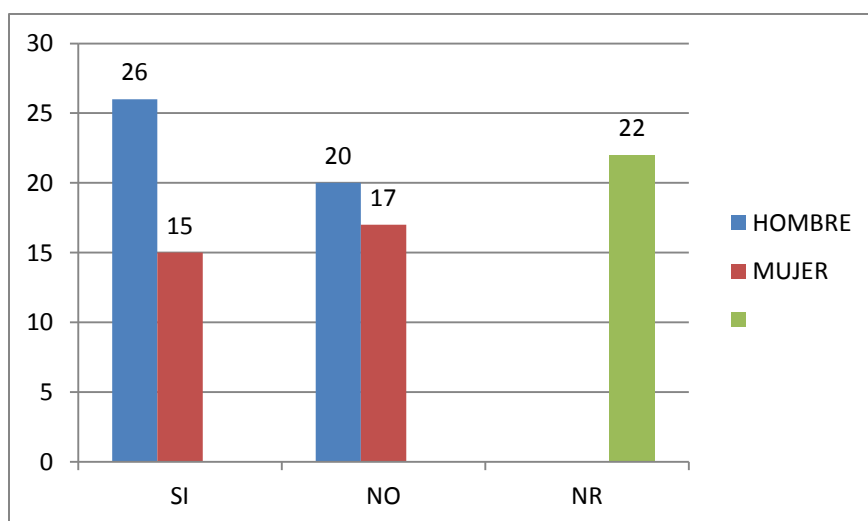


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

CONOCE LA EXISTENCIA DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



CONOCE QUE EXISTEN REGULACIONES PARA PREVENIR Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA





"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."

FORMATO 3

Identificación de áreas de oportunidad con información de perspectiva de género

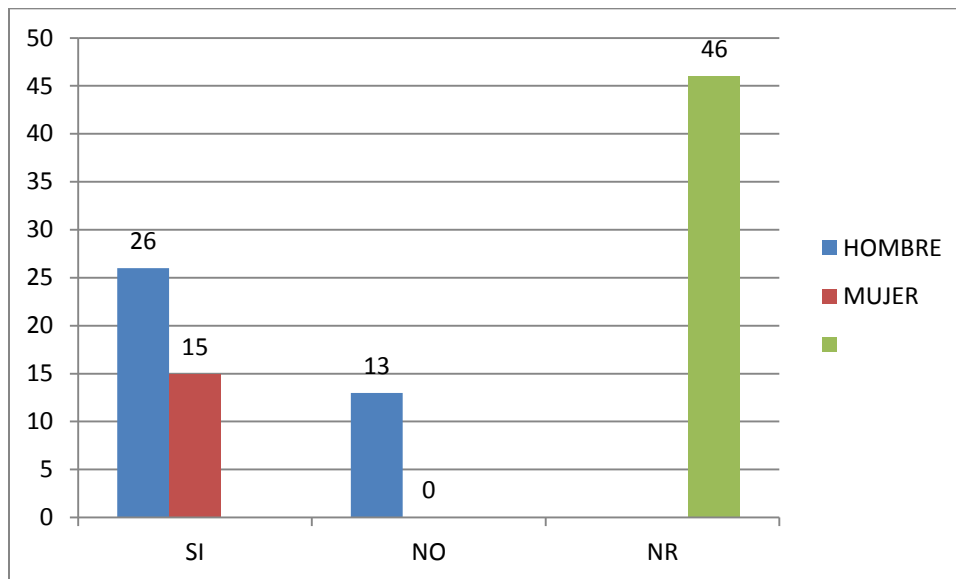
- El 49 % si conoce la existencia de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (18% mujeres y 31% hombres).
- El 52 % si conoce la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres (21% mujeres, 31% hombres).
- El 51% conocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres. (24% mujeres, 27% hombres).
- El 41% si conoce que existen regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y violencia (15% mujeres, 26% hombres).

En promedio el 48% de los encuestados tienen información de perspectiva de género.

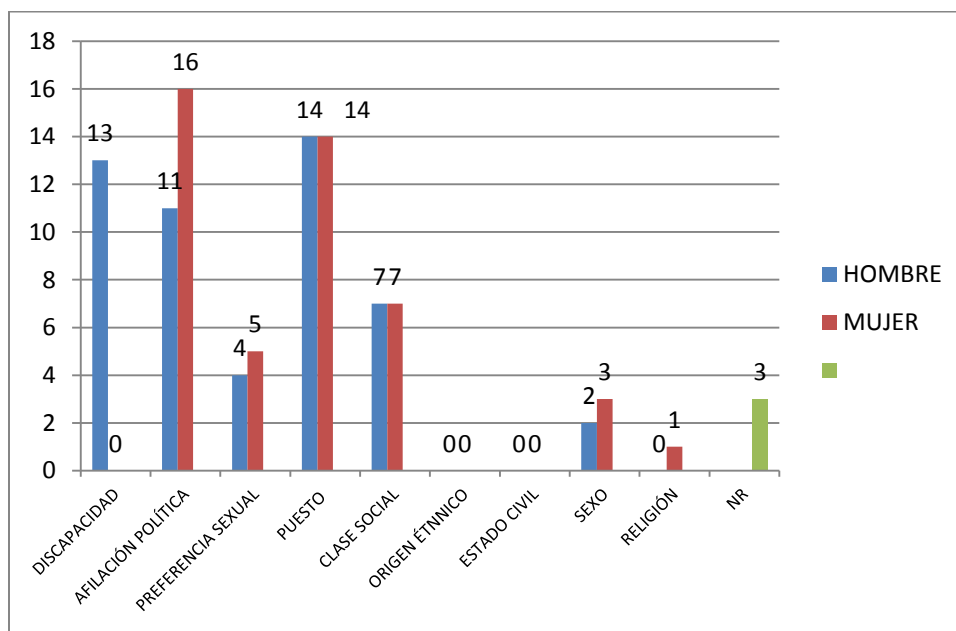
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

II CLIMA LABORAL

CONSIDERAS QUE SE FOMENTA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

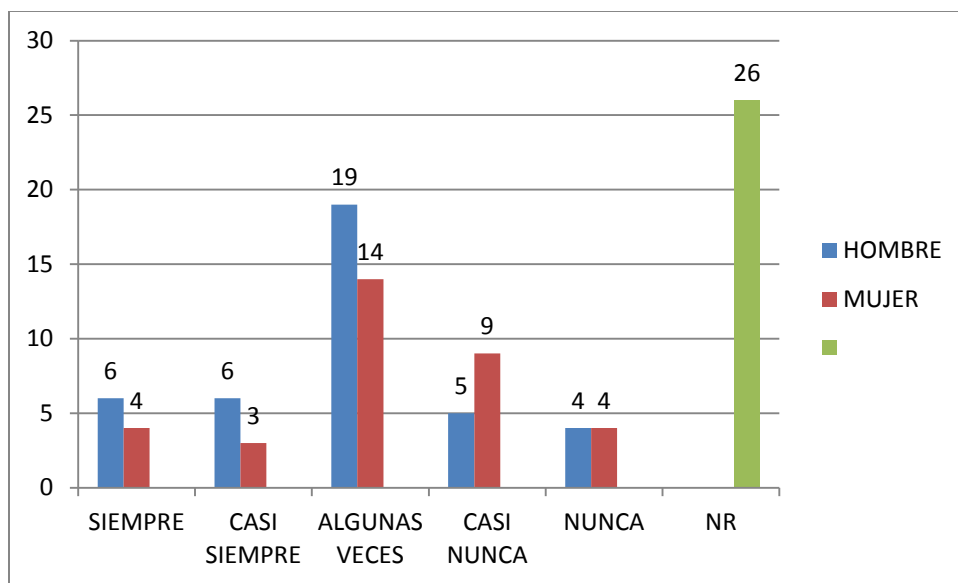


FACTOR DE DISCRIMINACIÓN QUE MÁS EXISTE

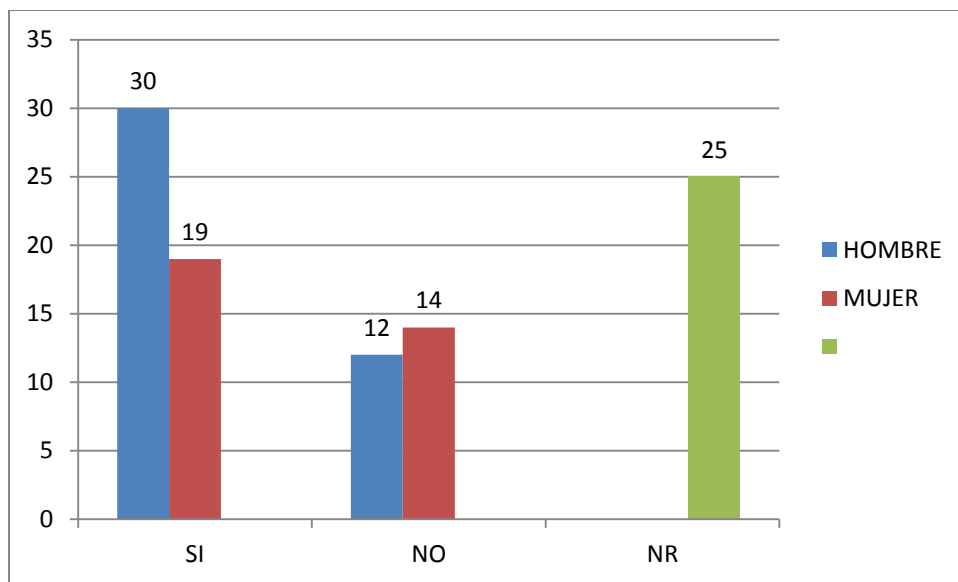


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

SE PROMUEVE EL CUIDADO DE LA SALUD ENTRE EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO

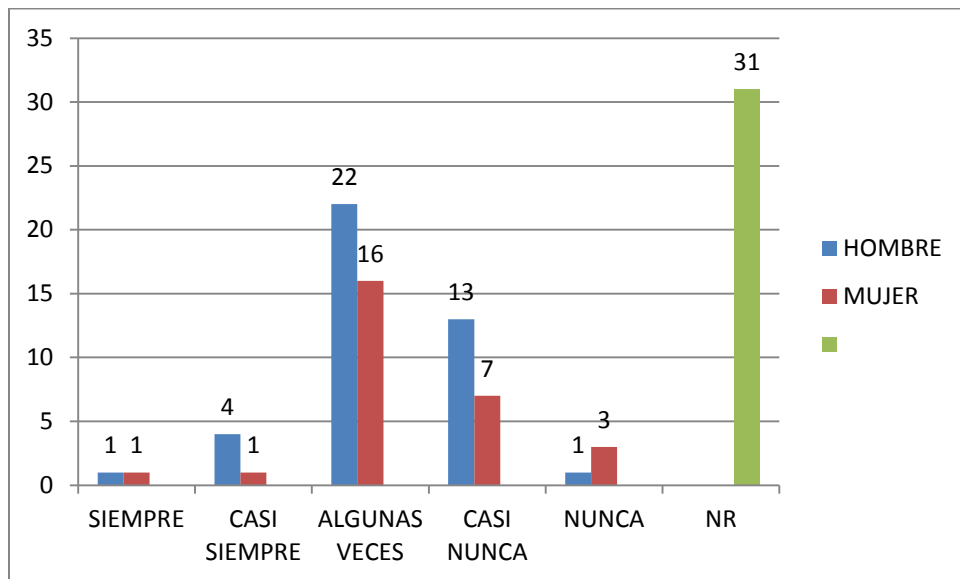


ES EQUITATIVO EL NÚMERO DE BAÑOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EQUITATIVO AL NÚMERO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

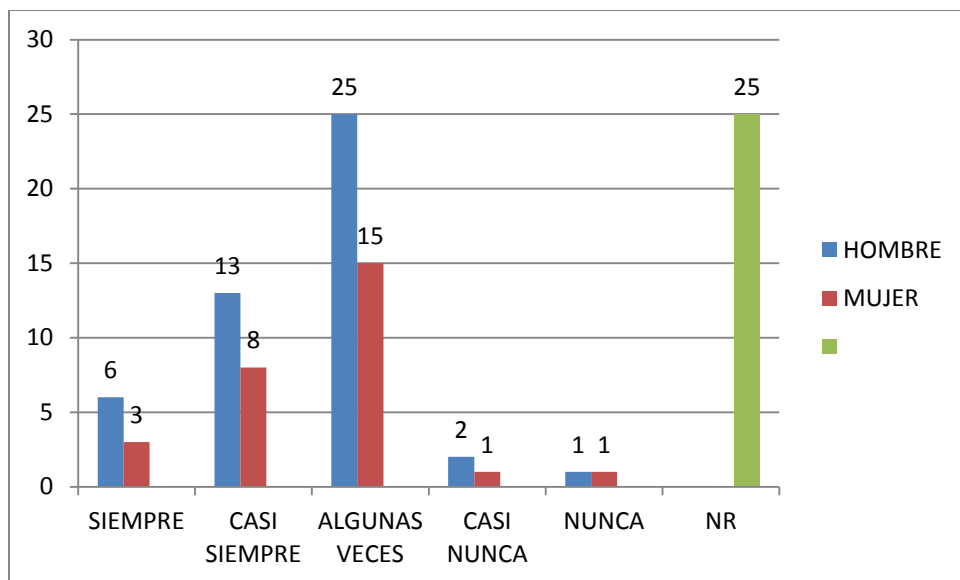


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

REALIZAN ACTIVIDADES COMO REUNIONES O CONVIVENCIAS PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL Y PROMOVER LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

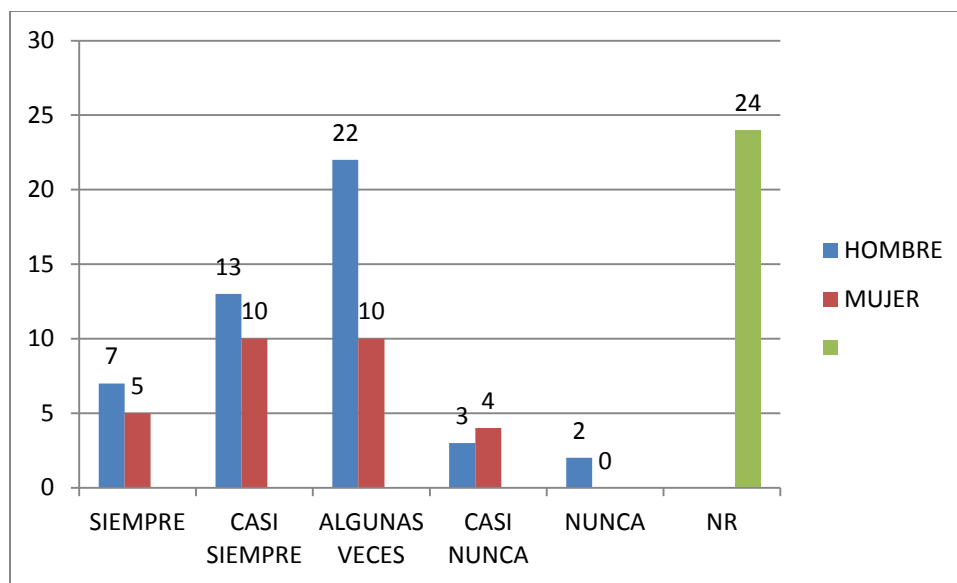


EXISTE UN AMBIENTE DE RESPETO FAVORABLE DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES



"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."

SE MOTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL SIN DISTINCIÓN DE SEXO



MENCIONA ALGUNOS EVENTOS QUE PODRÍAN MEJORAR LA CONVIVENCIA Y LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

- Celebrar fechas importantes como cumpleaños; motivación del jefe inmediato y superiores.
- Eventos culturales.
- Viajes.
- Talleres de motivación.
- Eventos deportivos.
- Cursos de integración del personal.
- Cursos de mejoramiento del clima laboral.
- Eventos de integración en fechas propias.

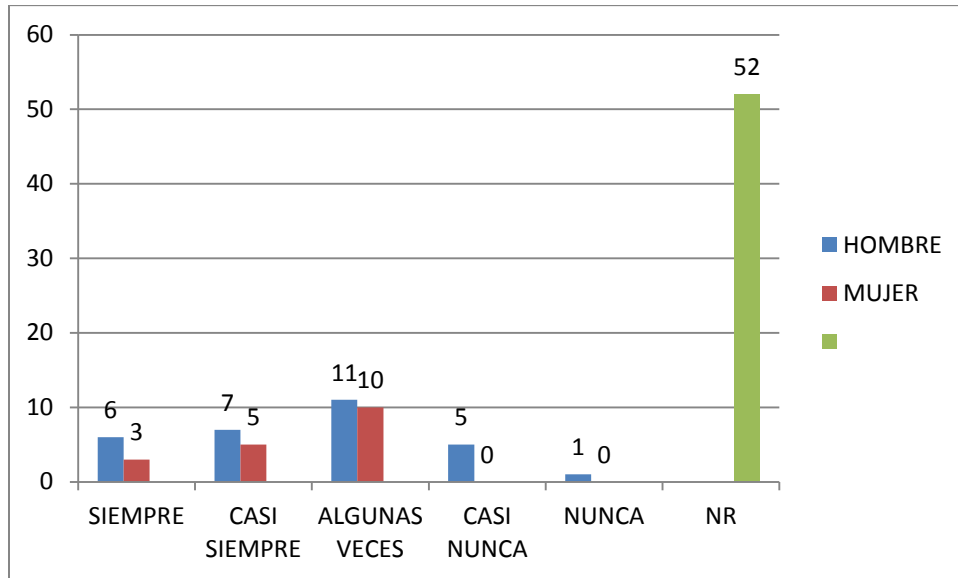
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

- Generar confianza de los trabajadores hacia sus superiores,
- Vacaciones y respetar los días de descanso.
- Lo que se necesita es motivación y reconocimiento por parte de los jefes.
- Realizar convivios sencillos y tratar a todos sin distinción.
- Respetar horarios y días de descanso.
- Cursos de superación personal, dinámicas.
- Convivios.
- Actividades recreativas donde se implemente el trabajo en equipo.
- Reuniones con el personal de todas las áreas del Ayuntamiento para que nos retroalimenten.
- Reuniones de trabajo semanales.
- Comunicación, confianza, organizar y convocar a todo el personal para participar en tardeadas al aire libre.
- Eventos de investigación cada mes en días laborales no de descanso. Hora de coffee break.
- Capacitación según el departamento.
- Festejar los cumpleaños.
- Tener más eventos de capacitación al personal.
- Talleres de desarrollo organizacional e integración.
- Reuniones con el alcalde y civiles para expresar inconformidades y también para dar aportaciones.

"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."

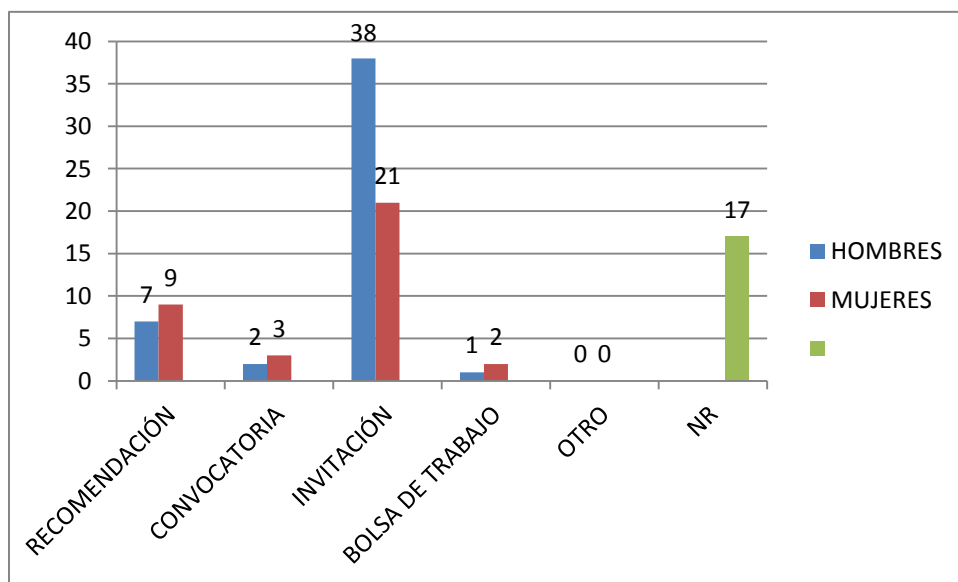
III COMUNICACIÓN INCLUSIVA

SE USA LENGUAJE INCLUYENTE NO SEXISTA



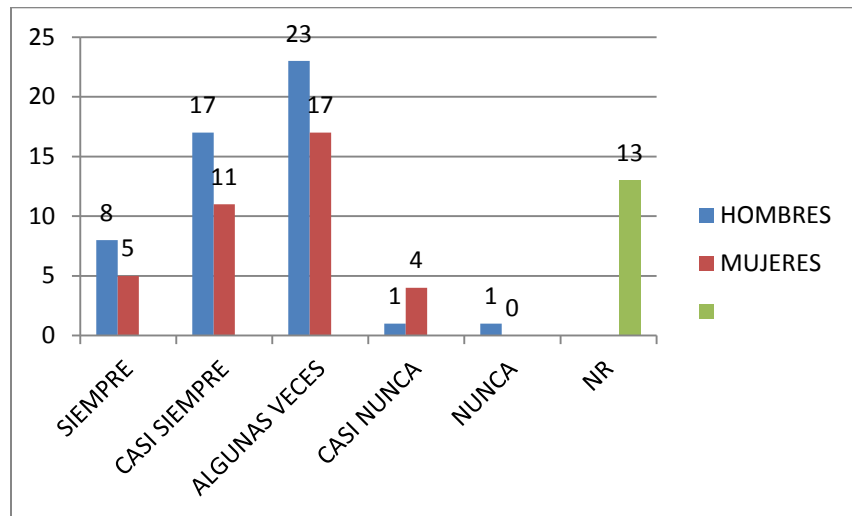
IV SELECCIÓN DE PERSONAL

CÓMO INGRESASTE A TU TRABAJO

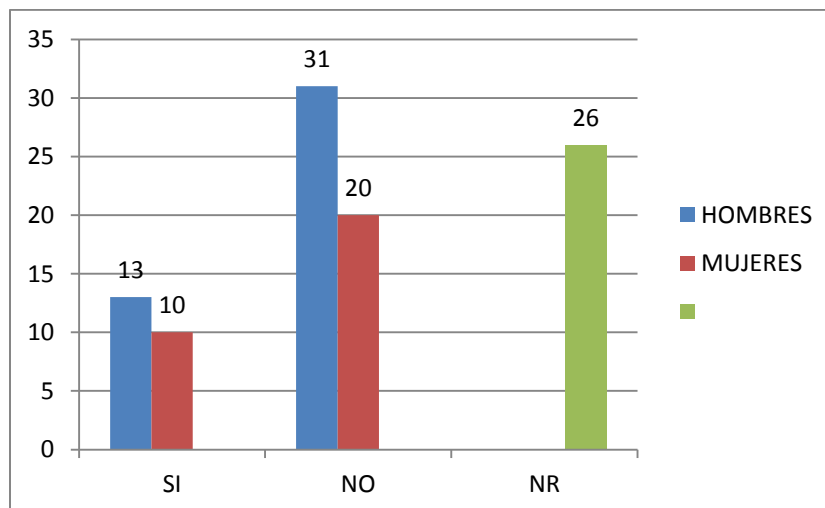


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

HOMBRES Y MUJERES TIENEN LA MISMA OPORTUNIDAD DE ACCEDER A UN PUESTO CUANDO AMBOS TIENEN LA MISMA EXPERIENCIA Y HABILIDADES



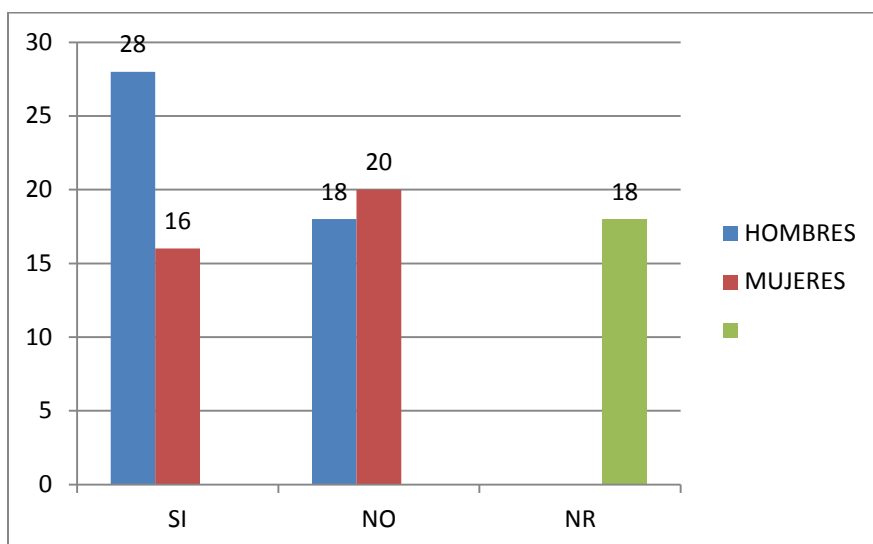
LOS REGLAMENTOS Y MANUALES DE PROCEDIMIENTOS CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.



"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."

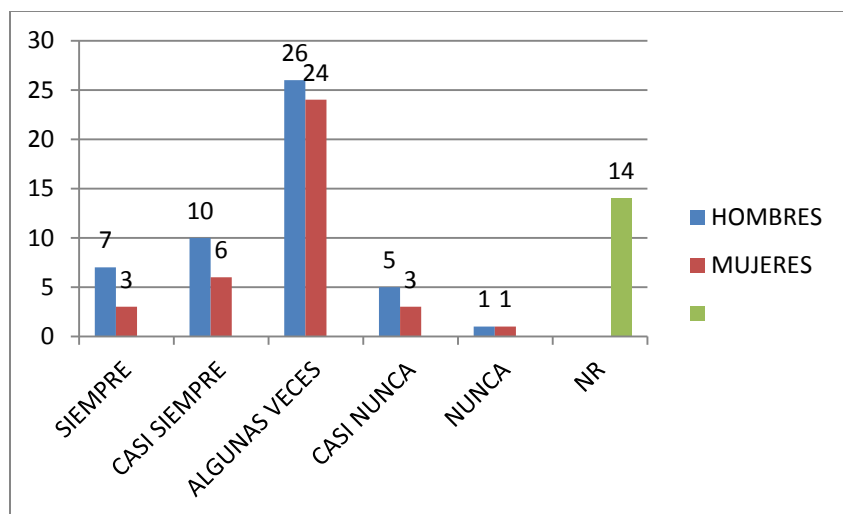
V SALARIOS Y PRESTACIONES

CONSIDERAS QUE HAY EQUIDAD EN SUELDOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE OCUPAN UN MISMO PUESTO.



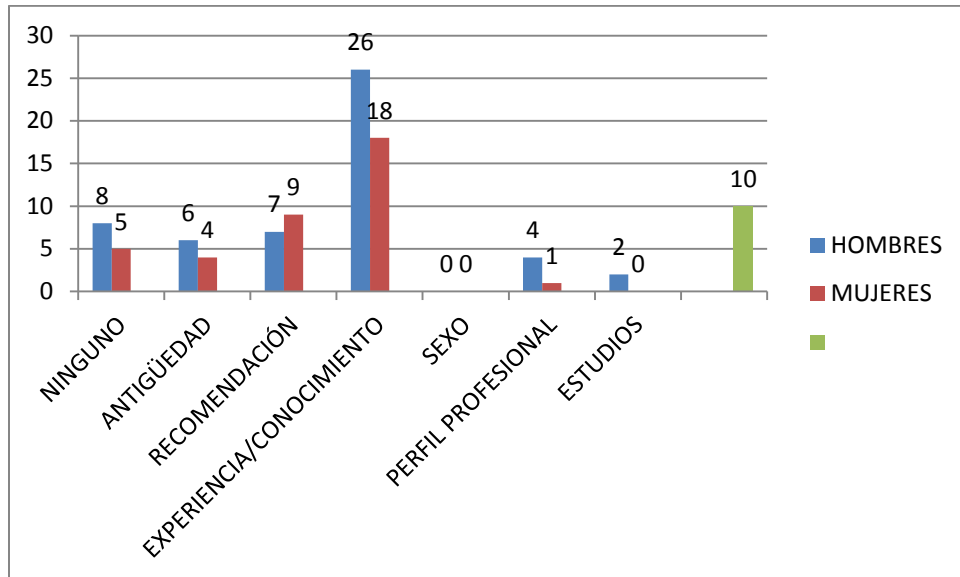
VI PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE EXISTEN EN MI CENTRO DE TRABAJO SE MANEJAN DE FORMA TRANSPARENTE NO DISCRIMINATORIA

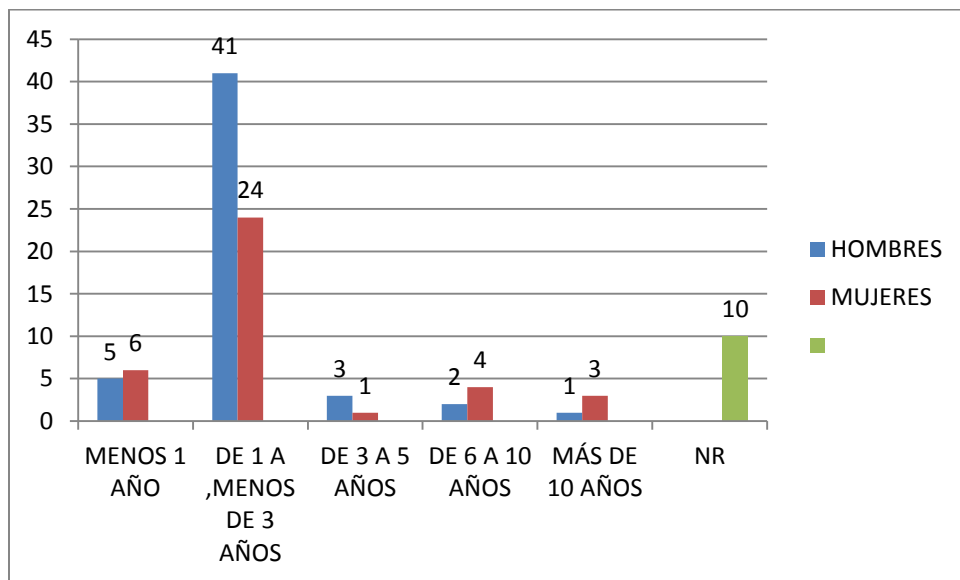


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

CRITERIOS PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS

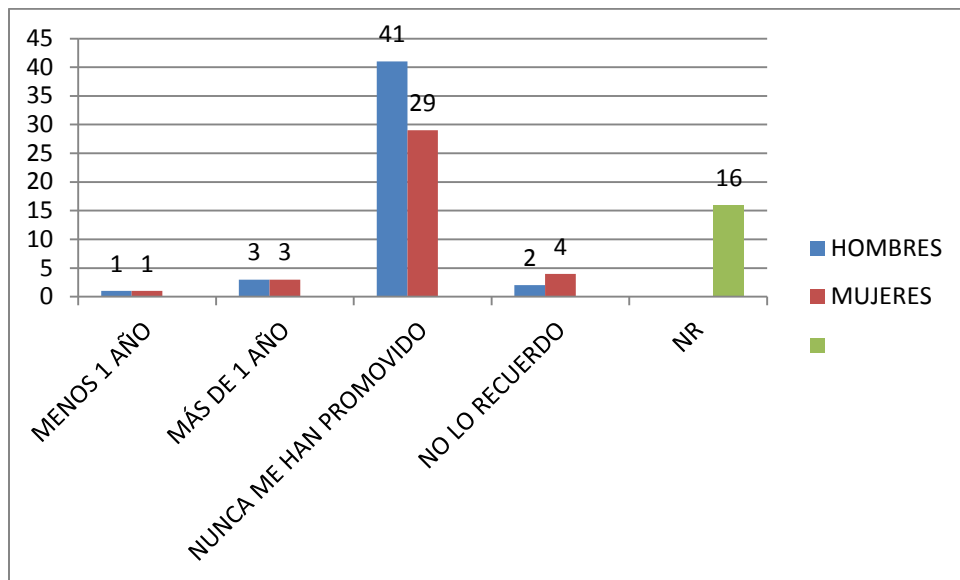


¿CUÁNTO TIEMPO DE ANTIGÜEDAD TIENES EN TU TRABAJO?

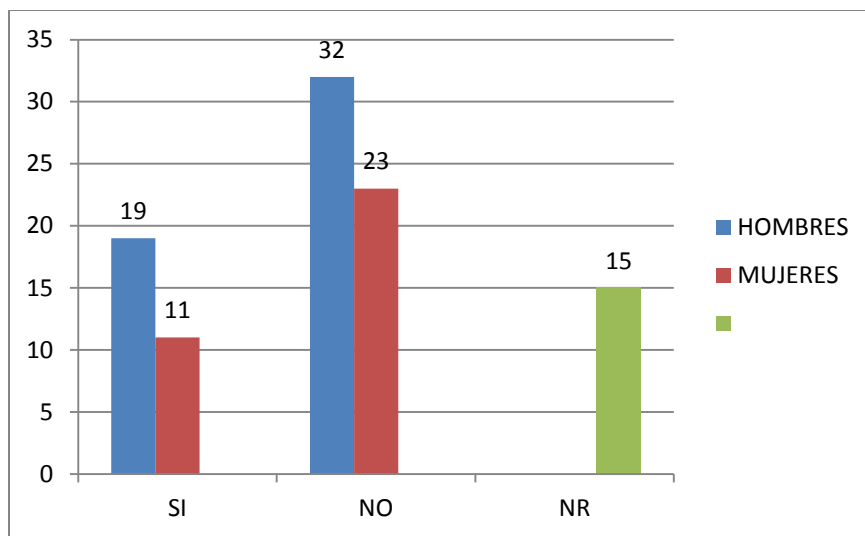


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

HACE CUANTO FUE TU ÚLTIMA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO



¿CONSIDERA QUE ES EQUITATIVO EL NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES QUE HAY EN EL GOBIERNO MUNICIPAL?



"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."

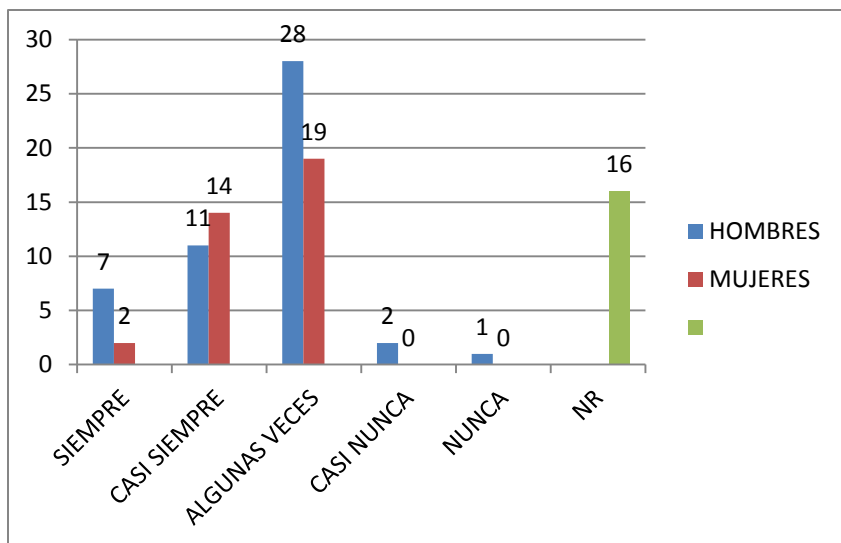
¿POR QUÉ?

- Es similar el número de hombres y el de mujeres
- Hay más directores hombres
- Son más hombres que mujeres.
- Que fueran contratados para cierta comisión
- Porque hay más hombres
- Nos ayuda a desempeñar más nuestro trabajo
- Porque nos ayuda a desempeñar mejor nuestra tareas.
- Son más hombres que mujeres.
Tenemos el mismo derecho.
- El personal de base es equitativo hay 11 hombres y 11 mujeres
Son más hombres que mujeres.
Porque no existen el mismo número de plazas para mujeres y hombres
- No hay un reglamento que determine el número de integrantes expresamente
- Las mujeres por lo general son más responsables que unos que tiene puestos superiores.
- Porque hay algunas labores en las que hace falta una mujer.
- En oficina las mujeres son mayoría
- Si por que los departamentos donde hay más hombres son en los de limpia publica, ninguna mujer quiere ese puesto
- El 65% de la plantilla son hombres

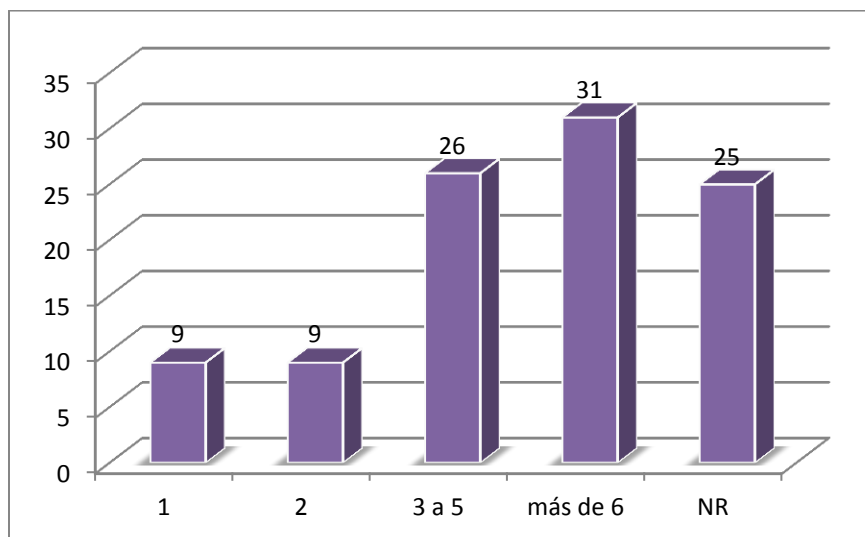
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

VII CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

HOMBRES Y MUJERES TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN TRABAJOS NO ESTEREOTIPADOS

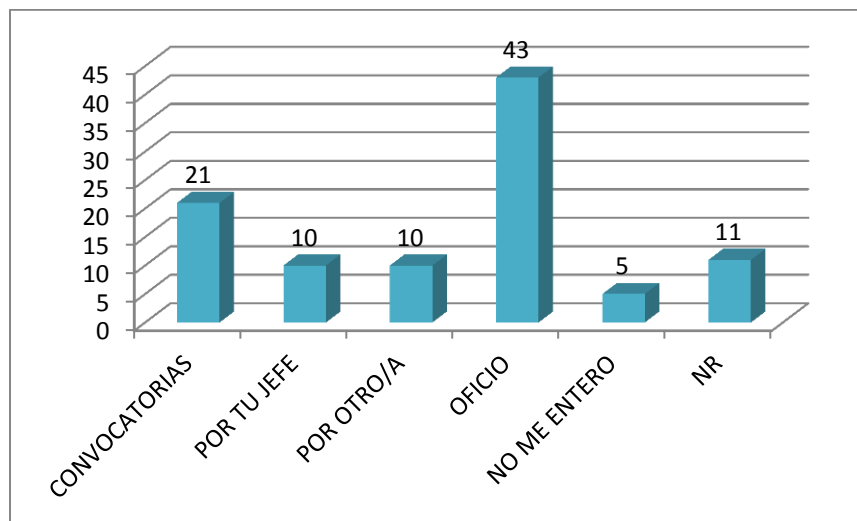


EN EL ÚLTIMO AÑO ¿CUÁNTOS CURSOS DE CAPACITACIÓN TOMASTE?

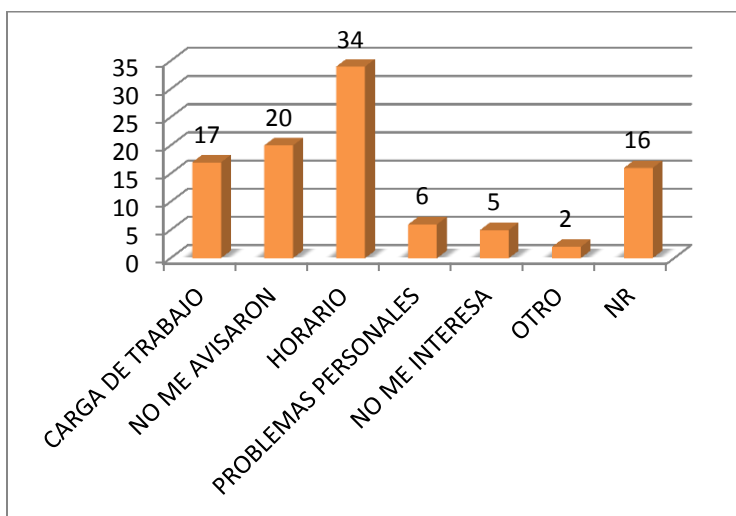


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

¿CÓMO TE ENTERAS DE LOS CURSOS O TALLERES DE CAPACITACIÓN SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO?



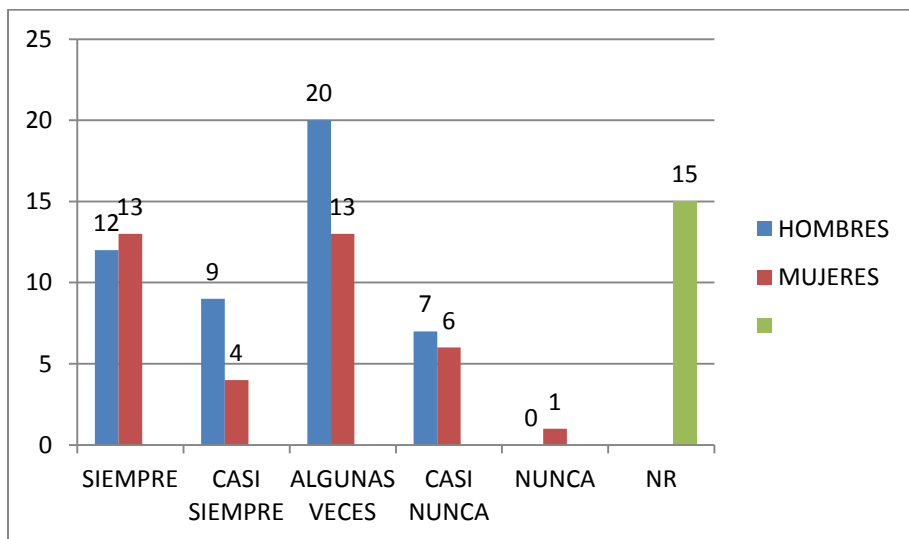
CAUSAS POR LAS QUE NO ASISTE A LA CAPACITACIÓN



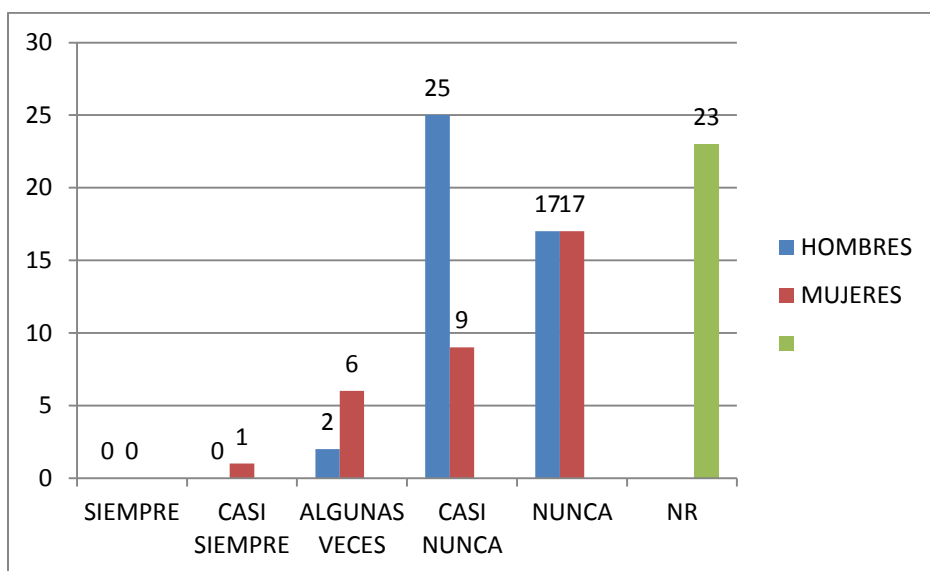
"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

VIII CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

TUS SUPERIORES TE HAN BRINDADO APOYO O PERMISO POR ALGUNA SITUACIÓN PERSONAL

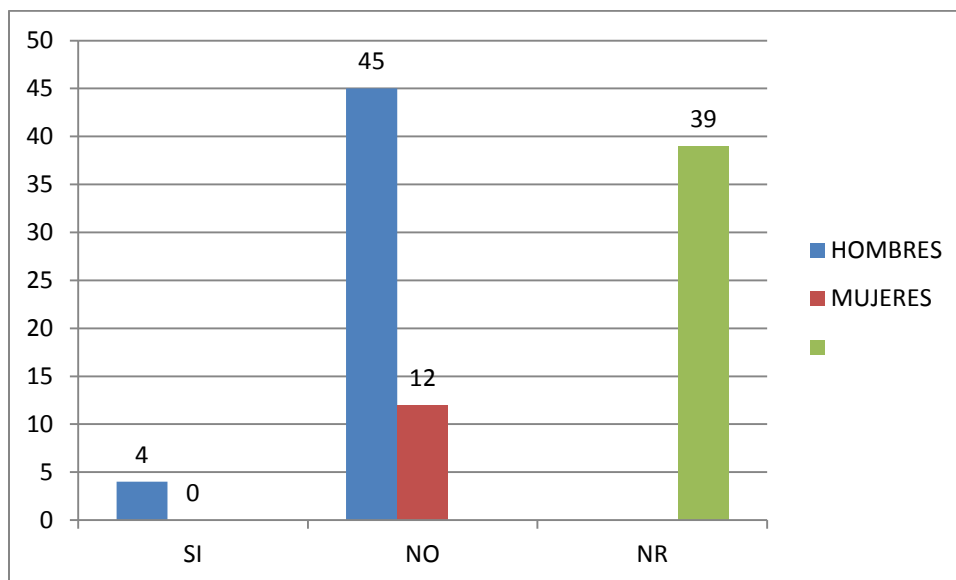


PROBLEMAS FAMILIARES O PERSONALES HAN AFECTADO TU DESEMPEÑO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

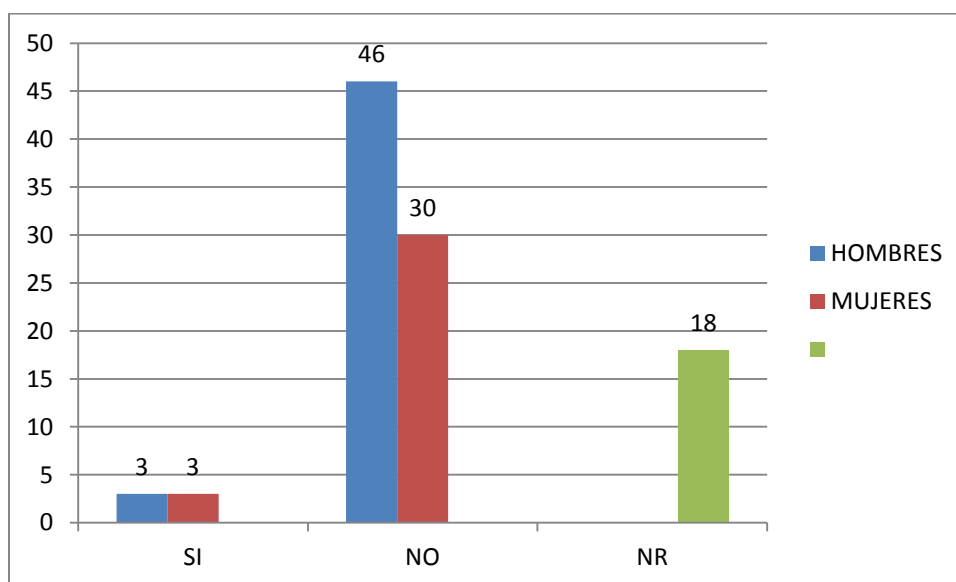


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

EL MOBILIARIO ES ERGONÓMICO PARA LAS MUJERES EMBARAZADAS



EXISTE INFRAESTRUCTURA DE APOYO PARA LA LACTANCIA



"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."

MENCIONA CUALES SON LOS PROBLEMAS MÁS RECURRENTES COMO TRABAJADOR/A

- Falta de herramientas y materiales.
- Murmuraciones, especulaciones y juicio crítico.
- El equipo de trabajo es obsoleto.
- El trabajo no es repartido en forma equitativa, en ocasiones los compañeros se aprovechan de la amistad con los jefes.
- Carga de trabajo y falta de personal especializado.
- Falta de comunicación y confianza. No ponen atención a las quejas. No reconocer el trabajo desempeñado.
- No prestaciones. Horarios de trabajo no reconocidos. Nota (37: Ley Federal del trabajo fracción IV).
- Que algunos el puesto les queda muy grande y se creen superiores a todos.
- Mala información sobre las personas y preferencias
- Falta de focos entre salas, baños y sala digital.
- Por la falta de focos, modo digital, 4 salas, 2 contactos que fallan.
- Higiene.
- Sobrecarga de trabajo y largas jornadas de trabajo.
- No tenemos prestaciones. Duplicidad de puestos.
- Apatía por parte de los compañeros.
- Desigualdad económicamente y política.
- Abuso de poder.
- Exceso de trabajo.
- Largas jornadas de trabajo.
- Preferencias.
- Bajo salario.
- Chismes.
- Carga de trabajo sin pago de horas extras.
- Falta de reconocimiento.
- Tensión laboral.

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

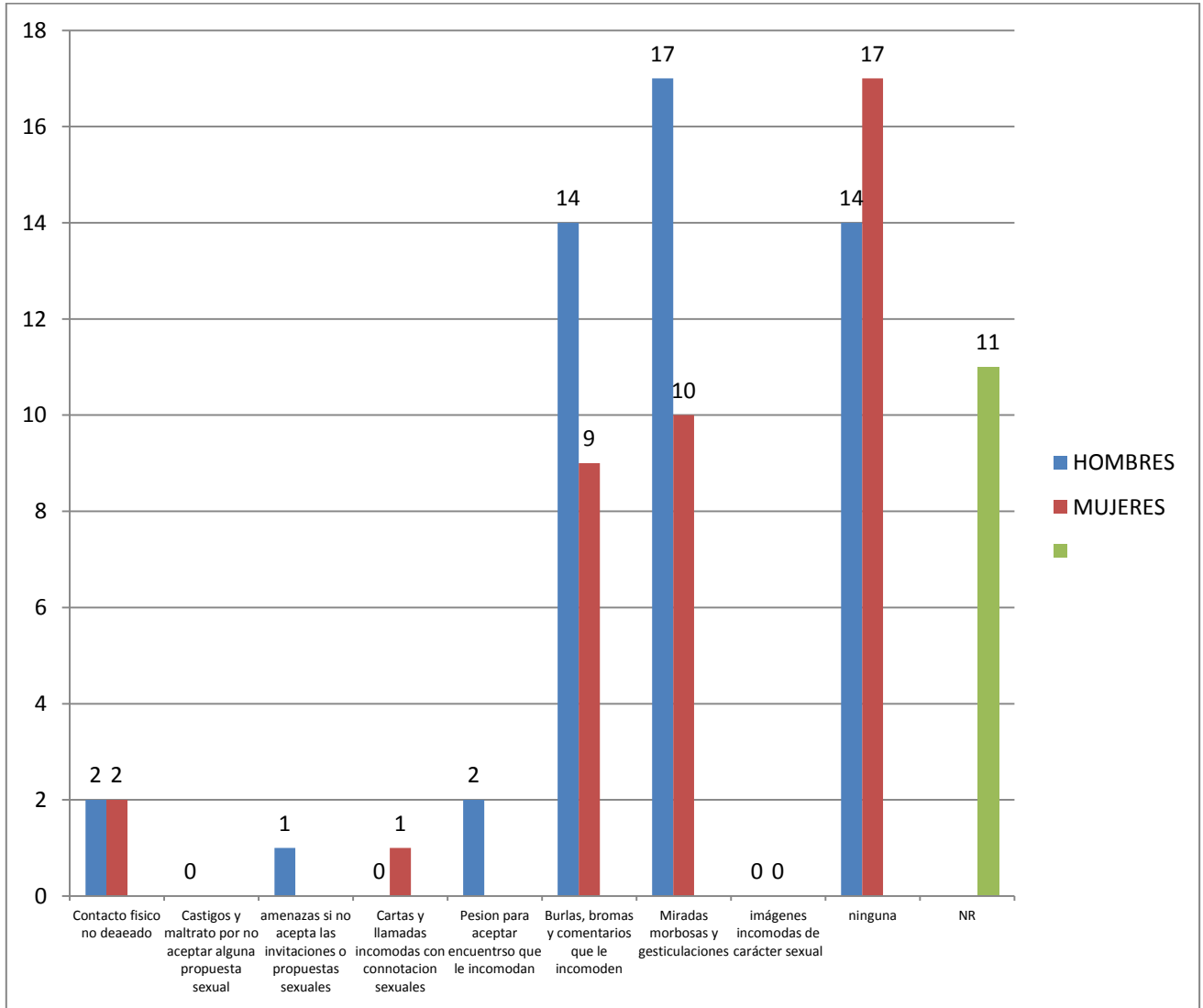
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

- Mal trato laboral, cargas de trabajo forzadas – Sueldos bajos– No hay prestaciones – No respetan días de descanso.
- Falta de infraestructura.
- Falta de apoyos económicos
- Falta de material.
- Malas instalaciones.
- Falta de respeto al mobiliario y material de los compañeros.
- Falta de infraestructura y computadoras obsoletas.
- No hay comunicación oportuna en la planeación de eventos, descuentos por no participar en eventos extra como festivales, bailes en fin de semana, pero si participas tampoco te dan tiempo extra.
- Desacuerdo que tienen las personas por la labor que desempeño.
- Trabajo en equipo.

"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."

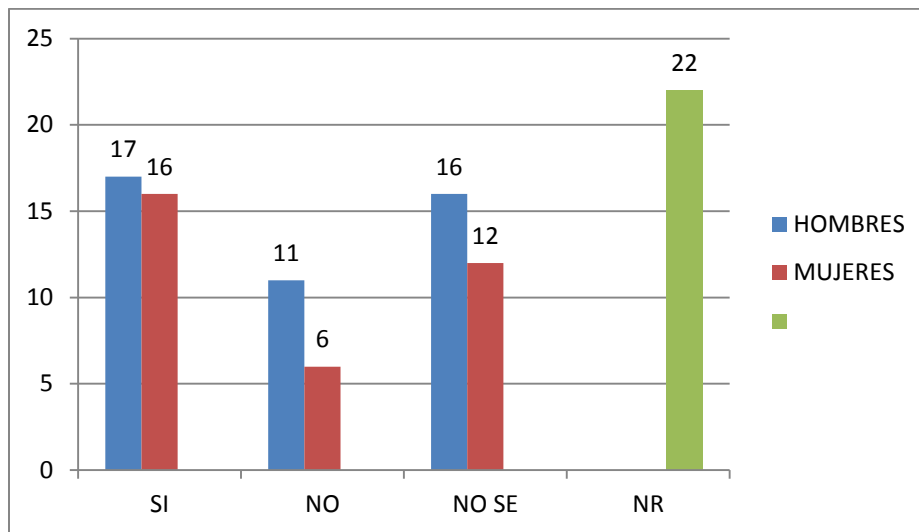
IV HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS HAZ EXPERIMENTADO ALGUNAS DE ESTAS SITUACIONES

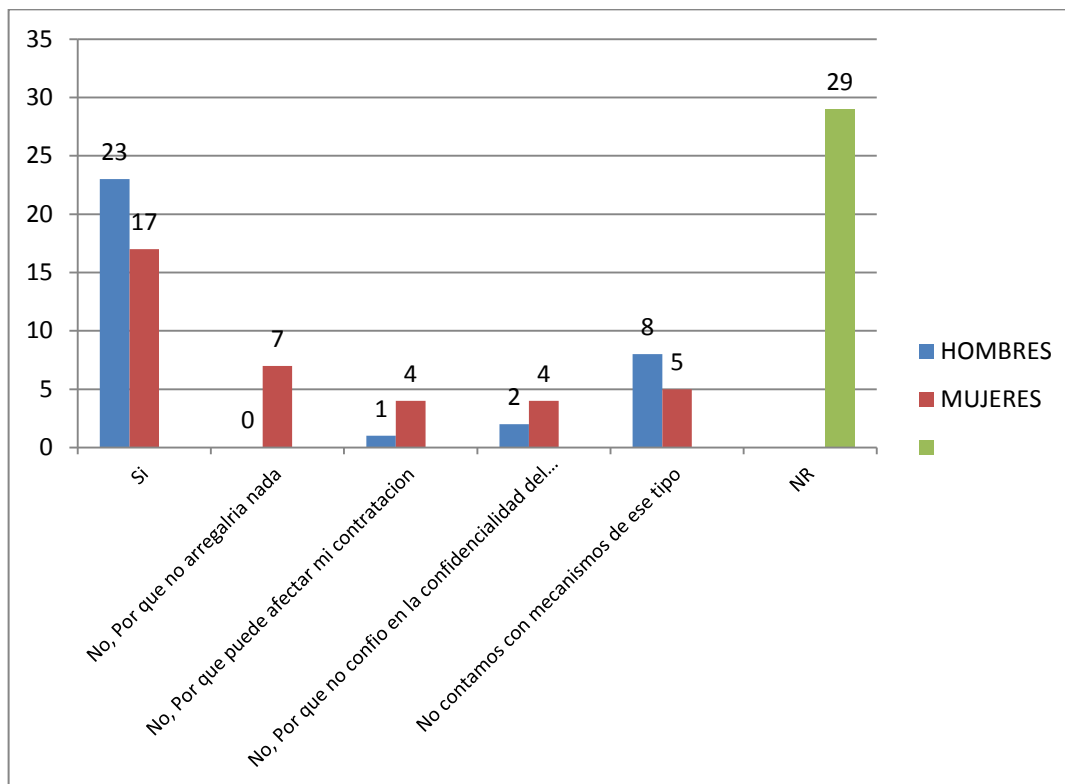


"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

SABE SI EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR ESTE TIPO DE ACTOS



USARÍAS EL MECANISMO PARA DENUNCIAR TU QUEJA



"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."

FORMATO 4

Identificación de áreas de oportunidad con información de la "Calificación por factor y pregunta"

II CLIMA LABORAL

- 41% (15% mujeres, 26% hombres). Considera que si se fomenta la igualdad y la no discriminación. Es importante señalar que el **46% no respondió esta pregunta.**
- **El Puesto** es el principal factor de discriminación con el 28% (14 hombres, 14 mujeres), **Seguido de la afiliación política** 27% (16 mujeres, 11 hombres). La clase social le sigue con el 14% (7 hombres, 7 mujeres) y un 13% discapacitados (opinión exclusiva de los hombres).
- 33% considera que sólo algunas veces se promueve el cuidado de la salud entre el personal del gobierno municipal y el 22% opina que casi nunca o nunca.
- El **49% opina que es equitativo el número de baños** entre hombres y mujeres. El 22% opina que no.
- Con respecto a que si se realizan actividades como reuniones o convivencias para mejorar el ambiente laboral y promover la integración del personal; **38% opinó que algunas veces, seguido del 20% que opina que casi nunca,**
- **30 % opina que existe un ambiente de respeto favorable de igualdad** entre hombres y mujeres. El 25% no contestó esta pregunta.
- **32% considera que algunas veces, el 24%** opina que casi siempre, se motiva la participación del personal sin distinción de sexo. Las y los empleados sugieren celebrar los cumpleaños, dar cursos de motivación, autoestima, superación e integración, que se respeten los días de descanso, que se paguen horas extras, que se hagan reuniones para manifestar inconformidades y aportaciones.

"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."

III COMUNICACIÓN INCLUSIVA

- **52% no respondieron esta pregunta.** 21% dijo que algunas veces. Los que invita a creer que sea casi nula.

IV SELECCIÓN DE PERSONAL

- **EL 59% ingresó por invitación, el 16% por recomendación y sólo el 5% por convocatoria.** Lo que hace evidente la necesidad de tener lineamientos para la contratación de personal.
- Hombres y Mujeres tienen la misma oportunidad de acceder a puestos cuando tienen la misma experiencia y habilidades. **40% dijo que algunas veces** y el 25% que casi siempre.
- **51% dijeron** que Los reglamentos y manuales de procedimientos **no contemplan la perspectiva de género.**

V SALARIOS Y PRESTACIONES

- El 44% dice que si hay equidad entre hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto.

VI PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

- El 50% opina que algunas veces hay equidad de oportunidades de desarrollo profesional.
- El 44% opina que los principales criterios para ser promovido y ascendido es la experiencia y el conocimiento, seguido con el 16% que opina que es por recomendación.

El 65% tienen de 1 a menos de 3 años (41% hombres y 27% mujeres). 11% tienen menos de 1 año, 8% de 6 a 10 años, 4% más de 10 años. Como podemos observar, son muy pocos los que tienen antigüedad, **la mayor parte entraron con la actual administración y**

"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."

se observa una fuerte desproporción entre hombres y mujeres.

- El 70% dicen que nunca han sido promovidos. Sólo el 8% mencionó haber sido promovido.
- El 55% (32% hombres, 23% mujeres) considera que no es equitativo el número de hombres y mujeres trabajando en el gobierno municipal.

VII CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- El 47% (28% hombres, 19% mujeres), opina que hombres y mujeres **tienen las mismas oportunidades de capacitación y entrenamiento en trabajos no estereotipados.**
- El 31% dijo haber tomado más de 6 cursos de capacitación en el último año. 26% dijo haber tomado de 3 a 5 cursos.
- El 43% de las y los trabajadores se entera de los cursos a través de oficio, el 21% mencionó que a través de convocatorias.
- El 34% dijo no asistir a los cursos por el horario, 20% porque no les avisaron y 17% por cargas de trabajo.
- El 43% opinó que sus jefes algunas veces le brindan apoyo, el 25% opinó que siempre les brindan apoyo.
- El 34% dijo que casi nunca, y otro 34% que nunca, los problemas familiares o personales afectan su trabajo.
- El 57% (45% hombres, 12% mujeres) ,opinó que el mobiliario no es ergonómico **para las mujeres embarazadas.**
- El 76% (46% hombres, 30% mujeres) opina que no existe infraestructura de apoyo **de apoyo para la lactancia.**

“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.”

Comentan que falta recurso económico y material, equipo es obsoleto, mal perfilada la gente a su puesto, falta de especialistas, hay cargas excesivas de trabajo, apatía, abuso de poder, tensión laboral, entre otros.

IV HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual **más común fue “Miradas morbosas y gesticulaciones”** con el 27% (175 hombres, 10% mujeres), seguido con el 23% (14% hombres, 9% mujeres), “burlas, bromas y comentarios que incomodan”

- El **33% sabe** que existen mecanismos para de hacer una denuncia de este tipo de actos.

El 40% (23% hombres, 17% mujeres) **dijo que si** usaría este mecanismos para denunciar.

- 40% opinó que denunciar no arreglaría nada. 18% opina que no lo haría porque se vería afectado su trabajo. 13% opinó que no se cuentan con mecanismos para llevar a cabo una denuncia.



"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."

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL



"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."

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

ANÁLISIS FORMATO 3
<p>Identificación de áreas de oportunidad con información de perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 49 % si conoce la existencia de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (18% mujeres y 31% hombres). • El 52 % si conoce la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres (21% mujeres, 31% hombres). • El 51% conocen la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres. (24% mujeres, 27% hombres). • El 41% si conoce que existen regulaciones para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación y violencia (15% mujeres, 26% hombres). <p>En promedio el 48% de los encuestados tienen información de perspectiva de género.</p>

“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.”

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Política Nacional	La APM ya tiene un conocimiento de la Política Nacional, se requieren acciones que permitan vivir en el día a día la Cultura Institucional y se tengan presentes las leyes.	1.2 Implantar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	1.2.1 Diseñar, Instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de la APM municipal 1.2.2 Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de los departamentos paulatinamente.		
			Periodo de Ejecución		Responsable
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
Producir materiales como reglamentos y posters que hagan alusión a las distintas leyes de la Política Nacional en materia de equidad de género y cultura Institucional, para ser colocados en los distintos departamentos.	Conocimiento del marco legal en materia de igualdad. Incorporación de la perspectiva de género en los Valores Institucionales, Código de Conducta y reglamentos internos.	Posters en cada oficina enunciando las distintas leyes en la materia con su referencia web. Documento con código de ética y reglamento interno con perspectiva de género.	Enero 2012	Mayo de 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Apoyar el proceso de transición hacia la Cultura Institucional con perspectiva de género, otorgando a cada empleado el código de ética y el reglamento interno, así como el que se familiaricen con las leyes en materia de igualdad y no discriminación a través del poster				

"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."

ANÁLISIS FORMATO 4

Identificación de áreas de oportunidad con información de la "Calificación por factor y pregunta"

II CLIMA LABORAL

- **41%** (15% mujeres, 26% hombres). **Considera que si se fomenta la igualdad y la no discriminación.** Es importante señalar que el **46%** no respondió esta pregunta.
- **El Puesto** es el principal factor de discriminación con el 28% (14 hombres, 14 mujeres), **Seguido de la afiliación política** 27% (16 mujeres, 11 hombres). La clase social le sigue con el 14% (7 hombres, 7 mujeres) y un 13% discapacitados (opinión exclusiva de los hombres).
- **33%** considera que sólo algunas veces se promueve el cuidado de la salud entre el personal del gobierno municipal y el 22% opina que casi nunca o nunca.
- El **49%** opina que es equitativo el número de baños entre hombres y mujeres. El 22% opina que no.
- Con respecto a que si se realizan actividades como reuniones o convivencias para mejorar el ambiente laboral y promover la integración del personal; **38%** opinó que algunas veces, seguido del **20%** que opina que casi nunca,
- **30%** opina que existe un ambiente de respeto favorable de igualdad entre hombres y mujeres. El 25% no contestó esta pregunta.
- **32%** considera que algunas veces, el **24%** opina que casi siempre, se motiva la participación del personal sin distinción de sexo. Las y los empleados sugieren celebrar los cumpleaños, dar cursos de motivación, autoestima, superación e integración, que se respeten los días de descanso, que se paguen horas extras, que se hagan reuniones para manifestar inconformidades y aportaciones.

"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."

III COMUNICACIÓN INCLUSIVA

- **52% no respondieron esta pregunta.** 21% dijo que algunas veces. Los que invita a creer que sea casi nula.

IV SELECCIÓN DE PERSONAL

- **EL 59% ingresó por invitación, el 16% por recomendación y sólo el 5% por convocatoria.** Lo que hace evidente la necesidad de tener lineamientos para la contratación de personal.
- Hombres y Mujeres tienen la misma oportunidad de acceder a puestos cuando tienen la misma experiencia y habilidades. **40% dijo que algunas veces** y el 25% que casi siempre.
- **51% dijeron** que Los reglamentos y manuales de procedimientos **no contemplan la perspectiva de género.**

V SALARIOS Y PRESTACIONES

- El 44% dice que si hay equidad entre hombres y mujeres que ocupan un mismo puesto.

VI PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

- El 50% opina que algunas veces hay equidad de oportunidades de desarrollo profesional.
- El 44% opina que los principales criterios para **ser promovido y ascendido** es la **experiencia y el conocimiento**, seguido con el 16% que opina que es por recomendación.

El 65% tienen de 1 a menos de 3 años (41% hombres y 27% mujeres). 11% tienen menos de 1 año, 8% de 6 a 10 años, 4% más de 10 años. Como podemos observar, son muy pocos los que tienen antigüedad, **la mayor parte entraron con la actual administración y se observa una fuerte desproporción entre hombres y 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."

- El 70% dicen que nunca han sido promovidos. Sólo el 8% mencionó haber sido promovido.
- El 55% (32% hombres, 23% mujeres) considera que no es equitativo el número de hombres y mujeres trabajando en el gobierno municipal.

VII CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- El 47% (28% hombres, 19% mujeres), opina que hombres y mujeres **tienen las mismas oportunidades de capacitación y entrenamiento en trabajos no estereotipados.**
- El 31% dijo haber tomado más de 6 cursos de capacitación en el último año. 26% dijo haber tomado de 3 a 5 cursos.
- El 43% de las y los trabajadores se entera de los cursos a través de oficio, el 21% mencionó que a través de convocatorias.
- El 34% dijo no asistir a los cursos por el horario, 20% porque no les avisaron y 17% por cargas de trabajo.

VIII CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL, E INSTITUCIONAL

- El 43% opinó que sus jefes algunas veces le brindan apoyo, el 25% opinó que siempre les brindan apoyo.
- El 34% dijo que casi nunca, y otro 34% que nunca, los problemas familiares o personales afectan su trabajo.
- El 57% (45% hombres, 12% mujeres) ,opinó que el mobiliario no es ergonómico **para las mujeres embarazadas.**
- El 76% (46% hombres, 30% mujeres) opina que no existe infraestructura de apoyo **de apoyo para la lactancia.**

"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."

Comentan que falta recurso económico y material, equipo es obsoleto, mal perfilada la gente a su puesto, falta de especialistas, hay cargas excesivas de trabajo, apatía, abuso de poder, tensión laboral, entre otros.

IX HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual **más común fue "Miradas morbosas y gesticulaciones"** con el 27% (175 hombres, 10% mujeres), seguido con el 23% (14% hombres, 9% mujeres), "burlas, bromas y comentarios que incomodan"

- **El 33% sabe** que existen mecanismos para de hacer una denuncia de este tipo de actos.

El 40% (23% hombres, 17% mujeres) **dijo que si** usaría este mecanismos para denunciar.

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Clima Laboral	Lograr mayor integración, motivación y respeto en horarios y cargas de trabajo.	2 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;	2.1 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.		
			Periodo de Ejecución	Responsable	
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
2.1.1 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	Generar un clima laboral incluyente, de confianza y respeto.	Que las y los trabajadores sean felicitados, reconocidos. Que haya reuniones periódicas Que se impartan cursos motivacionales Que se respeten los horarios de trabajo	Febrero 2013	Diciembre 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Un ambiente laboral armónico y motivador, con perspectiva de género.				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Comunicación Inklusiva	A las y los servidores públicos se les dificulta el utilizar el lenguaje incluyente.	3 Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;	3.3 Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.		
			Periodo de Ejecución	Responsable	
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
3.3.1 Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social	Difusión y promoción sobre comunicación organizacional incluyente.	Que las y los trabajadores tengan el manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje.	Marzo 2013	Mayo 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	El uso de lenguaje incluyente de forma natural por parte de las y los servidores públicos.				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Selección de Personal	No existen manuales organizacionales que permitan eficientar las funciones, tener perspectiva de género e ir acorde con el oficio profesional de carrera	4 Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;	. 4.4 Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.		
			Periodo de Ejecución		Responsable
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
4.4.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.	Matriz de género como elemento normativo en la selección de personal	Manual de perfiles de puestos que no implique discriminación por motivos de género.	Marzo 2013	Junio 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Que el gobierno municipal de Cuitláhuac, Ver., contrate a su personal en base a manual con equidad de número de empleados y empleadas y con equidad en niveles jerárquicos.				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Salarios y Prestaciones	No existen manuales organizacionales con tabulador de salarios, con perspectiva de genero.	5 Contar con una Administración Pública Municipal donde 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;	.		
			Periodo de Ejecución	Responsable	
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
5.2.2 Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad	Matriz de género como elemento normativo en la selección de personal.	Manual de políticas de asignación de salarios. Prestaciones, incentivos y beneficios.	Marzo 2013	Junio 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Que el gobierno municipal de Cuitláhuac, Ver., contrate a su personal en base a manual de políticas con perspectiva de género que permita haya equidad de número de empleados y empleadas, en niveles jerárquicos y en prestaciones.				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Promoción Vertical y Horizontal	No existen manuales organizacionales con criterios para determinar la promoción vertical y horizontal.	6 Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal;	. 6.7 Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.		
			Periodo de Ejecución	Responsable	
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
6.7.1 Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Federal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".	Criterios y políticas de ascenso públicos y conocidos por el personal.	Manual de políticas de asignación de salarios. Prestaciones, incentivos y beneficios.	Mayo 2013	Agosto 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Que el gobierno municipal de Cuitláhuac, Ver., contrate a su personal en base a manual de políticas con perspectiva de género que permita haya equidad en las promociones verticales y horizontales.				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Capacitación y formación profesional	Se observa que algunas personas faltan a cursos por los horarios	7 Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;	7.2 Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.		
			Periodo de Ejecución		Responsable
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
7.2.1 Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.	Capacitación impartida en horarios de trabajo que corresponsabilicen con la vida personal de las y los empleados.	Directores de área formadores y líderes en equidad de género.	Mayo 2013	Agosto 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Que el gobierno municipal de Cuitláhuac, Ver; brinde capacitación con perspectiva de género, haciendo de los directores de área principales formadores y líderes de la equidad de género.				

“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.”

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar e institucional	Necesidad de mobiliario ergonómico para embarazadas, espacios para lactancia,	8 Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal;	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.		
			Periodo de Ejecución		Responsable
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren La corresponsabilidad entre las instituciones de la APM y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales	Flexibilidad para permisos de manera equitativa a mujeres y hombres	Mobiliario Ergonómico para embarazada, espacio para lactancia y manual de políticas de corresponsabilidad.	Mayo 2013	Agosto 2013	Aurora Malagón Directora del IMM
Resultados Esperados	Que el gobierno municipal de Cuitláhuac, Ver; tenga corresponsabilidad con sus servidores y servidoras publicas permitiendo que tengan un desarrollo con calidad de vida				

"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."

Factor	Área de Oportunidad	Objetivo	Estrategia		
Hostigamiento y acoso sexual	Existe la necesidad de una guía de como denunciar dentro de la AMP el hostigamiento sexual, así como de su efectividad	9Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.	9.3 Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.		
			Periodo de Ejecución		Responsable
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Inicio	Conclusión	(Nombre y Cargo)
9.3.1 Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría,	Existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	Manual de políticas y sanciones. Instancia de Orientación e Información.	Mayo 2013	Agosto 2013	Aurora Malagón. Directora del IMM
Resultados Esperados	Que las y los servidores públicos estén protegidos contra el hostigamiento y acoso sexual, y que las denuncias expuestas sean sancionadas justa y oportunamente				



"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."

Elaborado por Lic. Roxana Arredondo Tapia
H. Córdoba, Ver Nov. 2012



"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."