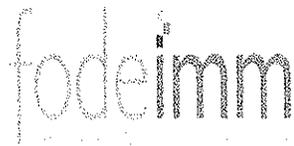




**PROYECTO:  
RESPONSABILIDAD Y  
EQUIDAD DE GÉNERO EN  
LA ADMINISTRACION  
MUNICIPAL**

**PROGRAMA  
CULTURA INSTITUCIONAL  
EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL**

**Guadalupe Victoria, Dgo.  
Dic. 2012**





## CONTENIDO

I. Resumen ejecutivo .....	3
II. Presentación .....	5
III. Objetivos .....	5
IV. Resultados esperados .....	6
V. Marco Conceptual .....	6
VI. Marco Normativo .....	10
VII. Contexto de la Cultura Institucional en la APM .....	14
VIII. Programa de CI : Objetivos, estrategias y líneas de acción .....	28
IX. Participantes .....	39
X. Bibliografía .....	40



## I. Resumen ejecutivo

Una de las estrategias para transformar las instituciones públicas en espacios laborales más justos e igualitarios y con rostro humano es el Programa de Cultura Institucional. Que busca una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando al reconocimiento y disminución de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En concordancia con el marco legal de la Administración Pública Federal (APF) y las leyes vigentes nacionales e internacionales se tiene como propósito la institucionalización de la Perspectiva de Género en el quehacer gubernamental, así como la protección a los Derechos Humanos de las Mujeres.

Para la conformación del PCI en el Municipio de Guadalupe Victoria, Durango el punto de inicio fue la aplicación de un cuestionario a 100 empleados(as) 43 hombres y 57 mujeres que nos permitiera conocer su percepción en torno a la Cultura Institucional, desde el enfoque de género, que prevalece en sus ámbitos laborales para llevar a cabo acciones de mejora en todas las Dependencias de la Administración Pública Municipal. El fundamento de la propuesta teórica y operativa que se presenta en este documento se encuentra en el Programa de Cultura Institucional implementado e impulsado por el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES)

Para el caso de la Administración Pública Municipal se consideran los nueve objetivos estratégicos del PCI:

1. 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.



2. 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;
3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
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;
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
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;
8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal;
9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.

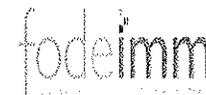


## II. Presentación

El Programa de Cultura Institucional es planteado en un contexto de cambios a nivel nacional y de muchos acontecimientos sociales, la administración pública requiere funcionarios y funcionarias comprometidas con la labor de servicio para beneficio de las mujeres y los hombres del municipio de Guadalupe Victoria, Dgo. Requiere la preparación de todo el equipo que representan cada una de las dependencias de gobierno, para desempeñar un papel de calidad en la consecución de sus objetivos, siendo necesario el contar no solo con herramientas técnicas y los recursos financieros sino estar atentos a los avances en cuanto los conocimientos producidos en la administración pública en materia de la Perspectiva de género y llevar a cabo acciones que avancen en la construcción de una cultura institucional. El Instituto Municipal de la Mujer en su función se dio a la tarea de planear las actividades del Proyecto “Responsabilidad y Equidad de Género en la Administración Municipal de Guadalupe Victoria, Dgo” en cuanto a capacitación en “Cultura Institucional”

## III. Objetivos

Generar habilidades y herramientas necesarias en las y los funcionarios del gobierno municipal y la IMM para respaldar un proceso transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública.



#### **IV. Resultados esperados**

Que el gobierno municipal cuente con un Programa de Cultura Institucional, que transforme sus normas y formas de organización e incluya propuestas de mejora de las relaciones de género en los siguientes ejes: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, hostigamiento y acoso laboral y sexual.

#### **V. Referencias conceptuales**

*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.*

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).

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.



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.

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.

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.

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.

**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 AP 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 AP, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única.



La **Perspectiva de Género** a permitido Analizar y explicitar estructuras y procesos que mantienen discriminadas a las mujeres en las instituciones públicas y en la sociedad en general, desde nuestra Carta Magna hasta en los reglamentos interiores de trabajo, se plantea la igualdad para todas las personas sin importar su género.

*Cultura organizacional es sinónimo de Cultura Institucional y 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.

### **Institucionalización y transversalidad de género**

Es una tarea primordial la equidad entre los géneros, erradicar la discriminación hacia las mujeres e impulsar una nueva cultura de respeto e igualdad de oportunidades. Para cumplirla, es necesario hacer visibles y medibles las condiciones y situaciones cotidianas en las que viven mujeres y hombres, para después transformarla.

Así, la perspectiva de género, como una herramienta que permite reconocer las diferencias entre hombres y mujeres como punto de partida para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.



Al incorporarse la PEG por el Estado se esperan cambios en las leyes, políticas, estructuras y procedimientos gubernamentales, asumiendo con ellos una nueva forma de interpretar exigencias y demandas ante problemas sociales y estructurales.

Con el **Programa de Institucionalización** de la Perspectiva de Género en la Administración Pública asume la obligación y el desafío de incorporar y utilizar la PEG y el respeto a los derechos de las mujeres con la población del Municipio.

La transversalidad de género se define como el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres en la acción planificada, la legislación, políticas o programas en todos los niveles. Tiene como finalidad apoyar y hacer visible las diferentes repercusiones y contribuciones de mujeres y hombres.

La perspectiva de género permite, comprender las características socioculturales de las mujeres y de los hombres, que posibilitan la discriminación y exclusión de éstas. Analizar que el género no alude exclusivamente a las mujeres, sino a la relación entre los sexos. Lenguaje y en el acto. Entender que las relaciones de género no se producen de forma aislada, como una dimensión articulada con otras variables de diferenciación social, como la clase, la edad, la preferencia sexual, el credo religioso y la etnia.

En las instituciones se dan relaciones interpersonales, existe una jerarquía según puestos y funciones, pero también se manifiestan dos principios fundamentales la confianza y la cooperación. Las relaciones están determinadas por el grado de confianza y colaboración.



Las mujeres y los hombres nos relacionamos en un entorno social, político, cultural y económico. **El desarrollo humano** implica la participación de las personas y de las comunidades en las decisiones y en las acciones mismas, el impulso a la capacidad ciudadana para intervenir en la vida social. Es un enfoque que alienta la redistribución, preservación e incremento de la riqueza material y simbólica de las personas y sus comunidades, y su acceso a los bienes, recursos y servicios sociales necesarios para mejorar su calidad de vida.

El desarrollo no ha sido igual para mujeres y hombres. Justamente el reto del desarrollo humano, de la igualdad y de la equidad de género, está en la redistribución de los recursos, de las oportunidades y de las libertades.

### **Planeación Municipal**

El Plan de Desarrollo Municipal forma parte del Sistema Estatal de Planeación, que a su vez se integra en el Sistema Nacional de Planeación Democrática. La planeación municipal, entendida como un instrumento de gobierno que permite la transformación de la realidad local, debe orientar sus esfuerzos a cumplir un conjunto de propósitos los cuales deberán ser congruentes con aquéllos que sustentan a la planeación federal y estatal.

### **VI. Marco Normativo**

En el proceso de lograr cerrar las *brechas de género, el acceso a una vida plena, sin violencia*, a la igualdad de oportunidades, elecciones y decisiones, así como de hacer vigente y accesible el ejercicio de los derechos de las mujeres, se han tomado otro tipo de **medidas afirmativas a favor de las mujeres. Estas medidas se han expresado en acuerdos de conferencias, convenciones, convenios, protocolos**



**y tratados, que constituyen un marco jurídico que sustenta, reafirma y fortalece la vigencia de los derechos de las mujeres, y el cual tiene varios niveles de incidencia y de pronunciamiento.**

El Instituto Municipal de la Mujer en Guadalupe Victoria se crea en el año 2005 con la misión de “Detectar, adjudicar, promover, gestionar e implementar y dar seguimiento a planes y programas que recurran en el beneficio y bienestar integral de la mujer” y para avanzar en el logro de su misión se compromete a llevar a cabo acciones para formular propuestas que respondan a las necesidades del Desarrollo Humano y Local, buscando garantizar la igualdad entre mujeres y hombres desde la tarea de los gobiernos municipales. Reto que asume reconociendo el interés de la Administración Pública Federal a través del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) para el ejercicio fiscal 2012 (FODEIMM). Este Programa del Gobierno Federal se fundamenta en la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en los Artículos 1° y 4° en los que se prohíbe cualquier tipo de discriminación y se reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

En el Artículo 9 de la **LGIMH**, que ordena a la Federación “Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la PEG en la función pública nacional”; y determina, en el Artículo 16 que a los municipios les corresponde “implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con la política nacional y locales correspondientes. Así como proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.



**La Ley de igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Durango** en su artículo 5.- establece que “Son sujetos de los derechos las mujeres y los hombres que se encuentren en el territorio del Estado Libre y Soberano de Durango, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja, trato diferenciado o ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela”. Así como en su artículo 7 determina que la “igualdad sustantiva o real, parte de la necesidad de **otorgar derechos y articular políticas públicas** de manera fáctica e inmediata para quienes carecen de ello, y que se encuentran en desventaja y desigualdad en relación a otros, por lo que requieren dichos derechos y acciones para establecer la igualdad de hecho, siendo parte de esta: La igualdad jurídica, de oportunidades, salarial y de género”.

**En cuanto al Bando de Policía y Buen Gobierno** en su artículo 7.- establece que “El Gobierno Municipal tendrá como compromiso fundamental el respeto a los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos difundir, promover y observar sus preceptos, con el fin de generar una cultura de respeto a los Derechos Humanos entre los habitantes del municipio. **El ayuntamiento creará los organismos, planes y programas que permitan la promoción y defensa de los Derechos Humanos en el municipio, prestando especial atención a los sectores más vulnerables de la sociedad**”.



---

## Marco Jurídico Nacional

### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, 2007
- Ley General de Planeación
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su Plan de Acción. 2007, entre otros



## VII. Contexto de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal

El cuestionario tiene como antecedente el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal del Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo objetivo es medir el alcance de las acciones para promover e impulsar las condiciones que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades en la APF.

El Cuestionario se aplicó en el mes de noviembre 2012 con la participación de 57 mujeres (57%) y 43 hombres (43%) entre funcionarios, funcionarias y personal operativo.

**Los aspectos que midió el cuestionario son:**

**Política Nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sobre los derechos laborales.

**Clima laboral:** Indaga los elementos de la organización en cuanto a las condiciones de trabajo, estilo de dirección, relación con el/la jefe de trabajo, relación entre compañeros y compañeras, cooperación y solidaridad.

**Comunicación incluyente:** Se mide la comunicación y el lenguaje que se utiliza, si la comunicación es abierta, respetuosa y si se maneja igual para todos los empleados y empleadas.

**Selección de personal:** Se refiere a los factores de transparencia y equidad, selección de personal conforme a los criterios de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



---

**Salarios y prestaciones:** Indaga las condiciones de sueldos y salarios por puesto y las condiciones en cuanto al cumplimiento de prestaciones por la AP.

**Promoción vertical y horizontal:** Alude a la existencia de una política de promoción del personal y los criterios establecidos con transparencia.

**Capacitación y formación profesional:** Se refiere a la capacitación para el desarrollo profesional y sobre la Perspectiva de Género.

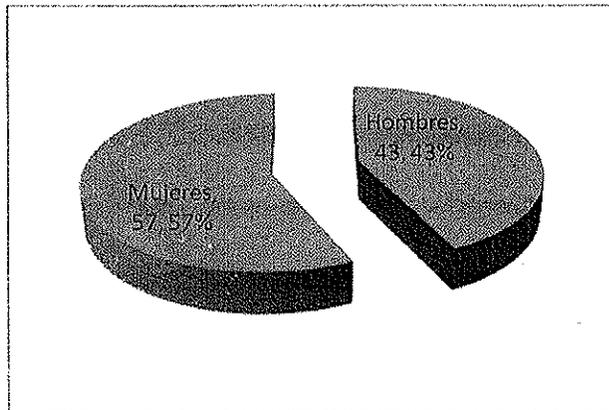
**Conciliación vida laboral, familiar y personal:** Alude al horario de trabajo y sus condiciones para realizar actividades que les permita convivir con su familia, equidad en los permisos entre mujeres y hombres.

**Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política que promueva el conocimiento de las condiciones en las que se puede presentar el hostigamiento y acoso sexual, así como la existencia de mecanismos para denunciar casos y en qué condiciones se dan las relaciones de autoridad con el personal de la AP.

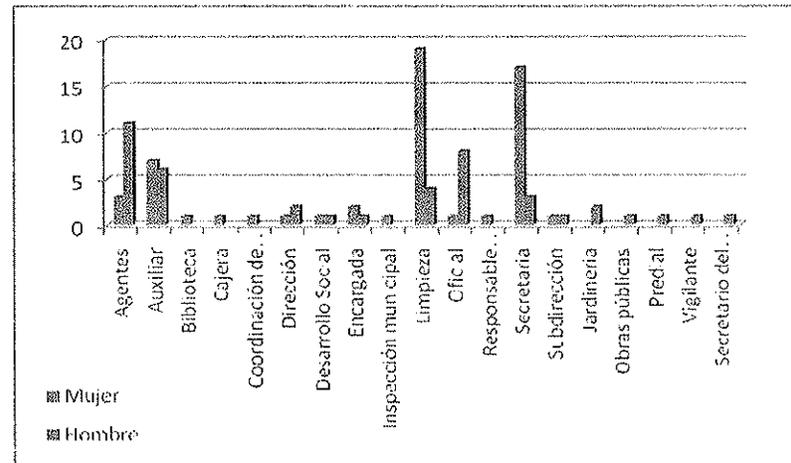
A continuación se presentan los datos que reflejan las condiciones en las que se encuentra la APM en materia de los aspectos de Cultura

Institucional, se aplicaron 100 cuestionarios de manera aleatoria y sus características generales son:

Gráfica 1. Participantes del Cuestionario Cultura Institucional con PEG, por sexo



Gráfica 2. Participantes por sexo y puesto



Algunos de los resultados en la Administración Pública Municipal permiten un acercamiento más preciso a las características de la población considerada para la aplicación del cuestionario, podemos mencionar algunos datos:

- Los sectores con mayor participación de mujeres corresponden a los cargos de limpieza donde son 19 mujeres y 4 hombres y secretaria que son 17 mujeres y 3 hombres. Los cargos con mayor participación de hombres son agentes con 11 hombres y 3 mujeres y oficiales con 8 hombres y 1 mujer.
- En cuanto al número de hijas e hijos la media es de 2.44



Vivir Mejor



- 
- El 53% de la población encuestada son casados (48% mujeres y 52% hombres)
  - En cuanto a la edad la media es 38.93, la mayor población de mujeres se encuentra en el rango de 30 a 40 años de edad (24%) al igual que en el caso de los hombres (12%)
  - Con respecto al nivel de estudios la mayor población de los encuestados cuenta con la secundaria terminada mujeres 17% y hombres 20%, en cuanto a educación superior son 9 mujeres y 7 hombres

### **Resultados del cuestionario por factor**

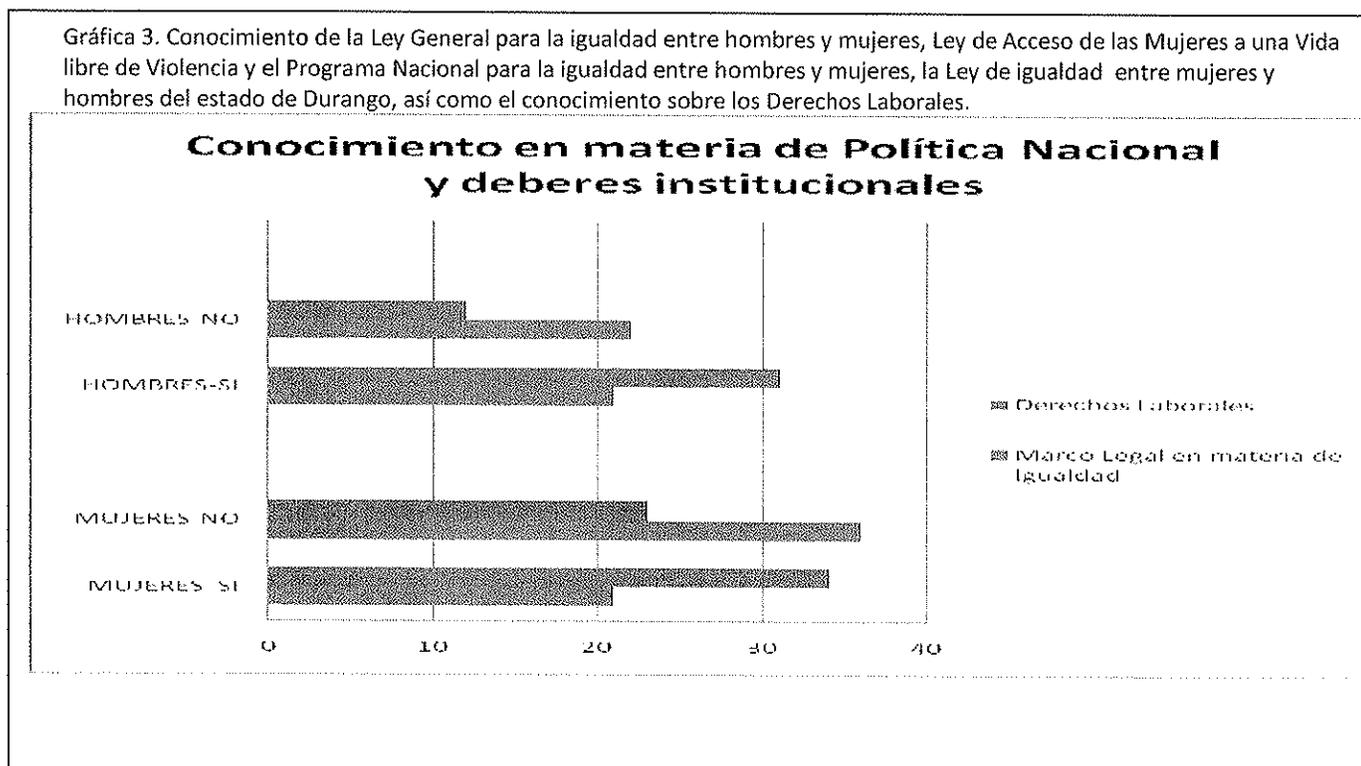
El cuestionario se elabora en base a los 9 factores considerados en el Programa de Cultura Institucional en la APF y se realizaron las adecuaciones a las condiciones de la APM, los resultados se miden en base a calificaciones de (Si), (No), (A veces).

Las respuestas indican la percepción de la población encuestada con respecto al tema correspondiente por factor y permite hacer una valoración de frecuencias.

La selección del personal entrevistado se realizó de manera aleatoria y las respuesta son para conocer las condiciones en las que se encuentran de manera general la Administración Pública.

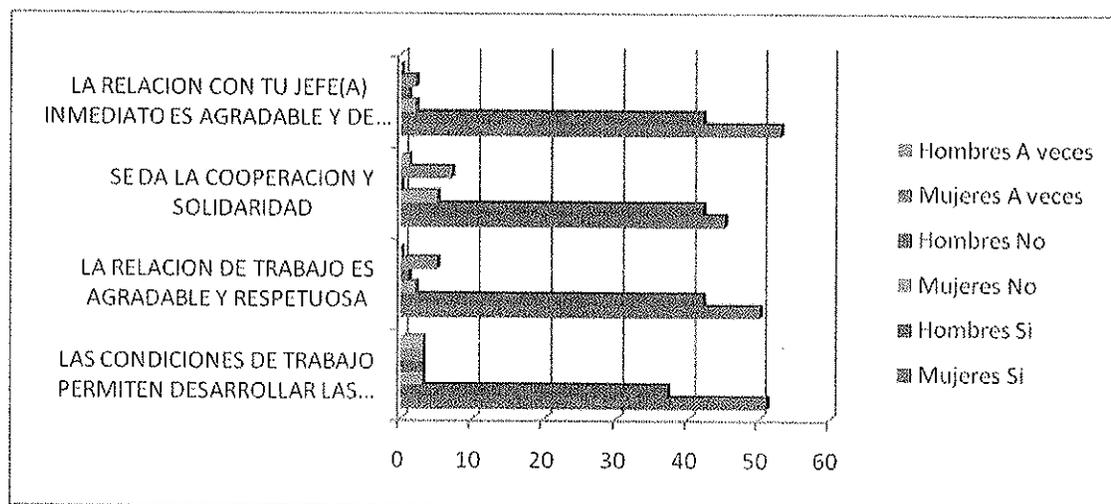
### Política Nacional y deberes institucionales

Este factor contempla el conocimiento de la legislación en materia de igualdad de género, como la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y el Programa Nacional para la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley de igualdad entre mujeres y hombres del estado de Durango, así como el conocimiento sobre los Derechos Laborales.



## Clima Laboral

Los indicadores se refieren a las condiciones de trabajo, la relación entre compañeros y compañeras, la práctica de la cooperación y la solidaridad, la relación con los niveles de mando y el estilo de dirección.



Gráfica 4. Calificación al clima laboral por sexo y apreciación

Las calificaciones más bajas a la cooperación y solidaridad entre empleados y empleadas, considerando que es donde aparecen más respuestas negativas por parte de mujeres (5%), y de a veces por parte de los hombres (7%).

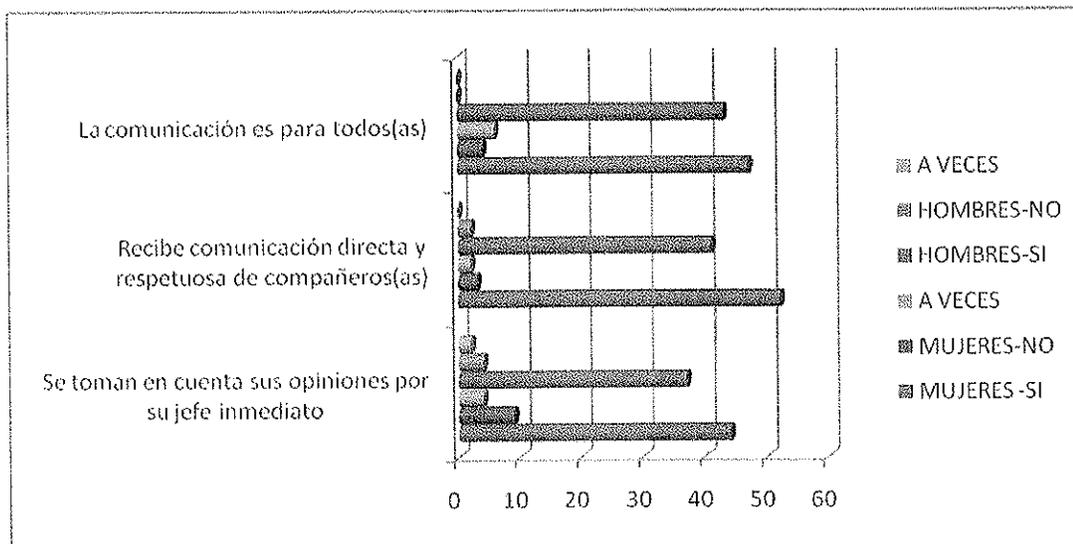
En cuanto a las condiciones de trabajo los hombres consideran un no (3%) y a veces (3%), siendo que es la respuesta de menor porcentaje de un si por parte de los hombres (37%)

Respecto a los estilos de dirección las mujeres consideran que se ejerce una dirección igualitaria (50%) y los hombres consideran (30%) en cuanto al mismo estilo.

### Comunicación Incluyente

Los indicadores de comunicación incluyente permiten conocer si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir a ninguno. Si se toman en cuenta las opiniones por igual y si se recibe comunicación directa y respetuosa por los compañeros de trabajo o si refuerzan las creencias e ideas de los roles tradicionales de género.

Gráfica 5. Comunicación incluyente por sexo

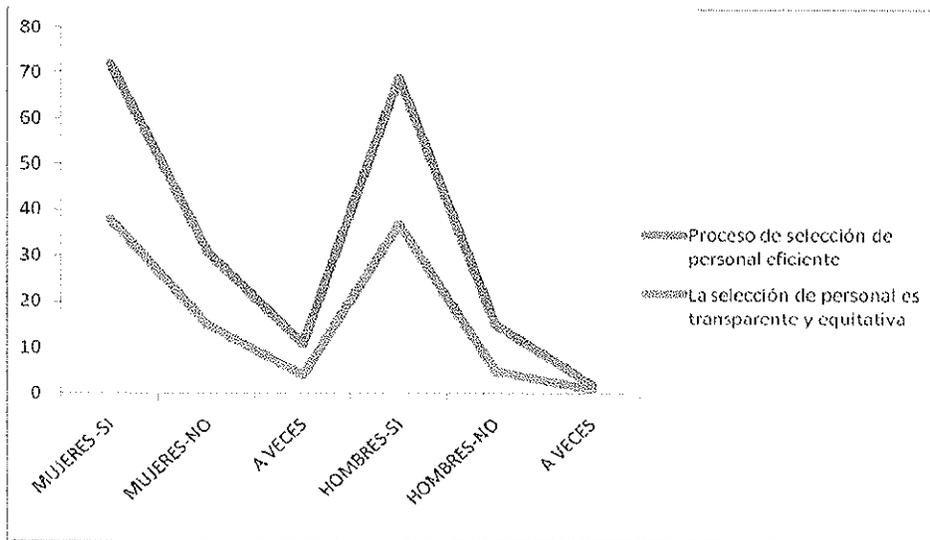


La población encuestada de mujeres (44%) y hombres (37%), consideran un porcentaje menor a "Se toman en cuenta sus opiniones por su jefe(a) inmediato"

## Selección de personal

Este factor considera la transparencia de la selección de personal y si el proceso es equitativo y eficiente. Por antecedentes se crítica el esquema de ingreso del personal, ya que por un lado se da por una relación de compromiso para asignar a una persona a un puesto determinado, sin tomar en cuenta las aptitudes y conocimientos en el área por los(as) candidatos. A veces los procesos de selección no son explícitos para la población y menos son abiertos para el público en general, solo se hace la invitación a personas a llegadas a las figuras políticas.

Gráfica 6. Selección de personal por sexo



Es uno de los factores que del total de las mujeres encuestadas considera un no en cuanto a la transparencia y equidad en la selección del personal con un 26%.

El 28% de las mujeres encuestadas y el 23% de los hombres encuestados consideran que no existe un proceso de selección de personal eficiente.



---

## Salarios y prestaciones

Factor fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es que se reciba de manera equitativa a salarios y prestaciones en relación a las funciones y actividades desempeñadas. Se toma en cuenta si reciben prestaciones y el sueldo.

En la Gráfica 2 se muestran los puestos ocupados por el total de la población encuestada y en base a los datos proporcionados sobre sueldos nos encontramos los siguientes datos, en relación a las dependencias donde se entrevistaron más personas.

En los puestos de **auxiliar administrativo** nos encontramos que las mujeres ganan de \$1,400.00 a \$5,000.00, la mujer que menos gana se encuentra como enlace de la Secretaría de Relaciones Exteriores y la que más gana en la presidencia. En el caso de los hombres el sueldo es de \$3,000.00 a \$8,000.00 el que gana menos se encuentra en la presidencia y el predial y el que gana más en Desarrollo Social.

En cuanto al puesto de **Agentes** las mujeres ganan entre \$4,500.00 y \$5,000.00 las que menos ganan se encuentran en vialidad y las que más ganan en Seguridad Pública. Los hombres ganan de \$2,000.00 a \$5,000.00 los que ganan menos y más se encuentran en vialidad.

En los puestos de **limpieza** las mujeres ganan de \$1,100.00 a \$2,200.00 en servicios públicos los que ganan menos son 9 de las mujeres y de los hombres son 2.

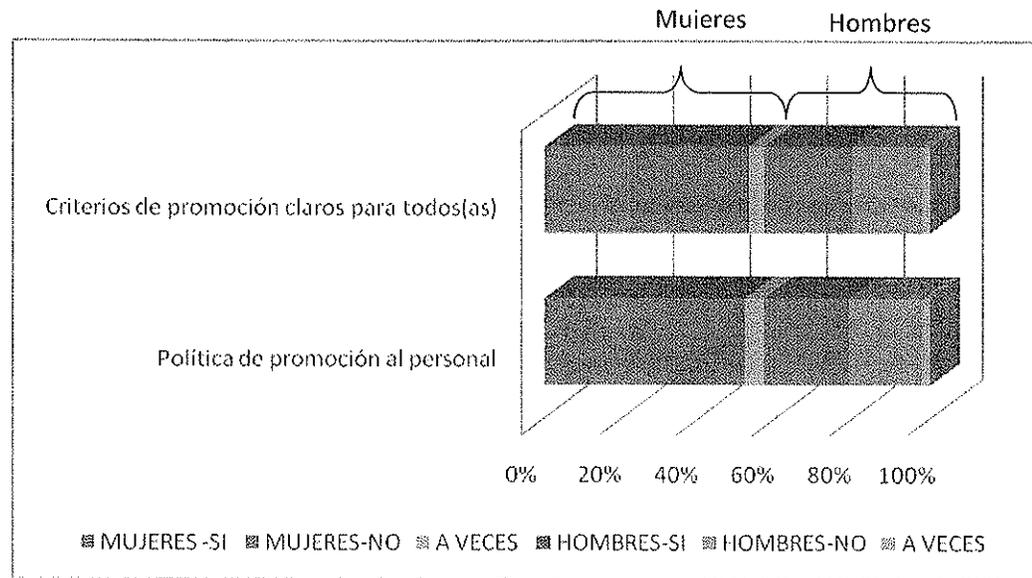
En cuanto a prestaciones solo 4 mujeres y 2 hombres mencionan que no cuentan con ningún tipo de prestación.

## Promoción vertical y horizontal

Los indicadores de promoción vertical y horizontal buscan medir si existe una política de promoción al personal y la claridad en los criterios de promoción considerando la igualdad de oportunidades por mérito y no por distinción entre mujeres y hombres.

De las mujeres encuestadas el 54% considera que no existe una política de promoción, ni claridad en los criterios. En el caso de los hombres encuestados el 44% considera que no existe una política de promoción y el 41% que los criterios no son claros.

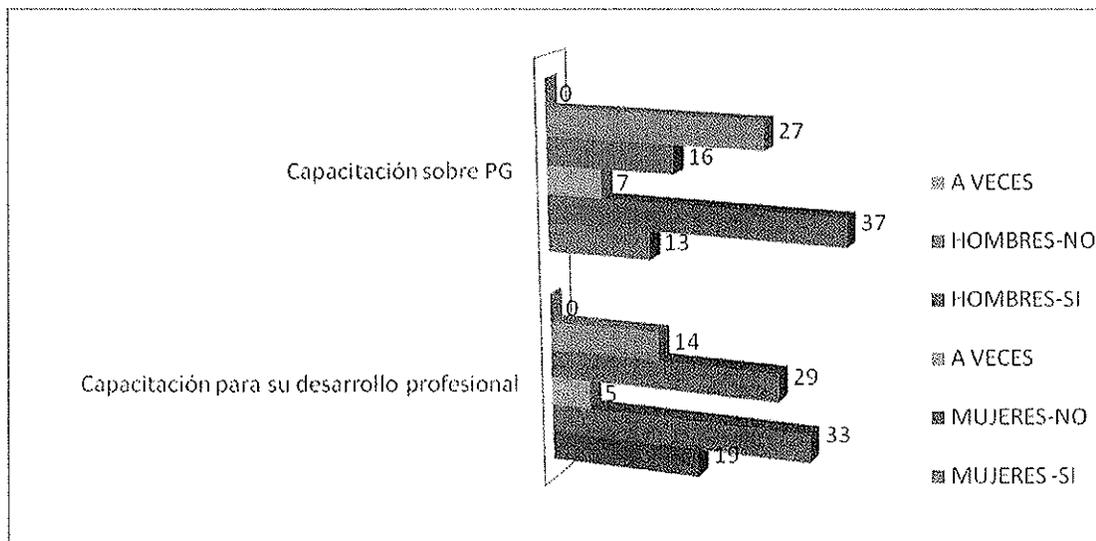
Gráfica 7. Calificación a la promoción vertical y horizontal



## Capacitación y formación profesional

La organización considera la capacitación profesional y en la PG como acciones a mejorar la AP, considera las necesidades del personal para su formación como servidores y servidoras públicos.

Del total de mujeres encuestadas 64% menciona que no reciben capacitación sobre la PG y 57% no reciben capacitación profesional, en el caso de los hombres el 62% de los encuestados mencionan que no reciben capacitación en PG.

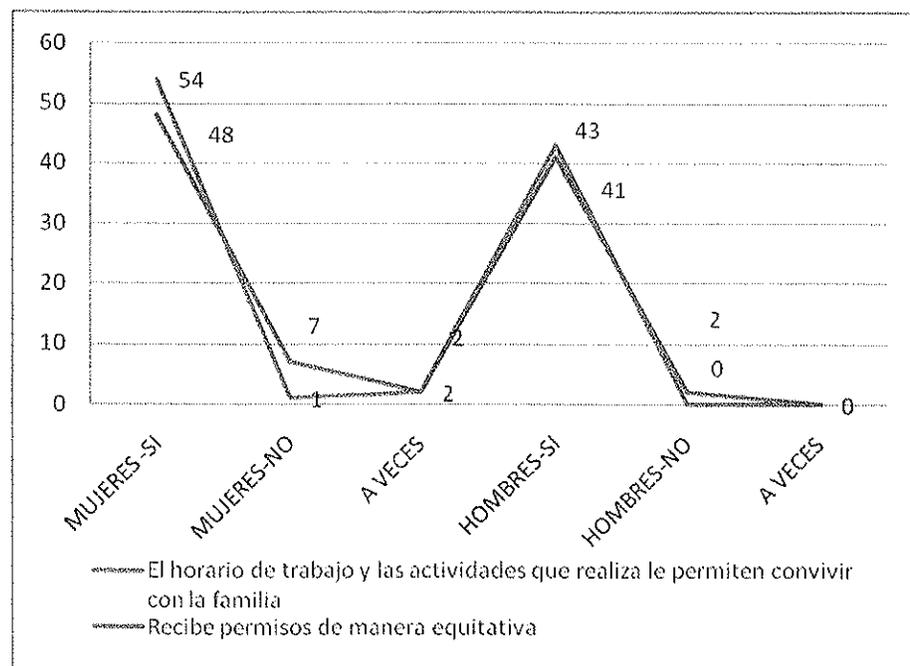


Gráfica 8. Calificación a la formación profesional y a la PG

## Conciliación vida laboral, familiar y personal

Este factor mide los indicadores del balance entre la vida laboral y la vida familiar y personal, promoviendo ambas como necesarias para el desarrollo de las personas. La mayor población de mujeres y hombres encuestados consideran que el horario de trabajo y las actividades que realizan si les permite convivir con la familia, así como sus respuestas positivas en su mayoría a que reciben permisos de manera equitativa.

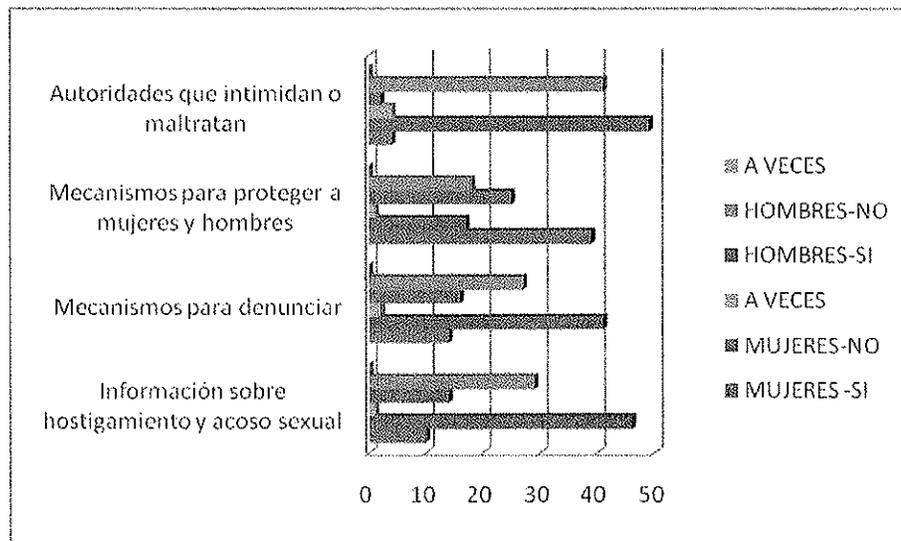
Gráfica 9. Conciliación vida laboral, familiar y personal



## Hostigamiento y acoso sexual

Este factor busca calificar algunos elementos sobre el hostigamiento y acoso sexual, que muestran una necesidad de acciones para difundir información sobre el tema al interior de las dependencias, así como también establecer mecanismos para la denuncia y el fomento de una cultura de denuncia.

Gráfica 10. Calificación al hostigamiento y acoso sexual por sexo



Para ampliar el conocimiento sobre las condiciones en materia de Cultura Institucional se realizaron ocho entrevistas a servidores y servidoras públicas: Tesorero, regidor, dos directores, dos directoras, una jefa de oficina y una responsable de RH.



## El papel del gobierno municipal en la equidad de género

Se busca incorporar a la mujer en todos los departamentos, se privilegia el trato igual entre mujeres y hombres, se reconoce mayor participación de las mujeres en la APM, impulsar la participación de la mujer. Aunque se reconoce que no se ha logrado al 100% como debe de ser por actitudes machistas.

En cuanto a las acciones de mayor impacto, se trata de mantener el equilibrio entre mujeres y hombres, se abren más espacios para la participación de la mujer. En la actual administración se llevan a cabo cursos y talleres de capacitación por parte del IMM

Consideran que el Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013 contempla la equidad de género, ya que el municipio es el principal promotor de la EG.

### Algunos de los problemas que se viven en el municipio son:

- Inseguridad
- Falta de recursos para la prestación de servicios de agua, vivienda, alumbrado, drenaje
- Desempleo
- Problemas en la comercialización del frijol
- Madres solteras
- Mujeres maltratadas
- Sequía
- Pocas oportunidades para las mujeres
- Falta de oportunidades para profesionistas

Aun el **presupuesto para la atención integral y el desarrollo de la mujer** es bajo, no se cuenta con programas de capacitación en sensibilización y promoción de la equidad de género.

**Las brechas de desigualdad en el ámbito laboral** es en salarios y que aun existe el machismo.



La participación de la mujer en la toma de decisiones se da de manera equitativa, se priorizan necesidades y se da por votación. Los valores de la APM son igualdad, honestidad, lealtad, armonía, tolerancia, respeto, responsabilidad, servicio a la comunidad, equidad de género.

**Los pasos para incorporar la EG, la cultura institucional en la AP son:**

Primero la legislación, segundo generar mayor conciencia para propiciar la EG y que las mujeres participen en igualdad de condiciones, que se promueva el respeto a los Derechos humanos de las mujeres en el Bando de Policía y Gobierno, mayor capacitación en todos los niveles. Tercero que se implementen las acciones en la práctica y no solo en los reglamentos.

**VIII. Programa de CI, definición de objetivos, estrategias y líneas de acción**

En base a la revisión del PCI las etapas se desarrollaron de la siguiente manera:

**Objetivos:**

- a) Identificar los factores críticos
- b) Estructurar un plan de acción con los 9 objetivos
- c) Definir el PCI de acuerdo a los objetivos planteados con estrategias y líneas de acción.