

Contenido

- I. Presentación
- II. Marco legal
- III. Marco Conceptual
- IV. Sondeo sobre la Situación de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal
- V. Taller de Capacitación en Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Mesa de Trabajo
- VI. Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Plan de Acción
- VII. Selección fotográfica



I. Presentación

Este documento se enmarca en el Proyecto “Capacitación con perspectiva de género” correspondiente a la categoría B, Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Programa para el Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM 2012, lo cual permite a las instancias municipales de la mujer, avanzar en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, propiciando la voluntad política de las autoridades municipales, la vocación democrática, visión, convicción, conocimientos, liderazgo y capacidad de decisión para superar las brechas de desigualdad.

2

El Instituto Municipal de las Mujeres de Irapuato en su tarea primordial de promover una cultura de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, y erradicar la discriminación de género, profundiza con este recurso en el conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres como punto de partida para lograr la equidad e igualdad de oportunidades en las instituciones laborales, atendiendo la condición y situación de mujeres y hombres, a través de un sondeo sobre la situación de cultura institucional que guarda la Administración Pública Municipal de Irapuato, insumo para elaborar este Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Plan de Acción, en un ejercicio participativo que asume el desafío de incorporar y utilizar la perspectiva de género y el respeto a los derechos de las mujeres al interior de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal. Permitiendo de esta manera establecer líneas de acción concretas e indicadores para evaluar los avances y resultados, propuestos por las y los participantes en el Taller de Capacitación en Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Mesa de Trabajo.

Con este Programa el Gobierno Municipal avanza hacia la inclusión, favoreciendo las formas de convivencia y trabajo armónico, justo y equitativo entre mujeres y hombres; pero sobre todo da un paso fundamental en la construcción de una nueva cultura de equidad e igualdad en el Municipio. Permitiendo en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género.

Este documento después de la Presentación, integra en su segundo apartado el Marco legal; en el Tercero el Marco Conceptual; el cuarto presenta los resultados del Sondeo sobre la Situación de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal; en el quinto apartado se describe el desarrollo del Taller de Capacitación en Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Mesa de Trabajo; corresponde al sexto apartado el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Plan de Acción; en el séptimo la Selección fotográfica, y finalmente en el último y octavo apartado, las fuentes de consulta.

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.



II. Marco legal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El Artículo 133 constitucional señala que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Por tanto, las leyes de cada estado se alinearán con la Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en su constitución o en otras leyes estatales.

En febrero de 2007, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ratificó el criterio de que los tratados internacionales ocupan un lugar jerárquico inmediatamente inferior al de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y un lugar superior al de las leyes federales y estatales.

En la Constitución Política, las preocupaciones y compromisos para superar las desigualdades y la discriminación quedan plasmadas en el capítulo relacionado con las garantías individuales. Estas garantías son derechos públicos subjetivos, que sólo encuentran su límite en las disposiciones propias de la Constitución.

En este sentido, todas las autoridades tienen el deber de abstenerse de emitir, ordenar y ejecutar, cualquier acto de gobierno que viole las garantías de las/los gobernadas/os. En el Artículo 1º claramente se establece que queda prohibida toda discriminación entre otras causas, por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Artículo 4º constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Este enunciado se ha convertido en el fundamento por excelencia de todos los programas, proyectos y acciones para la promoción de la perspectiva de género. Este párrafo fue agregado a la Constitución en 1974, a propósito de la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer que se realizó al año siguiente. Cabe señalar que el Pacto San José solicitó a los Estados elevar a rango constitucional la igualdad de derechos y libertades a todas las personas.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En materia de leyes federales destacan la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que en su Artículo 1º explica que su objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, incluyendo el género, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

En su Artículo 2º puntualiza que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En 2007 se promulga la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ordenamiento que es complementario de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la estrategia integral para el adelanto de las mujeres.

Su objeto es establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En ella, se describen los principios y modalidades para garantizar a las

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.



mujeres su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, de la democracia, el desarrollo integral y sustentable, los cuales, en su conjunto, son los que fortalecen la soberanía y el régimen democrático establecidos en nuestra Constitución Política.

La Ley General de Acceso tipifica como violencia contra las mujeres cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. Además caracteriza los tipos de violencia (física, sexual, psicológica, patrimonial y económica), así como las modalidades o ámbitos en la que ésta ocurre: familiar, laboral y docente, en la comunidad, e institucional.

La violencia institucional es definida como los actos u omisiones de las/los servidoras/es públicas/os de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin, dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012

Conforme al marco normativo vigente, nacional e internacional, a los principios democráticos y a las necesidades que demanda el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) presentó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), con los siguientes objetivos estratégicos:

- * Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órganos de gobierno y en el sector privado.
- * Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de derecho.
- * Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- * Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- * Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
- * Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- * Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

En su carácter de programa especial, el PROIGUALDAD es coordinado por el INMUJERES, pero la responsabilidad de avanzar en el cumplimiento de sus objetivos descansa en el sector público en su conjunto y en la acción interinstitucional.

Las políticas para lograr la igualdad sólo pueden traducirse en la vida cotidiana de las mujeres, que es el espacio local. Como ya se ha dicho, el gobierno municipal es la entidad en la que es deseable y posible enriquecer y concretar las medidas de política que hasta ahora se han vislumbrado en esta materia. Ésta constituye la principal razón del esfuerzo coordinado entre la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados y el INMUJERES para impulsar acciones como la creación del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (Fodeimm), dirigido a fortalecer los mecanismos para el adelanto de las mujeres, en el cual el Municipio de Irapuato concurre en el ejercicio fiscal 2012, para llevar al cabo las acciones para la institucionalización de la perspectiva de género, obteniendo entre otros productos esta Agenda Ciudadana.

Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Guanajuato

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.



Artículo 16. Corresponde al Estado y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, las siguientes atribuciones, incisos:

- I. Garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;
- II. Formular, instrumentar y conducir las políticas integrales desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;
- V. Aplicar las acciones del Programa Estatal a que se refiere esta Ley, auxiliándose de las demás autoridades encargadas de implementar el presente ordenamiento legal;
- VIII. Coordinar la creación de programas de reeducación y reinserción social con perspectiva de género para el agresor;
- XVIII. Promover y realizar cursos de formación, capacitación y actualización sobre los derechos humanos de las mujeres a su personal, asimismo de manera particular, cursos de especialización al personal que atienda a las víctimas;
- XX. Promover acciones a favor de la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo y la educación, la capacitación y la permanencia de las mujeres en el trabajo o en la escuela;
- XXIII. Aplicar todas sus acciones y programas sin discriminación alguna, para que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas en condiciones de equidad;

5

Reglamento del INMIRA

Artículo 4.- "El Instituto" además de los objetivos señalados en el acuerdo municipal, tendrá los siguientes:

- I.-Realizar, promover, coordinar e impulsar estudios, investigaciones y publicaciones, sobre la problemática y situación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social;
- II.- Asesorar a las mujeres sobre el conocimiento y ejercicio de sus derechos humanos;
- III.-Establecer, promover y llevar a cabo acciones, políticas, lineamientos y criterios para ejecutar, dar seguimiento y supervisar el programa pro equidad de género;
- IV.-Coadyuvar con entidades federales, estatales y municipales en la promoción, difusión y ejecución de programas y proyectos que se deriven del programa pro equidad de género;
- V.- Formular e impulsar estrategias de comunicación social, participativa y alternativa, que permitan promover la integración y participación plena y efectiva de las mujeres en la vida económica, laboral, política, cultural, científica y social del municipio, en condiciones de equidad con los varones, a través de la educación, capacitación y los medios convenientes para lograr este objetivo;
- VI.-Difundir e informar los programas de "el instituto" con objeto de que la población interesada los conozca y participe en ellos;
- VII.-Celebrar convenios con instituciones públicas o privadas, para llevar a cabo programas o proyectos que propicien el desarrollo integral de las mujeres, así como para lograr el cumplimiento de sus objetivos.

III. Marco Conceptual

Si bien conceptos como cultura y clima institucional se han definido de manera general, aún no existe un consenso respecto a su significado desde la perspectiva de género, ni la manera en que las normas, reglas, valores y costumbres de género se entrelazan con las normas y creencias de la organización.

De aquí la necesidad de aclarar algunos términos para entender su significado en este contexto en particular. 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.

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.

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.

La cultura tiene dos niveles: uno explícito (que lo hace observable directamente) y otro implícito (que es necesario inferir de la observación, 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 todas 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 APF 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 APF, 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 APF).

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.

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.

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, los espacios laborales.

Rasgos culturales compartidos por las organizaciones en México:

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

- b. Poco reconocimiento grupal y trabajo en equipo
- c. Impera el individualismo y la búsqueda de méritos personales
- d. No se promueve la innovación y creatividad del personal
- e. Exceso de disciplina y temor a la autoridad
- f. 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

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

Clima laboral. El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada 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.

Género. De acuerdo con el *ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES, 2007*, el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

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.

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

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

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 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.

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 “primeramente”, 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 Administración Pública 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.

Modelo Integral contra la Discriminación de Género “Modelo Ecológico”: Este Modelo, según Estela Andrea Serret Bravo, en su publicación **Estrategias contra la Discriminación de Género, Análisis y Propuestas, Tomo 6 Colección Estudios**, señala que es una aportación basada principalmente en el Modelo Ecológico de Atención a Problemas Sociales. Asume la perspectiva de género como una categoría de análisis social e implica un sistema interinstitucional de trabajo. Esta propuesta permite abordar la discriminación de género desde su condición estructural, funcional y personal en los cuatro grandes ámbitos donde se materializa diariamente.

1. El **macrosistema**, donde se conforma la sociedad patriarcal, la asignación de roles de género, las normas sociales, culturales y legales, y los mecanismos de vigilancia patriarcal. Se denomina nivel “cultural”.
2. El **exosistema**, donde se concretiza la sociedad patriarcal y forma institucional, donde se conceptualiza la noción de bienestar social, la atención a la familia, la misión y visión de las entidades públicas y organizaciones sociales. Se denomina “instituciones”.



3. El **microsistema**, comprende a las familias; el orden patriarcal al interior de ellas que generalmente contribuye a la figura de jefatura de familia asignado al hombre, la asignación de roles y tareas por género y edad, la socialización primaria, su vigilancia y castigo. Nivel "familias".
4. La **esfera individual**, que es el espacio personal y sistema de valores, la creencia, los afectos, los vínculos familiares y sociales de cada persona. El proceso de construcción de la identidad. Denominado "la persona".

El Modelo Integral contra la Discriminación de Género reconoce las acciones que se han realizado en nuestro en esta materia y considera la existencia de una red institucional que involucra a varias dependencias de la administración pública federal e invita a la sociedad organizada, organismos autónomos e iniciativa privada a sumarse bajo criterios institucionales al programa de acciones para prevenir, atender y sancionar la discriminación de género.

IV. Sondeo “Situación de la Cultura Institucional en la Administración Pública Municipal”

En el entendido que un sondeo es el método de investigación para conocer el estado de la opinión pública sobre un tema específico, por medio de una encuesta aplicada a un grupo representativo de la población objetivo, con la finalidad de instrumentar un programa o plan de acción.

B). Aspectos implícitos y explícitos

Esta investigación tiene como marco de referencia el análisis de los aspectos implícitos y explícitos de la cultura organizacional.

Entendiendo como lo **implícito**, todo aquello que no es explicitado al interior de una organización, en especial los valores sobrentendidos que muchas de las veces, entorpecen 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 estructura y maximizar su contribución a la sociedad. Las manifestaciones explícitas se pueden clasificar en:

- **Simbólicas:** La historia de la organización, las imágenes que la identifican, las celebraciones, los héroes y antihéroes.
- **Conductuales:** 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, procedimientos, disposiciones administrativas y políticas, entre otras.
- **Materiales:** Las instalaciones, el mobiliario y la asignación de los recursos de la organización.

C). Perspectiva de Género

Así también, la investigación considera el análisis con **perspectiva de género** en las formas de organización y funcionamiento de la estructura y cómo se dan las relaciones de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, enfatizando éstas últimas desde la **condición y posición** de ambos géneros.

La **condición** contempla el bienestar material de la población. Se refiere a la situación de vida socioeconómica de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas: condiciones económicas, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de acceso a la salud, salud sexual y reproductiva, a la educación formal e informal, condiciones de pobreza, trabajo e ingresos, recursos naturales y medio ambiente, servicios e infraestructura, vivienda, tecnologías y comunicaciones, deporte y recreación, entre otras.

La **posición** toma en cuenta la estructura de poder al interior de un grupo social. Remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo); dinámicas de hogar y familias, trabajo doméstico y extra doméstico, uso del tiempo, violencia de género (tipos y ámbitos); derecho al patrimonio, participación social y comunitaria, liderazgos, participación política; participación en el ayuntamiento (cargos de elección popular), participación en la administración pública (cargos públicos), entre otros.

Objetivo del Sondeo

Conocer la percepción del personal al interior de la Administración Pública Municipal, sobre la situación de igualdad que prevalece entre mujeres y hombres, como una herramienta para la instrumentación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Factores

Son nueve los factores de medición considerados en el cuestionario para el sondeo, a continuación la descripción de cada uno de ellos:

1. **Política nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Clima laboral:** Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
3. **Comunicación incluyente:** Bajo este indicador se evalúa si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir a ninguno o incentivar los roles tradicionales de género.
4. **Selección de personal:** Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y legitimidad en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
5. **Salarios y prestaciones:** Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, entre otros).
6. **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.
7. **Capacitación y formación profesional:** Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
8. **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:** Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente se dé preferencia a una en detrimento de la otra.
9. **Hostigamiento y acoso sexual:** Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como acciones y programas que lo prevengan, denuncien, sancionen o erradiquen.

Población objetivo

Los cuestionarios serán aplicados al personal directivo, de mandos medios o de base, con una antigüedad mínima de un año en funciones en cualquiera de las diferentes dependencias de la Administración Pública Municipal.

Muestra de Conveniencia

Para este sondeo se consideró aplicar los cuestionarios a modo de conveniencia a un total de 140 servidoras/es públicos, de las cuales 70 fueron mujeres y 70 fueron hombres.

Nivel	Mujeres	Hombre	Total
Directivo	10	10	20
Mandos Medios	20	20	40
Operativo/Base	40	40	80

Lugar y fecha de aplicación

Oficinas de las dependencias que integran la Administración Pública Municipal, los días 25 y 26 de octubre de 2012.

Contenido del cuestionario

Datos generales:

1. Sexo
2. Edad
3. Estado civil
4. Jefatura de familia
5. Número de hijos por sexo
6. Nivel de escolaridad
7. Puesto
8. Forma de ingreso
9. Número de veces que ha sido ascendido en la APM

Factor 1.-Política nacional y deberes institucionales:

1. ¿Tiene conocimiento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres?
2. ¿Tiene conocimiento de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia?
3. ¿Conoce lo que es el PROIGUALDAD?

Factor 2.- 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”.
El “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

1. ¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres?
2. ¿En mi Institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?
3. ¿En mi institución se previene y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?
4. ¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?
5. ¿En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?
6. ¿En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, etc.?
7. ¿Siendo mujer u hombre te han negado el acceso al desempeño de alguna función que generalmente esta signada al otro sexo?

Factor 3.- Comunicación incluyente:

1. ¿Dentro de mi institución se respeta igual a mujeres y hombres en la comunicación informal?
2. ¿Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombre en la comunicación formal?
3. ¿En las campañas públicas de mi institución incluyen temas relacionados a mujeres y hombres?
4. ¿En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?
5. ¿En la comunicación interna de mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en boletines, tableros informativos, oficios, memorándums, entre otros?

Factor 4.- Selección de personal:

1. ¿En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes?
2. ¿En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones?

Factor 5.- Salarios y prestaciones:

1. ¿En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres?
2. ¿En mi institución existe el permiso o licencia de paternidad?
3. ¿En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?
4. ¿Siendo mujer u hombre cuentas con las siguientes prestaciones?

Caja de ahorro
Transporte
Comedor
Licencia de maternidad o paternidad
Servicio Médico
Guardería

Factor 6.- Promoción vertical y horizontal:

1. ¿En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad?
2. ¿Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?
3. ¿En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres?
4. ¿En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño?
5. ¿En mi institución otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física?
6. ¿En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?
7. ¿En mi institución se anuncia oportunamente las plazas disponibles?
8. ¿En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores?

Factor 7.- Capacitación y formación profesional:

1. ¿En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo?
2. ¿Estoy conforme con las respuestas de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional?
3. ¿Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?
4. ¿En mi institución se establecen políticas de formación profesional, terminación escolar y capacitación sin discriminación a mujeres y hombres?
5. ¿En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional?
6. Tratándose de mi capacitación ¿estoy dispuesta/o a asistir fuera de mi horario de trabajo?

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

1. ¿En mi institución el horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres?
2. ¿En mi institución se otorga a mujeres y hombres autorización para atender asuntos familiares?
3. ¿En mi institución se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales?
4. ¿En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen una licencia de maternidad, lactancia o permisos para atender asuntos familiares o personales?
5. ¿Considero que mi institución debe promover una política de conciliación a la vida laboral, familiar y personal?
6. ¿En mi centro de trabajo se debe promover el derecho a los permisos de paternidad?
7. ¿En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario de trabajo o días laborables?

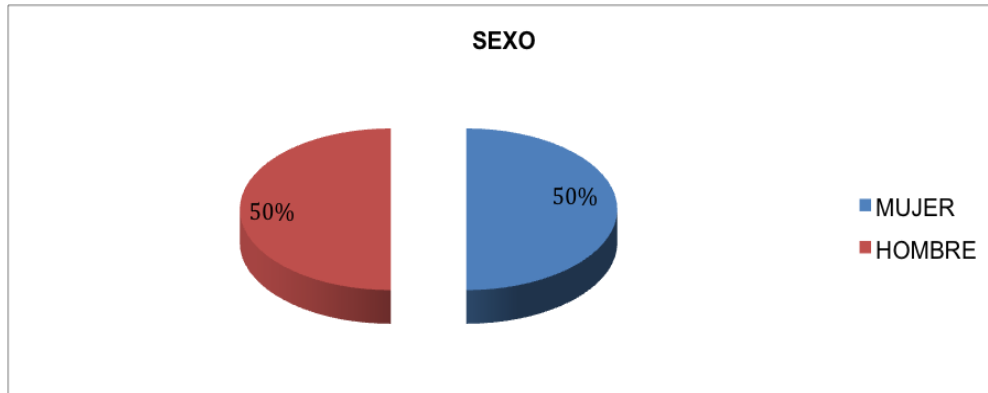
18

Factor 9.- Hostigamiento y acoso sexual:

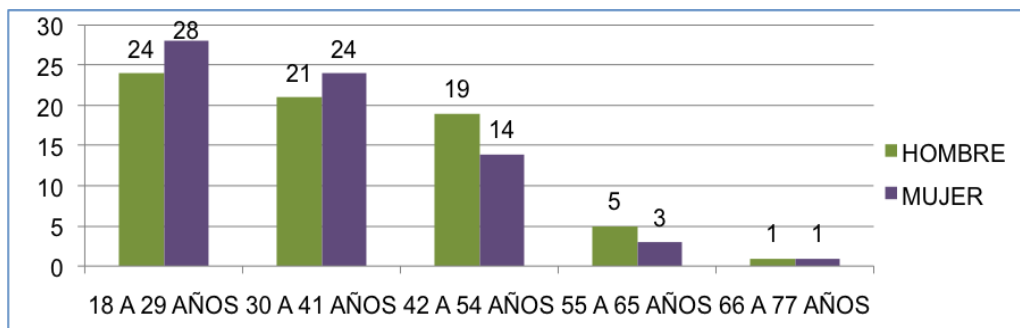
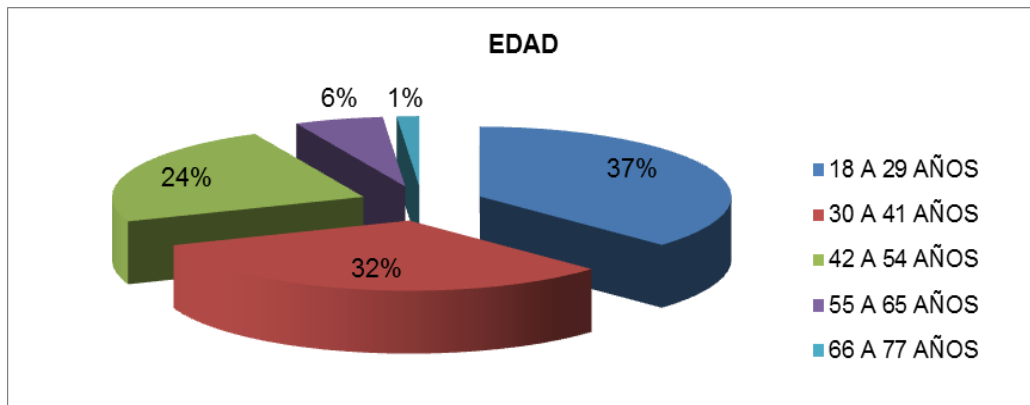
1. ¿En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres?
2. ¿Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
3. ¿Mi institución se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?
4. ¿En mi institución existen mecanismos para denunciar el hostigamiento o acoso sexual?

Resultados del Sondeo

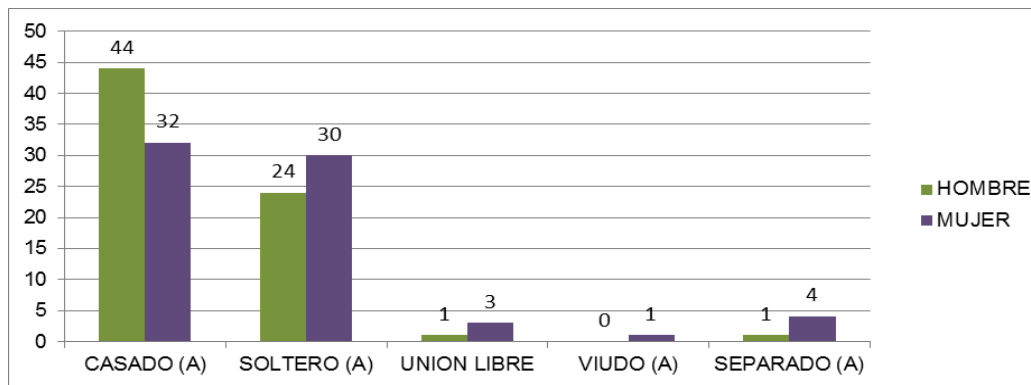
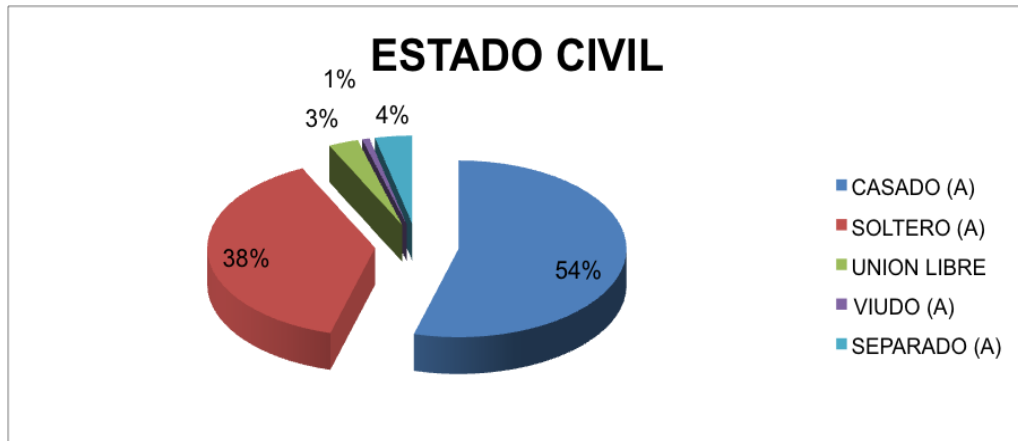
A) Datos Generales



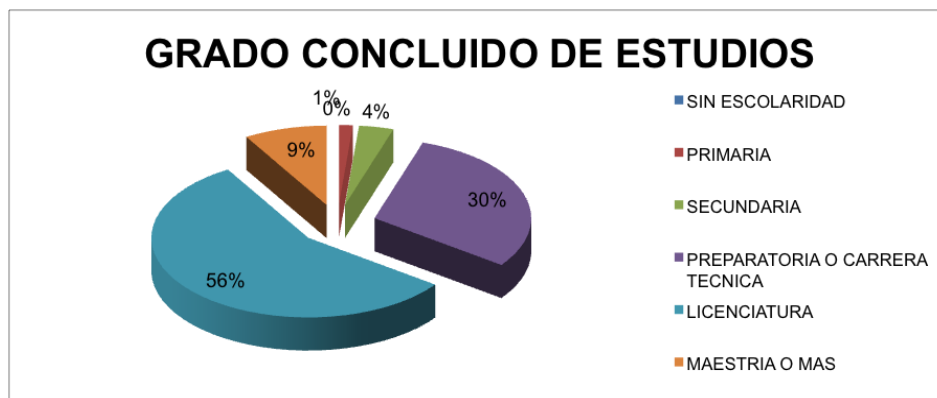
El sondeo fue aplicado a un total de 140 servidoras(es) públicos de la Administración Pública Municipal de Irapuato, de los cuales 50% son mujeres y 50% hombres.

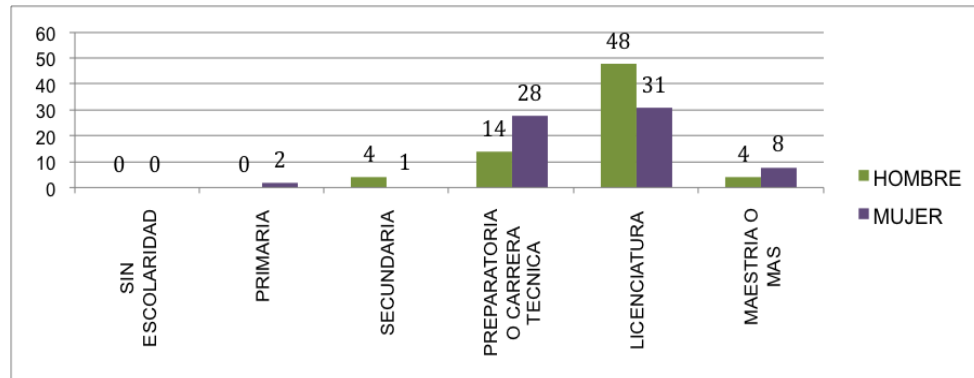


Del personal sondeado, el 37% tiene de 18 a 29 años de edad, siguiendo quienes tienen entre 30 a 41 años de edad que representan el 32%, las personas de 42 a 54 años son 24%, el 6% entre 55 y 65 años (6%) y finalmente quienes tienen entre 66 y 77 años de edad (1%). En las gráficas desagregadas por sexo, se observa que sólo en los rangos de edad de 18 a 29 y de 30 a 41 años, se reúne el 37% del total de la población encuestada.

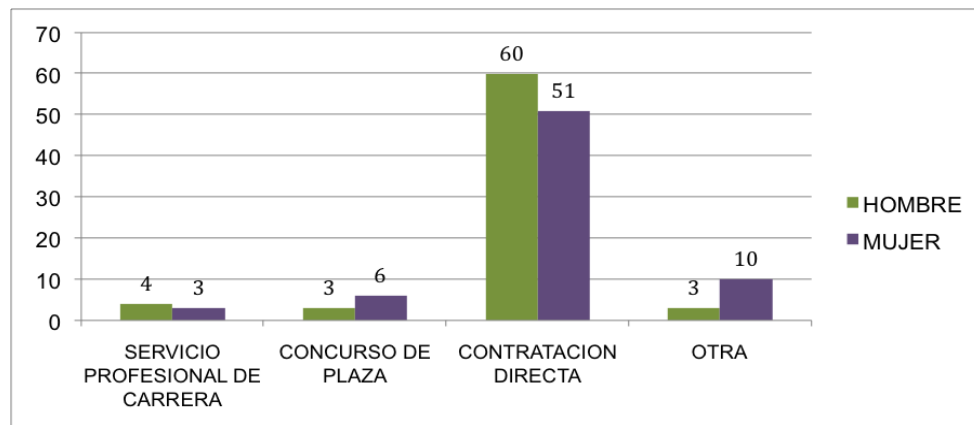
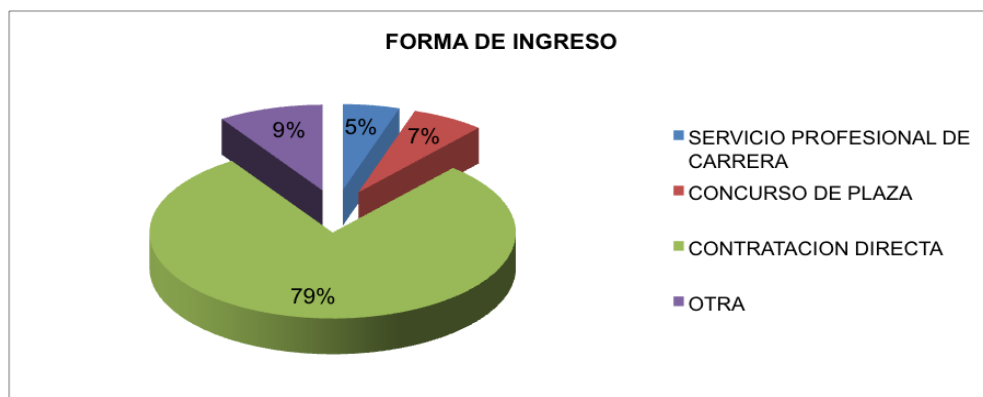


El 54% de las personas a quienes se les aplicó el sondeo son casadas(os), el 38% están solteras(os), el 4% separadas, 3% viven en unión libre y el 1% están viudas(os). Al ver los resultados separados por sexo, el 21% son solteras, 2% que viven en unión libre y 3% están separadas.

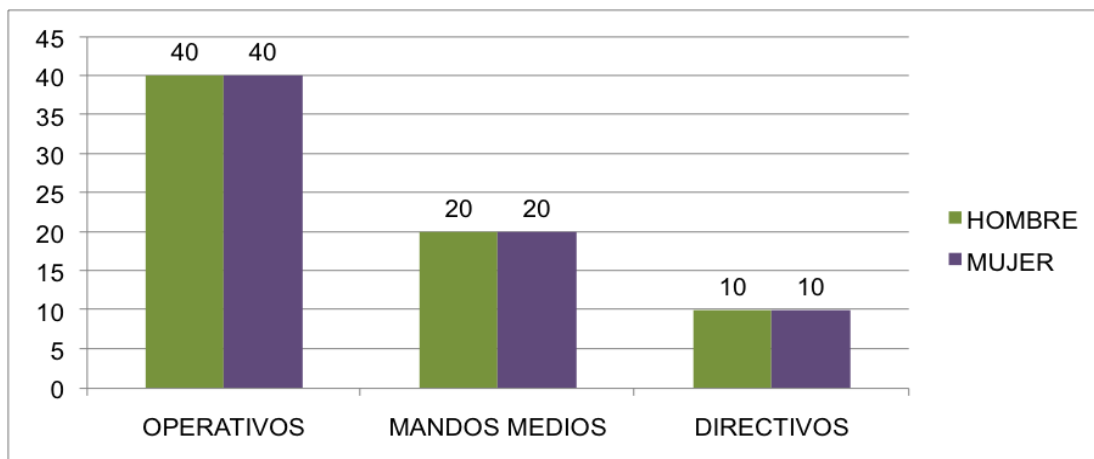
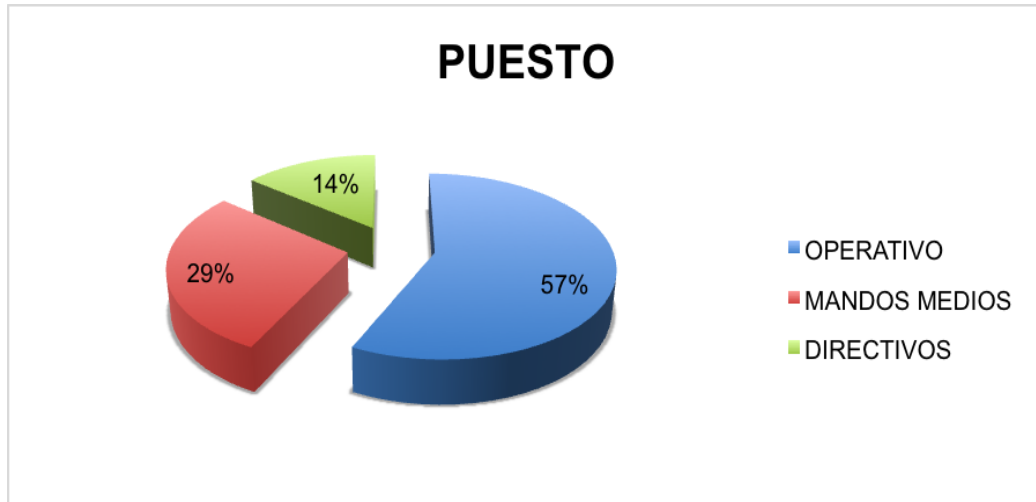




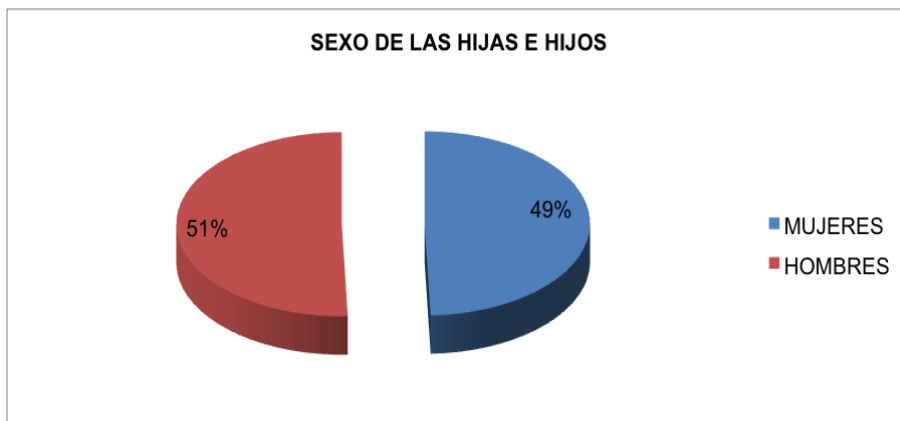
La licenciatura es el grado de estudios con el más alto porcentaje al representar el 56% del resultado total, le sigue la preparatoria o carrera técnica con 30%, la maestría u otro grado superior abarca el 9%, la secundaria tiene el 4%, la primaria lleva el 1%, no hay encuestadas(os) sin escolaridad. A nivel preparatoria o carrera técnica se observan más mujeres(20%) que hombres (10%) así como en maestrías o más (6% mujeres y 3% hombres).

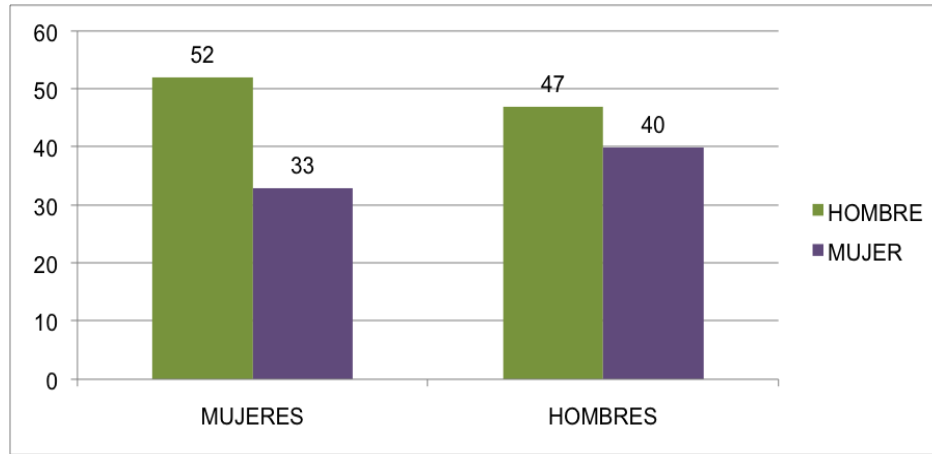


La forma de ingreso a su trabajo se dió más por contratación directa con un 79%, siguiéndole con el 9% alguna otra forma de incorporación, después está por concurso de plaza con el 7% y el 5 % indicó que ingresó por servicio profesional de carrera. El número de mujeres que concursaron la plaza (4%) así como por otro medio de contratación (7%), son mayores que de los hombres en los mismos rubros(2% en cada uno, respectivamente).

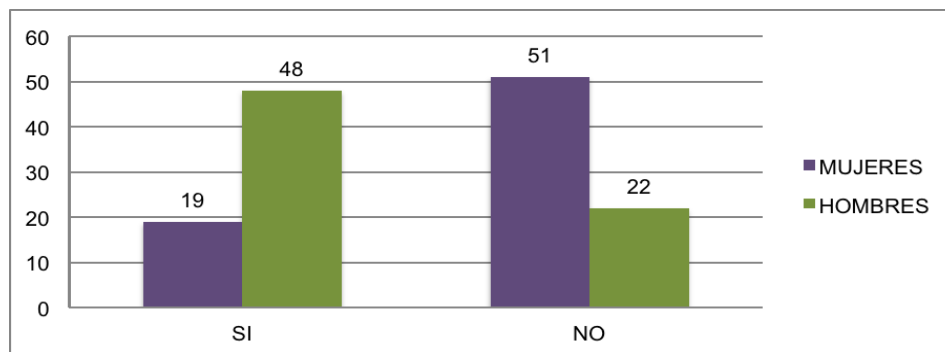
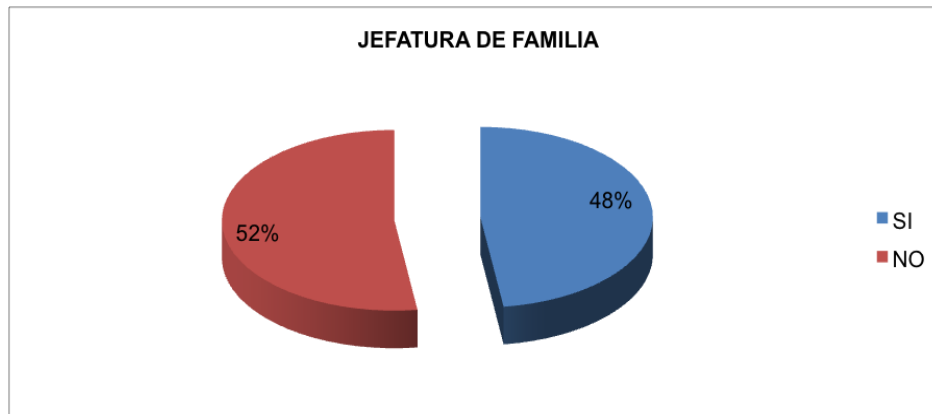


El 57% laboran en algún puesto operativo, el 29% es de mandos medios y directivos son el 14%. El número de personas encuestadas es el mismo para hombres y mujeres de cada nivel.

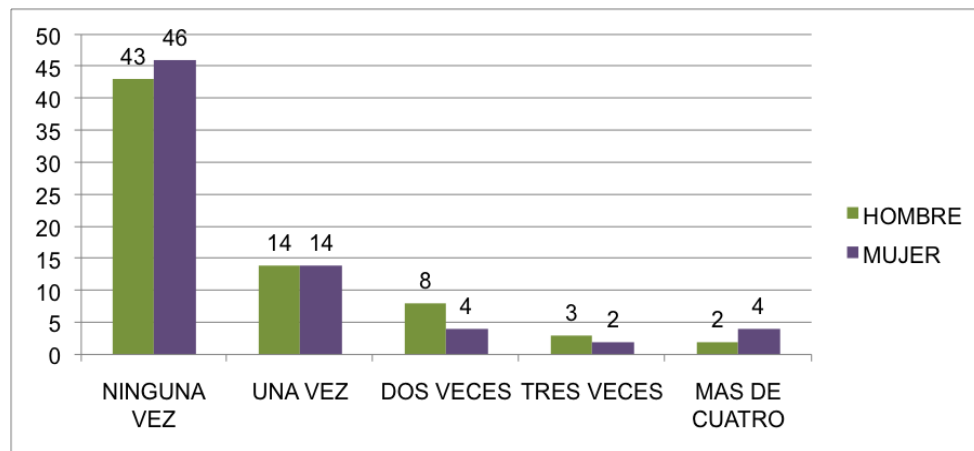




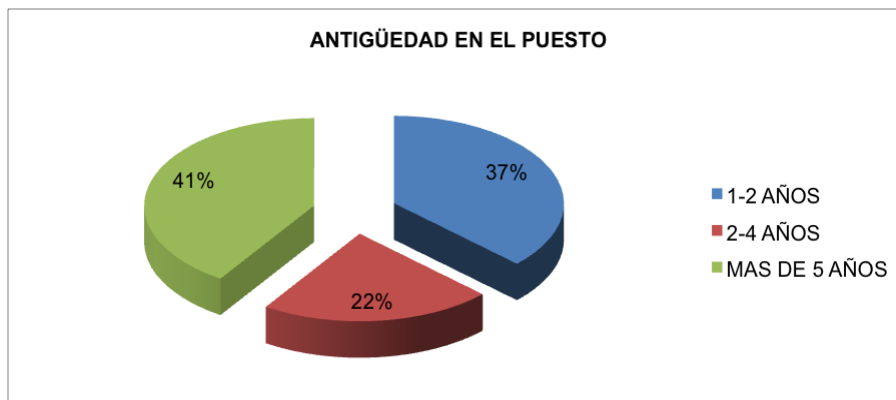
El 51% dijeron tener descendencia masculina, mientras que el 49%, femenina. De manera desagregada, tanto mujeres como hombres tienen más hijos que hijas.

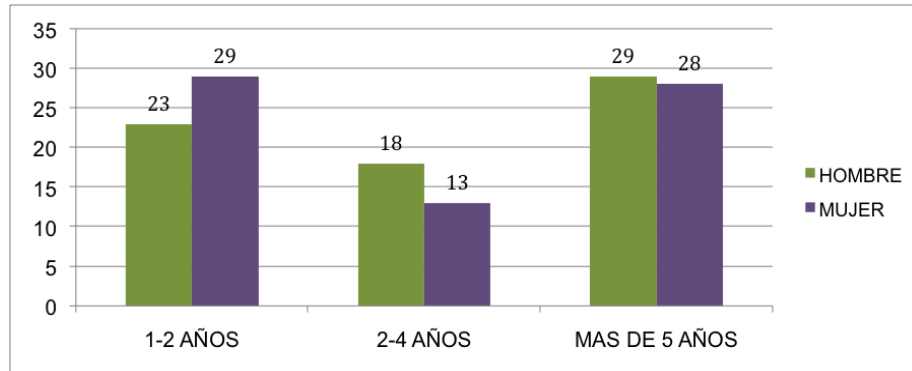


El 52% del total de servidoras y servidores públicos mencionaron no ejercer la jefatura de familia, mientras que el 48% respondió que si. La respuesta negativa fue proporcionada por el 36% de mujeres mientras que el 14% respondió que si.



En los últimos cinco años el 63% de las y los que respondieron la encuesta no ascendieron ninguna vez, siguiéndole quienes ascendieron sólo una vez (20%), el 9% ascendió dos veces, y el 4% ascendieron tres y otro 4% más de cuatro veces. El 33% de las mujeres no han ascendido en los últimos 5 años.

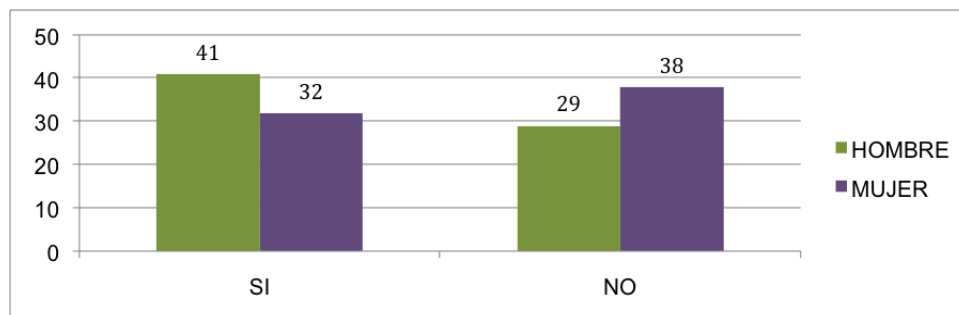




Al preguntar la antigüedad en el puesto, el 41% mencionó que lleva más de cinco años, el 37% llevan entre uno y dos años, el 22% tienen entre dos y cuatro años. El 21% de las mujeres tienen menos años de antigüedad que los hombres.

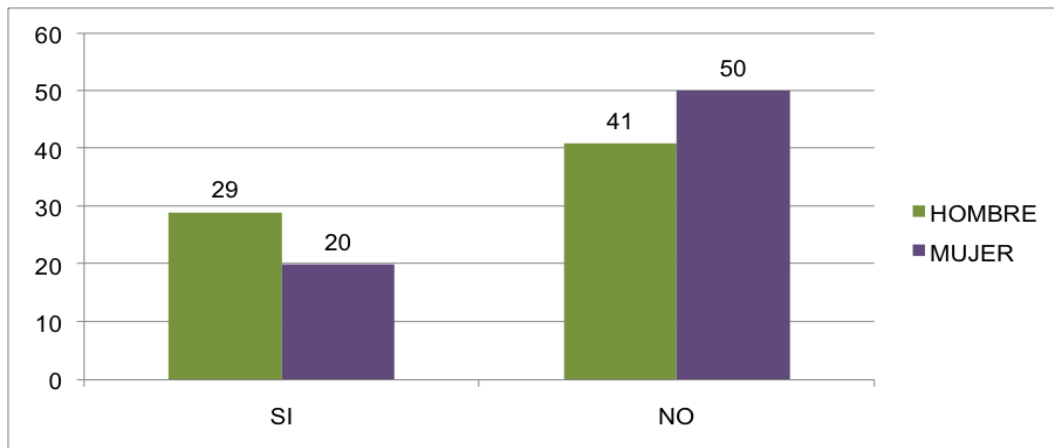
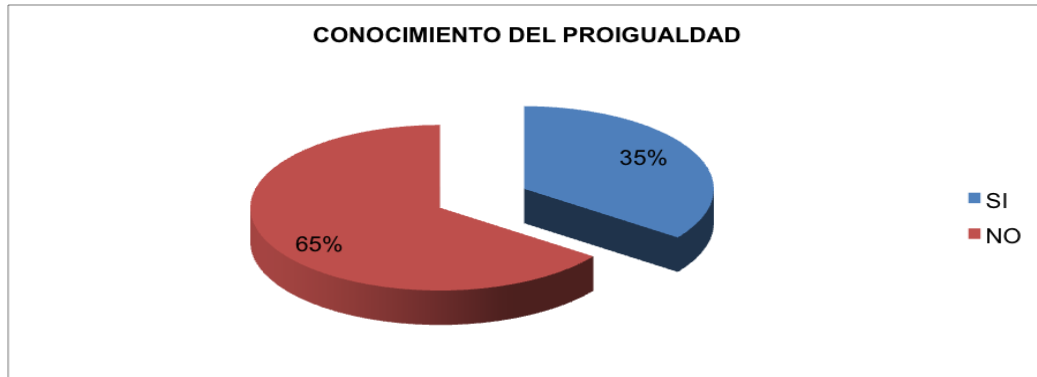
B) Factores

Factor 1.- Política nacional y deberes institucionales

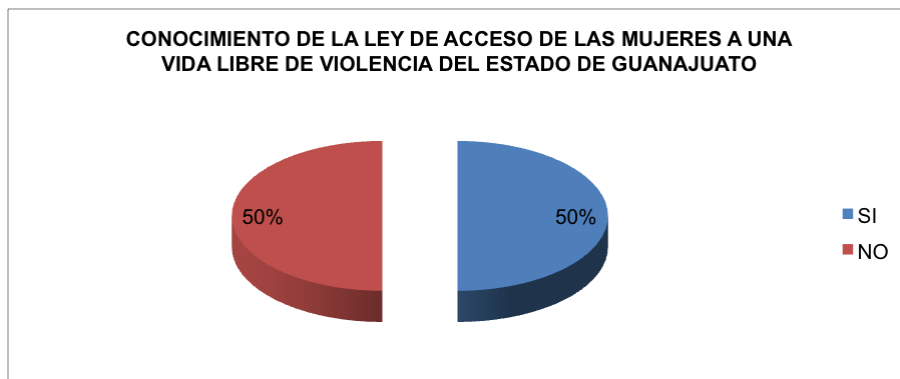


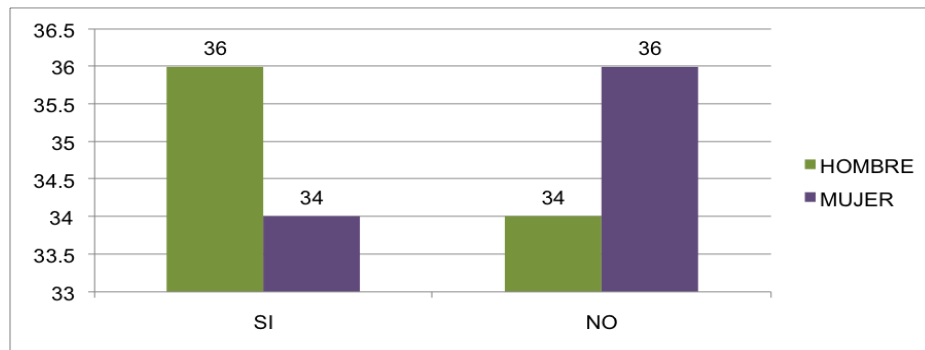
Al preguntar si conocen la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el 52% respondió que si, mientras que el 48% respondió que no. Destaca el dato desagregado que quienes no conocen esta Ley son en su mayoría mujeres, con el 27% comparado con el 29% de hombres que dijeron conocerla.

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.



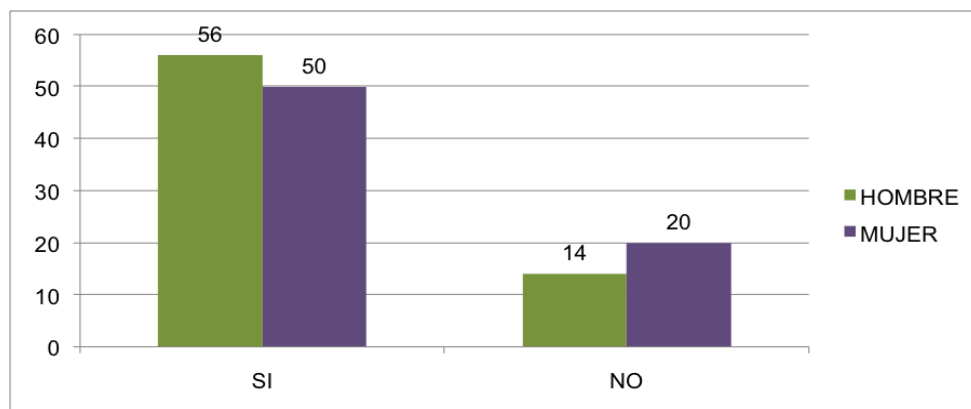
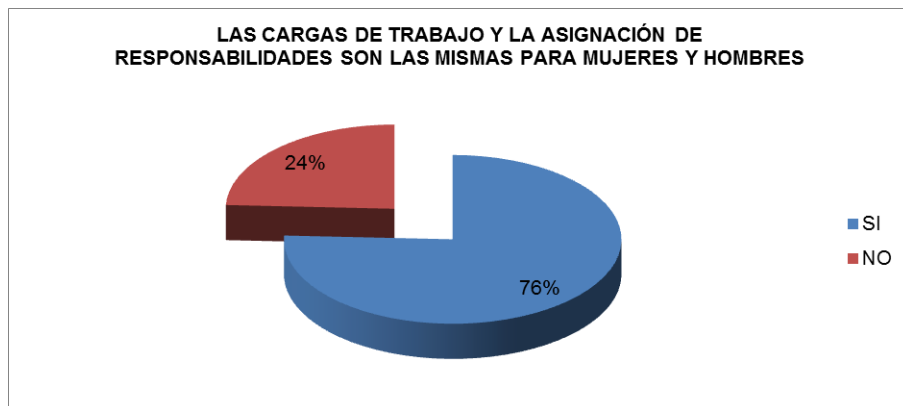
Cuando se preguntó si tienen conocimiento de lo que es Proigualdad, sólo el 35% respondió que sí, mientras el 65% dijo que no. Un mayor número de mujeres (36%) dijo no conocer el Proigualdad, mientras que el 14% dicen sí conocerlo.



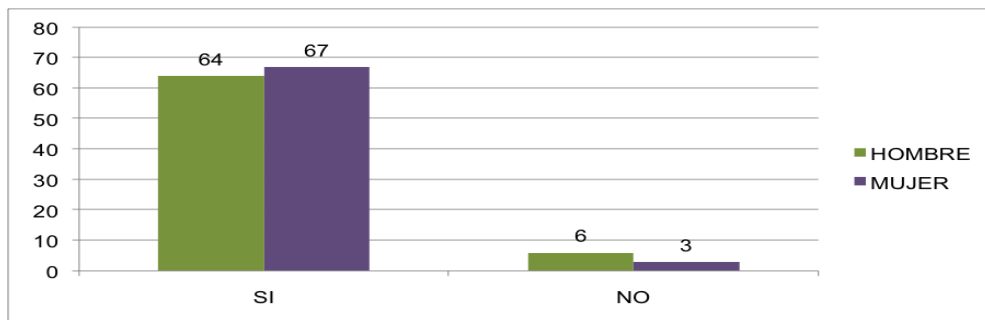
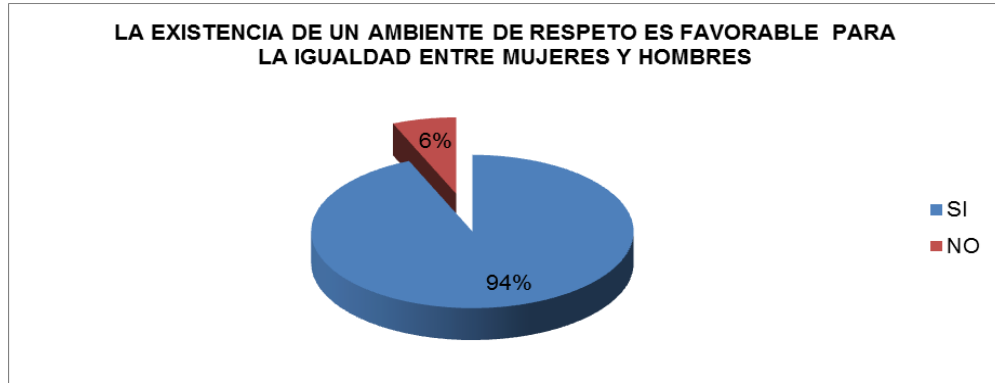


50% de las servidoras y servidores públicos dijeron conocer la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y el otro 50% respondió que no. Un dato a destacar es que 36 de las 70 mujeres encuestadas mencionaron no conocerla, mientras que ese mismo número de hombres respondieron si.

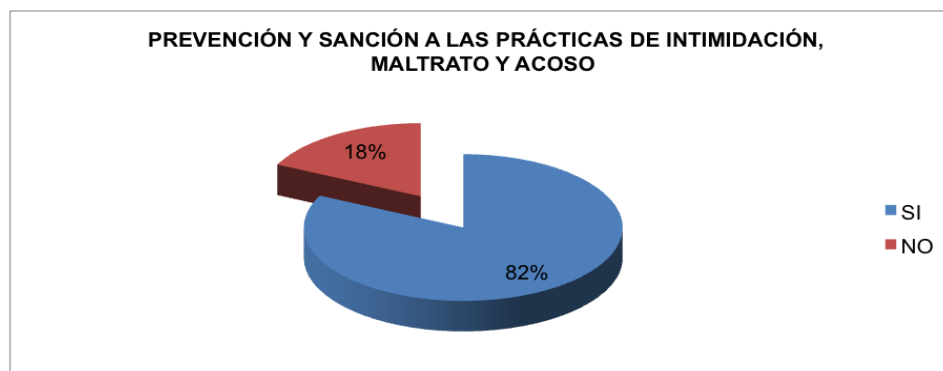
Factor 2.- Clima Laboral

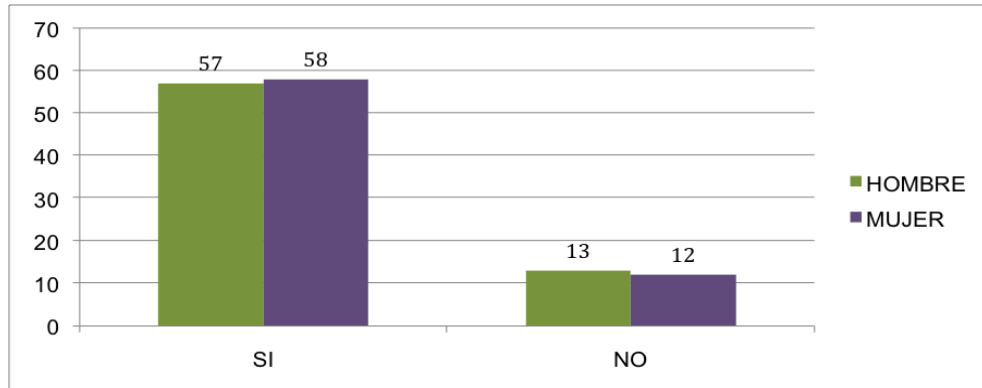


El 76% de las personas encuestadas respondieron que las cargas de trabajo y asignación de responsabilidades son las mismas para hombres y mujeres, mientras que el 24% dijo que no. El 14% de las mujeres consideran que no, mientras que el 36% de las mujeres menciona que si, número menor si se compara con el 40% de respuestas positivas dadas por los hombres.

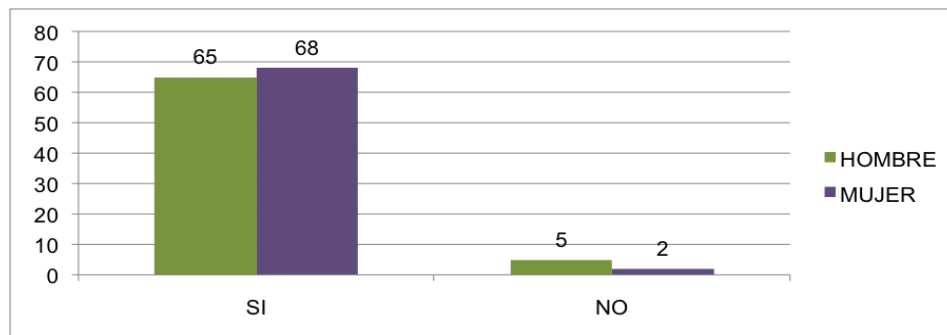
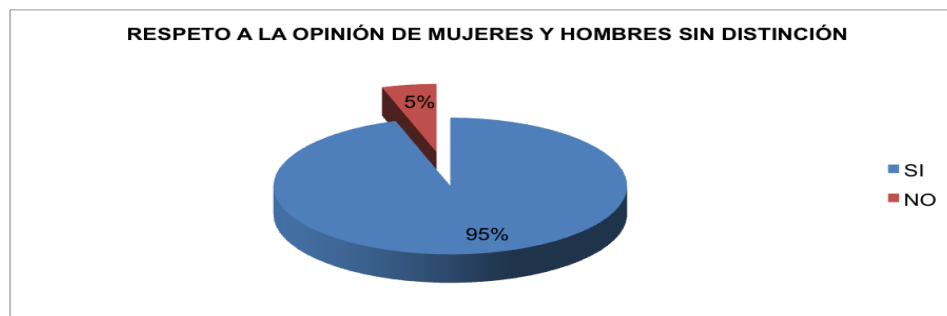


Al preguntar si en la institución que laboran existe un ambiente de respeto favorable para la igualdad entre hombres y mujeres, el 94% respondió que si y el 6% dijo no. Al ver los resultados desagregados, se observa que el 48% respondió si.

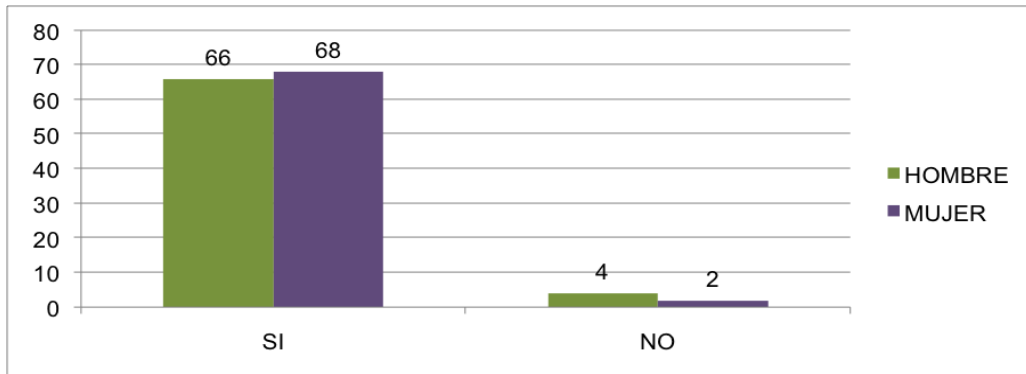
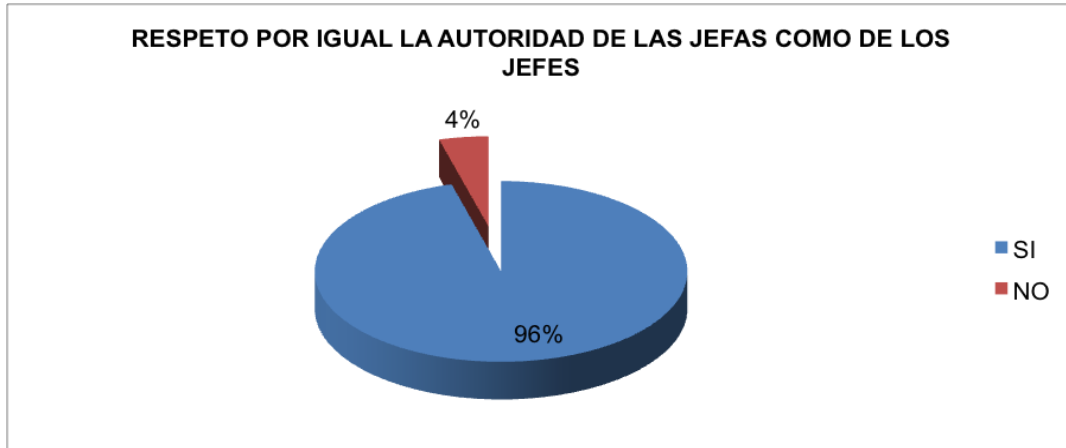




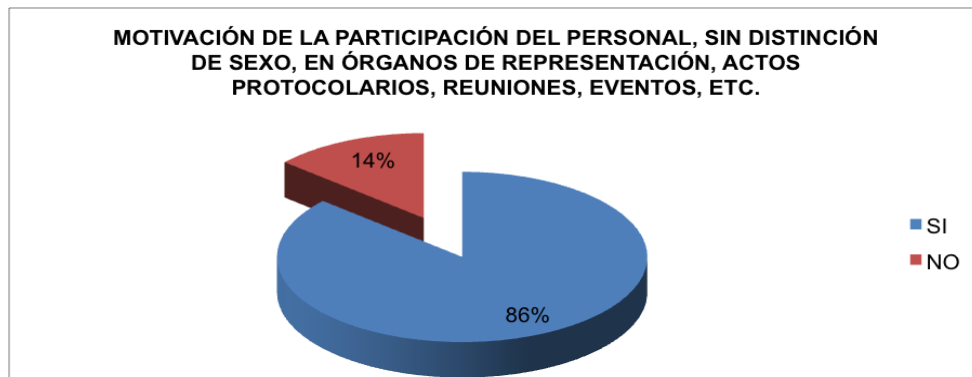
El 82% de las servidoras y servidores públicos considera que en su institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación, maltrato y acoso, mientras que el 18% consideran que no. En las respuestas desagregadas se observa una tendencia similar en la respuesta positiva de mujeres y hombres (41% y 41% respectivamente), así como en las negativas.

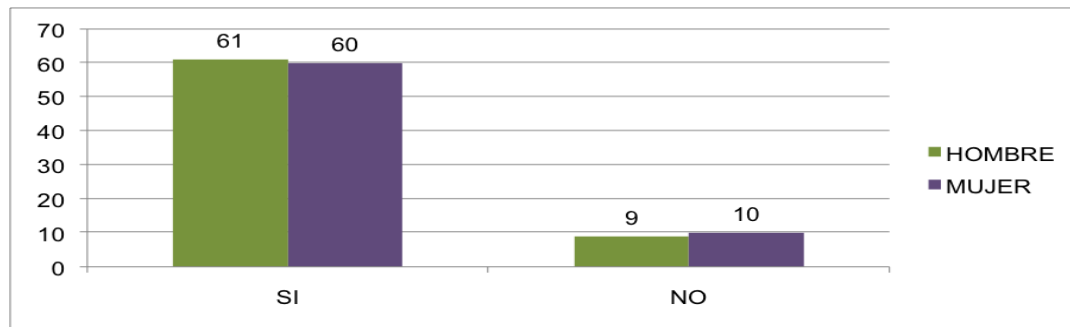


Al cuestionar sobre si se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, el 95% consideró que si, mientras que el 5%, no. Los datos desagregados arrojan que más mujeres (49%) así lo consideran.

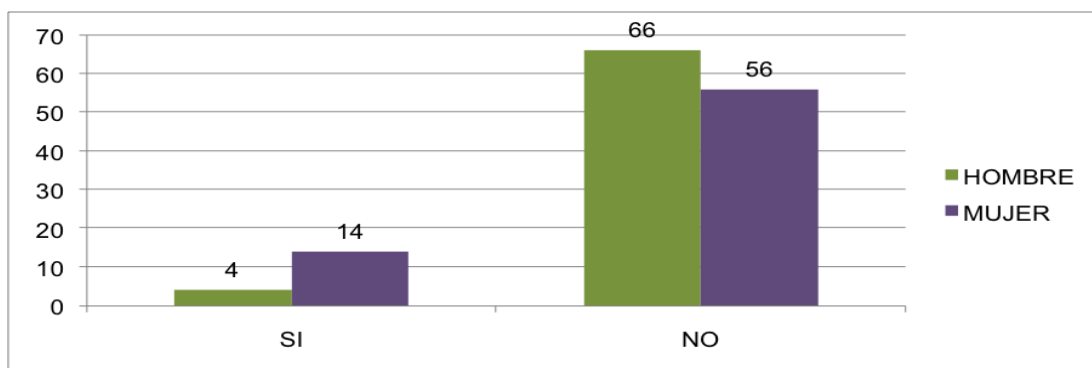
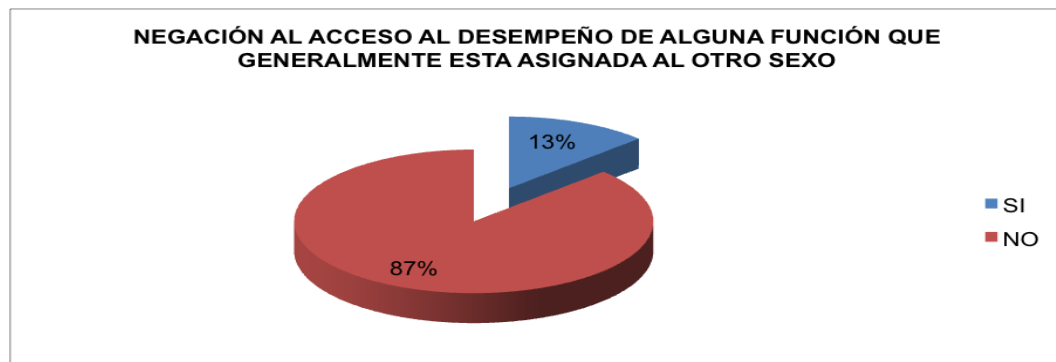


El 96% de las personas encuestadas considera que en su institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes, mientras que el 4% dice que no. La información desagregada tiene un comportamiento similar (49% en mujeres y 47% de hombres), resaltando las respuestas positivas de las servidoras públicas.



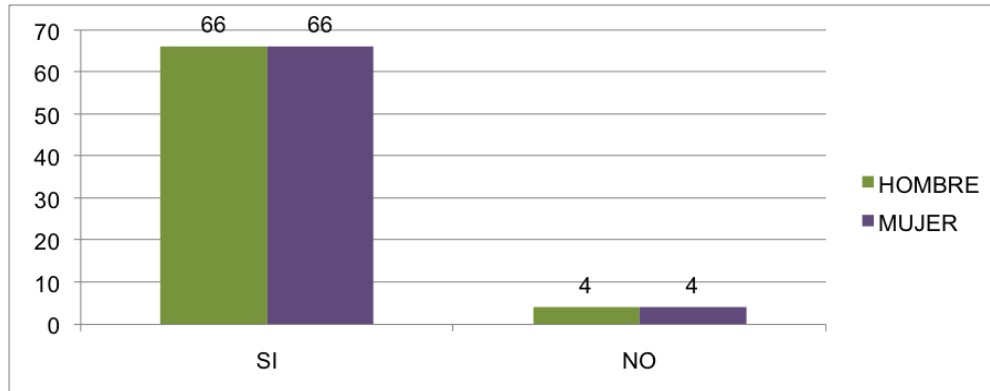
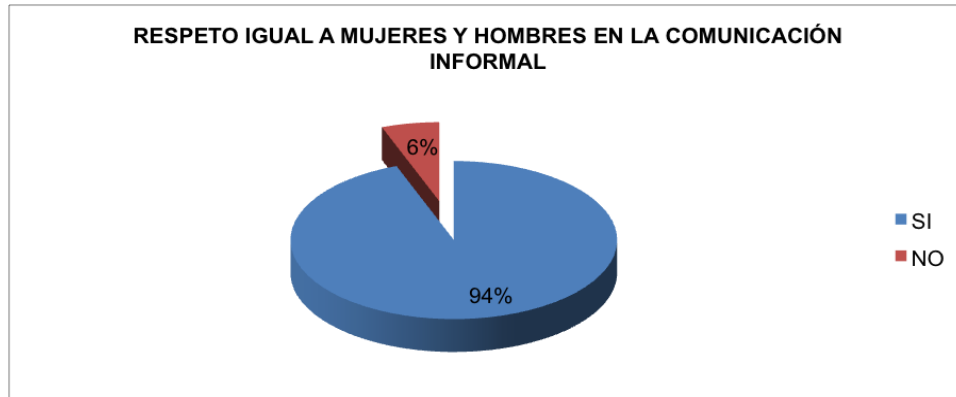


Sobre la motivación en su institución a la participación del personal sin distinción de sexo en los actos protocolarios, órganos de representación, reuniones o eventos, el 86% considera que efectivamente reciben esa motivación, mientras que el 14% respondió que no. Los datos desagregados muestran una percepción similar en la respuesta positiva (43% de mujeres y 44% de hombres respectivamente). Por otra parte, la percepción negativa, está encabezada por mujeres en un punto más porcentual.



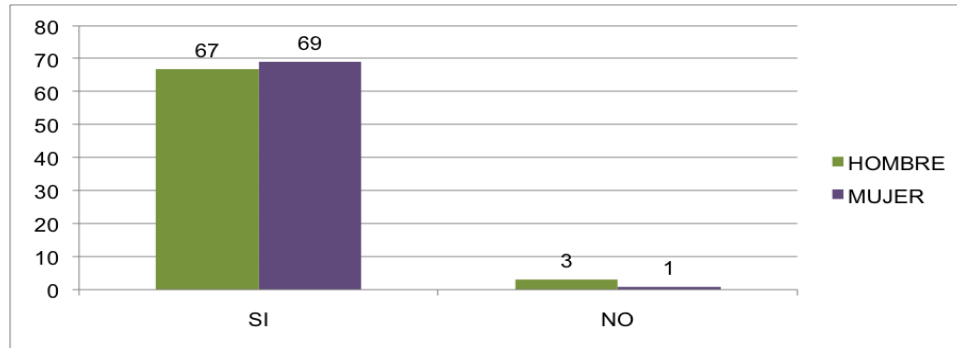
El 87% de la muestra encuestada considera que por ser hombre o mujer no les han negado el acceso al desempeño de alguna función que generalmente está asignada al otro sexo, mientras que el otro 13% menciona que sí. Se observa que el 47% de los hombres y 40% de las mujeres contestó que no.

Factor 3.- Comunicación Incluyente

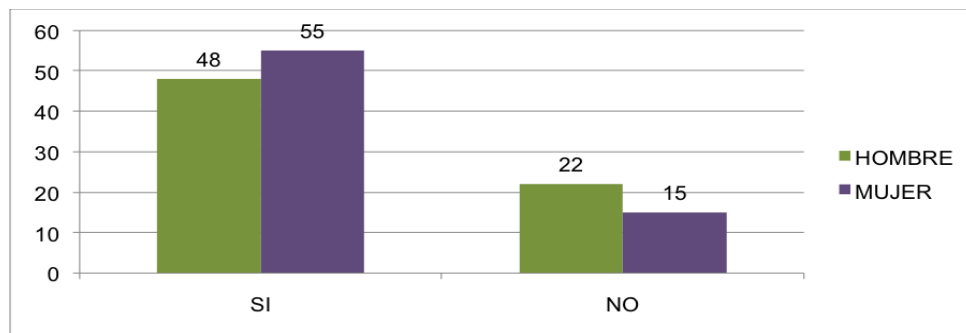
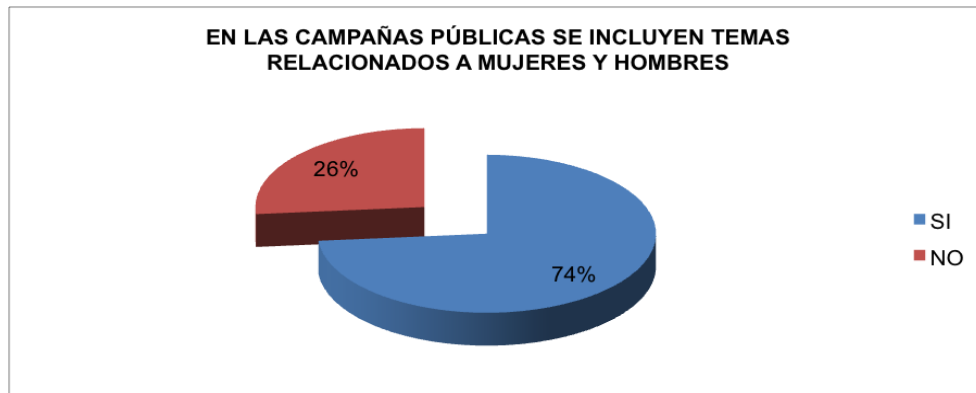


El 94% de las y los encuestados consideraron que si hay respeto igual a mujeres y hombres en la comunicación informal en su institución, mientras que el el 6% considera lo contrario 47% de mujeres y hombres respondió positivamente y sólo el 3% respectivamente negativo.

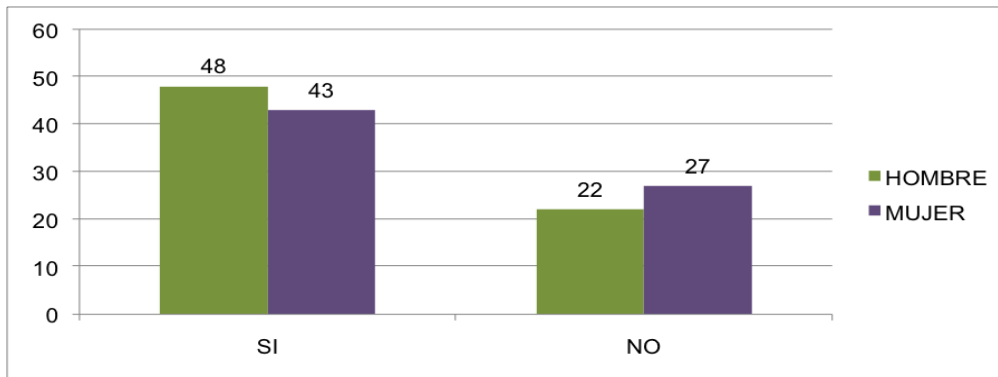
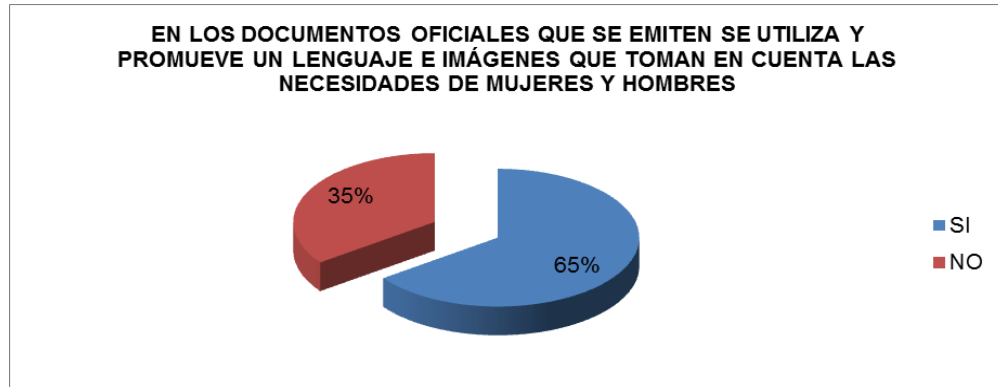




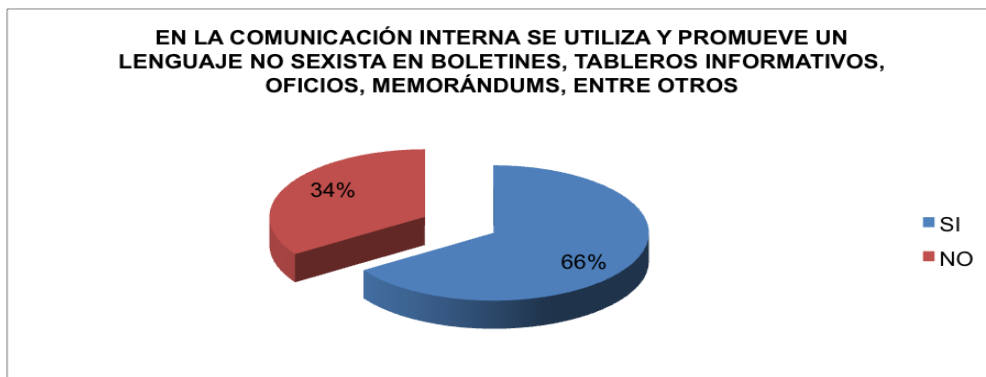
Sólo el 3% del personal encuestado respondió que en la comunicación formal no se respeta por igual a mujeres que hombres, mientras que el 97% dice que si. El comportamiento de respuestas por sexo son similares, 49% de mujeres y 48% de hombres.

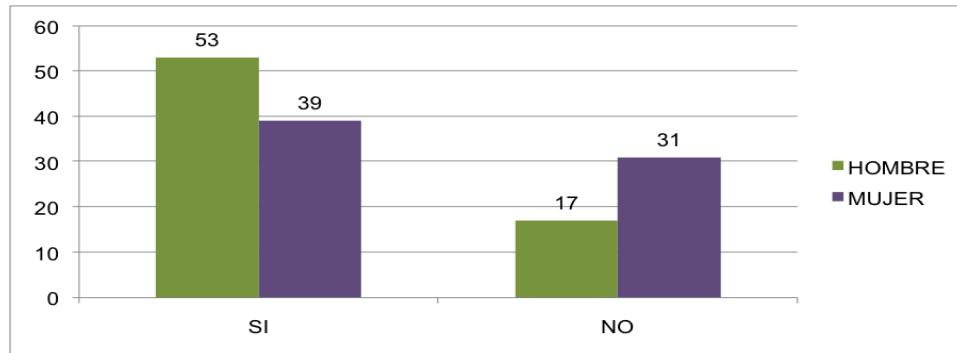


Según el 74% de las servidoras y servidores públicos encuestados consideran que en las campañas públicas de su institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres, mientras que el 26% no lo percibe así. El 78% de las mujeres y 68% de los hombres respondieron que si, mientras que el 39% y el 34% respectivamente, contestó no.



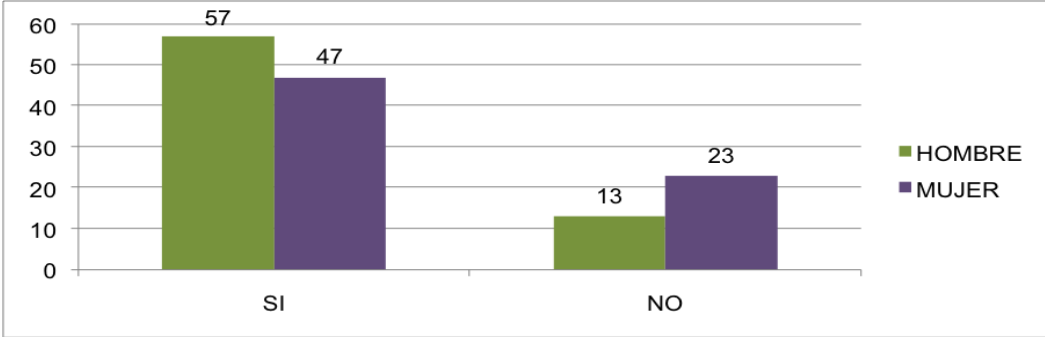
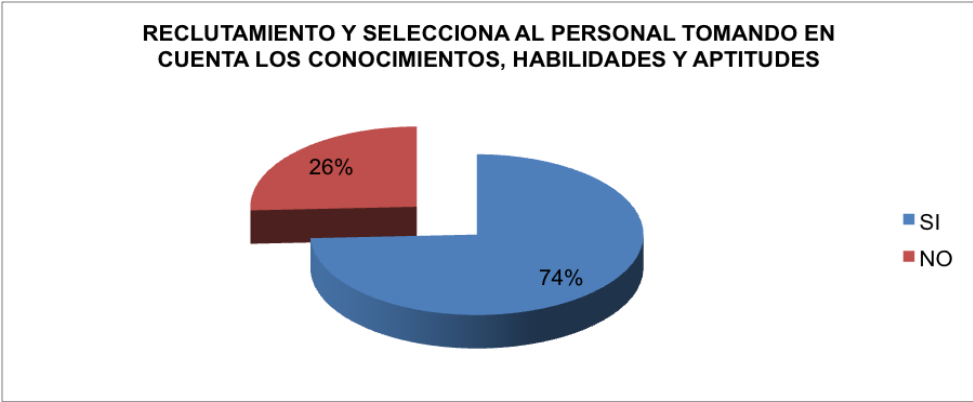
Al cuestionar si en los documentos oficiales que se emiten en su institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, de manera general el 65% respondieron que si, mientras que el 35% dice que no. Las respuestas desagregadas muestran a más mujeres que perciben que no con el 19%, comparado con el 16% de los hombres que opinan lo mismo. La respuesta si fue dada por el 31% de las mujeres y el 34% de los hombres.





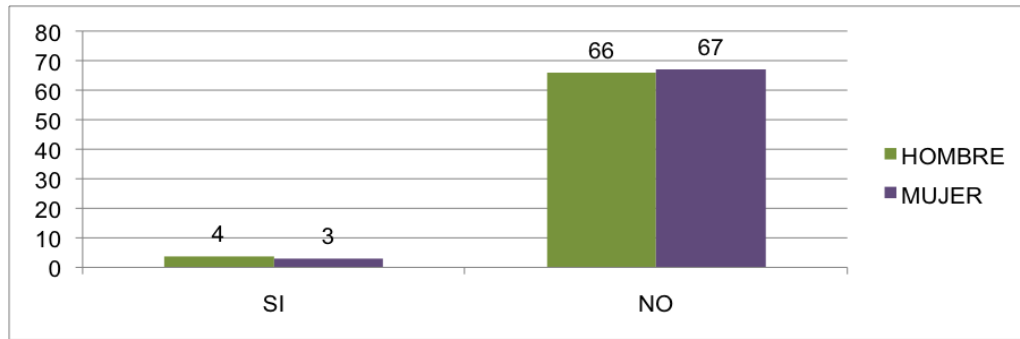
Sobre el lenguaje no sexista en la comunicación interna de cada institución, el 66% dijo que si se utiliza, mientras que el 34% respondió no. La mayoría de las respuestas negativas son proporcionadas por mujeres (22% contra 12% de los hombres), mientras que la positiva fue dada por el 38% de los hombres y el 28% de las mujeres.

Factor 4.- Selección de Personal



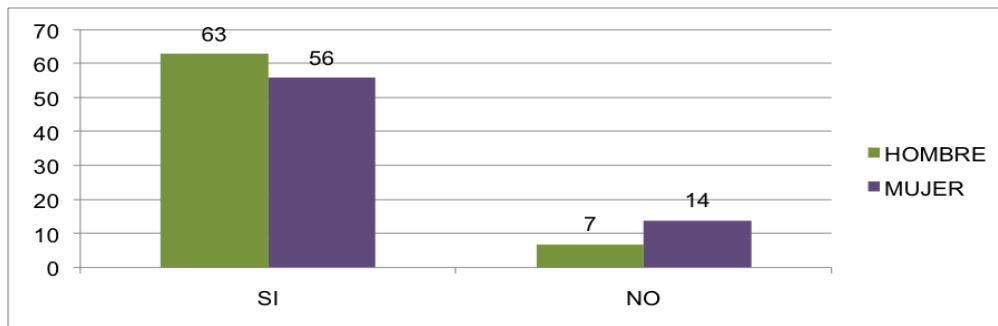
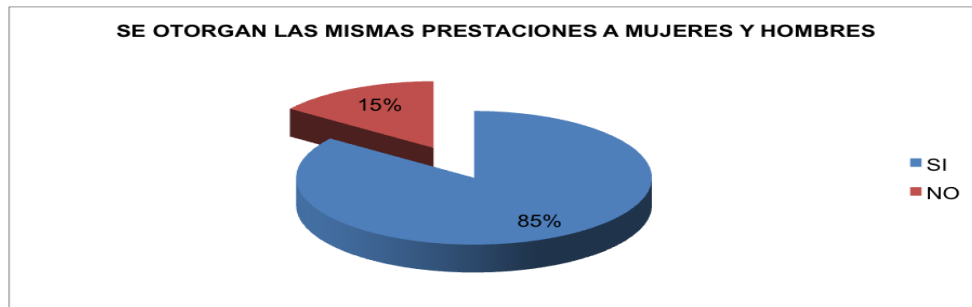
Sobre el reclutamiento y selección del personal, el 74% de las servidoras y servidores públicos encuestadas(os) respondieron que si se toman en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes para el puesto, mientras que el 26% respondió que no. Más mujeres (16%) son quienes respondieron que no, mientras que el 9% conformado por hombres dio la misma respuesta.

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

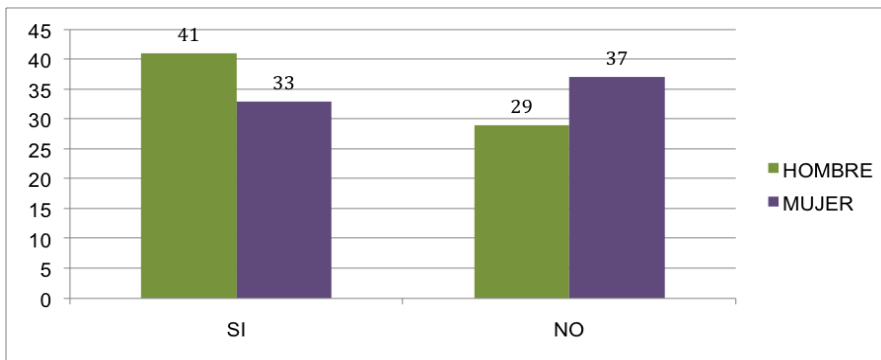
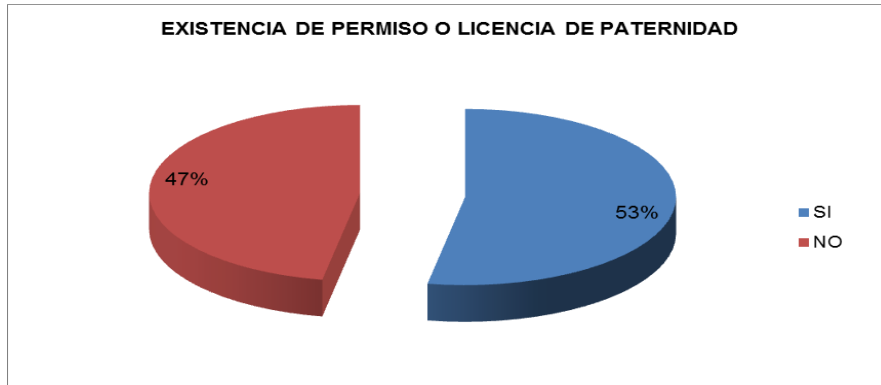


Los cargos de toma de desiciones no son ocupados sólo por el personal masculino según el 95%, pero el 5% considera que si. Aunque los resultados desagregados son muy similares, el no es una respuesta dada por más mujeres(48%), mientras el 47% corresponde a los hombres.

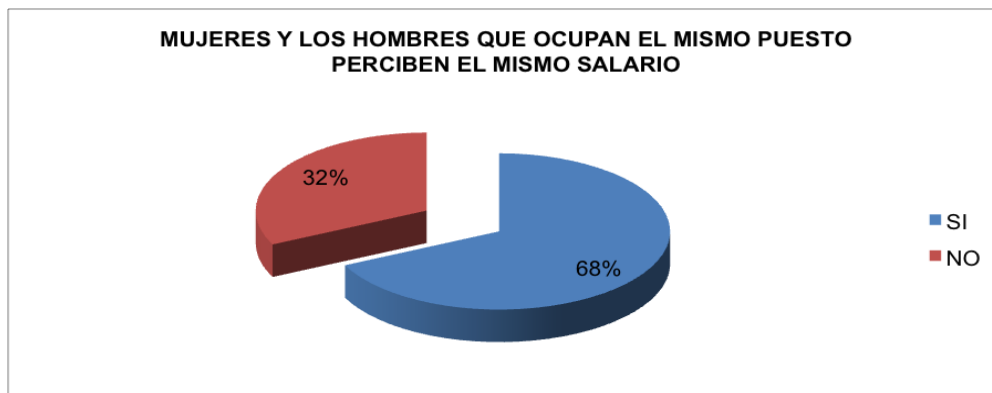
Factor 5.- Salarios y Prestaciones

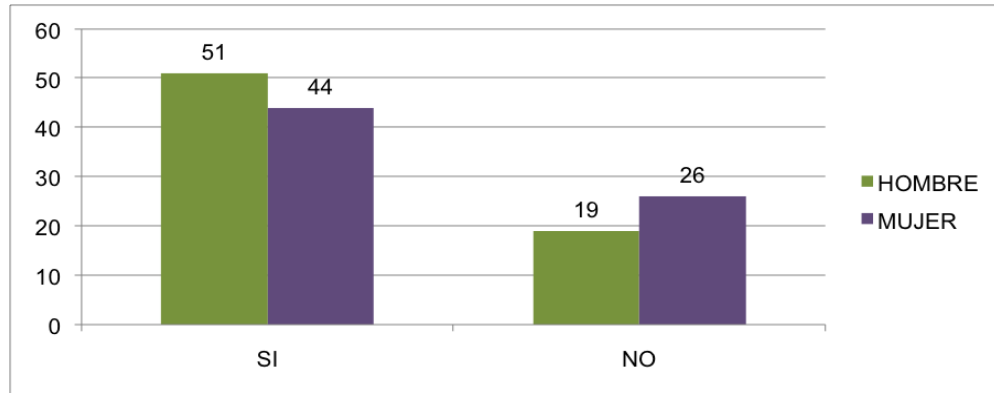


Las prestaciones, según el 15% se otorgan por igual a mujeres que a hombres, mientras que el 85% considera que si. Quienes más dijeron si fue el 45%, que son hombres, mientras que, por el contrario, el 10% de las mujeres respondieron que no.

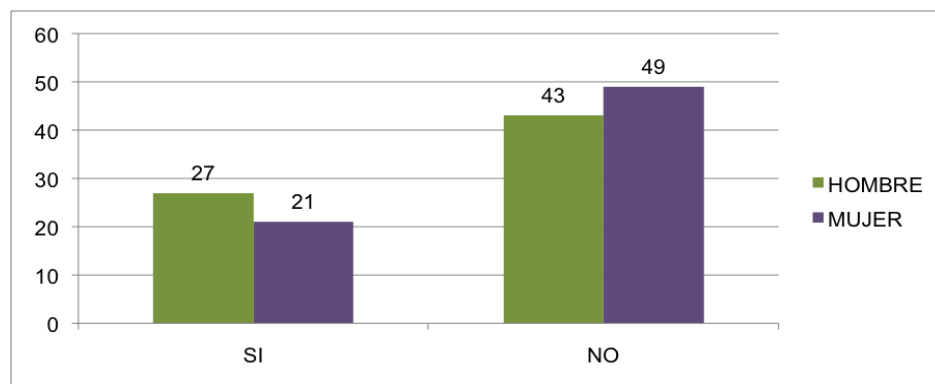
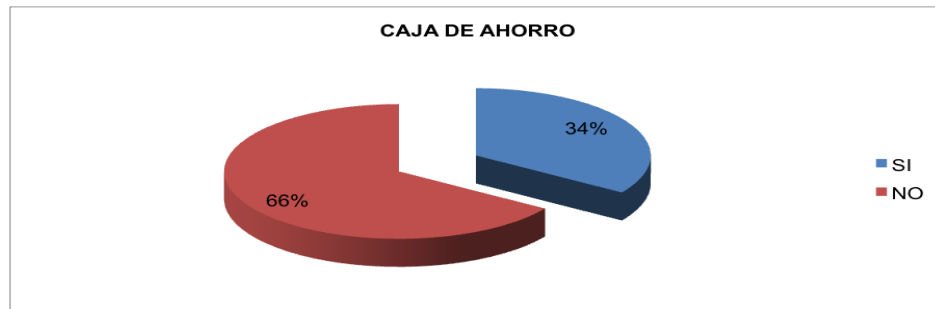


Sobre los permisos de paternidad, el 53% mencionó que SI existe el permiso o licencia de paternidad, mientras que el 47% dijo que no. De ese 47%, el 26% fue dado por las mujeres fueron más mujeres las que la proporcionaron, mientras que más hombres (29%) dijeron si.

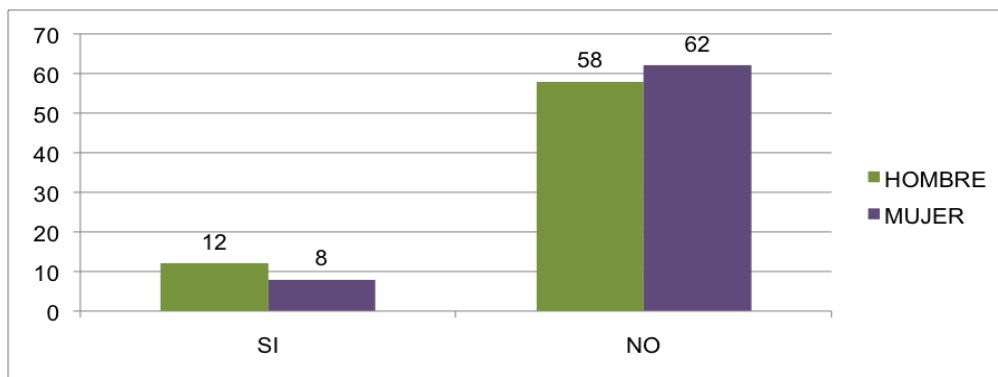
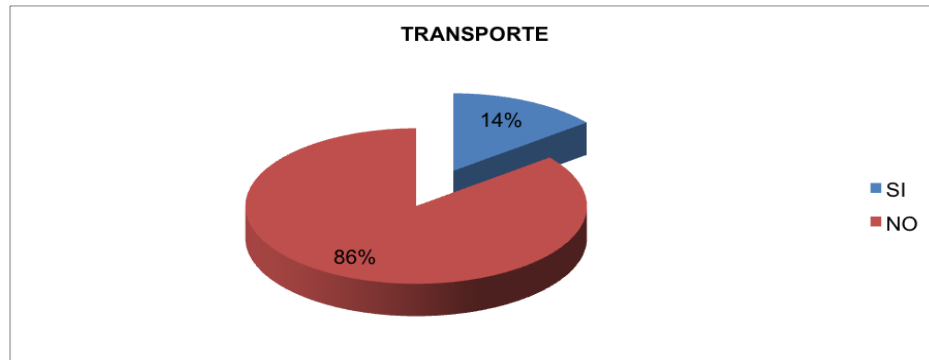




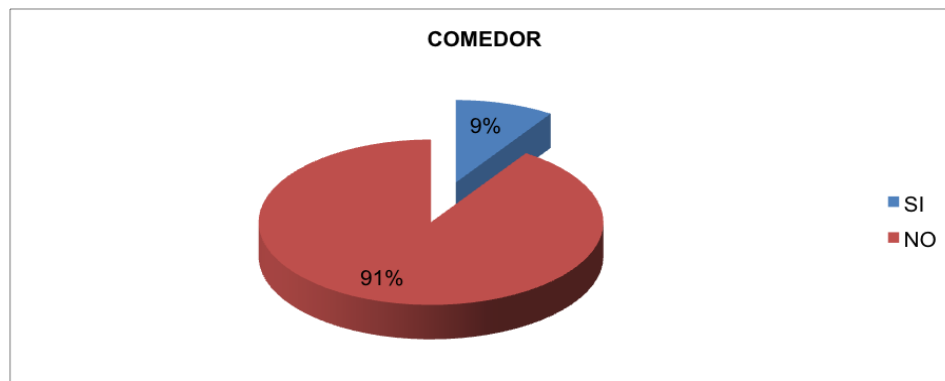
El 68% de la población encuestada dijo que las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto si perciben el mismo salario, mientras que el 32% respondió que no. Las respuestas desagregadas arrojan que más mujeres (19%) respondieron la negativa, que los hombres (14%).

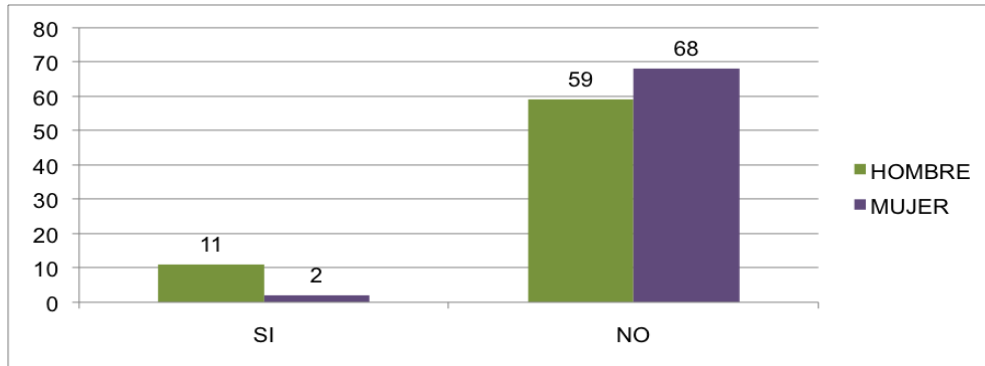


La prestación de la caja de ahorro, el 34% dijo que si la tienen, mientras que el 66% dijo que no, resultado del cual se desprende que el 35% de las mujeres dieron esa misma respuesta.

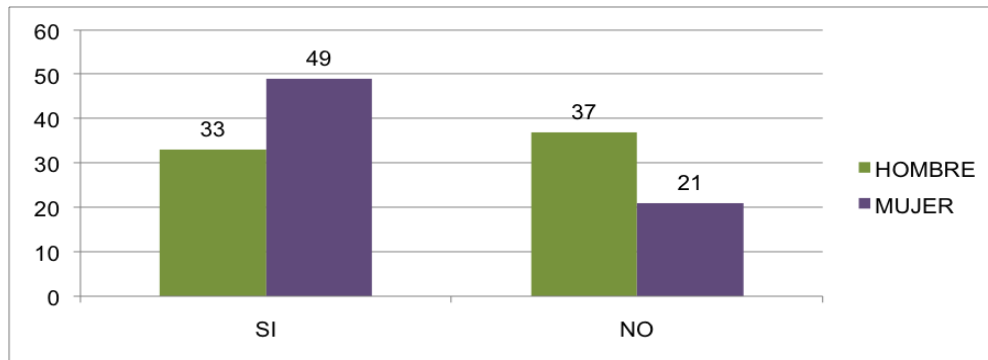
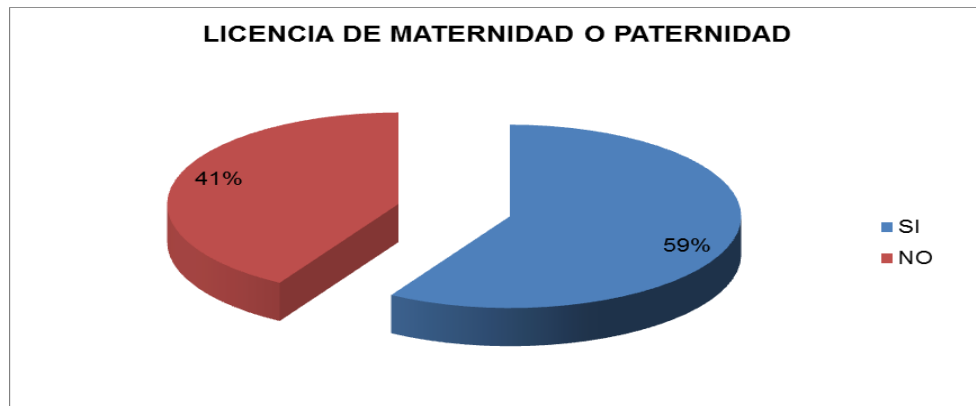


El 86% de las personas encuestadas respondió que no cuentan con el apoyo de transporte, mientras que el 14% dijo que si. De ese 86%, se desprende el dato que indica que el 44% de las mujeres, no cuentan con esa prestación. Mientras que el 9% de quienes dijeron que si, son hombres.

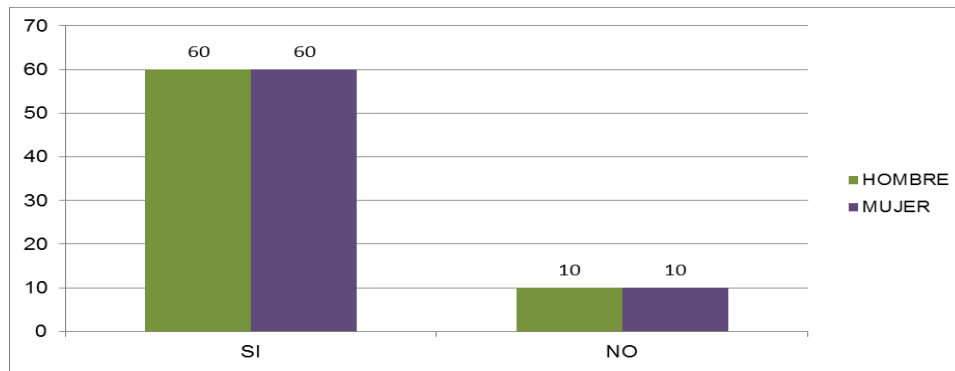
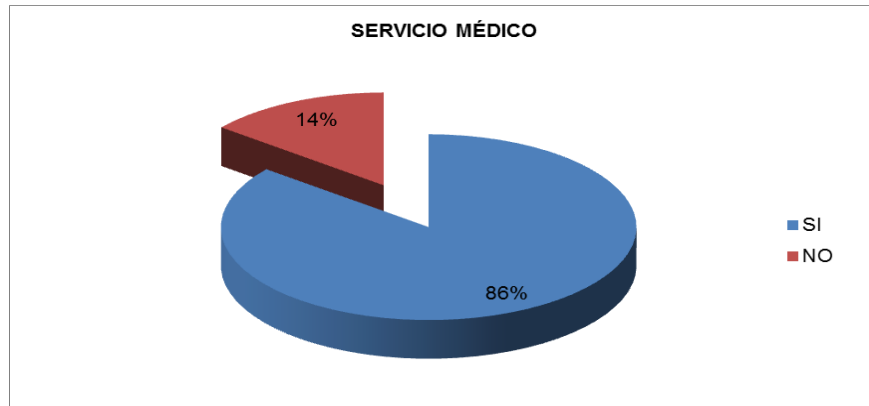




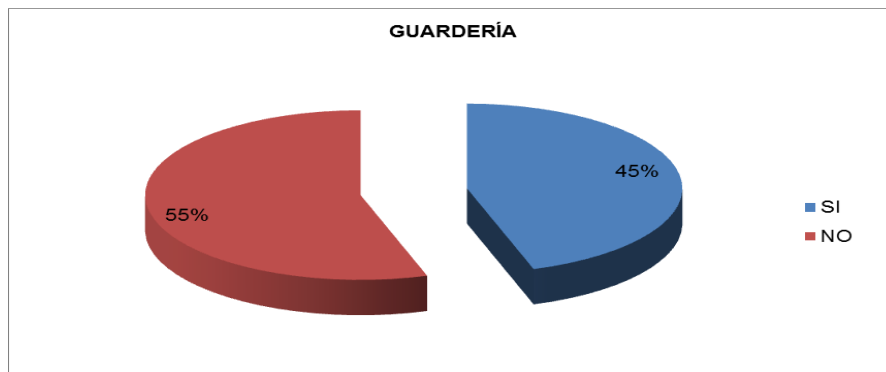
Al preguntar si reciben el comedor como prestación, el 91% de las(os) encuestadas(os) dijo que no, y el porcentaje restante (9%) que SI. De quienes dijeron no, 49% son mujeres y el 8% de quienes dijeron si, compuesto por hombres, mencionó que si.

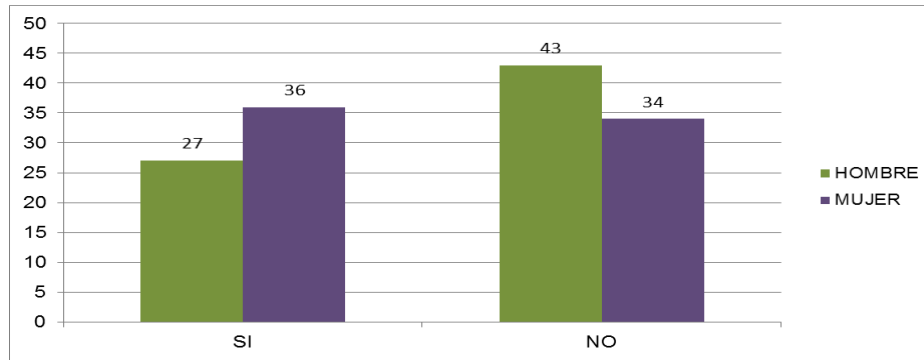


La licencia de paternidad o maternidad, según el 59%, si es una prestación que se les brinda tanto a hombres como a mujeres respectivamente, el otro 41% dice lo contrario. El observar los datos separando las respuestas por el sexo de la persona que respondió, son más mujeres quienes responden que si con el 35%, mientras que el 26% de quienes dijeron no, son hombres.



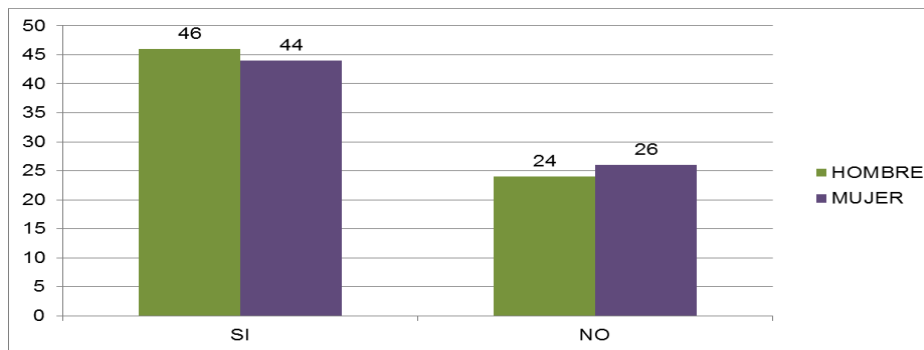
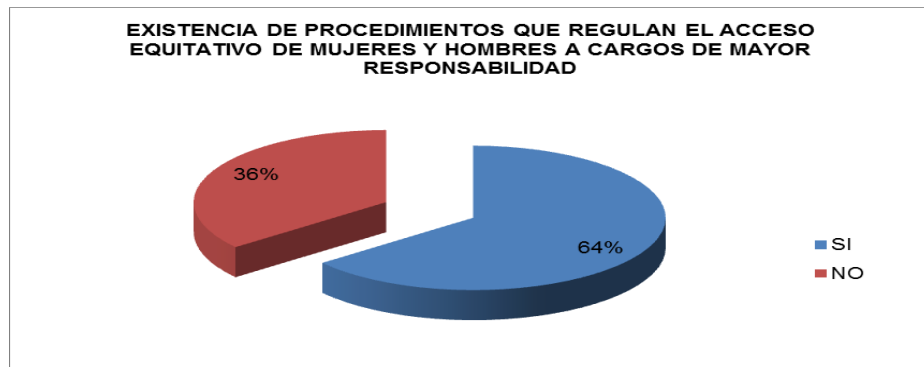
El servicio médico es una prestación que el 86% tienen contra 14% que mencionan que no. Ésta prestación la tienen el mismo número de mujeres que de hombres en la respuesta afirmativa, y sucede lo mismo con la respuesta negativa.





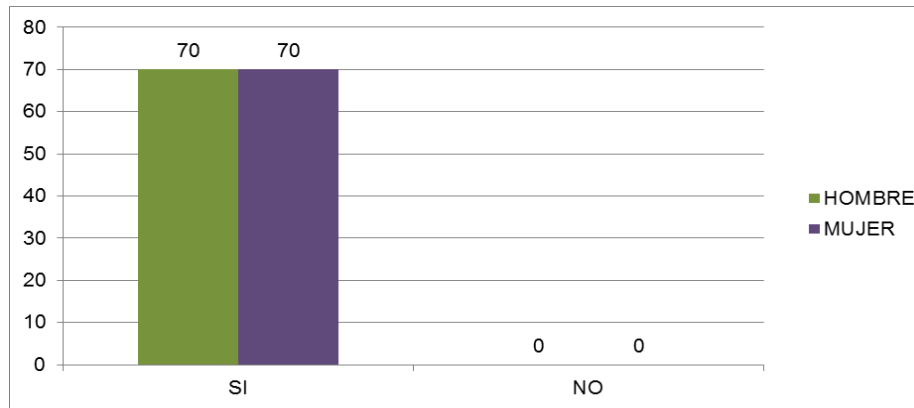
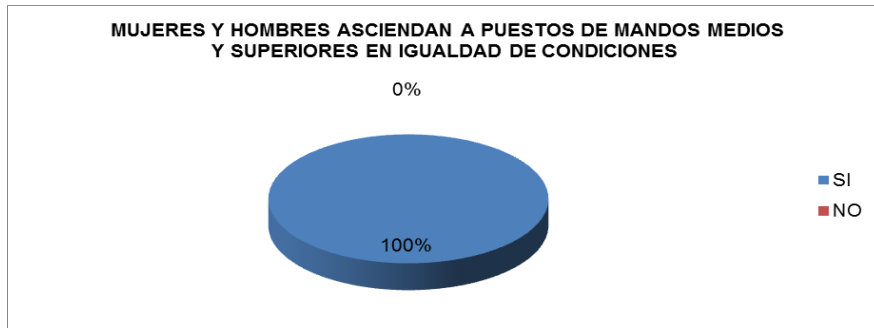
Según las respuestas obtenidas durante el sondeo, el 55% percibe que no se tiene la prestación de guardería, mientras que el resto dice que si (45%). En los resultados obtenidos por sexo, la mayoría de quienes dicen que si son mujeres con el 26%, y en la respuesta contraria, el 31%, que son hombres, dicen que no.

Factor 6.- Promoción Vertical y Horizontal

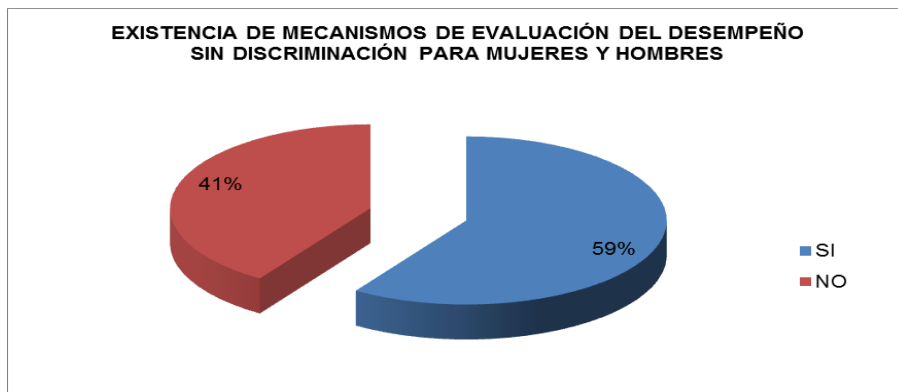


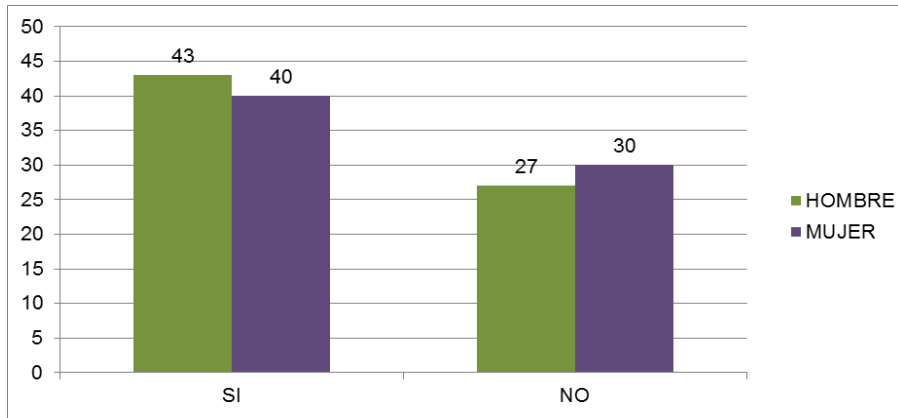
Respecto a los procedimientos regulatorios del acceso equitativo a cargos de mayor responsabilidad para mujeres y hombres, el 36% menciona que si, mientras que el 64% dice que no. Los resultados desagregados por sexo son similares, sin embargo, en la respuesta positiva se ve un mínimo número superior de hombres que de mujeres (46 y 44 respectivamente); lo contrario sucede en la respuesta negativa, más mujeres están en desacuerdo (26 mujeres y 24 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”.
 El “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

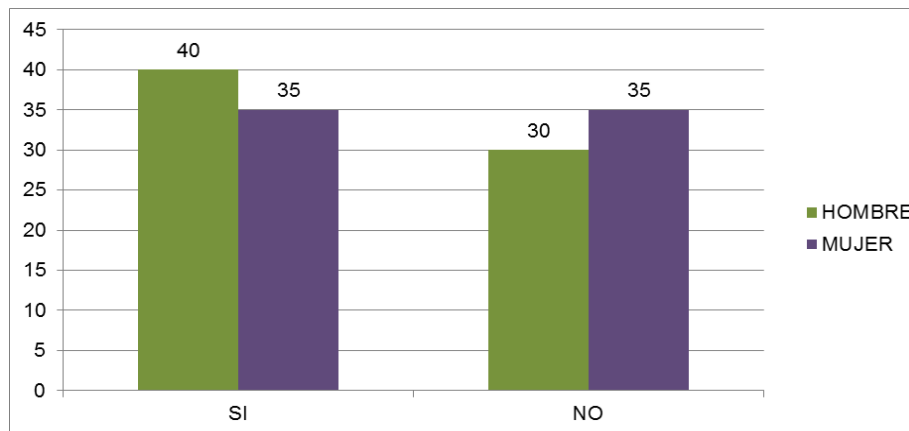
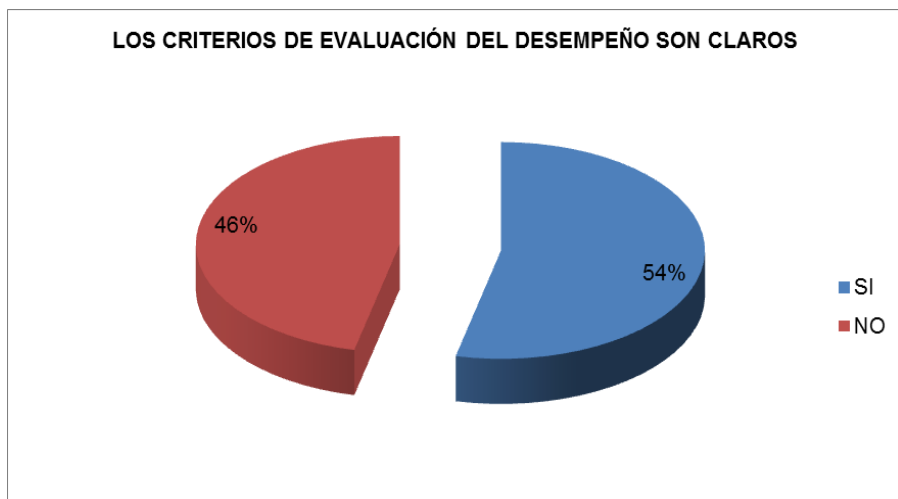


Los resultados de esta pregunta no tienen similar en esta encuesta, ya que, como es notorio, el 100% de las personas a las que se les aplicó el sondeo, personalmente están de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

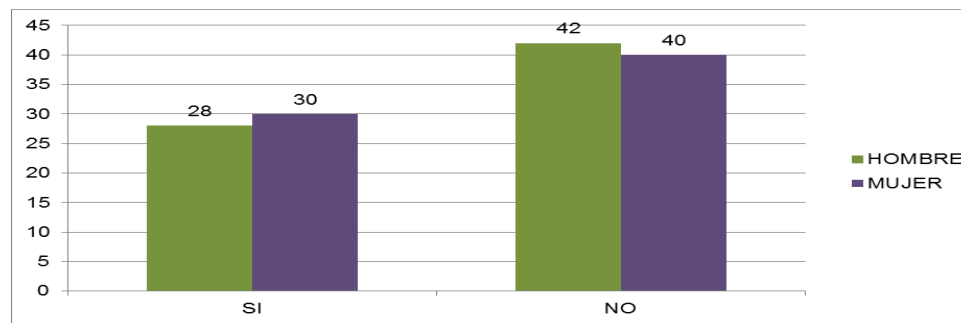
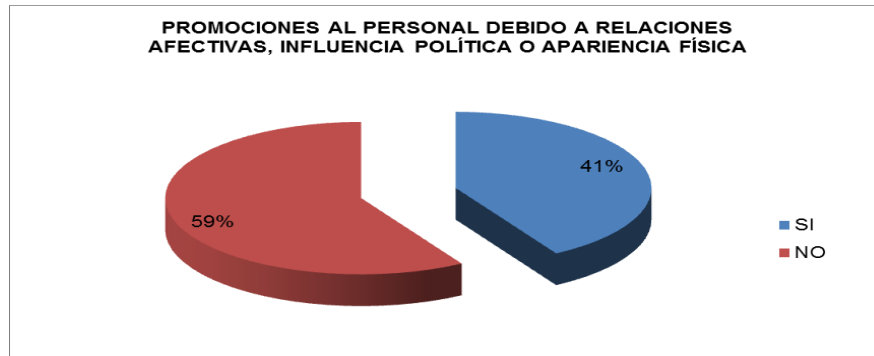




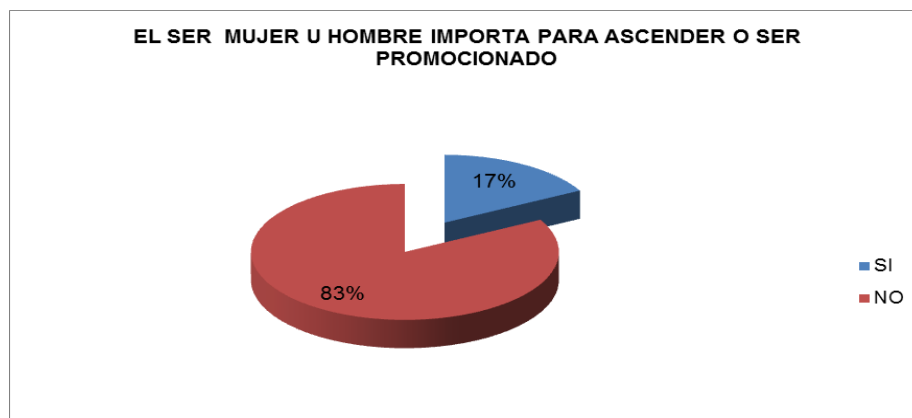
Sobre si existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres, el 59% respondió SI y el 41% contestó no. Quienes dijeron que si, del total de mujeres, el 57% respondió positivamente, mientras que el resto (43%) dijo que no.

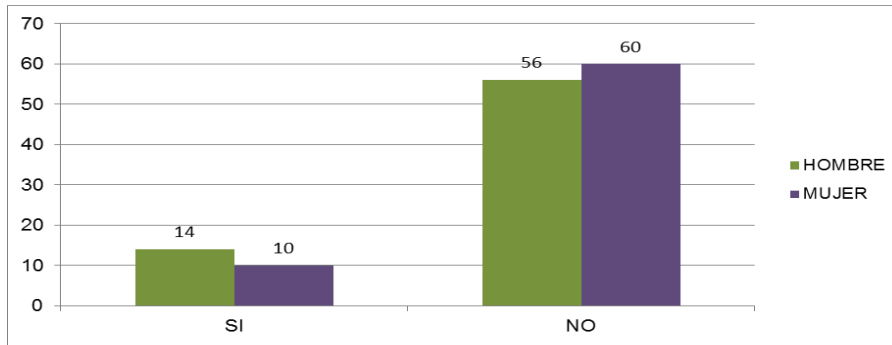


Los criterios de evaluación del desempeño son claros según la percepción del 54% del personal sondeado, mientras que el otro 46% dice que no. El 50% de las mujeres a quienes se le aplicó el sondeo mencionaron que si, mientras que el otro 50% respondió no. Respecto a los hombres, 57% dijo que si, mientras que el 43% dijo que no.

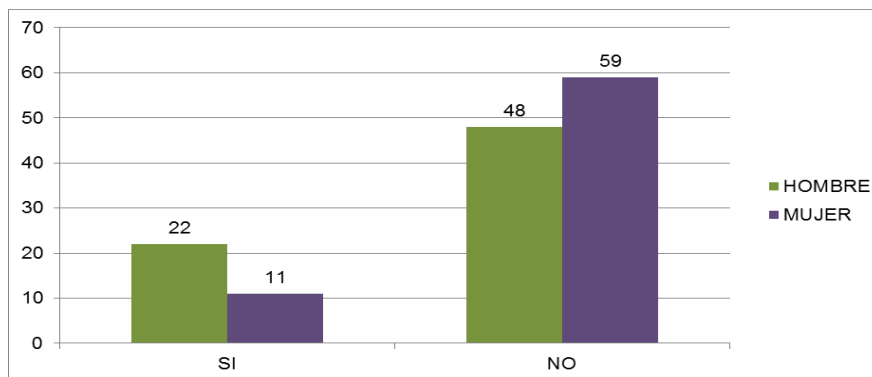
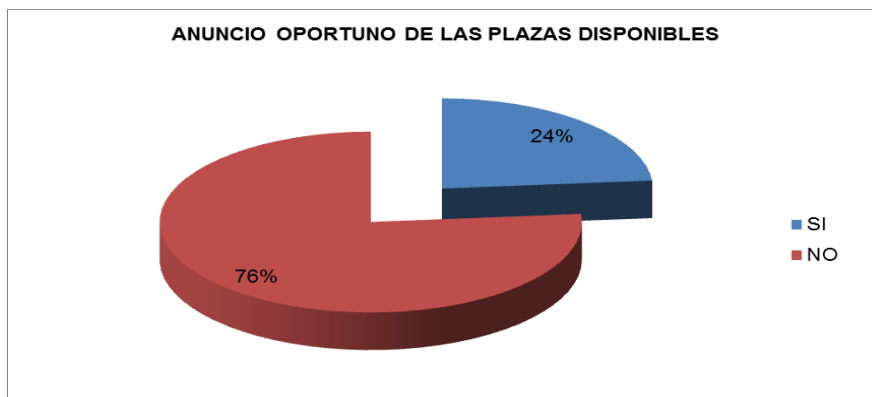


Las promociones al personal son otorgadas debido a relaciones debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física según el 41%, mientras que el 59% responde negativamente. Respecto a las respuestas de las mujeres, el 57% de ellas opina que no se otorgan de ese modo, mientras que el 43% considera que si. El 60% dice que no, mientras que el 40% de ellos dice que si.

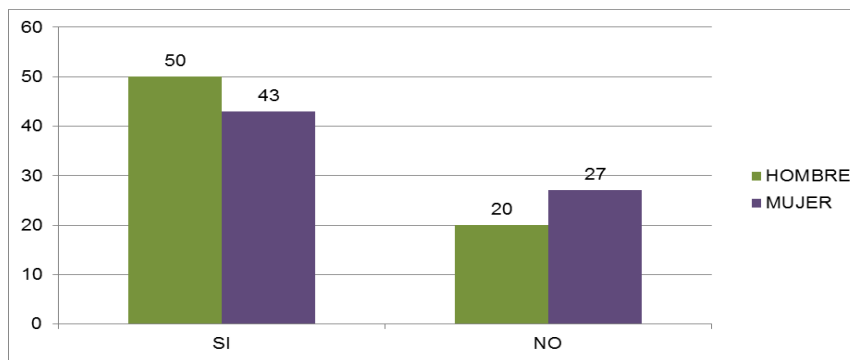
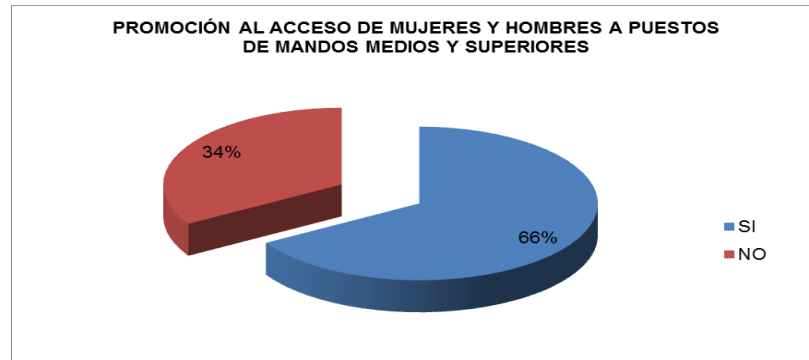




Según las respuestas de las personas encuestadas, el 83% considera que No importa, en su institución, el ser hombre o mujer para ascender o ser promocionado; pero el 17% contestó que no. Al observar las respuestas desagregadas se obtiene que el 86% de las mujeres responden que no, mientras que el 14% perciben que si. En los hombres, los resultados arrojan que el 80% mencionaron que no, mientras que el 20% considera que si.

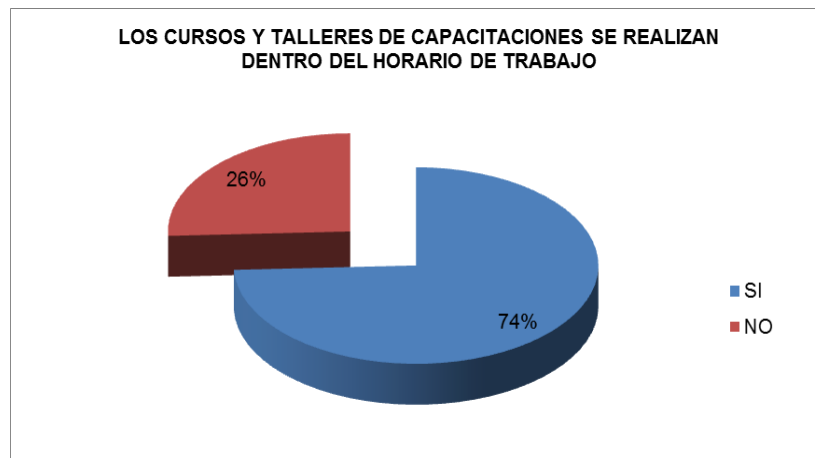


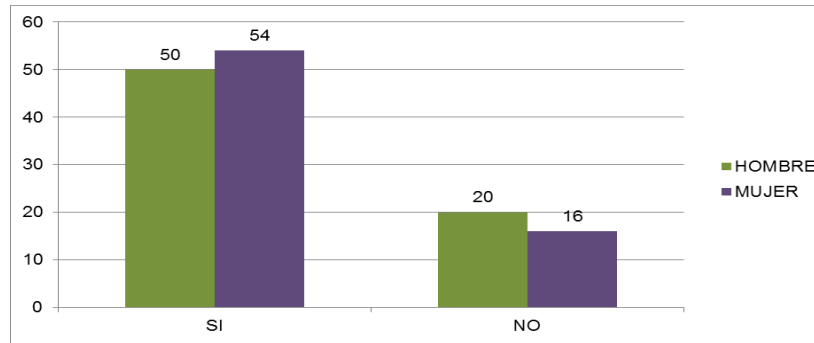
Al cuestionar si en la institución que laboran se anuncian oportunamente las plazas disponibles, sólo el 24% responde si y el 76%, no. Las mujeres, en un 84% mencionan que no, mientras que el 31% de los hombres contestó que si.



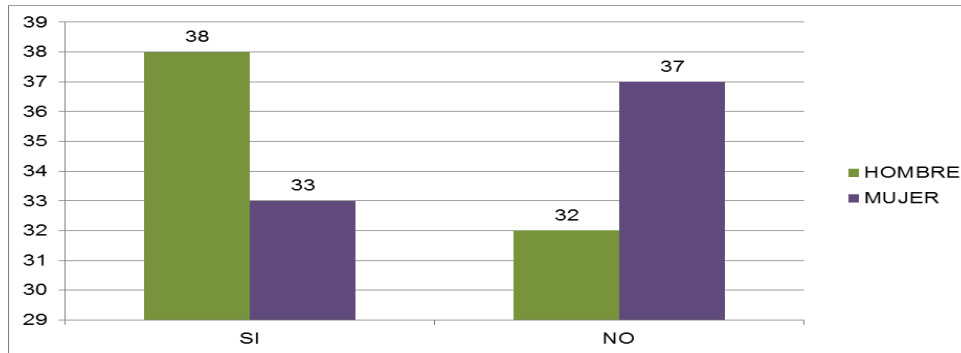
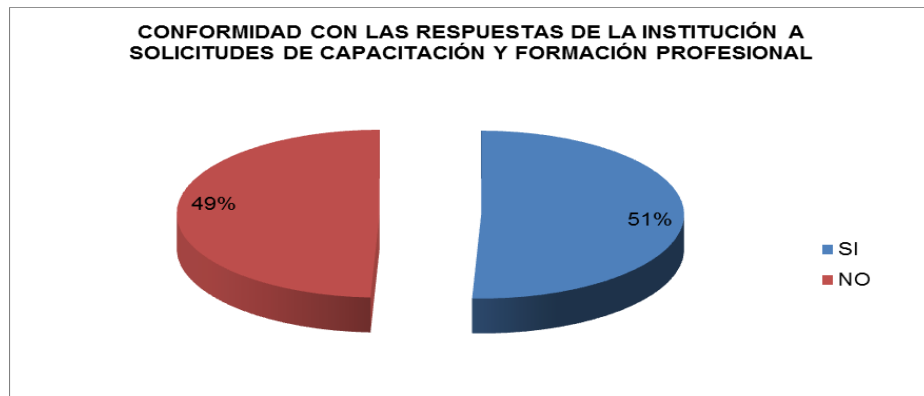
Respecto a la promoción del acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, el 66% considera que si lo hay, y sólo el 34% no. 39% de las mujeres respondieron que no, mientras que el resto (61%) dijo si. Los hombres respondieron en un 71% que si, mientras que 29% del total de los hombres respondió no.

Factor 7.- Capacitación y Formación Personal

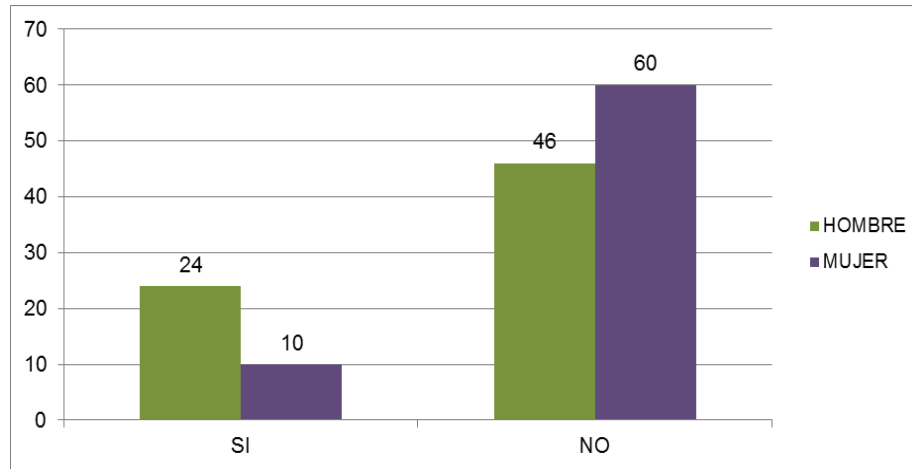




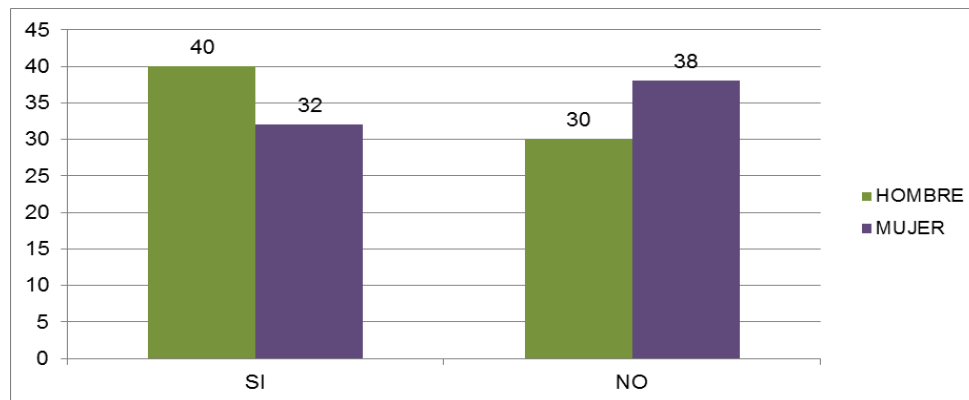
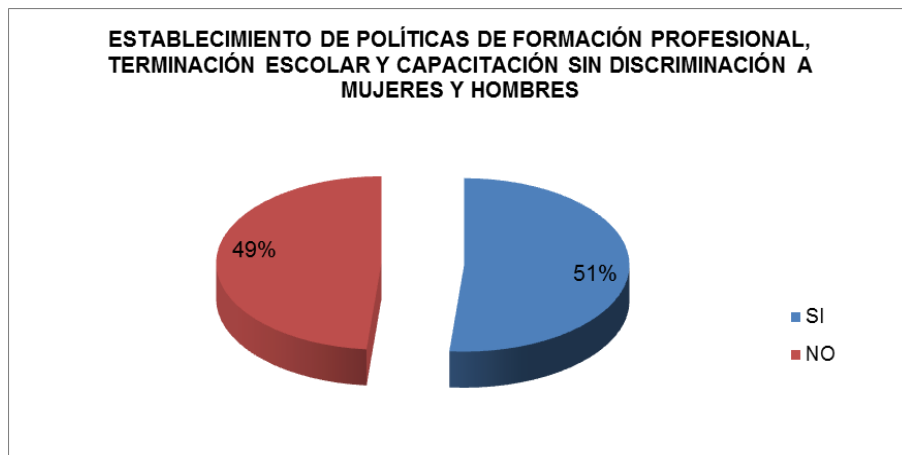
Sobre si los talleres y cursos de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo, 74% de las personas encuestadas respondieron de manera afirmativa, y 26%, negativa. Las mujeres, en un 77%, dicen que si son en horario de trabajo, mientras que 23% no.



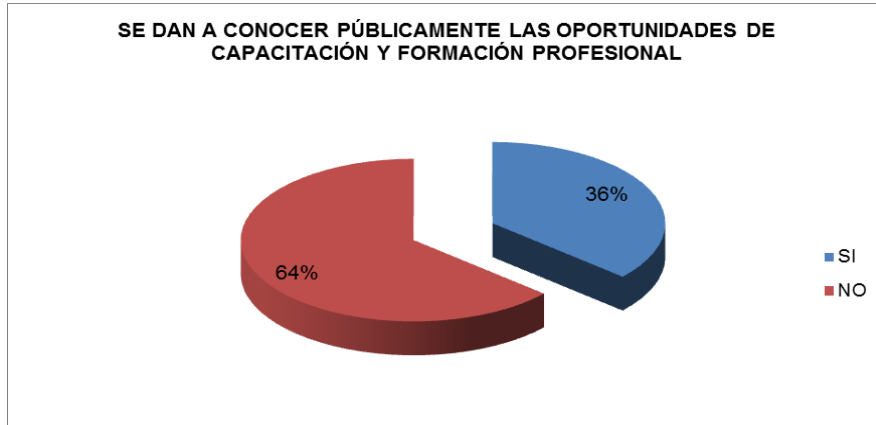
Al preguntar si están o no conformes con las respuestas de su institución a sus solicitudes de capacitación y formación profesional, los resultados se encuentran muy similares: quienes dijeron SI corresponde al 51% de las personas sondeadas, mientras que el 49% respondió no. El 53% de las mujeres dijo que no están conformes, mientras que el 47% dijo que si. Los hombres en un 54% respondieron que si.



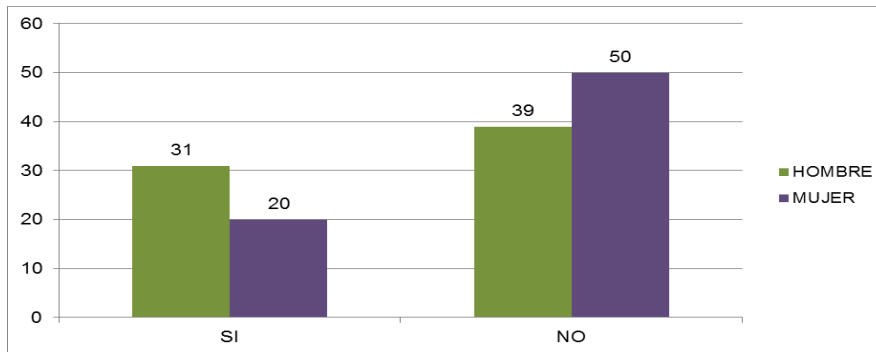
El 76% de las personas sondeadas consideran que los cursos y talleres de capacitación no se consideran para promociones y ascensos, mientras que el 24% considera que si. Quienes más resonaron que no, son las mujeres con un 86%, mientras que los hombres que dijeron si corresponde a un 34%.



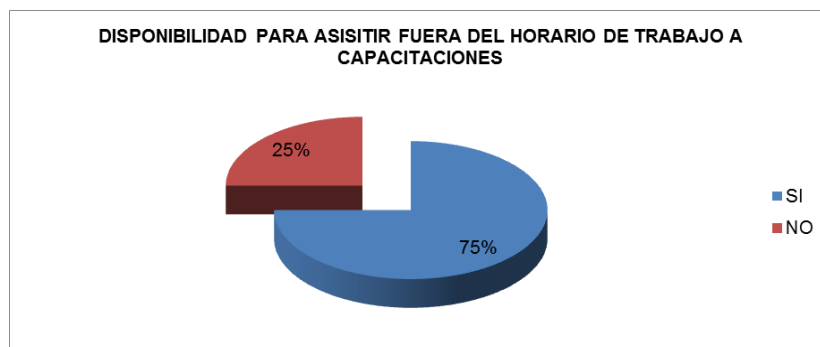
Cuestionando si en su institución se establecen políticas de formación profesional, terminación escolar y capacitación sin discriminación, las respuestas están muy divididas, pues el 51% considera que si, mientras que el 49% restante, que no. 54% de las mujeres y 57% de los hombres contestó que no.

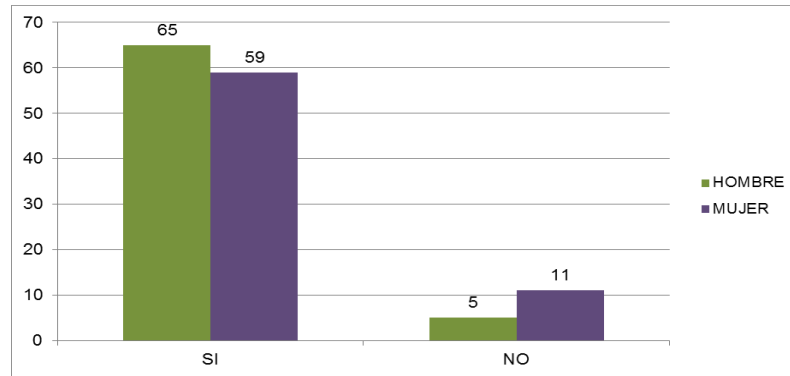


50



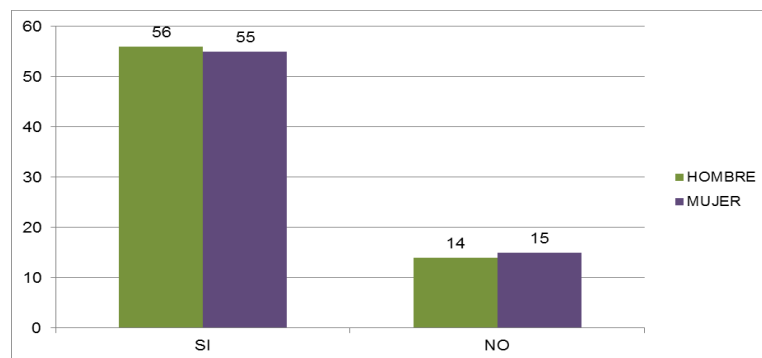
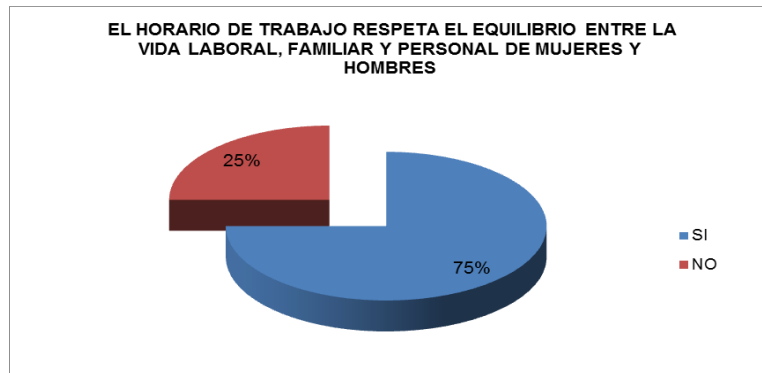
El 64% de la población encuestada, considera que no se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. Sólo el 36% dice que si. Al observar los datos desagregados, la respuesta no fue dada por el 71% de las mujeres, mientras que el 44% de los hombres, dijeron que si.



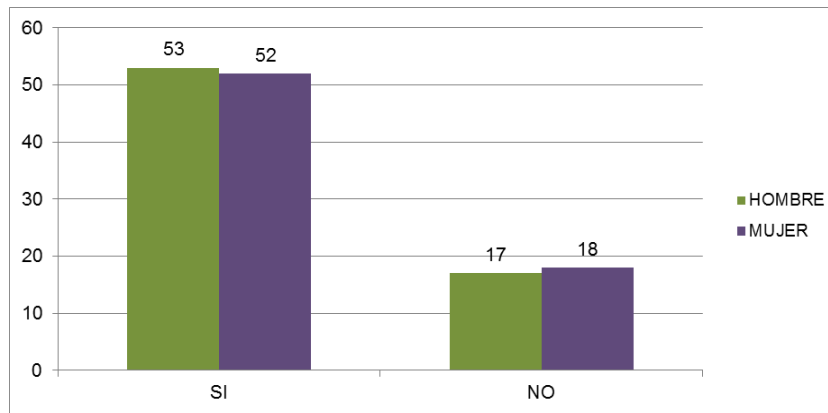
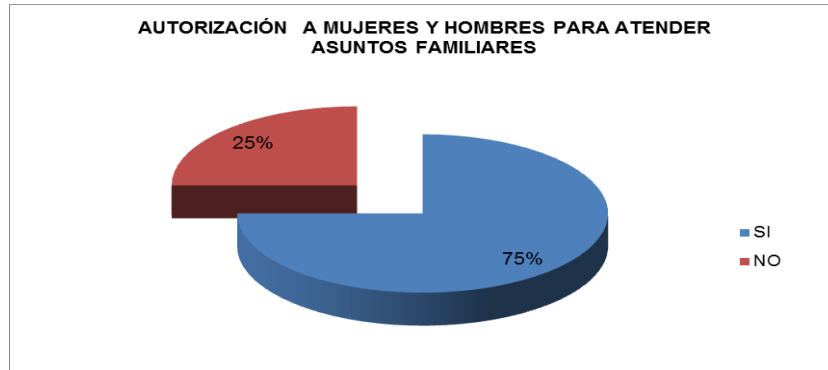


El 75% de la población encuestada asistiría a las capacitaciones fuera de horario de trabajo, mientras que el 25% dice que no lo haría. El 16% de las mujeres dice que no, mientras que el 93% dijo que si asistiría.

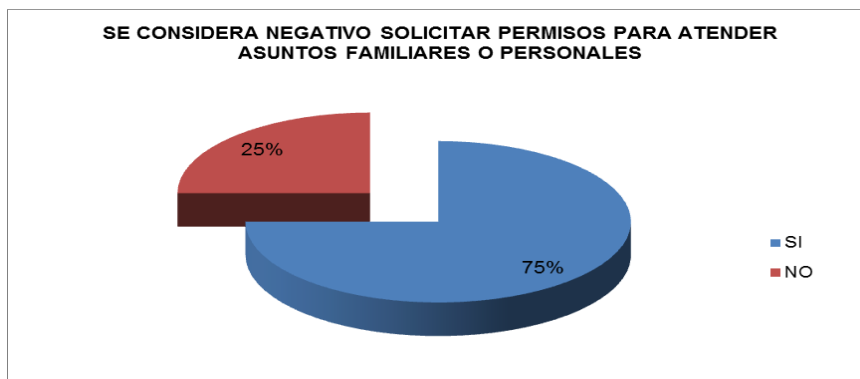
Factor 8.- Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional

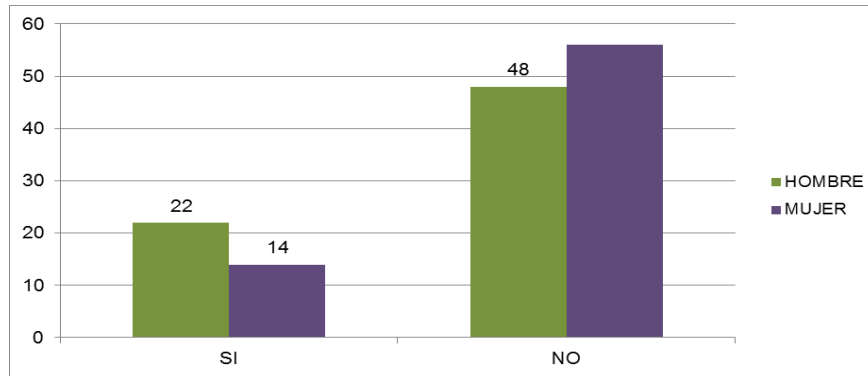


El 75% de quienes respondieron el sondeo, considera que el horario de trabajo si respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. Esta respuesta fue dada por el 79% de las mujeres y el 80% de los hombres. La respuesta negativa de las mujeres corresponde al 21% y de los hombres al 20%.

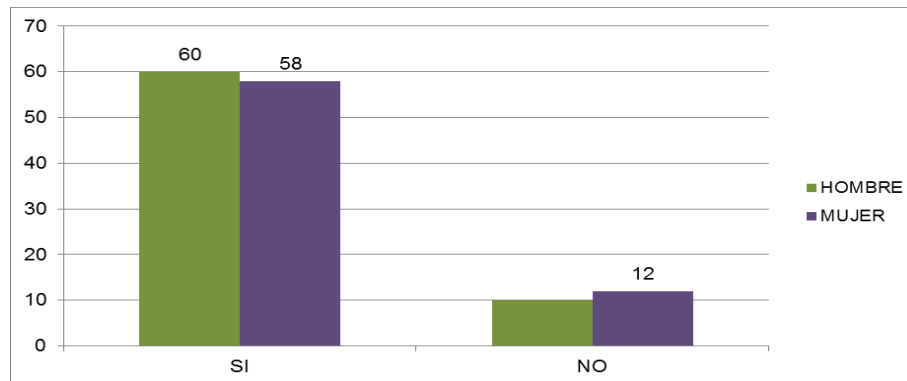
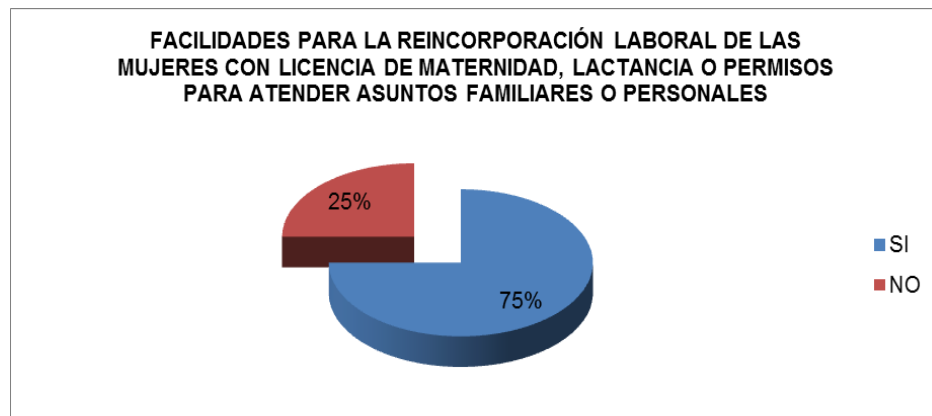


El 25% de las y los empleados encuestados(as) menciona que no se otorgan a mujeres y hombres autorización para atender asuntos familiares, mientras que el 75% responde que si. El 74% de las mujeres encuestadas responde que si, mientras que el 26% dice que no. De los hombre el 76% contestó que si y el 24% que no.



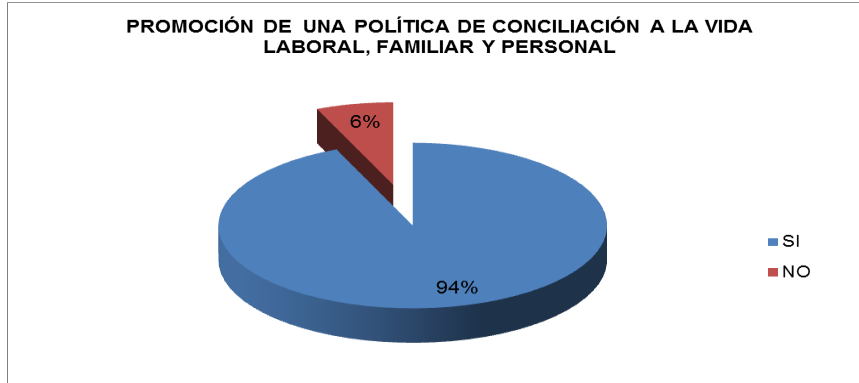


Los resultados generales dicen que un 25% dice que no se considera negativo solicitar permisos para atender solicitudes de permisos para atender asuntos familiares o personales, mientras que el 75% considera que si. El 80% de las mujeres que respondieron al sondeo dijeron que no, y el 20% mencionó que si.

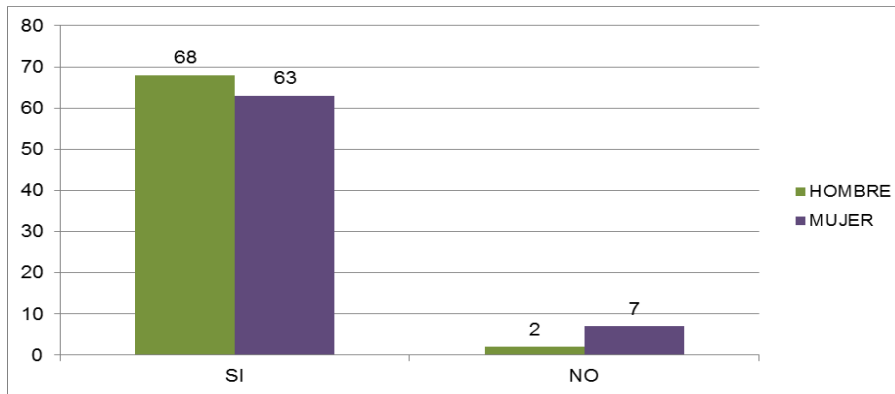


Si se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que piden licencia de maternidad, lactancia o permisos para atender asuntos familiares según lo que respondieron el 75% de las personas encuestadas, mientras que el 25% responde que no. Los valores

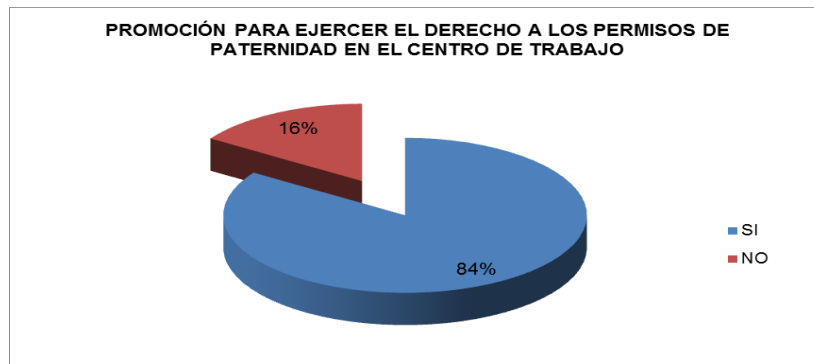
desagregados muestran que el 83% de las mujeres consideran que si se dan las facilidades, mientras que el 17% dice que no. El 86% de los hombres consideran que se da esa situación, mientras que el 14% que no.

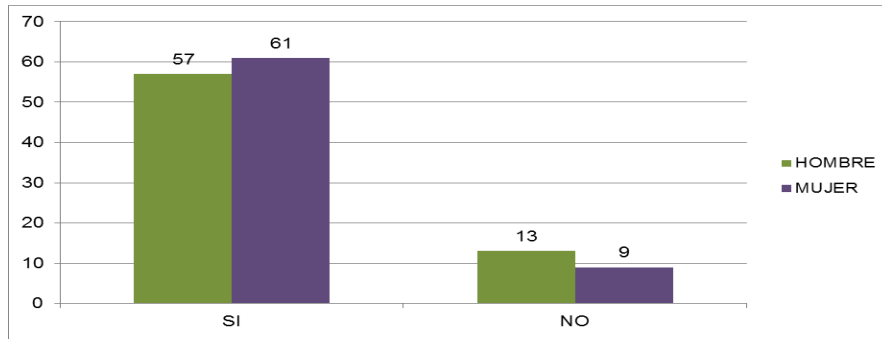


54

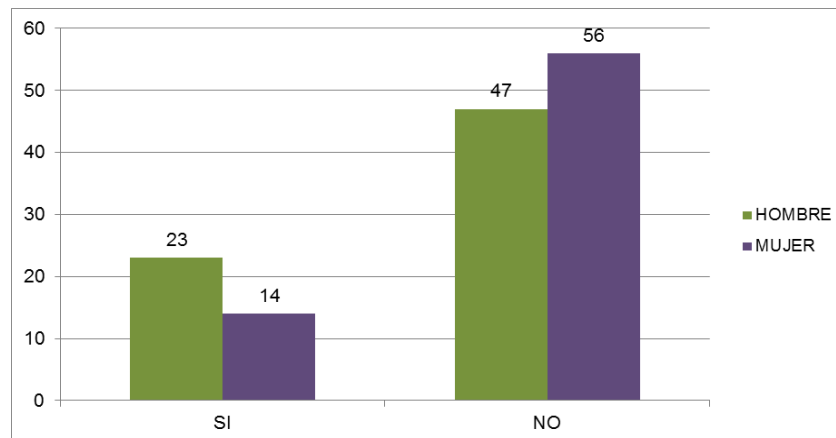
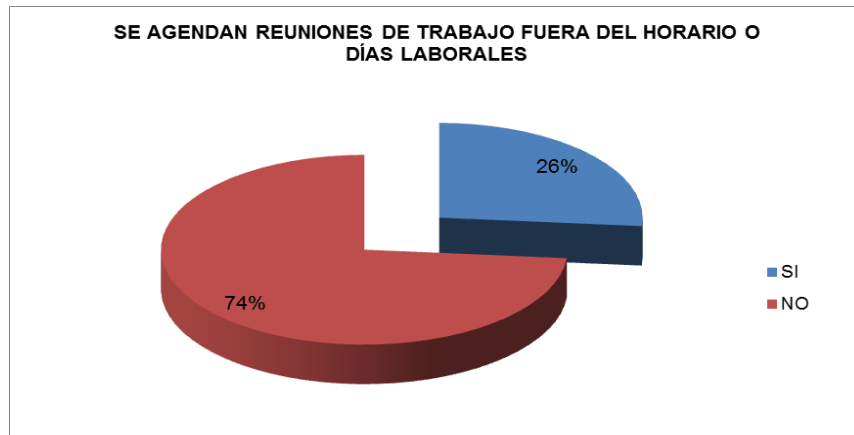


El 94% de las personas encuestadas dicen que en su institución si se debe promover una política de conciliación en la vida familiar, laboral y personal, mientras que el 6% dice que no. Para el 97% de los hombres mencionan que si se da la promoción, mientras que el 3% dice que no. En el caso de las mujeres, para el 90% si se promueve esta política, mientras que para el 10%, no.



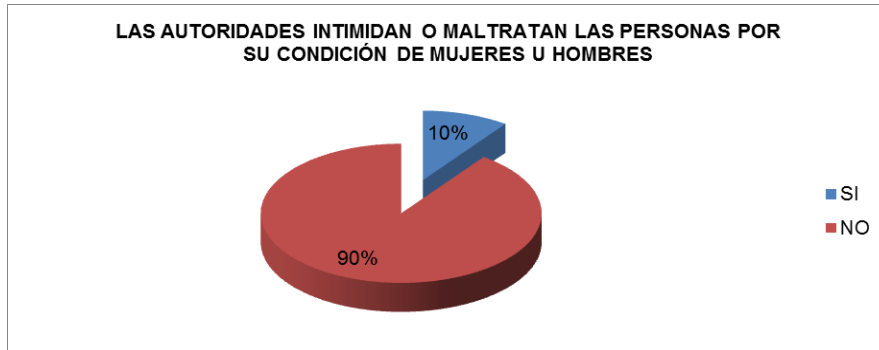


Al preguntar si en el centro de trabajo se ha promovido ejercer el reciente derecho a los permisos de paternidad, el 84% dice que sí, mientras que el 16% dice que no. La respuesta positiva fue dada por el 87% de las mujeres a quienes se les aplicó el sondeo, mientras que para el 13% considera que no. Respecto a las respuestas de los hombres, el 81% considera que sí, mientras que el 19% respondió que no.

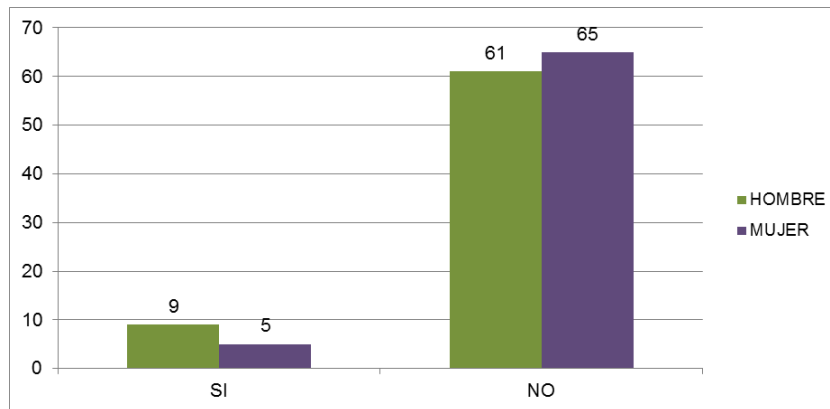


Las reuniones de trabajo fuera del horario o días laborales se dan según el 26%, el 74% restante menciona que no. La respuesta negativa fue dada por el 80% de las mujeres y por el 67% de los hombres.

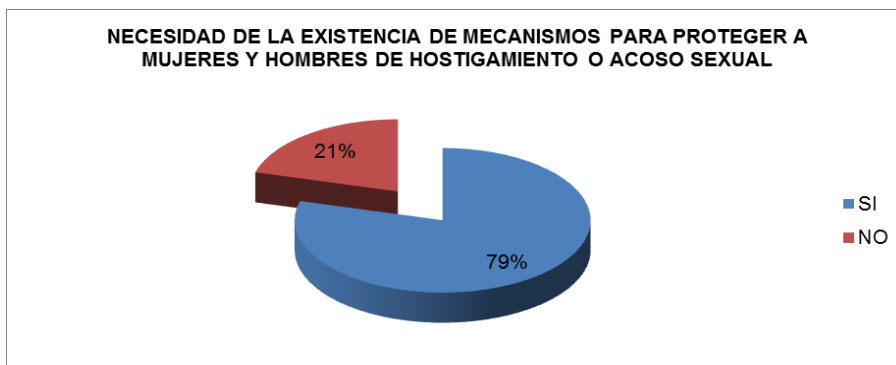
Factor 9.- Hostigamiento y Acoso Sexual

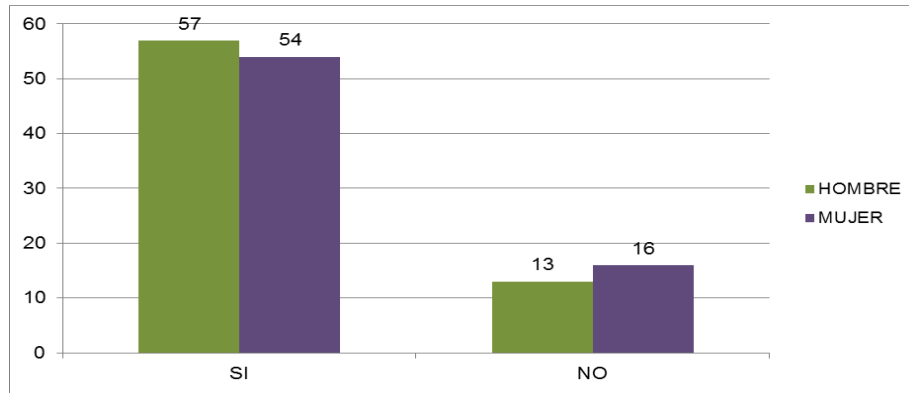


56

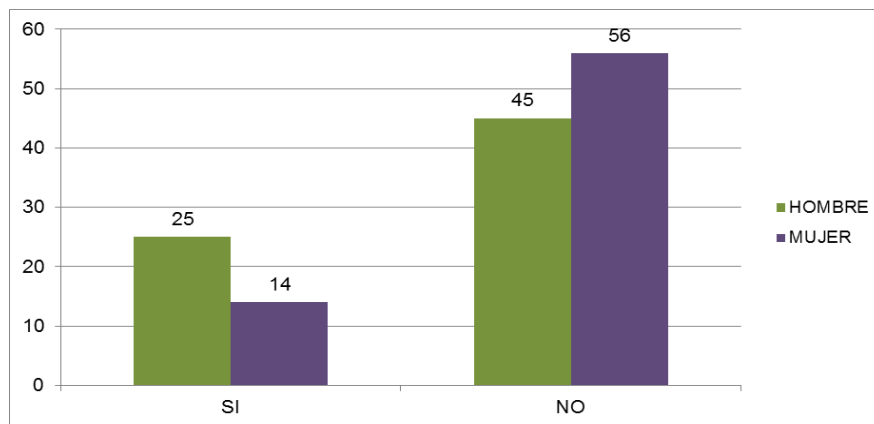
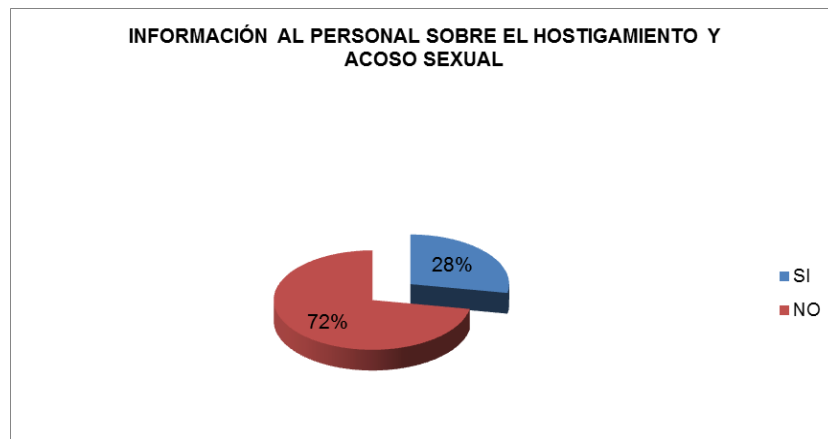


El 90% de las personas que respondieron la encuesta dicen que las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres, mientras que el 10% dicen que si. En esta última respuesta (si), tiene el 13% de las respuestas de los hombres y el 7% de las mujeres. El no, respondieron el 93% de las mujeres y por el 87% de los hombres.

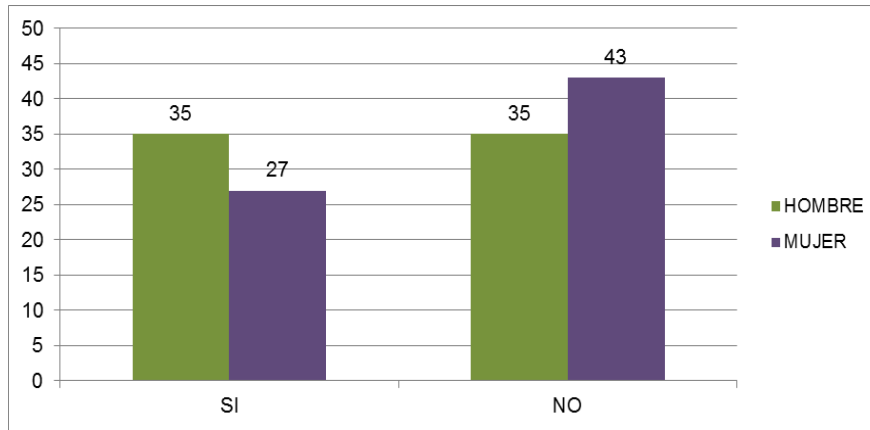
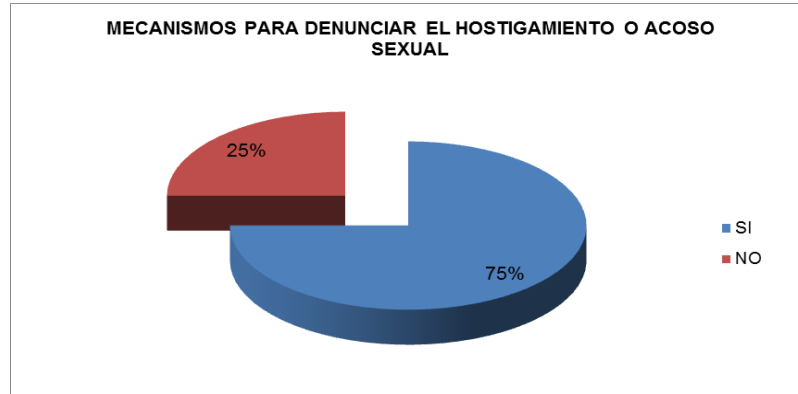




Sobre la necesidad de que existan mecanismos para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual, el 21% considera que si lo es contra el 79% que opina que si. Respecto a estos resultados, quienes más respondieron que no fueron las mujeres con un 23% y un 19% de los hombres. La respuesta si, fue proporcionada por el 81% de los hombres y el 77% de las mujeres respondieron lo mismo.



Sobre la información acerca del hostigamiento y acoso sexual, el 72% menciona que no se les informa, mientras que el 28% considera que si. La respuesta no fue dada por el 80% de las mujeres. Mientras que el 36% de los hombres mencionan que si se les da esa información.



Sobre los mecanismos para denunciar el hostigamiento o acoso sexual, el 25% dice que no existen en su institución, mientras que el 75% dice que si. El 61% de las mujeres menciona que no existen esos mecanismos, mientras que el 50% de los hombres respondió que si los hay.

V. Taller de Capacitación en Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Desarrollo del taller

El taller Capacitación en Cultura Institucional con Perspectiva de Género, realizado los días 22, 23, 24, 25 y 26 de octubre, y 26, 27 y 28 de noviembre, tuvo como objetivo “Generar habilidades y herramientas necesarias en las y los funcionarios del gobierno municipal y el INMIRA 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.”

Éste tuvo una duración de 48 horas, divididas en 8 sesiones de 6 horas cada una, comenzando a las 9:00 a.m. y finalizando a las 3:00 p.m., y se llevó a cabo en el Instituto de la Mujer Irapuatense (INMIRA). Contó con la participación de 17 funcionarios y funcionarias pertenecientes a la actual administración pública del municipio de Irapuato, 11 mujeres y 6 hombres.

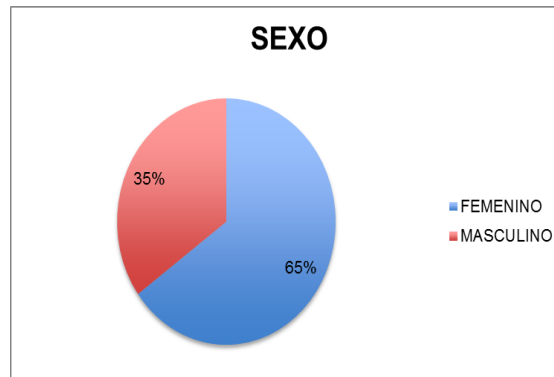
59

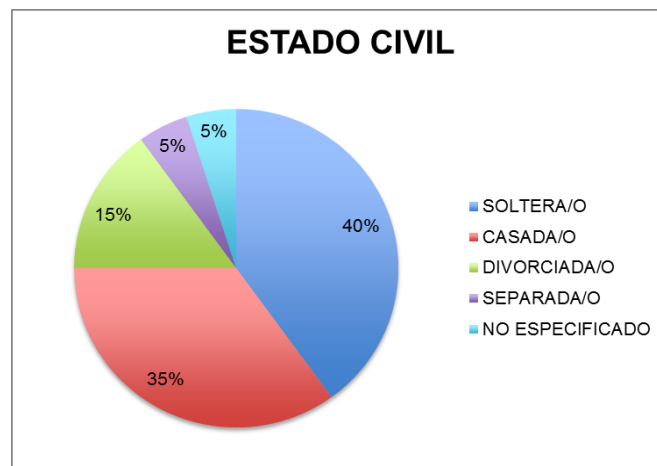
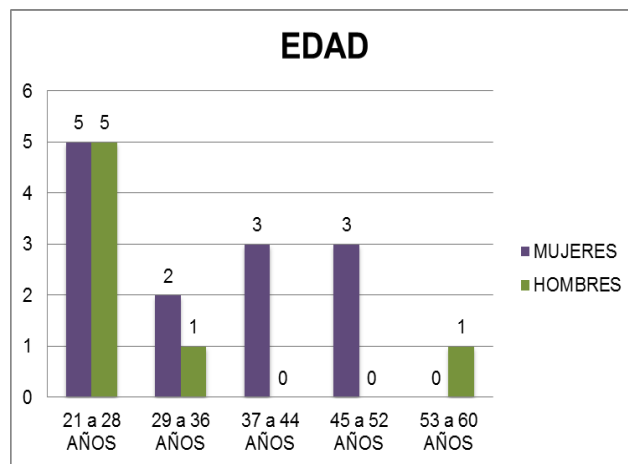
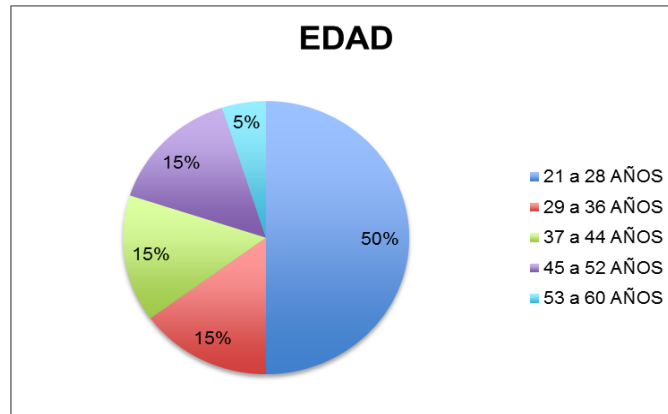
Metodología

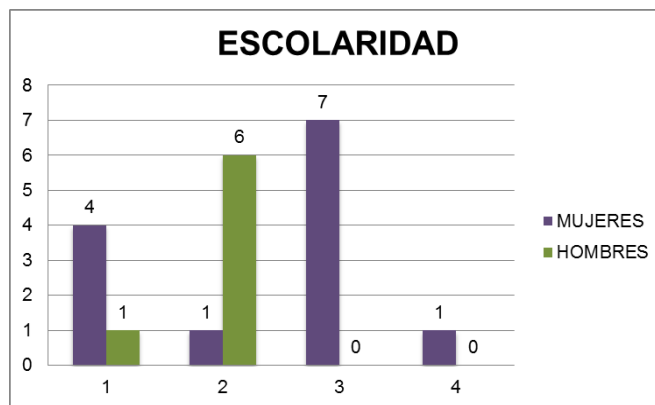
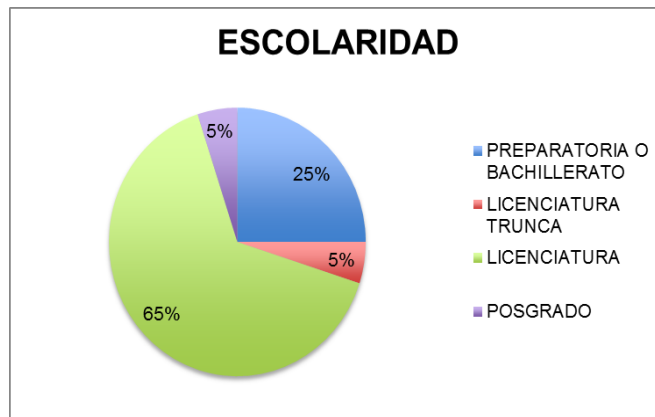
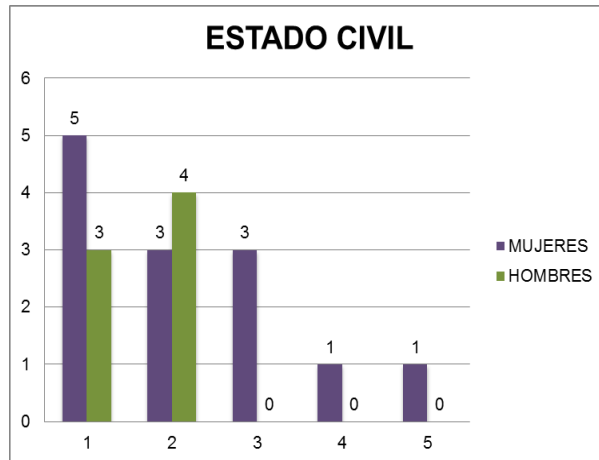
La capacitación se llevó a cabo de manera participativa y vinculó estrechamente el aprendizaje de la teoría con la práctica, con el propósito de integrar la propuesta de Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

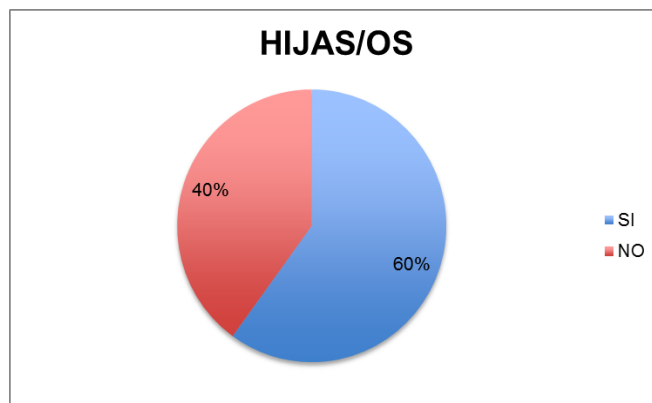
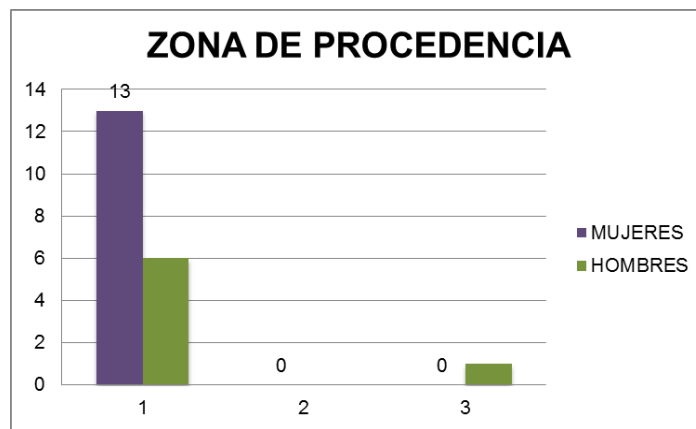
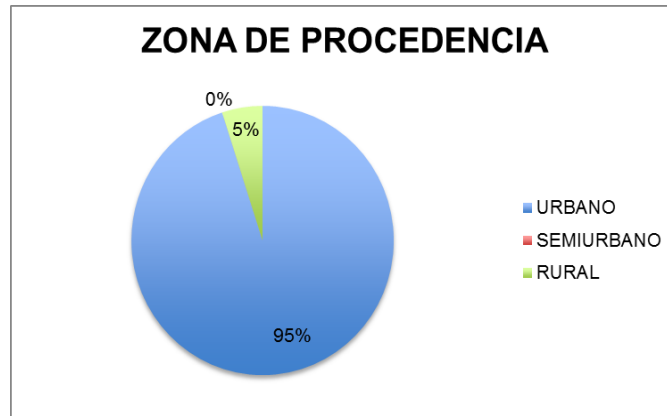
La realización de proyecto propone combinar las acciones de capacitación con tareas de investigación documental, internet y de campo para captar información cuantitativa y cualitativa de fuentes directas e indirectas. Específicamente se realizarán ejercicios para rescatar la percepción de las y los servidores públicos acerca de los componentes principales de la cultura institucional.

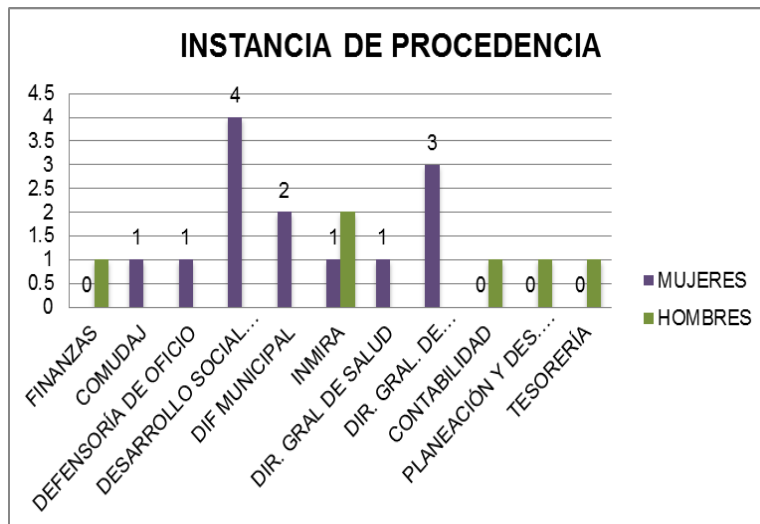
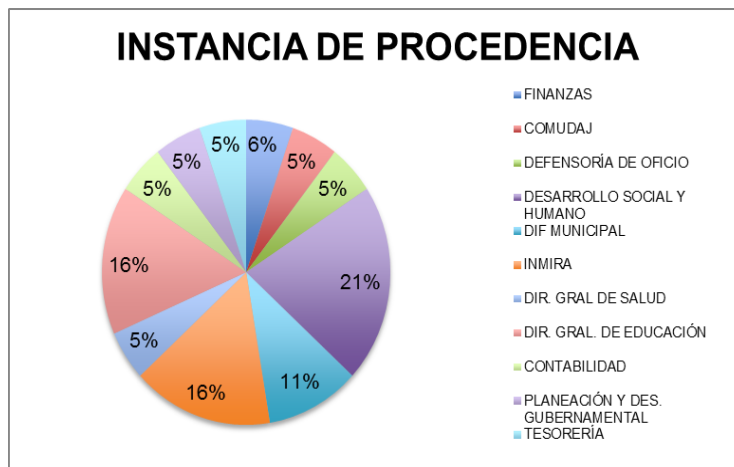
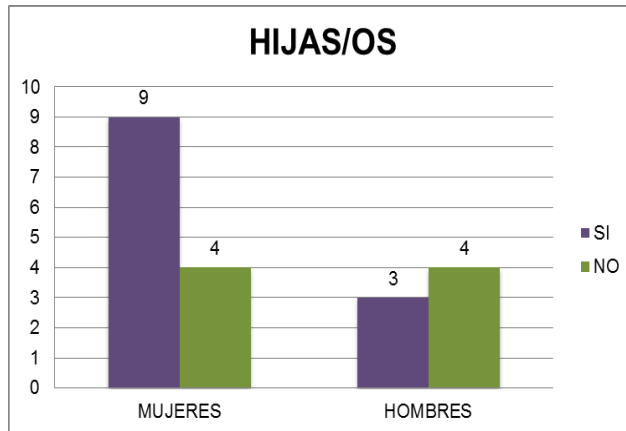
Perfil de participantes Taller de Cultura

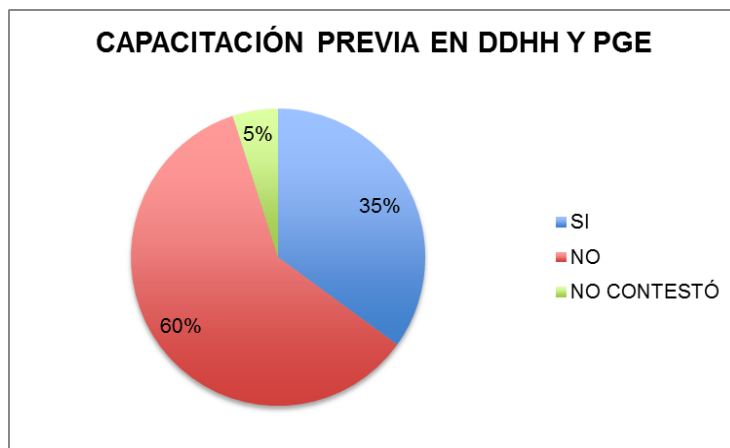
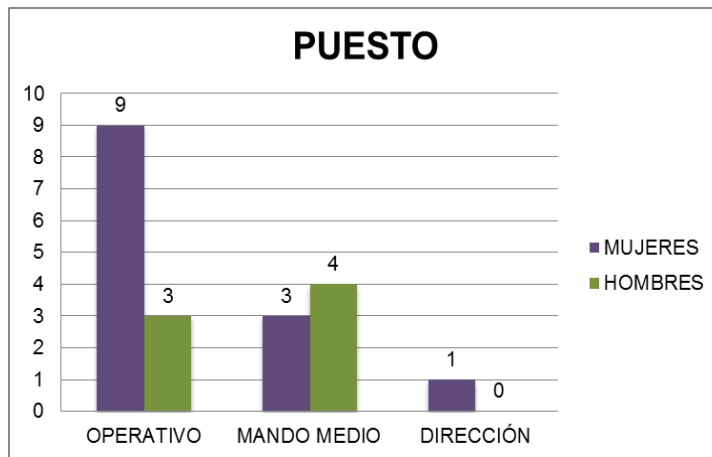
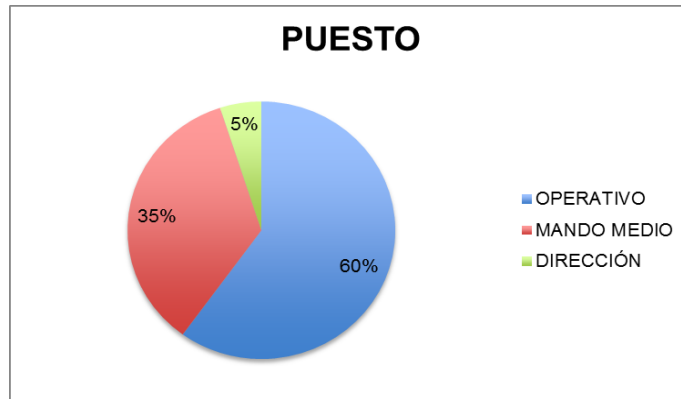


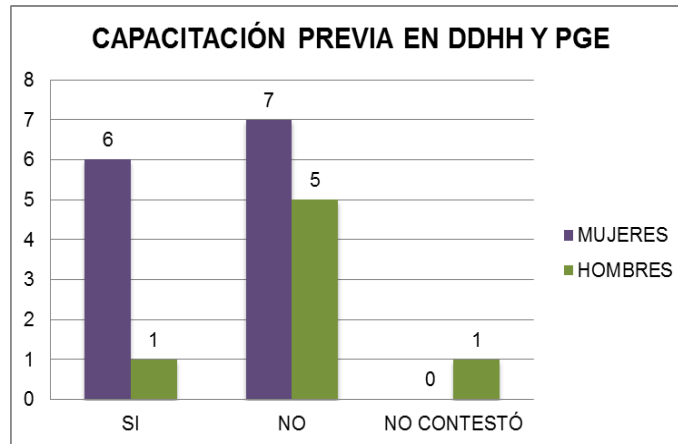












Aspectos relevantes de las sesiones grupales

Sesión 1.

La sesión dio inicio a las 9:00 a.m. con el registro de las y los participantes. Las palabras inaugurales del taller fueron dadas por María Imelda Leticia Robles Ayala, Presidenta del Instituto de las Mujeres Irapuatenses (INMIRA); después de esto se procedió a la presentación de la tallerista, y las y los participantes, y seguidamente a la aplicación de un pre test.

La sesión estuvo dedicada a reconocer los aspectos del clima laboral que conforman parte de la cultura institucional, con el objetivo de facilitar el reconocimiento de indicadores; mismos que fueron analizados a la luz de la perspectiva de género. Para esto se revisó primeramente los conceptos básicos de la Perspectiva de Género; las y los participantes tenían clara la diferencia, por definición, entre sexo y género:

“Sexo, tiene que ver con la anatomía y el género es lo que socialmente nos dicen que debe ser un hombre y una mujer”. (Edith)

Sin embargo, cuando se les preguntó desde un plano más empírico qué los distinguía como hombres y mujeres, varios de ellos y ellas no lograban hacer la distinción según la definición revisada, llegando a una discusión sobre los estereotipos de género.

“Yo creo que son características que nos identifican culturalmente por eso. Digo, a mí me gusta el futbol y no soy hombre. No es nada más el hecho de que me gusta, sino que además sabes”. (Laura)

La tallerista comentó que a pesar de que muchos estereotipos siguen estando vigentes, es decir, aún se presentan características que van definiendo a mujeres y hombres por oposición (soy mujer porque no soy hombre), éstos ya no definen a todos y todas. Así, el sexo, como característica biológica, no cambia pero se traduce en diferencias sociales. Para muchas personas es algo que está tan instalado que es difícil ver que algunas cosas no son tan naturales e inamovibles como se les dice.

Cuando un participante preguntó si era factible y qué podría suceder si fuera al revés, si las mujeres empezaran a tener más peso que el hombre, las y los participantes estallaron en risa. Sin embargo pronto se respondió que, efectivamente, dentro de las instituciones y dependencias municipales se han encontrado con el otro extremo, el de mujeres prepotentes, aún existían muchas brechas de género que afectan principalmente a la mujer. Se dijo que hay situaciones que son sutiles y naturalizadas; por ejemplo cuando una mujer denuncia por el delito de acoso y hostigamiento, de quien ponen en cuestión la reputación esa de las mujeres, no de los hombres. Las y los participantes comentaron que hablar de género es hablar de relaciones de poder; dijeron que cuando se tiene el poder, uno se acostumbra a él.

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

Algunos participantes dijeron que para los hombres ha sido difícil acoplarse al nuevo papel de la mujer, y más a los de generaciones anteriores. Comentaron que ellas son trabajadoras y tienen el plus de poder enfocar su atención a varias tareas a la vez, mientras que el hombre no la tiene. La tallerista respondió que es algo para lo que se le ha educado a la mujer, a través de un proceso de sociabilización; mientras que algunas participantes respondieron que aunque la mujer tiene capacidad para muchas cosas más, lamentablemente no se le permite.

Se comentó que el hecho de la mujer se encuentre en el ámbito doméstico e irrumpa en el ámbito público hace que se le evalúe de manera más estricta. La importancia, entonces, de la Perspectiva de género como enfoque teórico, permitiría analizar estas brechas de género; brindar la posibilidad de identificar las inequidades de género, que se traducen en desventajas y faltas de oportunidades. Y que al tiempo que permite cuestionar los estereotipos bajo los que se educan a mujeres y hombres, propone estrategias efectivas de solución.

Sesión 2.

La segunda sesión dio inicio a las 9:00 a.m. Se enfocó a conocer cómo es que influye la comunicación en la construcción del género, generando un lenguaje sexista y excluyente, así como a dar a conocer los criterios para la identificación del lenguaje sexista y su eliminación de los documentos institucionales. Esto significó que las y los participantes realizaran una deconstrucción del lenguaje institucional y sus formas, identificando en él las brechas de género.

Las y los participantes, al hablar de las diversas circulares y oficios que se mueven en la institución, comentaron que no observaban que se presentara discriminación hacia la mujer. Al preguntarles la tallerista a quién iban dirigidos los oficios, invitaciones y circulares en sus dependencias, las y los participantes respondieron que a sus directores; comentaron entonces que, en efecto, así la responsable de la dirección fuera mujer, en dichos documentos institucionales muchas veces se dirigían a ellas como “directores”, excluyéndolas así. Concluyen que actualmente hay más mujeres que participan de la vida institucional en la Administración Pública Municipal, hecho que debería tomarse en cuenta.

Se dijo que esa era la característica del lenguaje sexista, denota desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres; en cambio, un lenguaje incluyente o no sexista vendría a visibilizar a las mujeres y la diversidad social, equilibrando las asimetrías de género y reafirmando su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas pública y privada. Se les hizo entrega a las y los participantes el documento “Guía práctica de lenguaje no sexista para funcionarios y personal de la APM”, en el que se les proporcionó herramientas para la identificación del lenguaje sexista, así como estrategias para el uso del lenguaje incluyente.

Sesión 3.

Dando inicio a las 9:00 a.m., la tercera sesión se enfocó a abordar la temática de los derechos laborales que, como empleados de la Administración Pública Municipal, tienen; se buscó que las y los participantes reconocieran las obligaciones legales y laborales. Por otra parte, se identificaron y analizaron las principales estrategias que pueden emplearse para la selección y promoción del personal como parte de una política de género. Las y los participantes manifestaron que “las mujeres padecen más discriminación debido al desconocimiento que se tiene de las leyes y normativas que las protegen”.

Respecto a la selección de personal para ingresar a laborar en las instituciones de la Administración Pública Municipal, las y los participantes manifestaron en repetidas ocasiones que el ingreso a la institución está sumamente influenciado por los lazos afectivos y/o intereses políticos o administrativos. Comentaron también que los directores suelen designar a quienes ingresaran a laborar en sus Direcciones, o bien, las características específicas que desean tenga su personal, no obstante que la Dirección de Recursos Humanos genera perfiles para las vacantes con las que cuenta.

“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 “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

Se cuestionó si al interior de la Administración se había realizado alguna vez un análisis del grado de formación que tienen las y los funcionarios que aspiran a una promoción. Algunas de las participantes manifestaron que consideran que en su institución no se les da la misma oportunidad a las mujeres y a los hombres. Una participante narra su experiencia personal al ingresar a la dependencia en la que labora, dijo que ella tuvo que competir por una plaza que originalmente estaba asignada a un hombre. Las y los participantes comentaron que no debería importar si se es mujer, hombre, homosexual o lesbiana, sino si se está capacitada o capacitado para ejercer ciertas funciones, aunque el tema es que en la realidad no es así. A manera de ejemplo, se discutió el caso de muchas mujeres que habitan en espacios rurales y aún se encuentran inmersas en situaciones que las vulneran, no obstante su capacidad como gestoras sociales, líderes comunitarias y delegadas.

En el debate se manifestó que habría que apoyar más al Servicio Profesional de Carrera, con el fin de que se generaran estrategias más eficaces para que quienes desearan ingresar o aspirar a una promoción al interior de la Administración Pública Municipal fueran mujeres y hombres preparados y capacitados, y no se obtuvieran u otorgaran las plazas sólo porque se es amigo de “fulanito”; se le sumaba, además, que las promociones equitativas eran una aspiración que no siempre se lograba.

Sesión 4. Oportunidades de ascenso, y capacitación y formación.

La cuarta sesión dio inicio a la hora ya acostumbrada, teniendo por objetivo abordar las temáticas de capacitación y formación, y oportunidades de ascenso. Se buscó que las y los participantes pudieran conocer las principales acciones para que la política pública institucional genere prestaciones equitativas; además se buscó pudieran identificar si en las instituciones que laboraban existían oportunidades de ascenso en congruencia con las habilidades, aptitudes y preparación de las y los funcionarios.

Al abordar el tema de las prestaciones equitativas, las y los participantes manifestaron que no se les proporcionaba información suficiente sobre sus derechos laborales, ni tampoco se les daba a conocer a quienes recién ingresaban a las instituciones de la Administración Pública Municipal. Al cuestionarles si contaban con permiso o derecho de paternidad, las y los participantes mencionaron que sólo se les otorgaban a las mujeres mientras que en el caso de los hombres el que se les otorgara permiso de ausentarse o no quedaba a discreción de sus respectivos directores y directoras. En cuanto al servicio de guardería, era una prestación de la que sólo gozaban las mujeres y los hombres que estuvieran en ejercicio de la patria potestad de sus hijas e hijos.

En el mismo marco, el del papel del hombre en la crianza de sus hijos e hijas, una participante comentó que en su dependencia (Comisión Municipal del Deporte y Atención a la Juventud) se habían suscitado una serie de quejas por parte del personal masculino que labora en los diversos centros deportivos del municipio debido a que al momento de asignar las vacaciones laborales, se les daba preferencia a las empleadas para que coincidieran con las vacaciones escolares con el fin de que pudieran pasar más tiempo con sus hijos, siendo que ellos también eran padres de familia y el deseo de convivir con sus hijos e hijas era igual.

Respecto al apoyo para transporte, esta, dijeron, es una prestación que sólo se le otorga al personal sindicalizado y directivos.

La tallerista expuso que cultura institucional atravesada por la Perspectiva de Género significaba procesos y un conjunto de factores que influyen en las personas y su estructura, así como la de la sociedad. Las instituciones, entonces, se componían de estrategias, una estructura, sistemas y una cultura. Una de las participantes comentó que la administración anterior no había tomado en cuenta estos elementos para la capacitación del personal de las diversas dependencias de la Administración Pública Municipal, y éstos se habían acostumbrado a no ir a las capacitaciones. Otro participante, coordinador de capacitación, manifestó que su coordinación se encargaba de avisar a todas las dependencias pero eran pocas las que contestaban, incluso había tenido que llegar al punto de amenazar con cobrarles a quienes se hubieran anotado al taller y no asistieran. Esto por el costo que generaba capacitar a una sola funcionaria o funcionario.

Por otra parte, varias de las y los participantes manifestaron que, de esas capacitaciones, muchas veces en los reconocimientos mencionaban que se habían revisado una serie de temas cuando en el acto no había sido así; por otra parte, estas capacitaciones generalmente iban dirigidas a un sector específico del personal, sin embargo era también una realidad que no siempre eran los interesados quienes asistían.

Sesión 5.

Esta sesión dio inicio a las 9:00 a.m. bajo la consigna de sensibilizar a las y los participantes que integraron el taller sobre la importancia de equilibrar los ámbitos personal, familiar, laboral e institucional. Se buscó también que las y los participantes abordaran las temáticas de hostigamiento y acoso en el ámbito institucional y laboral, como formas de discriminación y violencia de género.

Los y las participantes manifestaron que aunque no se explicitaban, por supuesto que se habían presentado situaciones de acoso sexual y hostigamiento entre las y los funcionarios de la Administración Pública Municipal, principalmente dirigidas hacia las mujeres. Comentaron que no tenían claros los mecanismos a través de los cuales podrían denunciarse estas prácticas, e incluso la gran mayoría los desconocía.

Un participante mencionó que en ese tema en particular (acoso sexual), ellos como hombres llevaban la desventaja, además de que el acoso sexual no trataba tanto de sexo como de una lucha de poder. Las sanciones por esa práctica dependían de Contraloría y generalmente concluían con la destitución del cargo y el despido.

Sesión 6.

La sexta sesión comenzó a las 9:00 a.m., hora ya acostumbrada, teniendo como objetivo que las y los participantes reflexionaran sobre la misión y visión institucional de la actual Administración Pública Municipal, esto para reconocer la identificación personal que las y los funcionarios tienen en el cumplimiento de la misión y visión municipal. Se buscó que las y los participantes elaboraran una propuesta personal sobre las implicaciones de la visión y misión institucional, en el marco de la Perspectiva de Género, en la vida personal.

Se integró a las y los participantes en equipos, con la consigna escribir en hojas de rotafolio qué creían era cultura institucional y qué características tenía. A las y los participantes se les otorgó tiempo para que pudieran comentarlo al interior de sus equipos, después del cual expusieron su trabajo.

De esta actividad se desprendió que para las y los participantes, la cultura institucional era una forma de Gobernar para crear acuerdos que se hicieran normar en compromisos específicos, y que era heredada de la sociedad, de acuerdo a la forma de pensar y el lugar donde vivimos; conformando una estructura de trabajo, implementada a los empleados para lograr una buena atención a la población.

La cultura institucional, dicen, y dependiendo de cómo es la institución, puede fomentar y facilitar la equidad de género, en todos los niveles jerárquicos, o presentar un machismo muy arraigado con actividades estereotipadas. Debería fomentar la participación de todo el personal de la institución, así como la de las ciudadanas y ciudadanos usuarios, proporcionándoles capacitación y formación profesional que se refleja en un trato amable y eficaz a las y los usuarios, y en la implementación de los programas de la administración pública.

Se mencionó que las instituciones se componen de estrategias, una estructura, sistemas y una cultura, también de valores institucionales y manifestaciones de poder que le otorgan sus características a la toma de decisiones y las formas de interacción. Todos estos factores se convierten en hábitos, derivando en varias situaciones como resistencia al cambio. Los cambios, entonces, se darían a partir de rupturas; lo que generaría nuevos esquemas de comportamiento y asignaciones de valores: la Perspectiva de Género en la cultura institucional sería la ruptura que diera paso a nuevos esquemas de género en las instituciones, eliminando las brechas de género para dar paso a un trato con equidad entre empleadas y empleados.

A través de la misión, se comentó, las instituciones de la Administración Pública Municipal podrían explicitar su tarea en términos propositivos, tendentes a lograr la equidad entre los sexos; mientras que a través de la visión se manifestaría el ideal de la condición y posición de las mujeres y los hombres en la institución a largo plazo. Ambos aspectos, manifestaron las y los participantes, son los principales criterios para la formulación de un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. Sin embargo, comentan, ante un ejercicio de reflexión sobre la elaboración una postura personal sobre las implicaciones de la visión y misión institucional, que no todas y todos se sienten incluidos o identificados con la actual mística de sus instituciones.

Sesión 7.

Dando inicio a las 9:00 a.m., la séptima sesión se enfocó a identificar los componentes del desarrollo humano sustentable y reconocer la importancia de su promoción. Así mismo, se realizó una revisión al marco instrumental y normativo del desarrollo local sustentable, desde la Perspectiva de Género, para comprender el impacto que un análisis de la igualdad de género tiene en la planeación del desarrollo local. Se buscó que las y los participantes identificaran y sistematizaran alternativas para el desarrollo local con equidad de género.

Sesión 8.

La octava sesión, iniciada a las 9:00 a.m., tuvo como objetivo realizar una retroalimentación de todo lo revisado a lo largo del taller. Se apoyó a las y los participantes para que estructuraran un programa interinstitucional de Políticas Públicas, desde Perspectiva de Género, así como indicadores de cultura laboral; se buscó que analizaran la importancia de la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal y en desarrollo local humano a la vez que se concientizaban de su corresponsabilidad en los cambios socioculturales, desde el mismo marco.

A la par, se pretendió que conocieran los diversos instrumentos que sustentan las políticas para la igualdad, en particular del ámbito municipal, e identificaran las fortalezas y debilidades en su institución.

VI. Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y Plan de Acción *(Resultado del proceso de construcción con las y los servidores públicos, documento en desarrollo)*

Construcción del concepto Cultura Institucional.

70

Equipo 1.

Es la forma de Gobernar para crear acuerdos que se hagan normar en compromisos específicos.

Características:

1. Mejor atención y servicio.
2. No hay servidores públicos intocables.
3. Equidad de género.
4. Participación en responsabilidades y toma de decisiones.
5. Capacitación y formación del personal.

Equipo 2.

Son las características de ser y hacer las cosas que nos hacen diferentes de otros municipios.

Características:

1. Equidad de género.
2. Seguridad pública.
3. Participación ciudadana.
4. Aplicación de programas sociales.

Equipo 3.

Factores Socioculturales.

Progresivo en rompimiento de esquemas.

Características:

1. Gente sensibilizada.
2. Personal capacitado.

3. Equidad institucional.

Equipo 4.

Es una estructura de trabajo que se implementa a los empleados para lograr una buena atención a la población.

Características:

1. Existencia de un buen líder.
2. Trato equitativo en todos los niveles jerárquicos.
3. Brindar un trato amable y eficaz hacia los usuarios.

71

Equipo 5.

Es lo que nos ha heredado la sociedad de acuerdo a la forma de pensar y el lugar donde vivimos.

Características de esta institución:

1. El machismo aún está muy arraigado.
2. Miedo de los hombres a sentirse opacados o destituidos.
3. Las etiquetas que te imponen al realizar algunas actividades.
4. Distinción de sexo.

Construcción del Programa Institucional para la Administración Pública Municipal de Irapuato.

- Misión

Somos un gobierno conformado por hombres y mujeres que construimos la Equidad de Género accediendo de manera justa y equitativa a las funciones de la Administración Pública Municipal.

- Visión

Ser una Administración Pública Municipal modelo en el ejercicio de la Equidad de Género.

Eje 1: Política Nacional y Deberes Institucionales

I. DIAGNÓSTICO	
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?	
1.- Falta de información por parte de las mujeres en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres .	
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.	
1.- Falta de información.	
2.- Falta de conocimiento por parte de las mujeres en cuanto a igualdad.	
3.- Los hombres son quienes en mayor porcentaje conocen la existencia de la “Ley de Acceso a las mujeres por una vida libre de violencia”, antes que las mujeres.	

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
La falta de información sobre las políticas, deberes y derechos institucionales de los que gozan las mujeres y los hombres, al interior de la Administración Pública.	Difusión del marco legal federal, estatal y municipal para la integración de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal a través de carteles, trípticos y periódicos murales.

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Difundir el marco legal federal, estatal y municipal para la integración de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal.		

IV. RECURSOS E INDICADORES

Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Difundir el marco legal federal, estatal y municipal para la integración de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal.	Recursos Humanos:	Indicador 1:
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 3:

Eje 2. Clima laboral

I. DIAGNÓSTICO
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?
1.- Los resultados que arrojan nos muestran que al no estar equilibrados no existe una equidad de género aunque sean muy cortas las diferencias. 2.- Se aprecia que los que contestaron si es menor al 50%
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.
1.- ¿Siendo mujer u hombre te han negado al acceso al desempeño de alguna función que generalmente esta asignada al otro sexo? 2.- ¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres? 3.- ¿En mi Institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, etc.? 4.- ¿En mi Institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres? 5.- ¿En mi Institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción? 6.- ¿En mi Institución se respeta por igualdad la autoridad de las jefas como de los jefes? 7.- ¿En mi Institución se previene y sancionan las prácticas de intimidación, maltrato y acoso?

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Siendo mujer u hombre se ha negado el acceso al	A: Visualizar la capacidad, conocimientos y disponibilidad

desempeño de funciones que generalmente está asignado al otro sexo.	por igual entre hombres y mujeres para asignar puestos y salarios justos y sin ser criticados.
<p>Problema 2.-</p> <p>Las cargas de trabajo solo las asignan a cierto número de trabajadores, así como las responsabilidades.</p>	<p>B:</p> <p>Concientizar entre los Directores la Equidad de género para asignar puestos y responsabilidades.</p>

III. METAS Y ACCIONES

Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Garantizar en que puesto sean hombres o mujeres asignados según su conocimiento y capacidad.	Meta 1: Generar diagnósticos sobre conocimientos y capacidades.	Acción 1: Analizar expedientes.
	Meta 2:	Acción 1: Generar indicadores.
B) Asignar puestos y responsabilidades para hombres y mujeres en igualdad de condiciones.	Meta 1: Reasignar puestos según el diagnóstico hecho.	Acción 1: Aplicar reingeniería administrativa.
	Meta 2: Generar plazas para que sean ocupadas por mujeres.	Acción 1: Fortalecer bolsas de trabajo para mujeres.
		Acción 2: Que se contrate el mayor número de mujeres.

IV. RECURSOS E INDICADORES

Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Garantizar en que puesto sean hombres o mujeres asignados según su conocimiento y capacidad.	Recursos Humanos: un responsable de recursos humanos.	Indicador 1: número de puestos que no corresponden a los conocimientos de las y los servidores públicos entre el total del área.
		Indicador 2: número de movimientos del personal a funciones que correspondan.
	Recursos Materiales y Financieros: No necesito.	Indicador 3:
B) Asignar puestos y responsabilidades para hombres y	Recursos Humanos: Un responsable de recursos humanos	Indicador 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”.
El “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

mujeres en igualdad de condiciones.	que de seguimiento.	
	Recursos Materiales y Financieros: Tener presupuesto para las nuevas plazas.	Indicador 2: Monto total para cobertura de plazas.

Eje 3. Comunicación Incluyente

I. DIAGNÓSTICO	
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?	
<p>1.- Que dentro de la Institución si se respeta igual a mujeres y hombres en la comunicación formal e informal.</p> <p>2.- Que en las campañas públicas si incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.</p> <p>3.- En cuanto a documentos oficiales hay focos de alerta ya que los lenguajes e imágenes van encaminadas más al hombre. Definitivamente en cuanto a la comunicación interna hay que trabajar.</p>	
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.	
<p>1.- Qué en ocasiones los mensajes que transmite la Dirección debe estar dirigidos a todas las personas sin excluir roles tradicionales de género.</p> <p>2.- Que no se participa de manera libre de estereotipos y de forma equitativa.</p> <p>3.- Qué a las mujeres nos den la oportunidad de que se nos presente en el mundo público, la vida económica y la participación política.</p> <p>4.- Que todavía falta mucho para conformar una sociedad igualitaria ya que en la actualidad todavía se sigue haciendo en algún ámbito invisible a las mujeres.</p>	

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Que en ocasiones los mensajes que transmite la Dirección deben estar dirigidos a todas las personas sin excluir roles tradicionales de género.	A: Eliminar redacción que solo incluya el género masculino.
Problema 2.- Qué no se participa de manera libre de estereotipos y de	B: La implementación de la igualdad entre hombres y

forma equitativa.	mujeres.
<p>Problema 3.-</p> <p>Qué todavía falta mucho para conformar una sociedad igualitaria ya que en la actualidad todavía se sigue haciendo en algunos ámbitos invisibles a las mujeres.</p>	<p>C:</p> <p>Imágenes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.</p>

III. METAS Y ACCIONES

Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Eliminar redacción que solo incluya el género masculino.	Meta 1: Que en las disposiciones administrativas haya inclusión de lenguaje.	Acción 1: Enviar oficios notificando.
	Meta 2:	Acción 1:
B) La implementación de igualdad entre hombres y mujeres.	Meta 1: A través de un curso en perspectiva de género para cada dependencia.	Acción 1: Enviando la información y convocatoria.
		Acción 2: Registro de capacitados.
C) Imágenes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.	Meta 1: Difundir 10 carteles al año sobre la igualdad.	Acción 1: Colocarlos en lugares estratégicos.
		Acción 2: Sensibilizar en género a los diseñadores.

IV. RECURSOS E INDICADORES

Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Eliminar redacción que solo incluya el género masculino.	Recursos Humanos: oficialía mayor.	Indicador 1: Cumplimiento y seguimiento a las disposiciones administrativas.
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 2:
B) La implementación de igualdad entre hombres y mujeres.	Recursos Humanos: Dirección de recursos humanos capacitado para que contrate personal	Indicador 1: Número de servidores públicos capacitados.
	Recursos Materiales y Financieros: Aula, material y cañón.	Indicador 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”.
El “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

C) Imágenes que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.	Recursos Humanos: Diseñadores gráficos capacitados.	Indicador 1: Número de diseñadores capacitados del total que existe en la administración.
	Recursos Materiales y Financieros: No aplica.	Indicador 2: Número de carteles diseñados con PEG.

Eje 4. Selección del Personal

I. DIAGNÓSTICO	
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?	
1.- En selección de personal, hay personal con equidad 5% y a la mayoría se le toma sus conocimientos en cuenta.	
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.	
1.- Cursos de inducción.	
2.- Dar las mismas oportunidades en base a sus conocimientos no por el género.	

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Oportunidades de empleo.	A: Dar las mismas oportunidades en base a los conocimientos y habilidades por medio de una evaluación de acuerdo al perfil.

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Mismas oportunidades de empleo.	Meta 1: Dar a cada dirección general convocatorias para ambos sexos.	Acción 1: Evaluar honestamente de acuerdo al perfil.

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?

A) Mismas oportunidades de empleo.	Recursos Humanos: evaluar honestamente.	Indicador 1:
	Recursos Materiales y Financieros: Aula, material y cañón.	Indicador 2:
B) Mismas oportunidades de empleo.	Recursos Humanos:	Indicador 1:
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 2:

Eje 5. Salarios y prestaciones

I. DIAGNÓSTICO
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.
1.- Falta información de sus prestaciones y derechos. 2.- Las mujeres no reciben los mismos salarios y prestaciones. 3.- Estrategias cuando se entra a laborar en la institución dar a conocer los lineamientos y prestaciones a las que tiene derecho.

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Falta de información de prestaciones y derechos.	A: Generar cursos de inducción sobre la institución.
Problema 2.- Desigualdad de sueldos de hombres y mujeres.	B: Que exista equidad dentro de la institución.

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Institución informativa.	Meta 1: Que el personal este informado sobre sus prestaciones y derechos.	Acción 1: Hacer cursos de inducción.

B) Que exista equidad de sueldos dentro de la institución.	Meta 1: No discriminar por el sexo.	Acción 1: Aplicar lo mismo para todos.
--	-------------------------------------	--

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Institución informativa.	Recursos Humanos: que contraten ponentes.	Indicador 1:
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 2:
B) Que exista equidad de sueldos dentro de la institución.	Recursos Humanos: realizar talleres.	Indicador 1:
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 2:

Eje 6. Promoción Vertical y Horizontal

I. DIAGNÓSTICO
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?
1.- Nos dice que falta información ya que las menos informadas son las mujeres. 2.- Hay más desinformación que información. 3.- No se dan las mismas oportunidades a hombres y mujeres.
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.
1.- Desinformación. 2.- Mayor participación laboral de hombres que de mujeres. 3.- Desigualdad de género a la hora de alcanzar puestos. 4.- En el indicador donde más varía el porcentaje en el que no sabían. 5.- Hay poca promoción en el acceso a las mujeres y hombres en puestos de alto mando. 6.- La desigualdad se sigue viendo. 7.- Hay pocas oportunidades de trabajo si eres mujer.

II. OBJETIVOS	
Los principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Desinformación.	A: Anunciar oportunamente las plazas disponibles.
Problema 2.- Mayor participación laboral de hombres que de mujeres.	B: Tener igualdad de condiciones y oportunidades laborales.
Problema 3.- Desigualdad de género a la hora de alcanzar puestos.	C: Calificar conforme a capacidades y conocimientos.
Problema 4.- Desigualdad de género a la hora de alcanzar puestos.	D: Establecer perfiles para los puestos. Hacer que las instituciones acudan a talleres de género e igualdad. Que toda institución que contrate a alguien diga y compruebe bajo que parámetros los contrata.
Problema 5.- Poca promoción en el acceso de mujeres en puestos de alto mando.	E: Capacitar tanto a hombres y mujeres para que en un futuro ambos tengan los mismos conocimientos para competir por un puesto. Establecer formatos para calificar conforme a capacidades y conocimientos.
Problema 6.- No se anuncian oportunamente las plazas disponibles.	F: Crear un espacio dentro de la institución donde se pueda checar que plazas hay. Que se actualice periódicamente.

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A)	Meta 1: Que los puestos no estén	Acción 1: Establecer los perfiles conforme a los conocimientos y

Establecer perfiles para los puestos.	sexuados.	aptitudes.
		Acción 2: Ser imparcial.
	Meta 2: No exista el dedazo que sea 100% por sus capacidades.	Acción 1: Que la persona concurse por una plaza. Acción 2: Sea acorde al perfil, el candidato se rija bajo el perfil establecido.
B) Hacer que las personas acudan a talleres de género e igualdad.	Meta 1: Construir una cultura de equidad de género para el mejoramiento interno de la administración.	Acción 1: Participación equitativa en estos temas.
	Meta 2: Talleres que estén compuestos 50 % mujeres y 50% hombres para general la cultura de equidad de género.	Acción 1: Hacer promoción.
C) Que toda institución que contrate a alguien diga y compruebe bajo que parámetros se contrata.	Meta 1: Que el 99% sea comprobable.	Acción 1: Llevar un control.
	Meta 2: Hacer un estudio de cuantos compitieron por el puesto.	Acción 1: Mandar oficios para pedir datos.
D) Capacitar tanto a hombres y mujeres para que en un futuro ambos tengan los mismos conocimientos para competir por un puesto.	Meta 1: 2 capacitaciones por año.	Acción 1: Establecer tiempos y costos.
	Meta 2: Las capacitaciones estén conformadas por 70% mujeres y 30% hombres.	Acción 1: Establecer las invitaciones en lugares donde acudan más mujeres.
		Acción 2: Invitación mayoritaria de mujeres.
E) Establecer formatos para calificar conforme a capacidades y conocimientos.	Meta 1: Establecer los formatos que contengan las capacidades y conocimientos que encuadren al tabulador.	Acción 1: Establecer bien el puesto y lo que se busca.
	Meta 2: Hacer un estudio de cuantos de los que laboran están o cuentan con el perfil.	Acción 1: Pedir información a las instituciones.
F) Crear un espacio dentro de la institución donde se pueda checar que plazas hay y que se actualice	Meta 1: Que dentro de 6 meses ya se cuente con el espacio hecho.	Acción 1: Pedir el espacio.
	Meta 2: Que participen en todas las	Acción 1: Invitar a todas las

periódicamente.	instituciones o mínimo el 60% de ellas.	instituciones.
-----------------	---	----------------

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Establecer perfiles para los puestos.	Recursos Humanos: Una persona encargada y dos ayudantes.	Indicador 1: Registro de datos y su captura.
	Recursos Materiales y Financieros: Papelería.	Indicador 2:
B) Hacer que las personas acudan a talleres de género e igualdad.	Recursos Humanos: capacitadores.	Indicador 1: número de personas que acudan a la capacitación.
	Recursos Materiales y Financieros: lugar donde dar las capacitaciones.	Indicador 2:
C) Que toda institución que contrate a alguien diga y compruebe bajo que parámetros los contrata.	Recursos Humanos: un encargado de checar a las instituciones. 3 ayudantes.	Indicador 1: Que se compruebe mediante un control
	Recursos Materiales y Financieros: material de oficina y cómputo.	Indicador 2:
D) Capacitar tanto a hombres y mujeres para que ambos tengan los mismos conocimientos para competir por el puesto.	Recursos Humanos: capacitadores.	Indicador 1: Que tengan listas de asistencia.
	Recursos Materiales y Financieros: Lugar de capacitación.	Indicador 2:
E) Establecer formatos para calificar conforme a capacidades y conocimientos.	Recursos Humanos: un encargado.	Indicador 1: Tener los 10 formatos.
	Recursos Materiales y Financieros: papelería.	Indicador 2:
F) Crear un espacio dentro de la institución donde se pueda checar que plazas y que se actualice periódicamente.	Recursos Humanos: dos encargados.	Indicador 1: Número de respuestas por institución.
	Recursos Materiales y Financieros: el lugar y la papelería.	Indicador 2:

Eje 7. Capacitación y Formación Profesional

I. DIAGNÓSTICO

Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?

- 1.- Que la capacitación que se ofrece no proporciona ascensos o promociones. Y que los cursos se hacen en horario de trabajo y que los empleados están dispuestos a que sea fuera de él.
- 2.- Hace falta que la comunicación interna sea más eficiente ya que las invitación a cursos de capacitación se dirige a todas las direcciones generales y estas no lo hacen llegar a sus subordinados.
- 3.- Que la capacitación debe tomar en cuenta las opiniones de los empleados que se debe hacer una política para que terminen sus estudios sin distinción de género.

De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.

- 1.- Que la capacitación debe otorgar la oportunidad de que el personal que asista a la misma puede aspirar a un ascenso en su trabajo, y no solo para mejorar el actual.
 - 2.- Se debe implementar un sistema informativo de las capacitaciones que se ofrece a los empleados y que todos se enteren de los mismos.
 - 3.- Con el servicio civil de carrera que está en proceso de implementación, se dará solución a estos 2 problemas urgentes.
 - 4.- Aunque quiero mencionar que el presupuesto para capacitación en 2012 fue de \$ 601,500.00
- Total de empleados = 2,587 Hombres = 1979 Mujeres = 608 (23.5%).

II. OBJETIVOS

Los 3 principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
<p>Problema 1.-</p> <p>La capacitación no ayuda a la obtención de ascensos y promociones.</p>	<p>A:</p> <p>La capacitación debe incrementar las habilidades y conocimientos de los empleados, hombres y mujeres y así poder tener la posibilidad real de ascender, dentro de la administración pública municipal.</p>
<p>Problema 2.-</p> <p>La desinformación del programa de capacitación.</p>	<p>B:</p> <p>Crear un sistema informativo eficaz y eficiente para promover los programas de capacitación de la administración pública municipal.</p>

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) La capacitación debe incrementar las habilidades y conocimientos de los empleados, hombres y mujeres y tener la posibilidad de ascender dentro de la administración pública municipal.	Meta 1: Lograr que el 20% de la plantilla laboral concurse para la obtención de un ascenso.	Acción 1: Concurrir el 10% de las plazas disponibles.
	Meta 2: Lograr capacitar al 20% de la plantilla laboral de la administración pública municipal.	Acción 1: Hacer la detección de necesidades de capacitación en todos los niveles. Acción 2: Elaborar un programa de capacitación según el D. N. C.
B) Creación de un sistema informativo eficaz y eficiente para la promoción de los programas de capacitación de la administración pública municipal.	Meta 1: Lograr que el 100% de los empleados conozcan el programa de capacitación.	Acción 1: Entregar a cada empleado el programa de capacitación.
		Acción 2: Publicar el programa de capacitación en intranet.

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Capacitación y ascensos.	Recursos Humanos: Empresas o personal capacitado para dar los cursos de capacitación.	Indicador 1: Evaluaciones al finas de los cursos de instructor y del curso. Indicador 2: listas de asistencia y constancias de participación.
	Recursos Materiales y Financieros:	Indicador 3:
B) Sistema de información de programa de capacitación.	Recursos Humanos: Personal que engrape información en los recibos de nómina.	Indicador 1: Entrega de recibos.
	Recursos Materiales y Financieros: personal que suba a la página de intranet el programa de capacitación (costo impresión programa de capacitación).	Indicador 2: Permanencia en la página de intranet del programa.

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

I. DIAGNÓSTICO	
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?	
1.- Que hay accesibilidad del equilibrio del trabajo de la Institución y la labor familiar respetando género.	
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.	
1.- Creo que el sondeo de Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional se coincide de la forma de trabajar en mi institución y se tiene la conciencia de que todos tenemos familias y necesidades, claro sin dejar a un lado el trabajo que se tiene que sacar adelante.	

II. OBJETIVOS	
Los 3 principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
<p>Problema 1.-</p> <p>No hay permisos de paternidad.</p>	<p>A:</p> <p>Realizar una investigación de los factores positivos y negativos de los permisos de paternidad, someter a comisión de reglamentos y buscar la aprobación en el ayuntamiento.</p> <p>Objetivo: Incluir los permisos de paternidad en el Reglamento orgánico municipal.</p>
<p>Problema 2.-</p> <p>Promoción a las políticas de conciliación a la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>B:</p> <p>En caso de tener estas políticas debemos difundirlas y promoverlas por medio del área de recursos humanos.</p> <p>En caso de no tenerlos debemos realizarlos y someterlos a aprobación del H. Ayuntamiento para que se incorporen al reglamento y después promoverlos con los empleados.</p> <p>Objetivo: implementación de políticas de conciliación a la vida laboral, familiar y personal.</p>

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
A) Incluir los permisos de paternidad en	Meta 1: inclusión del permiso en el reglamento.	Acción 1: investigación sobre pros y contras.

el reglamento orgánico municipal.		Acción 2: someterlo a la comisión de reglamentos y aprobación del H. Ayuntamiento.
	Meta 2: promoción del permiso entre los empleados.	Acción 1: Circular de R. H. a todas las direcciones. Acción 2: Publicarlo en la página web del municipio.
B) Promoción a las políticas de conciliación a la vida laboral, familiar y personal.	Meta 1: creación de políticas de conciliación.	Acción 1: creación de las políticas de conciliación por GDPDG y Secretaría del H. Ayuntamiento. Acción 2: Someter a comisión de reglamentos y aprobación del H. Ayuntamiento.
	Meta 2: Promoción de las políticas de conciliación.	Acción 1: Circular de R. H. a las direcciones. Acción 2: Publicación en la página del municipio.

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Incluir los permisos de paternidad en el reglamento orgánico municipal.	Recursos Humanos: Aprobación para el ayuntamiento. Persona que elabore la propuesta.	Indicador 1: permiso de paternidad.
	Recursos Materiales y Financieros: Proyecto y recurso.	Indicador 2:
B) Promoción a las políticas de conciliación a la vida laboral, familiar y personal.	Recursos Humanos: Ayuntamiento y persona que elabore las políticas.	Indicador 1: Políticas de conciliación laboral, familiar y personal.
	Recursos Materiales y Financieros: Proyecto y recursos.	Indicador 2:

Eje 9. Hostigamiento y acoso sexual

I. DIAGNÓSTICO	
Análisis ¿Qué nos dice el sondeo?	
1.- En la Institución el mayor porcentaje de mujeres desconoce el hostigamiento y/o acoso sexual. 2.- En igualdad de porcentaje (hombre-mujer) consideran que debe existir un mecanismo para protección de acoso sexual.	
De acuerdo a lo que nos dice el sondeo ¿qué problemas ubicamos? Enuméralos en orden de importancia.	
1.- Falta de mecanismos para la denuncia de acoso sexual. 2.- Mayor el porcentaje de mujeres comparado con hombres que dicen “no” necesario mecanismos de protección. 3.- Error por parte de la Institución al no informar sobre el acoso sexual. 4.- Existencia de porcentaje de que las autoridades intimida.	

II. OBJETIVOS	
Los 3 principales problemas que queremos resolver	¿Qué queremos hacer? ¿Cuál es nuestro objetivo?
Problema 1.- Falta de información	A: Difusión del como denunciar el acoso sexual Carteles, trípticos y periódicos murales.
Problema 2.- Falta de mecanismos para la denuncia de acoso sexual.	B: Promover o implementar en una serie de pasos simplificados del ¿Qué hacer en caso de acoso?

III. METAS Y ACCIONES		
Objetivo	¿A dónde queremos llegar?	¿Qué tenemos que hacer?
Creación de un protocolo de Atención.	Meta 1: Creación de una cultura de denuncia.	Acción 1: Promoción y difusión.
	Meta 2: Número de denuncias.	Acción 2: Asignar a personal que cuente las denuncias.

IV. RECURSOS E INDICADORES		
Objetivo	Recursos ¿Qué necesitamos para lograrlo?	Indicadores ¿Cómo lo vamos a medir?
A) Creación de un protocolo de Atención.	Recursos Humanos: se requiere personal.	Indicador 1: Implementación.
		Indicador 2: Aprobación del protocolo.
	Recursos Materiales y Financieros: Personal con experiencia en la creación de protocolos.	Indicador 3:
B) Difundir el protocolo.	Recursos Humanos: Apoyo con la dirección de imagen institucional.	Indicador 1: Creación en el diseño.
	Recursos Materiales y Financieros: Pagar proveedores externos de la producción de material de difusión.	Indicador 3: 1,000 folletos.

I. Selección fotográfica



