



fodeimm

Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



AYUNTAMIENTO 2010-2013

JEREZ

DESARROLLO CON VALORES

Vivir Mejor



INMUJERES
Instituto de la Mujer
jerezana

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Proyecto: "Normatividad local para fortalecer la perspectiva de género en el municipio de Jerez, Zac."



Diciembre
2012



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

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

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

Contenido

Presentación.....	2
Marco conceptual y normativo	3
<i>Marco conceptual</i>	3
<i>Marco normativo</i>	5
Análisis de insumos para el desarrollo del Programa	8
<i>Diagnóstico sobre la situación real de las y los funcionarios públicos en los temas de hostigamiento y acoso sexual, vida familiar y laboral (desigualdad), discriminación y violencia laboral</i>	8
<i>Entrevistas con actoras/es estratégicos y grupos focales</i>	10
Propuesta del Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género	11
<i>Objetivos específicos, estrategias y acciones</i>	12
Seguimiento y evaluación	15
Consideraciones finales.....	23
Bibliografía	23

Presentación

El presente documento expone la propuesta de **Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género**, derivado del “Diagnóstico sobre la situación real de las y los funcionarios públicos en los temas de hostigamiento y acoso sexual, vida familiar y laboral (desigualdad), discriminación y violencia laboral”, el cual fue aplicado gracias al apoyo del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM) 2008, además considera las propuestas hechas en los talleres, el resultado de entrevistas y grupos focales establecidos en la Cédula 10. Capacitación y Cultura Institucional de la APM del proyecto “Normatividad local para fortalecer la perspectiva de género en el municipio de Jerez” aprobado y apoyado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) a través del FODEIMM 2012.

La propuesta responde al mensaje emitido por el Presidente Municipal de Jerez, Zac. en la publicación del Plan Municipal de Desarrollo 2011-2013¹ que a la letra dice: *“Las políticas aisladas y sin consenso, son incompatibles ya con la sociedad actual de Jerez y los problemas de inseguridad física y económica que a todos nos aquejan nos obligan a sumar esfuerzos y voluntades con todos los sectores de la sociedad y con el Gobierno del Estado y la Federación, es por esto que hemos incorporado a los Ejes estratégicos criterios transversales en la formulación y aplicación del Plan, con el objeto de que las acciones de Gobierno estén regidas por la pluralidad, la transparencia, la corresponsabilidad, la equidad de género y la participación ciudadana.”*

Su estructura se organiza en cinco apartados: el primero establece el mandato de igualdad de género en términos de las premisas conceptuales utilizadas y las normas vigentes aplicables al municipio, las cuales fundamentan el presente Programa Municipal de Cultura Institucional; el segundo diagnóstico la situación de desigualdad como sustento estadístico cuantitativo-cualitativo para el desarrollo del programa; el tercero desarrolla los objetivos y las estrategias para el desarrollo del programa propuesto; el cuarto propone un mecanismo de seguimiento y evaluación del mismo, y el quinto, hace apuntes organizativos necesarios en el Ayuntamiento para llevar a cabo el programa.

¹ Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013, p. 7

Marco conceptual y normativo

Para la interpretación del presente documento iniciamos contextualizando las premisas conceptuales para posteriormente mencionar el marco normativo de la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal.

Marco conceptual

La *perspectiva de género* es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.²

Incorporando esta visión en el presente documento se logra analizar y entender que la vida de las mujeres y los hombres puede modificarse a partir de una reestructuración social con la formulación de políticas o acciones afirmativas que aceleren la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

La idea de integrar la perspectiva de género en la totalidad de los programas sociales quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo fundamental en todas las áreas del desarrollo social.

Es así que en julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de *la transversalización de la perspectiva de género* en los siguientes términos: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de los géneros.”

Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean dirigidas a los hombres o a las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo

² Glosario de Género. Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos. 2008

tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.³

La *transversalidad* propone incorporar la perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y presupuestos en todos los niveles de gobierno de los tres poderes del Estado con el fin de acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

Por otra parte, estrechamente vinculada a la estrategia de transversalidad, la institucionalización de la perspectiva de género se distingue de la primera y cuenta con alcances distintos.

El INMUJERES menciona que la institucionalización de la perspectiva de género⁴ busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Comprende un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas de una organización, que origina prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad.

La institucionalización de la perspectiva de género, por tanto, es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad y la equidad de género, ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas.

Es así que se puede afirmar que la institucionalización de la perspectiva de género consiste en una transformación total del ejercicio público y la transversalidad modifica la racionalidad de las instituciones y la forma como éstas abordan los problemas sociales de las mujeres.

En este tenor, el Programa Municipal de Cultura Institucional es **un mecanismo** para el cumplimiento de la **estrategia de transversalidad e institucionalización** de la perspectiva de género en el Ayuntamiento.

³Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

⁴Desarrollo Local con Igualdad de Género, Volumen I. Guía Conceptual; INMUJERES, p. 57

Marco normativo

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en su Artículo 6 establece que la igualdad de género implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer al cualquier sexo. Instituye que:

“Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

Párrafo reformado DOF 16-06-2011

“La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia” (LGIMH, 2007).

Además, señala en lo relacionado al tema de cultura institucional:

“Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;”

“Artículo 42.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y
- III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.” (LGIMH, 2007).

Por otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, en su Objetivo 16 establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (citado en INMUJERES, 2009).

En la normatividad estatal se tiene que en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado de Zacatecas se establece la Igualdad Jurídica entre mujeres y hombres y eleva a rango constitucional, la Equidad entre los Géneros para alcanzar el desarrollo.

En cuanto a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Zacatecas (LIMHZ)⁵, la cual es de observancia general en el Estado de Zacatecas, establece lo siguiente en el tema de cultura institucional municipal:

⁵Consultado el 21 de abril de 2010 web:

<http://www.congreso Zac.gob.mx/cgi-bin/coz/mods/secciones/index.cgi?action=elemento&cual=134>

“Artículo 2.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para eliminar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición, tanto en el ámbito público como en el privado, a través de:

- I. El establecimiento de políticas públicas que contengan acciones afirmativas y a favor de las mujeres;
- II. La implementación de mecanismos interinstitucionales que definan las facultades y obligaciones de las autoridades competentes en el Estado en el cumplimiento de esta Ley, y
- III. La promoción del empoderamiento de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida, particularmente en las esferas política, social, laboral, civil, económica y cultural.”

“Artículo 3.- Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en el goce de sus derechos fundamentales y el cumplimiento de sus obligaciones. Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la equidad de género, la no discriminación por razón de sexo y todos aquellos aplicables, que estén contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los tratados internacionales en la materia suscritos por México; la legislación federal; la Constitución Política del Estado, y las leyes y demás disposiciones locales”

Asimismo en el capítulo tercero, artículo 17, instaura en dos fracciones el diseño de acciones que contribuyen a la institucionalización de la perspectiva de género:

- “III. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización y programas de desarrollo que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres;
- V. Implementar y evaluar el Modelo de Equidad a que se refiere el artículo 32 de esta Ley”

En el capítulo cuarto, artículo 39, establece dos fracciones relacionadas con la cultura institucional:

- “VI. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisorios y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, y
- VII. Garantizar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado, así como en los organismos públicos autónomos del Estado.”

En el capítulo quinto, artículo 41, una fracción se vincula a nuestra materia:

- “VIII. Promover campañas de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la vida familiar y en la atención de las personas dependientes de ellos.”

Además, en los artículos 46 y 47 del capítulo séptimo, determina:

Artículo 46.- Como estrategia para la eliminación de los estereotipos sexistas, los medios de comunicación social de los entes públicos, velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promoviendo para ello el conocimiento y la difusión del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Artículo 47.- Para efecto de lo previsto en el artículo anterior, los medios de comunicación social de los entes públicos deberán:

- I. “Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, así como su empoderamiento en los diferentes puestos de primer nivel de los entes públicos;
- II. Utilizar un lenguaje no sexista, e
- III. Implementar la utilización de publicidad basada en la igualdad, que no contemple conductas discriminatorias o sexistas.”

Por su parte en el artículo 54 señala:

“La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé, será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios y en su caso, por las leyes aplicables de la Entidad, lo anterior sin perjuicio de las penas que resulten aplicables por la comisión de algún delito previsto por el Código Penal del Estado.”

En el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 se considera la institucionalización de la perspectiva de género en el eje rector Zacatecas Unido, el cual contempla la línea estratégica 2.3 “Equidad entre los Géneros”, teniendo como objetivo “avanzar en la equidad e igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en el acceso al desarrollo humano, combatiendo y erradicando toda forma de discriminación por género”; y contiene entre sus líneas de acción las siguientes:

- “1.- Fortalecimiento de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas de todas las dependencias y organismos del estado.
- 4.- Apoyo a las mujeres trabajadoras y jefas de familia, para que puedan equilibrar su vida familiar y laboral.
- 5.- Impulso a la mayor participación de las mujeres en los procesos políticos, así como su presencia en los puestos de elección popular y la administración pública, promoviendo una mayor paridad de género.
- 7.- Fortalecimiento de los organismos públicos que trabajan para disminuir los efectos negativos de la violencia contra las mujeres.
- 11.- Impulso a reformas legales para favorecer la equidad de género.
- 12.- Impulso al equilibrio en el ingreso de la mujer con respecto al hombre y la igualdad en el empleo.”

Finalmente, en la propuesta de *Programa Municipal de Jerez para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2013* (p.22), establece como uno de sus ejes estratégicos el siguiente:

“1. **Perspectiva de Género:** se proponen actuaciones en las áreas de la administración pública con el fin de introducir la “transversalidad de género” en todas las políticas, normas, programas y acciones que realiza el municipio, así como en la cultura institucional.

Objetivo estratégico del eje: Incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, implementación de los planes y programas municipales así como en la cultura institucional municipal.

Líneas de acción:

1. Establecer mecanismos que contribuyan a la adopción de la transversalización de la perspectiva de género en el Plan Municipal de Desarrollo.
2. Reformar el Bando de Policía y Buen Gobierno Municipal, los acuerdos de Cabildo, Normatividad en el que se incorpore transversalmente la perspectiva de género.
3. Promover talleres de sensibilización en género con el personal del ayuntamiento.
4. Generar registros estadísticos que incorporen datos desagregados por sexo en todas las acciones que realicen las dependencias y organismos del municipio.”

A continuación se analizan los resultados del “Diagnóstico sobre la situación real de las y los funcionarios públicos en los temas de acoso sexual, vida familiar y laboral

(desigualdad), discriminación y violencia laboral”, así como de las entrevistas y encuestas aplicadas ex profeso para el desarrollo de este documento.

Análisis de insumos para el desarrollo del Programa

En este apartado observaremos los resultados de tres documentos, los cuales perfilan las áreas de oportunidad para mejorar las condiciones de igualdad y equidad entre las mujeres y hombres servidores públicos municipales para con ello desarrollar y sustentar el **Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género**.

Diagnóstico sobre la situación real de las y los funcionarios públicos en los temas de hostigamiento y acoso sexual, vida familiar y laboral (desigualdad), discriminación y violencia laboral

Este diagnóstico fue elaborado en el año de 2009 con recursos del FODEIMM, la información se recabó a través de encuestas a una muestra representativa de mujeres y otra muestra representativa de hombres que en ese momento laboraban en la administración pública municipal de Jerez, Zacatecas. Es de mencionar que la muestra consideró todas las categorías salariales, así como todas las instancias gubernamentales. La encuesta comprendió cuatro apartados: Vida familiar y clima laboral, discriminación, violencia laboral y hostigamiento y acoso sexual en lo laboral. A continuación se mencionan los hallazgos divididos en siete categorías: Características sociodemográficas, Condiciones económicas, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Salud y violencia laboral, Hostigamiento y acoso sexual; y Discriminación laboral.

Características sociodemográficas

- ⇒ Más de una cuarta parte de mujeres (29%) oscila entre los 30 y 39 años de edad, el 22% tiene menos de 29 años, seguido del 18% entre 40 y 49 años, 14% tienen entre 50 y 59 años, 14% no contestaron y el 3% mencionó tener entre 60 y 69 años. En cambio en el caso de los hombres, poco más de una cuarta parte dijo tener entre 20 y 29 años (26%), 24% entre 30 y 39 años, le sigue un 19% que tienen entre 40 y 49 años, 14% que no respondió, 12% entre 50 y 59 años, 4% entre 60 y 69 años y por último el 1% que señala tener 70 o más años de edad.
- ⇒ En cuanto al estado civil se agregaron variables que no son considerados como tal pero que perfilan la alta migración municipal, así se puede observar que el 42% de las mujeres dijo estar casada, 37% soltera, 8% casada pero separada, 5% divorciada, 4% en unión libre, 2% viuda y en un último rubro están las casadas pero abandonadas representando un 2% de las mujeres que trabajan en la administración municipal. En el caso de los hombres 69% son casados, 13% solteros, 12% en unión libre, 3% divorciados y 1% viudos, casado abandonado y no contestó, respectivamente.
- ⇒ El 50% de las mujeres servidoras públicos se reconocen jefas de familia, en cambio el 82% de los servidores públicos se reconoce jefe de familia.

Condiciones económicas

- ⇒ Gran parte de las y los trabajadores tiene dependientes económicos, 63% de las mujeres y 76% de los hombres.
- ⇒ Es de mencionar que el 40% de las mujeres mencionaron que ellas son principalmente quienes aportan económicamente al gasto en su hogar, 26% ambos, 18% su padre, 10% su pareja, 6% su madre. En el caso de los hombres el 64% dicen ser los principales aportadores económicos para el gasto en su hogar, 27% ambos, 5% su padre, 3% su madre y el 1% su pareja.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- ⇒ 22% de las mujeres consideran que le dedican a su familia entre 1 o 2 horas efectivas al día situación semejante en los hombres, 20%.
- ⇒ El 26% de las mujeres y el 47% de los hombres sienten que han descuidado sus relaciones familiares por motivos laborales.
- ⇒ 20% de las mujeres y 19% de los hombres dicen que se llevan trabajo para realizarlo en casa.
- ⇒ En este tenor, se tiene que el 7% de las mujeres y el 5% de los hombres dice que tiene un bajo grado de equilibrio entre sus necesidades personales, el trabajo y su familia mientras que casi tres cuartas partes de mujeres y de hombres, 69% y 72% respectivamente, dice tener un grado de equilibrio medio.
- ⇒ 35% de las mujeres y el 48% de los hombres dicen que los intereses y necesidades de las mujeres no se ven representados por personas que forman parte del equipo de toma de decisiones de la dependencia donde labora.
- ⇒ Más de tres cuartas partes de los hombres y más de dos cuartas partes de las mujeres dicen tener hijas/os, el 47% de las mujeres y el 40% de los hombres no asiste a festivales o reuniones escolares de sus hijas o hijos, 17% de las mujeres y 18% de los hombres les lleva a su centro de trabajo, 67% de las mujeres y 57% de los hombres tiene quien cuide a sus hijas/os mientras trabajan, además el 21% de las mujeres y 35% de los hombres mencionan que la persona que cuida a sus hijas/os tiene alguna parentesco con ellas o ellos.
- ⇒ Además considerando los espacios de esparcimiento de las mujeres se tienen que solo el 25% de ellas pertenece algún grupo u organización en contraste con el 41% de los hombres que así lo manifestaron.

Salud y violencia laboral

- ⇒ Resulta alarmante que el 52% de las mujeres tiene manifestaciones de estrés laboral, mientras que un porcentaje del 36% de los hombres las tiene, aunque este porcentaje es menor también es de considerarse.
- ⇒ El 36% de las mujeres y el 35% de los hombres mencionaron haber vivido algún hecho de violencia laboral, además se señala que las y los superiores jerárquicos, compañeras y compañeros de trabajo son en su mayoría quienes la ejercen.

Hostigamiento y acoso sexual

- ⇒ 28% de las mujeres y 20% de los hombres señalan haber vivido alguna situación de hostigamiento y/o acoso sexual en el ámbito laboral, donde el 7% de las mujeres y el 5% de hombres dijo haber recibido contacto físico no deseado y el porcentaje mas alto se concentra en el 17% de las mujeres y el 22% de los hombres que dicen haber visto, en el área laboral, carteles o imágenes de naturaleza sexual que les incomoda.

Discriminación laboral

- ⇒ La discriminación se presenta con mayor porcentaje en las mujeres, 20%, donde las principales formas son: edad, sexo, por ser madre soltera, condición migratoria. Por su parte, el 9% de los hombres señala discriminación donde los porcentajes más altos son: clase social, grado académico y apariencia física.

Entrevistas con actoras/es estratégicos y grupos focales

Los documentos de reportes de las entrevistas con actoras/es estratégicos y los grupos focales, contiene la sistematización de las respuestas a una guía de preguntas enfocadas al diagnóstico de los intereses y necesidades de las y los trabajadores de la administración publica municipal privativo para el desarrollar del **Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género** de Jerez, Zac.

Los resultados se presentan en las categorías de: Políticas públicas con perspectiva de género, Clima laboral, Lenguaje incluyente, Salud, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y Discriminación laboral.

Políticas públicas con perspectiva de género

- ⇒ Se reconoce la existencia de políticas públicas o acciones afirmativas municipales vinculadas a generar condiciones de igualdad entre los géneros, sin embargo ninguna de las mencionadas es sobre clima laboral ni la institucionalización de la perspectiva de género.
- ⇒ Se mencionó que la Administración Municipal de Jerez esta certificada en el Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas y con ello se logró que el municipio implementara varias de las políticas públicas estatales de diferentes dependencias y sectores principalmente de salud y economía.

Clima laboral

- ⇒ En las entrevistas se menciona la existencia de un buen clima laboral.
- ⇒ Es necesario capacitar a todo el personal con el fin de brindar un servicio de calidad con calidez.

Lenguaje incluyente

- ⇒ Hay conocimiento y conciencia de la importancia del lenguaje incluyente pero reconocen que no esta institucionalizado.

Salud y violencia laboral

- ⇒ Existen algunas acciones gubernamentales de atención a la salud tanto de mujeres como de hombres del municipio que bien pueden aplicarse al personal de la Administración Pública Estatal, como lo es el Programa Jerez Sano.
- ⇒ En algunas áreas de la Administración Municipal se desarrollan dinámicas antiestres.
- ⇒ No se tiene una división equitativa del trabajo.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- ⇒ En los grupos focales con mujeres líderes se menciona que no existe una política o acción para el personal de la administración municipal que equilibre la vida familia y laboral.
- ⇒ Sin embargo, se mencionó que se tienen convivios familiares con todo el personal de la administración municipal.
- ⇒ Otro factor que disminuye esta conciliación entre lo personal, familiar y laboral es la falta de división equitativa del trabajo, debido a que limita el tiempo de esparcimiento de las mujeres.

Discriminación laboral

- ⇒ A decir de las personas entrevistadas, existe desigualdad salarial.
- ⇒ En los grupos focales se mencionó que los principales puestos de toma de decisiones están ocupados por hombres.

Propuesta del Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

El Objetivo general del Programa es dirigir los esfuerzos del Ayuntamiento para reorganizar las prácticas institucionales y sociales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género, contribuyendo así a garantizar la igualdad entre los géneros.

Sus principios son:

- Igualdad y No discriminación (directa-indirecta⁶)
- Equidad y Justicia
- Dignidad y Respeto
- Coordinación
- Rendición de Cuentas y Transparencia

⁶ “La discriminación indirecta nació en los años setenta en los Estados Unidos de América, supone la ampliación de la prohibición de discriminación a aquellos actos, normas o medidas aparentemente neutras, cuya aplicación práctica produce un impacto adverso sobre las mujeres, siempre que resulten carentes de justificación suficiente, probada, proporcional y ajena al sexo, es decir, carentes de razonabilidad. Una vez demostrado el impacto adverso, aun cuando la medida resultase justificada, proporcional y ajena al sexo, debería ser además necesaria para conseguir el objetivo propuesto, pues de existir medios alternativos para conseguir el objetivo, con menor efecto adverso, ésta es la que debería ser adoptada [...] Así pues, para identificar cuándo una situación representa una discriminación debemos poner la mirada en los resultados, en los efectos que esa práctica o norma ha generado” (Gómez, 2011: p.6-7, subrayado nuestro).

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Premisas para la elaboración del Programa:

- Grupos focales con personal de la administración pública y agentes clave del municipio.
- Entrevistas a profundidad con agentes clave de la administración pública municipal.
- Propuestas de acción emanadas de los talleres con personal tanto operativo como en toma de decisiones de la Administración Municipal de Jerez.
- Propuestas de acción vertidas del taller con agentes clave del municipio.

Objetivos específicos, estrategias y acciones

Los objetivos específicos son:

1. Asegurar la igualdad formal en la normatividad de la Administración Pública Municipal (APM) a las y los servidores públicos de Jerez
2. Establecer medidas que impulsen un buen clima laboral, reconocimiento al desempeño y salud laboral.
3. Impulsar la igualdad en salarios y prestaciones que percibe el personal de la APM
4. Brindar los medios necesarios para que el personal de la Administración Municipal logre conciliar la vida laboral, familiar y personal.
5. Aplicar una estrategia contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la APM, así como acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Y atienden nueve ejes: clima laboral, discriminación laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, salud, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional; y Hostigamiento y acoso laboral sexual.

Las estrategias y acciones establecidas para el cumplimiento de los objetivos se presentan a continuación:

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones
1. Asegurar la igualdad formal en la normatividad de la Administración Pública Municipal (APM) a las y los servidores públicos de Jerez	1.1 Adecuar, difundir y aplicar la normatividad municipal con perspectiva de género	1.1.1. Modificación de manuales, reglas y procedimientos que regulan la organización de las dependencias para incorporar la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y la paridad en los puestos de toma de decisiones. 1.1.2. Reglamentar la elaboración de indicadores de género que muestren la condición y posición de las mujeres de las instituciones de la APM. 1.1.3. Normar la generación de estadísticas desagregadas por sexo. 1.1.4. Establecer un reglamento para el

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones
<p>2. Establecer medidas que impulsen un buen clima laboral, reconocimiento al desempeño y salud laboral.</p>		<p>uso de lenguaje incluyente en los documentos oficiales.</p>
	<p>2.1 Medidas que favorezcan el clima laboral y reconocimiento al desempeño</p> <p>2.2 Medidas que coadyuven a la salud laboral</p>	<p>2.1.1. Generación de un área de trabajo social que asesore al personal de la Administración Municipal y propicie un mejor clima laboral.</p> <p>2.1.2. Rotación del personal de base en los diferentes departamentos.</p> <p>2.1.3. Adecuación de los espacios físicos de las áreas de la administración pública municipal conforme a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.</p> <p>2.1.4. Establecer lineamiento para el reconocimiento en especie al trabajador y la trabajadora del mes, independientemente del área o cargo.</p> <p>2.2.1. Establecer un comedor dentro de las áreas que conforman la Administración Municipal para con ello mejorar la nutrición y economía del personal.</p> <p>2.2.2. Dinámicas diarias de grupo (relajación, anti estrés) en el horario y centro de trabajo.</p> <p>2.2.3. Establecer un mecanismo obligado para que todo el personal realice de 15 a 20 minutos de ejercicio cardiovascular que aumente su productividad laboral.</p> <p>2.2.4. Realizar pruebas del Síndrome Burnout a todo el personal para así localizar el exceso de estrés ocasionado por el trabajo.</p> <p>2.2.5. Instaurar un departamento que atienda las políticas municipales en materia de salud.</p> <p>2.2.6. Gestionar apoyo ante las autoridades correspondientes para que el personal cuente con el equipo mínimo necesario que garantice su seguridad en el desempeño laboral.</p>

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones
<p>3. Impulsar la igualdad en salarios y prestaciones que percibe el personal de la APM</p>	<p>3.1 Generar las condiciones que propicien igualdad en salarios y prestaciones de mujeres y hombres que trabajan en la APM de Jerez</p>	<p>3.1.1. Implementar un área de capacitación, considerando en su catálogo temas como: perspectiva de género, lenguaje incluyente, motivación personal, clima laboral y organizacional, los cuales serán obligados para todo el personal incluyendo toma de decisiones.</p> <p>3.1.2. Brindar una capacitación de inducción al personal de nuevo ingreso.</p> <p>3.1.3. Generar un diagnóstico para que el salario sea equitativo de acuerdo al perfil, capacitación, puesto y evaluación de desempeño.</p> <p>3.1.4. Elaboración de un tabulador de puestos y salarios.</p> <p>3.1.5. Generar un mecanismo de evaluación del desempeño, el cual se aplique a todo el personal incluyendo personal en puestos de toma de decisiones, base y contrato.</p> <p>3.1.6. Elaboración de perfiles de puesto sin estereotipos sexistas.</p> <p>3.1.7. Gestionar seguridad social para todo el personal de la Administración Pública.</p> <p>3.1.8. Creación de una comisión mixta que revise las condiciones económicas y laborales del personal, la cual tendrá reglamentada su actuación.</p> <p>3.1.9. Generación de diagnósticos sobre la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral, el cual será utilizado para detectar brechas de desigualdad y formular políticas que las disminuyan.</p>
<p>4. Brindar los medios necesarios para que el personal de la Administración Municipal logre conciliar la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>4.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas al interior de la Administración Municipal, que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal para mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos.</p>	<p>4.1.1. Acciones para festejar el día del Padre</p> <p>4.1.2. Creación de un área lúdica para hijas e hijos del personal de la Administración Municipal, que estén cursando preescolar, primaria o secundaria.</p> <p>4.1.3. Permisos a los hombres y mujeres para el cuidado de la salud de las hijas</p>

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones
<p>5. Aplicar una estrategia contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la APM, así como acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.</p>	<p>5.1 Generar, difundir y aplicar medidas municipales en contra el hostigamiento y acoso sexual</p>	<p>y/o hijos.</p> <p>4.1.4. Sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico compartido.</p> <p>4.1.5. Sensibilización y fomento de la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de las y los demás.</p> <p>4.1.6. Sensibilización y capacitación del personal de la Administración Municipal y sus familias en el tema de perspectiva de género.</p> <p>4.1.7. Generar acciones de convivencia entre el personal y sus familias.</p>
		<p>5.1.1. Crear un mecanismo confiable de prevención, atención y sanción al acoso y hostigamiento sexual en donde participe el área de recursos humanos y el sindicato.</p> <p>5.1.2. Capacitar a todo el personal de la APM sobre atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual</p>

Seguimiento y evaluación

Para llevar cabo el seguimiento y la evaluación de este programa, se plantea el uso de un cuadro de mando (Gómez, 2011), que permita tener indicadores de avances del programa. Este cuadro de mando será integrado por las áreas y monitoreado por el Ayuntamiento y el Instituto Municipal de las Mujeres. Cada área deberá poner una meta de las acciones programadas y establecer mecanismos de corrección cuando no se puedan cumplir en tiempo y forma.

A continuación se presenta la propuesta de cuadro de mando del Programa de Cultura Institucional, el cual contempla un conjunto de indicadores que tratan de dar cuenta de los resultados de las acciones y al termino de la presenta administración se puede aplicar una encuesta para evaluar el cumplimiento global o en su caso el impacto del presente Programa.

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Objetivo Específico 1: Asegurar la igualdad formal en la normatividad de la Administración Pública Municipal (APM) a las y los servidores públicos de Jerez

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo ⁷	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador ⁸	Resultados Obtenidos ⁹	% Desviación ¹⁰	Propuesta de Mejora ¹¹
1.1 Adecuar, difundir y aplicar la normatividad municipal con perspectiva de género	1.1.1. Modificación de manuales, reglas y procedimientos que regulan la organización de las dependencias para incorporar la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y la paridad en los puestos de toma de decisiones.		1 año	Porcentaje de manuales, reglas y procedimientos con perspectiva de género =(no. de normas modificadas/no. de normas a modificar) X 100			
	1.1.2. Reglamentar la elaboración de indicadores de género que muestren la condición y posición de las mujeres de las instituciones de la APM.			Reglamentación para elaborar indicadores de género en la APM de Jerez			
	1.1.3. Normar la generación de estadísticas desagregadas por sexo.			Norma que establezca la generación de estadísticas desagregadas por sexo en la APM de Jerez			
	1.1.4. Establecer un reglamento para el uso de lenguaje incluyente en los documentos oficiales			Reglamento para el uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales de la APM de Jerez			

⁷ Esta meta se establece por cada área en el primer llenado del formato con base en la Propuesta; el Ayuntamiento y el Instituto Municipal de las Mujeres hacen el seguimiento sobre esta base inicial programada.

⁸ Los indicadores sugeridos cubren el total de actividades y una gran parte sólo se aplicarán en los periodos en que se programe su ejecución.

⁹ Hacer una reseña de la aplicación de la acción

¹⁰ Se debe anexar por el área responsable un reporte narrativo que explique los obstáculos que produjeron las desviaciones.

¹¹ En la propuesta de mejora debe quedar superado el obstáculo que derivó en la desviación de la meta. En forma anexa se deben explicar estas desviaciones.

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Objetivo Específico 2: Establecer medidas que impulsen un buen clima laboral, reconocimiento al desempeño y salud laboral.

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
2.1 Medidas que favorezcan el clima laboral y reconocimiento al desempeño	2.1.1. Generación de un área de trabajo social que asesore al personal de la Administración Municipal y propicie un mejor clima laboral.		1 año	Instalación del área de trabajo social			
	2.1.2. Rotación del personal de base en los diferentes departamentos.		2 años	Porcentaje de áreas con rotación de personal= (no. de áreas con rotación de personal/no. programadas para rotación de personal) X 100			
	2.1.3. Adecuación de los espacios físicos de las áreas de la administración pública municipal conforme a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.		6 meses	Análisis para identificar que espacios físicos de las áreas de la APM deben cambiar para atender las necesidades específicas de las mujeres y hombres			
	2.1.4. Establecer lineamiento para el reconocimiento en especie al trabajador y la trabajadora del mes, independientemente del área o cargo.		2 meses en elaboración y ejecución permanente	Lineamientos para otorgar el reconocimiento al trabajador y trabajadora del mes			

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
2.2 Medidas que coadyuven a la salud laboral	2.2.1. Establecer un comedor dentro de las áreas que conforman la Administración Municipal para con ello mejorar la nutrición y economía del personal.		1 año	Instalación del comedor			
	2.2.2. Dinámicas diarias de grupo (relajación, anti estrés) en el horario y centro de trabajo.		2 meses para elaboración y ejecución permanente	Porcentaje de áreas con dinámicas grupales= (no. de áreas que las realizaron /no. total de áreas APM de Jerez) X 100			
	2.2.3. Establecer un mecanismo obligado para que todo el personal realice de 15 a 20 minutos de ejercicio cardiovascular que aumente su productividad laboral.		2 meses para elaboración y ejecución permanente	Porcentaje de áreas con dinámicas cardiovasculares= (no. de áreas que las realizaron /no. total de áreas APM de Jerez) X 100			
	2.2.4. Realizar pruebas del Síndrome Burnout a todo el personal para así localizar el exceso de estrés ocasionado por el trabajo.		2 meses en elaboración y 6 meses para ejecución	Porcentaje de personal con pruebas del Síndrome Burnout= (no. de pruebas realizadas /no. total del personal de la APM de Jerez) X 100			
	2.2.5. Instaurar un departamento que atienda las políticas municipales en materia de salud.		1 años	Instalación del Departamento Municipal de atención a la salud			
	2.2.6. Gestionar apoyo ante las autoridades correspondientes para que el personal cuente con el equipo mínimo necesario que garantice su seguridad en el desempeño laboral.		6 meses	Gestión para otorgar el equipo que otorgue seguridad en el desempeño laboral			

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Objetivo Específico 3: Impulsar la igualdad en salarios y prestaciones que percibe el personal de la APM

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
3.1 Generar las condiciones que propicien igualdad en salarios y prestaciones de mujeres y hombres que trabajan en la APM de Jerez	3.1.1. Implementar un área de capacitación, considerando en su catálogo temas como: perspectiva de género, lenguaje incluyente, motivación personal, clima laboral y organizacional, los cuales serán obligados para todo el personal incluyendo toma de decisiones.		1 año	Instalación del área de trabajo social			
	3.1.2. Brindar una capacitación de inducción al personal de nuevo ingreso.		2 años	Porcentaje de áreas con rotación de personal= (no. de áreas con rotación de personal/no. programadas para rotación de personal) X 100			
	3.1.3. Generar un diagnóstico para que el salario sea equitativo de acuerdo al perfil, capacitación, puesto y evaluación de desempeño.		1 año	Diagnóstico para identificar las desigualdades salariales			
	3.1.4. Elaboración de un tabulador de puestos y salarios.		1 año	Tabulador de puestos elaborado			
	3.1.5. Generar un mecanismo de evaluación del desempeño, el cual se aplique a todo el personal incluyendo personal en puestos de toma de decisiones, base y		6 meses	Mecanismo de evaluación del desempeño elaborado			

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
	contrato.						
	3.1.6. Elaboración de perfiles de puesto sin estereotipos sexistas.		6 meses	Mecanismo de evaluación del desempeño			
	3.1.7. Gestionar seguridad social para todo el personal de la Administración Pública.		6 meses	Gestión para otorgar seguridad social a todo el personal			
	3.1.8. Creación de una comisión mixta que revise las condiciones económicas y laborales del personal, la cual tendrá reglamentada su actuación.		3 meses	Instalación de la comisión mixta encargad de revisar las condiciones económicas y laborales del personal			
	3.1.9. Generación de diagnósticos sobre la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral, el cual será utilizado para detectar brechas de desigualdad y formular políticas que las disminuyan.		3 meses	Diagnóstico elaborado			

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Objetivo Específico 4: Brindar los medios necesarios para que el personal de la Administración Municipal logre conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
4.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas al interior de la Administración Municipal, que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal para mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos.	4.1.1. Acciones para festejar el día del Padre		1 mes	Porcentaje de acciones realizadas para festejar el día del padre =(acciones realizadas/acciones programadas)X100			
	4.1.2. Creación de un área lúdica para hijas e hijos del personal de la Administración Municipal, que estén cursando preescolar, primaria o secundaria.		1 año gestión y 1 año instalación	Área lúdica instalada			
	4.1.3. Permisos a los hombres y mujeres para el cuidado de la salud de las hijas y/o hijos.		1 mes elaboración y ejecución permanente	Porcentaje de permisos otorgados para el cuidado de las hijas/os del personal de la APM =(permisos aprobados/permisos solicitados)X100			
	4.1.4. Sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico compartido.		1 mes elaboración y 3 meses ejecución (esta acción se realizará cada año)	Porcentaje de acciones realizadas para la sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico =(acciones realizadas/acciones programadas)X100			
	4.1.5. Sensibilización y fomento de la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de las y los demás.		1 mes elaboración y 3 meses ejecución (esta acción se realizará cada año)	Porcentaje de acciones realizadas para fomento de la participación de los hombres en tareas domésticas y de cuidado =(acciones realizadas/acciones programadas)X100			

Programa municipal de cultura institucional con perspectiva de género

Ayuntamiento Jerez, Zac. 2010-2013

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
	4.1.6. Sensibilización y capacitación del personal de la Administración Municipal y sus familias en el tema de perspectiva de género.		6 meses	Porcentaje de personal con sus familias capacitados en perspectiva de género =(personal y familias capacitadas/personal y familias programadas)X100			
	4.1.7. Generar acciones de convivencia entre el personal y sus familias.		Cada 3 meses al año	Porcentaje de acciones realizadas para convivencia entre el personal y sus familias =(acciones realizadas/acciones programadas)X100			

Objetivo Específico 5: Aplicar una estrategia contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la APM, así como acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Estrategia	Acción	Valor de meta del periodo	Periodo de Elaboración y/o ejecución	Indicador	Resultados Obtenidos	% Desviación	Propuesta de Mejora
5.1 Generar, difundir y aplicar medidas municipales en contra el hostigamiento y acoso sexual	5.1.1. Crear un mecanismo confiable de prevención, atención y sanción al acoso y hostigamiento sexual en donde participe el área de recursos humanos y el sindicato.		3 meses y ejecutar de manera permanente	Mecanismo de atención, prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual Porcentaje de quejas resueltas =(quejas resueltas/quejas recibidas)X100			
	5.1.2. Capacitar a todo el personal de la APM sobre atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual		1 año gestión y 1 año instalación	Porcentaje de personal capacitado atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual =(personal capacitado/total de personal)X100			

Consideraciones finales

Para lograr la implementación y cumplimiento del presente Programa es necesario:

- El Ayuntamiento debe conocerlo y difundirlo a todas las áreas de la APM
- El Ayuntamiento debe nombrar a la Directora del Instituto de la Mujer Jerezana como la coordinadora de este programa
- Participación de todas las áreas de la APM
- Establecer responsabilidades de ejecución del Programa
- Instalar un mecanismo ciudadano de seguimiento al Programa
- Asignación presupuestal para su operación

Bibliografía

García Prince, Evangelina (2003), *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en Políticas Públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Caracas, Venezuela

Gómez, Rosa (2011), *Diseño e implementación de Planes de Igualdad para el cambio organizacional a favor de la igualdad de género*, México, Flacso

Incháustegui, Tere y Ugalde, Yamilet (2004), *Experiencias de transversalización, una reflexión, mimeo*

Instituto Municipal de las Mujeres de Jerez (2009), *Diagnóstico sobre la situación real de las y los funcionarios públicos en los temas de hostigamiento y acoso sexual, vida familiar y laboral (desigualdad), discriminación y violencia laboral*, Igualdad S.C.

Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Desarrollo Local con Igualdad de Género*, México, INMUJERES

Programa del Municipio de Jerez para la detección, atención, prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres (2010), Jerez, Presidencia Municipal.

Programa del Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Jerez, Zac. (2011), INMUJERES.