



imm



H. Ayuntamiento de Mazatlán

“CONSTRUYENDO LA IGUALDAD DE GENERO EN EL MUNICIPIO”

Programa de Cultura Institucional del Municipio de Mazatlán

Mazatlán, Sinaloa, Noviembre del 2012.

“Este programa es público y queda 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”.



Noviembre de 2012

INDICE

I Justificación

II Objetivo

III Antecedentes:

IV Marco jurídico

V Marco referencial de la cultura institucional

VI Institucionalización de la perspectiva de género

VII Diagnóstico

VIII Resultados

IX Programa

X Glosario

XI Bibliografía

I Justificación:

En congruencia con del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el que se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una autentica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Instituto de las Mujeres de Mazatlán, IMMujeres, realiza una investigación con perspectiva de género con el objetivo de identificar las diferencias entre mujeres y hombres en la estructura organizacional del H. Ayuntamiento de Mazatlán.

Se utilizan las técnicas de encuesta y entrevista, y mediante su análisis, se elabora un diagnóstico; mismo que ha de transformarse en acciones afirmativas, con las que mujeres y hombres puedan alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible, donde ambos sexos se vean beneficiados.

En el razonamiento que la desigualdad presentada entre hombres y mujeres al interior del H. Ayuntamiento de Mazatlán, es un hecho cultural y por lo tanto modificable, se propone el desarrollo del presente Programa de Cultura Institucional Municipal, como factor clave que al proponer objetivos, estrategias, y acciones, se busca incidir de manera positiva en la realidad encontrada, con la finalidad de generar avances en la transversalización de la perspectiva de género en el Municipio de Mazatlán.

II Objetivo:

Transversalizar la perspectiva de género en todas y cada una de las dependencias del H Ayuntamiento de Mazatlán mediante acciones contenidas en su Programa de Cultura Institucional.

III Antecedentes:

La Declaración Mundial de Derechos Humanos es la afirmación sobre Derechos Humanos más aceptada en todo el mundo. Su mensaje central es el valor innato a todo ser humano.

Esto significa que todos los Derechos Humanos deben ser disfrutados por todas las personas, en todo momento, y que ningún derecho puede disfrutarse a costa de otro derecho.

La Declaración fue adoptada por unanimidad el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la ONU y comprende una serie de derechos básicos inalienable a todos los seres humanos, ello independientemente de su raza, color de piel, sexo, idioma y religión u otra condición.

En la actualidad los derechos humanos siguen atropellándose sobre todo a las personas cuya condición económica es vulnerable. Para éste caso se refiere a la discriminación que por condiciones de sexo se realizan en la Administración Pública Municipal (APM). Para conocer la cultura institucional imperante en el H. Ayuntamiento de Mazatlán, se aplicó

encuesta de Cultura Institucional la que tiene sus orígenes en el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género del Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres, previa adaptación. El Inmujeres (2008), sostiene, que dicho cuestionario fue diseñado para medir la percepción de las y los servidores públicos en los aspectos relacionados con la cultura institucional en su dependencia y su aplicación, y el análisis permitió medir la percepción que el personal de la administración pública tiene sobre los aspectos manifiestos de género en la cultura institucional.

Durante el año de 2009, el Instituto Sinaloense de las Mujeres (ISmujeres), en convenio con el Fondo de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, realizó el Diagnóstico sobre Cultura Institucional a los dieciocho municipios de Sinaloa. Entre sus principales aportes del diagnóstico ...”se encontró que existe un nivel de respeto alto hacia el personal, sin distinción de sexo, pero que a pesar de que las mujeres cada día acceden más a puestos directivos, aún quedan dinámicas y paradigmas culturales que limitan su acceso a los mismos (ISmujeres,2009,p.7)”.

Por tratarse de una política nacional todos los Estados y Municipios de México se integran en mayor o menor medida a la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones publicas.

IV Marco jurídico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1 de, prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, el artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y el artículo 123 determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

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

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, (ONU, 1979). Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que “los Estados parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo”,

entre otros.

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

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que “se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: “prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”, entre otras.

Ley General de las Personas con Discapacidad. Señala en su artículo 9 que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad”. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras

acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Establece en su artículo 12 que “corresponde al gobierno federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas”. Asimismo, en el marco de la política nacional de igualdad que establece la *Ley*, su artículo 34 señala que “las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia”.

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

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa. Su artículo 1 establece: “garantizar el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”; su artículo 2 define que “se sentarán las bases para el diseño de políticas públicas, programas y acciones con alto contenido de respeto a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres”; su artículo 4 establece que “corresponde al Estado y los municipios, mediante el desarrollo de sus políticas, planes y proyectos, promover y garantizar la igualdad de oportunidades con equidad de género”.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa. Su artículo 6 establece “la igualdad entre mujeres y hombres, lo que implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”. En relación con el artículo 31, “los objetivos y acciones de esta ley estarán orientados a garantizar el derecho de participar a las mujeres y hombres en el desarrollo económico del Estado”.

Buscando contribuir a la aplicación de las leyes antes citadas el H. Ayuntamiento de Mazatlán Sinaloa y la Universidad Autónoma de Sinaloa firman un convenio de colaboración para la realización de proyectos con perspectiva de género con fondos económicos del Programa de Fortalecimiento a la Políticas Municipales de la Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM 2012)

V Marco referencial de la cultura institucional

La cultura es según Thompson, (1998), "... un patrón de significados incorporados a las formas simbólicas entre las que incluyen acciones, enunciados y objetos significativos en virtud de las cuales los individuos se comunican entre sí, comparten sus experiencias, concepciones y creencias" (p.197). La cultura es característica y elemento diferenciador de los pueblos y las naciones, es un patrón de significados cambiante y dinámico. La cultura puede y de hecho, es: parte integrante de las organizaciones económicas, comerciales e institucionales, y responde a sus interioridades de la misma forma que actúa personal o grupalmente.

La cultura institucional en la Administración Pública Municipal (APM) es un fenómeno complejo que puede articular conflictos, los que pueden ser legitimados por quienes ostentan el poder, y estos conflictos son resultados de cuestiones partidistas y terminan o se agravan según sea la voluntad de un nueva presidencia municipal.

El desarrollo de los procesos hacia una nueva cultura institucional con perspectiva de género, depende en gran medida del grado de sensibilización en género de quienes dirigen la APM y la cultura institucional vista desde la perspectiva de género, contribuye a la adopción de procesos que tomen en cuenta la inclusión de mujeres y hombres — en partes iguales— en el personal de la institución.

Para establecer el Programa de Cultura Institucional, es necesario que se aborden los conceptos de género, instituciones y cultura, para, desde este

punto de vista, lograr consensos en las dependencias públicas. El concepto de género se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La importancia del concepto género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos, toda vez que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente.

La distinción entre sexo y género enfatiza lo que se espera que realicen las mujeres y los hombres, exceptuando las funciones sexualmente definidas —el parto, la lactancia, la fecundación— puede cambiar a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores tanto los culturales como los sociales.

La dimensión de género no es algo que se busque «adicionar» a la vida de las instituciones. Éstas *siempre* están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones, en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Desarrollar políticas de equidad en el Municipio, significa la incorporación de la equidad entre mujeres y hombres e implica una transformación de la práctica y la cultura institucional; la integración de la perspectiva de género transformará las situaciones de desigualdad encontradas en la actualidad.

Para conquistar avances en la cultura institucional con perspectiva de género es necesario el compromiso y la voluntad de las diversas personas de la APM, ya que sólo la sensibilización ellas se podrá observar en al APM:

- Disposición de cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- La formulación de políticas, normas y acciones específicas para hacer posible las relaciones de igualdad.
- El desarrollo de instrumentos técnicos capaces de incorporar la nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- El planteamiento de nuevos métodos en las estructuras administrativas y de gestión.
- La sensibilización y capacitación del impacto diferenciado de la gestión municipal.
- La disposición de fondos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas institucionales de equidad de género.

VI Institucionalización de la perspectiva de género

La *institucionalización* de un enfoque teórico como relacionado con la perspectiva de género, se refiere al proceso mediante el que las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y los métodos adoptados por una institución (Inmujeres, 2008).

Si la institucionalización de la perspectiva de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en *todos los aspectos* de una institución, es decir, en su misión, visión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado. En este sentido, un *enfoque transversal* se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia. El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metódicas.

La incorporación de la perspectiva de género, de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución, implica tanto un proceso técnico como político que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión. Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en: los objetivos, la definición de las agendas de trabajo, el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, el destino de los recursos, las prácticas presupuestarias, los mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

Es conveniente puntualizar que lo que se pretende mejorar son aquellas situaciones basadas en la inequidad y la discriminación de género. El diagnóstico es un instrumento y no un fin en sí mismo, implica un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la administración pública municipal, siendo su objetivo detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por sexo. En este sentido, es un medio a partir del que el personal de la institución puede identificar los aspectos que son recomendables mejorar para conseguir una mayor igualdad entre ambos sexos.

Por otro lado son importantes también los aspectos de la implantación de las estrategias y dar seguimiento a las líneas de acción planteadas en el programa. Es primordial señalar los recursos de los que se va a disponer, marcar claramente el tiempo para la obtención de resultados, y que estos puedan ser medibles ya que de esa manera se podrán elaborar los indicadores que den cuenta de los avances del programa, los aspectos que hay que mejorar y los que hay que reconsiderar.

VII Diagnóstico

De acuerdo con el diagnóstico sobre cultura institucional elaborado en el año de 2011 en el municipio de Mazatlán Sinaloa se obtuvieron los siguientes datos.

Mazatlán tiene una población de 403.888 habitantes según datos del INEGI (2010), de estos 205.419 son mujeres y 198.469 son hombres. Por lo

tanto, el 49.14% de la población son hombres y 50.86% mujeres.

Si se compara los datos de Mazatlán frente al resto de los municipios del Estado de Sinaloa, Mazatlán es el segundo municipio más poblado y representa 14.59% de la población total de Sinaloa.

El total de hogares en Mazatlán según INEGI (2010) es de 121,985, de estos 33,509 su jefatura es femenina y 88,476 masculina, como se observa la proporción de hombres como jefes de hogar es de 2.60 hombres por cada mujer.

El Municipio de Mazatlán es gobernado por el Partido Acción Nacional y su presidente el Lic. Alejandro Higuera Osuna ha integrado su gabinete presidencial de la siguiente forma según su página electrónica www.mazatlán.gob.mx ; para noviembre de 2012 los cargos de mayor jerarquía son ocupados por 77% hombres y 23% de mujeres, los datos son prueba de la desigualdad por sexo que actualmente se presenta en dicho gabinete presidencial y justifica la necesidad promover y ejecutar acciones encaminadas al cambio de la cultura institucional existente.

En relación al diagnóstico resultados de las 8 entrevistas realizadas al funcionariado de la APM de Mazatlán, Sinaloa emitieron comentarios al respecto de las posibles transformaciones que pudieran llevarse a cabo a partir del taller impartido sobre Capacitación y Cultura Institucional correspondiente a la cédula 10.

Se aplicó la entrevista focalizada, utilizando como apoyo una guía de la misma como instrumento para recabar la información de tipo cualitativa, obteniendo relevante datos sobre los siguientes tópicos.

De ocho funcionarios entrevistados, 5 (62.5%) manifiestan que:

“a partir de la realización del Taller sobre Cultura Institucional en la APM y por consiguiente en la dependencia que dirigen, existe un ambiente de respeto que es favorable a que se realicen procesos de igualdad entre hombres y mujeres”.

De tres personas entrevistadas, que representan el 37.5% afirman que: *“no existen tales condiciones”*...., sin embargo en su respuesta sobre el mismo cuestionamiento de *¿Cuáles serán esas modificaciones?*, seis personas entrevistadas (75%), se manifiestan a favor: *“porque ya existe un trato igualitario entre hombre y mujeres en la dependencia donde laboran”*, una persona opina (12.5%) que se encuentra en la misma tónica emitiendo que *“la mayoría del personal corresponde al sexo femenino, donde solamente laboran dos empleados del sexo masculino”*, y la última persona entrevistada (12.5%) afirma que *“revisando los cargos públicos de mayor nivel son ocupados por el sexo masculino”*, deduciéndose que para esta última respuesta no existe la equidad género en los procesos de contratación y selección del personal a ese nivel que labora en la APM.

Las actitudes asumidas por el funcionariado permitieron realizar interpretaciones en el siguiente tenor: se percibe un comportamiento tendiente a conservar los espacios laborales de primer y segundo nivel a los hombres, probablemente por identidades con la misma APM, o compromisos partidistas; sin embargo también se observó que cuatro

funcionariado) emitieron su respuesta *“afirmando que si se lleva a cabo”*.

El 100% expresan que: *“el taller de capacitación para la cultura institucional les proporciono habilidades para respaldar el proceso de transformación de la cultura, la práctica, organización y relaciones laborales formales e informales entre personas de ambos sexos, de igualdad de género que tendrá impacto en la acción pública, ya que consideran que tuvieron la oportunidad de aprender sobre equidad de género, lenguaje incluyente mediante un glosario que les proporciono el proceso socioeducativo del taller desarrollando habilidades, capacidades y herramientas para el desempeño de sus funciones y de la atención a la sociedad en general”*.

El funcionariado entrevistado en su totalidad (100%) considera que *“a partir de la impartición del presente taller existen condiciones para institucionalizar un mecanismo de evaluación para el desempeño laboral sin discriminación entre hombre y mujeres, porque el proceso vivenciado en el taller les brindo las bases para ello”*.

Con relación al otorgamiento de promociones laborales teniendo como base las relaciones afectivas, las influencias políticas y/o la apariencia física la persona empleada, el 87.5% (siete entrevistadas) *“expresaron su desaprobación ante tal estrategia promocional escalafonaria del personal”*, solamente el 12.5%, manifestó que *“si se llevan a cabo las promociones en base a esas acciones que difieren de los ideales y políticas del Programa de Cultura Institucional”*.

En la APM existe una disposición al 100% del funcionariado para que el personal en general sin distinción de ninguna índole acceda a la capacitación profesional.

Sin embargo aún hace falta por construir y accionar para estar de acuerdo con las políticas del Programa de Cultura Institucional en el rubro de la programación de capacitación en horarios de trabajo, puesto que el 62.5% (5 personas entrevistadas) expresan que *“no se llevan a cabo dentro de la jornada laboral”*, mientras que el 37.5% (tres entrevistas) expresan que *“si se programan y realizan cursos dentro del horario laboral”*.

Al ser cuestionados sobre la aplicación de sanciones resultado de las prácticas de intimidación, acoso, hostigamiento sexual y maltrato el 87.5% (siete personas entrevistadas) su contestación fue *“afirmativa”*, y únicamente el 12.5% enunció que *“no se realizaban sanciones sobre el particular”*.

La necesidad de la existencia de un Programa de Cultura Institucional es un imperativo para poder atender las áreas de oportunidad antes citadas en la descripción del presente proceso, porque el 100% están de acuerdo con que este se establezca, como una alternativa para transformar las normas, formas de organización y existan propuestas tendientes a mejorar las relaciones de género; por considerar una opción para mejorar las relaciones entre hombres y mujeres, sobre todo las relaciones laborales y sociales y entre el personal, siendo éstas una necesidad interna de la APM.

Por otro lado se encontró que las principales consideraciones para las contrataciones, asignación de salarios y de prestaciones, no se relacionan tanto con el género, sino con que los partidos políticos dan apoyo a cada persona, además que las mujeres participan en menor medida de las redes sociales con mayor poder de negociación al interior de la administración pública municipal.

Se encontró también, en un tercio de los casos, que los puestos siguen siendo vistos con perfiles masculinos y femeninos, como producto de la historia y los roles tradicionales. También se identifica una comunicación interna sin perspectiva de género, lo que la hace poco incluyente y en muchos casos refuerza paradigmas y estereotipos de género que limitan las trayectorias de las servidoras públicas.

En cuanto a las dinámicas relacionadas con violencia, en la administración pública municipal de Mazatlán las y los servidores públicos encuentran dificultad en identificar la violencia, el acoso sexual, el hostigamiento, y la presión psicológica y laboral; además más de las tres cuartas partes del personal no tiene conocimiento de los mecanismos de denuncia.

Por lo que se refiere a los ingresos y nivel de participación en la economía familiar, se identificó que las mujeres que laboran en la administración pública municipal —trabajo productivo—, lo hacen principalmente por aportar recursos a los ingresos familiares, ya que ellas representan el sesenta por ciento del ingreso familiar en un cuarenta por ciento de los casos. Aún cuando la realización personal y la independencia económica

son relevantes para las servidoras públicas, esos factores son de menor impacto.

Se encontró que el personal femenino no tiende a negociar sus condiciones laborales y salariales; es importante desarrollar habilidades de negociación efectiva y de solución de conflicto entre el personal femenino, para facilitar el cambio hacia una cultura institucional con perspectiva de género, ya que son las servidoras públicas las gestoras de dicho cambio.

Por último, se encontró que los y las funcionarios públicos municipales saben de la existencia de la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa*, así como de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa*, pero en la mayoría de los casos impera un desconocimiento sobre su contenido y el impacto en las y los servidores públicos municipales.

El Programa de Cultura Institucional PCI, representa una de las estrategias más importantes del gobierno municipal para transformar las instituciones públicas mazatlecas en espacios laborales con rostro humano, justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

La institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer municipal, mediante el PCI, se realiza en concordancia con el marco legal de la administración pública estatal y las leyes vigentes nacionales, y los mecanismos y tratados internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres.