

**PROPUESTA DE PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Responsables:

Beatriz A. Servín Herrera y Yesenia A. Juárez Rubio

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad
entre Mujeres y Hombres (FODEIMM).



GOBIERNO MUNICIPAL DE NUEVO CASAS GRANDES, CHIHUAHUA.



Lic. Luis Fernando Cobos Sáenz.
Presidente municipal.
(2010-2013).



Lic. Jessica Méndez García.
Titular de la Instancia Municipal de las Mujeres.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ (UACJ).
División Multidisciplinaria de Nuevo Casas Grandes, Chihuahua.



Dra. Beatriz A. Servín Herrera.
Mtra. Yesenia A. Juárez Rubio.
Ing. Judith A. Rodríguez Orozco.
Lic. Marisela Molina Armendáriz.
Equipo de consultoría.

Í N D I C E

Siglas y acrónimos	4
Introducción	5
I. Antecedentes	7
II. Marco normativo	11
III. Propuestas	14
Glosario	29
Referencias	33

SIGLAS Y ACRÓNIMOS.

APM:	Administración Pública Municipal.
CAPA:	Centro de Atención Primaria en Adicciones.
DIF:	Desarrollo Integral de la Familia.
DSPM:	Dirección de Seguridad Pública Municipal.
FECHAC:	Fundación del Empresariado Chihuahuense. Asociación Civil.
FODEIMM:	Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres.
ICHMUJER:	Instituto Chihuahuense de la Mujer.
IMM:	Instancia Municipal de las Mujeres.
INMUJERES:	Instituto Nacional de las Mujeres.
ITSNCG:	Instituto Tecnológico Superior de Nuevo Casas Grandes.
LGAMVLV:	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
LGIMH:	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
NCG:	Nuevo Casas Grandes.
OEA:	Organización de Estados Americanos.
REDAPREV:	Red de Atención y Prevención de la Violencia de Género.
UACJ:	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

INTRODUCCIÓN.

La Instancia Municipal de las Mujeres en Nuevo Casas Grandes es una dependencia de carácter centralizado, que fue creada en el mes de agosto del año 2009. Es una organización que desarrolla una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación, para el desarrollo emocional e integral de las mujeres de Nuevo Casas Grandes, para lograr su plena incorporación a la vida económica, política, cultural y social en el municipio.

La IMM ha trabajado a la par con algunas instituciones como son el DIF municipal, el Instituto Chihuahuense de la Mujer (ICHMujer), con organismos sociales locales en la REDAPREV (Red de atención y prevención de la violencia intrafamiliar) en donde se tuvo la participación para auxiliar en la realización estratégica para disminuir los actos de violencia intrafamiliar y se ha dado seguimiento a través de juntas periódicas, dicha red está formada por instituciones de la localidad como son la Fundación del Empresariado Chihuahuense A. C. (FECHAC), el Centro de salud, el CAPA, la Escuela para Padres, el C4, además de algunos representantes de los Juzgados e instituciones de educación superior, tales como la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Nuevo Casas Grandes (ITSNCG), la Coparmex, entre otros.

En cuanto a la propuesta que aquí se presenta, se contempla el establecimiento de objetivos, estrategias y líneas de acción para el Programa de Cultura Institucional en el municipio. Se considera que con ello se contribuye a iniciar un proceso de cambio en las dependencias, con la finalidad de lograr una Administración Pública Municipal (APM) comprometida con la igualdad de género.

La estructura que sigue esta propuesta contempla los siguientes apartados; a manera de antecedentes se hace una revisión de la evolución que ha tenido la IMM a través de su participación en proyectos de investigación y consultoría, su vínculo con instituciones de la localidad, así como también se hace una breve presentación del marco normativo que sustenta la propuesta.

Enseguida se revisa brevemente el proceso seguido por la IMM a través de la sensibilización y la capacitación en perspectiva de género, lo que permitió culminar el trabajo en el documento que aquí se presenta.

Luego de ello se presenta la propuesta para el programa de Cultura Institucional con equidad de género en el municipio. Los temas prioritarios y objetivos estratégicos contemplados en este Programa son los siguientes:

- Política municipal y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones.
- Promoción vertical y horizontal.
- Capacitación y formación profesional.
- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Beatriz A. Servín Herrera.
Yesenia A. Juárez Rubio.
*Consultoras responsables de la
integración de la propuesta del PCI.*

I. ANTECEDENTES.

El Programa de Cultura Institucional se deriva de una de las grandes estrategias del gobierno federal para fomentar la transformación de las instituciones públicas en México, a fin de fomentar espacios laborales caracterizados por la igualdad y la equidad de oportunidades, más justas, libres de discriminación y bajo la lógica de la institucionalización de la perspectiva de género.

Esta propuesta de programa implica el compromiso y la corresponsabilidad del personal directivo, administrativo, operativo y manual de todas y cada una de las dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias de la estructura del gobierno municipal de Nuevo Casas Grandes. Además exige la suma de esfuerzos, voluntades, acciones y recursos que contribuyan a la mejora del ambiente laboral al interior de la administración pública, bajo los principios de igualdad y equidad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se requiere de cambios estructurales y de fortalecimiento de valores institucionales, pues constituye un gran reto para todos los que integran la Administración Pública Municipal, pues al marcar lineamientos para los comportamientos y pautas de acción que fijan la actuación de los involucrados enfocados a la búsqueda de la igualdad, se apela a la persistencia y la voluntad genuina para la transformación del quehacer institucional.

El Programa de Cultura Institucional de Nuevo Casas Grandes es resultado de un proceso de sensibilización sobre perspectiva de género, capacitación y elaboración participativa que la Instancia Municipal de las Mujeres decidió iniciar desde el mes de mayo del 2011.

Dicho proceso ha implicado la participación de la IMM en dos diferentes proyectos de investigación ubicados en dos distintas categorías. En la primera de ellas, el trabajo se dirigió hacia la creación y fortalecimiento de capacidades del gobierno municipal, la instancia y la ciudadanía; y en la segunda, al diseño de políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres. La entidad financiadora y promotora de esta labor ha sido el Instituto Nacional de las

Mujeres a través del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM).

El proceso contempló el desarrollo de actividades investigativas que involucraron la participación de un equipo multidisciplinario de investigadores y consultores, profesionistas que fungieron como facilitadores de los talleres de capacitación, además de estudiantes que apoyaron las labores como colaboradores de campo, y becarias – asistentes que contribuyeron a través de la realización de sus prácticas profesionales en la Instancia.

El resultado del trabajo, iniciado hace veinte meses, se ve ahora cristalizado en la presentación de esta propuesta para el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género. Abajo se describe la manera en que se realizaron aspectos importantes para el logro de este producto: a) la sensibilización sobre perspectiva de género y la capacitación y cultura institucional de la APM; b) la elaboración participativa de la propuesta del programa que se presenta.

a) El proceso de sensibilización y capacitación.

El proceso de sensibilización con los integrantes del ayuntamiento inicia a partir de la aprobación del proyecto *Programa Municipal y Agenda Ciudadana para la Equidad de Género en Nuevo Casas Grandes*, propuesto por la Instancia Municipal de las Mujeres en la categoría B dentro de la convocatoria del FODEIMM para el año 2012.

Con el proyecto aprobado en el presente año, se daría seguimiento al trabajo de sensibilización iniciado en el año 2011, cuando además se logró realizar un estudio diagnóstico sobre la condición y posición de género de las mujeres en el municipio. En esta ocasión, la labor se concentraría en promover la importante participación de las y los funcionarios públicos municipales, por la enorme trascendencia social y cultural que implicaba dicha participación.

La participación de los integrantes de la Administración Pública Municipal se consideró el engranaje principal del proyecto, pues su capacitación a través de talleres se pensaba con la intención de promover la conscientización sobre la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional y organizacional del gobierno de Nuevo Casas Grandes.

La convocatoria para la participación en las actividades de dicho proyecto, se realizó con invitaciones generales en las reuniones en sesión de cabildo de la Presidencia Municipal, formalizándose con una invitación personal a los encargados de las diferentes dependencias y coordinaciones, haciendo extensiva esta invitación al personal operativo. Es así como la elaboración de este documento, parte principalmente de la participación y las propuestas de los integrantes de la administración municipal recogidas a partir de su asistencia a los talleres de la actividad.

Se considera relevante mencionar que la mayoría de los facilitadores de los talleres de capacitación forman parte del grupo de trabajo y apoyo de la División Multidisciplinaria de la UACJ en Nuevo Casas Grandes, institución que por segundo año colabora con la Instancia Municipal de las Mujeres, participando en el área de investigación y consultoría. En el marco del convenio general de colaboración que existe entre ambas instituciones, se refrendan también las actividades de colaboración académica y científica, a partir de la importante amplia experiencia y multidisciplinariedad que caracteriza al equipo que se logró conformar para ejecutar el proyecto, y en especial la actividad concerniente a la capacitación y cultura institucional de la APM que contempló el diseño, la implementación, la impartición y la evaluación de 5 talleres.

En el desarrollo general de los cinco talleres, se contó con la asistencia de funcionarios municipales así como de personal operativo, con un total de 42 asistentes correspondientes a las diferentes dependencias del ayuntamiento. Cabe mencionar que la mayor parte de la asistencia correspondió a las mujeres, es decir, 24 mujeres en contraste con 18 hombres.

b) La elaboración participativa del PCI.

Durante la implementación y desarrollo de los talleres se contó con la participación de diversas dependencias, departamentos en instancias de la APM. Del departamento de la Biblioteca Municipal se tuvo la asistencia de Jorge Chío Portillo; por parte del Departamento de Bomberos asistieron Gustavo Gardea, Daniel Villalobos Pacheco y Fernando García López. Del Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C4) de la dirección de Seguridad Pública, se contó con la participación de Beatriz Adriana Bustos Duarte, Eugenio Zamora Polanco, Sonia

Varela y Gerardo Mediano García; por parte de la Dirección de Seguridad Pública Municipal participaron Mara Idvid Avalos Aguirre, María Monserrat Muro Montoya, Sandra Dively Arroyos Pedregó, Selene Alonso Burillo, Susana Sáenz Mendoza, Claudia Acosta Acosta.

Además, del departamento de Comunicación Social asistieron Gerardo Mediano García, Mayra Bonilla R, Myrna Mancías Rivera y David Andrew, así mismo la participación de Jessica De la Rosa Quevedo en calidad de Coordinadora de Direcciones; Alejandro Natera Méndez y Rogelio Salcido Piñón como representantes de los departamentos de Cultura y Deportes respectivamente. Como integrantes del departamento de Desarrollo rural asistieron Claudia Angélica Pérez M., Martha María Almeraz Baca, Irma Pino Cárdenas y Juan Carlos Castro Villareal; Héctor Castillo Sánchez y Jorge Luis Santiesteban Chávez del departamento de Desarrollo urbano, mientras que del DIF asistieron Abel Legua Vázquez, Ana Silvia Camacho, Cecilia Quevedo y su directora, Graciela Armendáriz López.

Del departamento de Fomento económico participaron Adrian Manuel Pérez Chávez, Perla Caraveo Serrano, el representante del Instituto de la Juventud Jesús Luján Luévano. Además, como representante de servicios médicos Niram Núñez; de servicios de Salud acudió Anabel Zavala Olivas, así mismo Fernando Jaime Lozano del departamento de Servicios Públicos. Del mismo modo Isela Inés Chacón Monclova representando a la Secretaría de Relaciones Exteriores, Valeria Sáenz Campos como secretaria y María Guadalupe Morales Macías Regidora de Educación y Cultura.

En ese sentido, es posible ver la nutrida participación de los integrantes de las diferentes dependencias de la Administración Pública Municipal en los talleres contemplados para la capacitación en Cultura Institucional en el marco del proyecto mencionado.

II. MARCO NORMATIVO.

El Programa de Cultura Institucional con equidad de género en Nuevo Casas Grandes, se sustenta en los siguientes ordenamientos jurídicos:

A nivel internacional se ve fortalecido por el conjunto de Tratados internacionales ratificados por nuestro país, como son la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), signada en 1979; la Convención de Belem do Pará, Brasil realizada en 1994 y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres realizada en 1995.

En el marco de los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, existen avances que regulan las obligaciones de los Estados Parte, en la conformación de políticas internas para la igualdad; el presente documento, tiene la finalidad de sentar algún precedente en las acciones a favor de las mujeres. Durante los últimos años, los organismos Internacionales, los Estados y el movimiento de mujeres han subrayado la importancia de dar prioridad a la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres en la formulación de políticas, en la planificación y en las estrategias de desarrollo.

A nivel nacional, el interés de la propuesta para el PCI se fundamenta jurídicamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece claramente los derechos de las mujeres y las niñas; la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación en el año 2001, y de la cual hay que resaltar su criterio de transversalidad, establecido en su artículo 4º.

Además de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada el 2 de Agosto de 2006 en el Diario Oficial de la Federación de 2006, misma que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado en nuestro país, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

De acuerdo con la Ley, corresponde al Gobierno Federal entre otras obligaciones, elaborar y conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, así como diseñar y aplicar sus instrumentos, coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

Los ordenamientos que dan sustento a nivel nacional a las acciones en materia de igualdad, establecen que la política mexicana deberá establecer y desarrollar mecanismos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, como en la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, así como igualdad en la vida civil, y eliminación de estereotipos, así como en materia de derecho a la información y la participación social en materia de igualdad.

En esta Ley se reconoce a la igualdad, la no discriminación y la equidad como principios rectores que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas. De acuerdo con esta Ley, a los gobiernos municipales como el de Nuevo Casas Grandes, les corresponde:

- a) Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacionales y locales correspondientes.
- b) Coadyuvar con los gobiernos federal y estatales en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Proponer al poder ejecutivo de la entidad, las necesidades presupuestarias para la ejecución del programa de igualdad.
- d) Diseñar, formular y aplicar campañas de conscientización, así como programas de desarrollo acordes a la región.
- e) Fomentar la participación social, política y ciudadana, a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en áreas urbanas y rurales.

Otros ordenamientos jurídicos que rigen los mandatos de incorporación de un programa de cultura institucional con los principios de igualdad y equidad entre mujeres y hombres se encuentran en la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012 y el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres suscrito en el año 2007.

Por otro lado, debe reconocerse también la aprobación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el 2007, que sustenta de la mera contundente las acciones que se han implementado en la búsqueda de la igualdad, tomando como principios rectores la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación, y la libertad de las mujeres. De dicha Ley también resulta pertinente destacar lo establecido y reglamentado en cuanto a la violencia laboral y docente, el hostigamiento y el acoso sexual contra las mujeres (artículos 10, 11 y 13).

En lo referente al nivel estatal, el Programa de Cultura Institucional se ve alineado fundamentalmente al apartado de Orden Institucional del Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno de Chihuahua, para el periodo comprendido del 2010 al 2016.

III. PROPUESTAS

El Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en Nuevo Casas Grandes plantea los siguientes objetivos estratégicos:

1. Política municipal y deberes institucionales.

Objetivo 1.

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

Estrategia 1.1

Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura administrativa del gobierno municipal, políticas, programas, reglamentos y gestión de todas y cada una de las dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias que la integran.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Ampliar la cobertura de las actividades de sensibilización sobre perspectiva de género de manera general y paulatina en todo el personal (directivo, operativo y manual) que integra la administración municipal.
- 1.1.2 Diseñar un código de valores y de conducta institucional que contribuya a guiar las relaciones al interior de la administración.
- 1.1.3 Incorporar la perspectiva de género en el código de valores y de conducta institucional de la administración municipal que favorezca la igualdad, la no discriminación y la justicia entre los diferentes niveles de la estructura gubernamental.

- 1.1.4 Difundir la normatividad referente a la institucionalización de la perspectiva de género, que permita impulsar medidas de colaboración con la Instancia Municipal de las Mujeres.

Estrategia 1.2

Establecer el Programa de Cultura Institucional en todas y cada una de las dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias que la integran la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

- 1.2.1 Realizar un diagnóstico de la Cultura Institucional que permita identificar las áreas de oportunidad para la implementación del programa al interior de la Administración Pública Municipal.
- 1.2.2 Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que promueva cambios en la cultura institucional de las dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias que la integran la Administración Pública Municipal.
- 1.2.3 Establecer estrategias para la transversalización de la igualdad de género en las distintas áreas de la administración, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias.

2. Clima laboral.

Objetivo 2.

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

Estrategia 2.1

Establecer lineamientos que favorezcan un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, así como la igualdad de trato y de oportunidades.

Líneas de acción.

2.1.1 Elaborar programas integrales incluyentes encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias de la Administración Pública Municipal.

2.1.2 Implementar acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

Estrategia 2.2

Propiciar un clima laboral con estilos gerenciales que incluyan la perspectiva de género basados en la no discriminación.

Líneas de acción:

2.2.1 Diseñar políticas de liderazgo apegadas a la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, que promuevan un clima libre de discriminación en el acceso a las oportunidades laborales.

2.2.2 Implementar actividades para desarrollar un clima laboral en donde se prevenga y evite el ejercicio indiscriminado del poder impidiendo su abuso y, particularmente, el ocasionado por razón de género.

2.2.3. Diseñar e implementar acciones que permitan el monitoreo de las líneas de acción establecidas anteriormente.

Estrategia 2.3

Promover la igualdad en las imágenes y símbolos que son utilizados en los procesos de comunicación institucional al interior y al exterior de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

2.3.1 Formalizar, operacionalizar y supervisar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad institucional en sus diferentes tipos, para evitar la discriminación y el uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

3. Comunicación incluyente

Objetivo 3.

Optimizar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, favoreciendo la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategia 3.1

Implementar la perspectiva de género y la equidad entre hombres y mujeres en la comunicación organizacional y social.

Líneas de acción:

3.1.1 Dar a conocer el Programa de Cultura Institucional al interior de las dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias que integran la Administración Pública Municipal.

3.1.2 Continuar la implementación de cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista al interior de la administración.

3.1.3 Ampliar la cobertura de la capacitación a través de cursos sobre comunicación organizacional incluyente.

3.1.4 Difundir y promover el código de valores y de conducta institucional favoreciendo la no discriminación y la equidad.

Estrategia 3.3

Alcanzar una comunicación que propicie la equidad de género y la no discriminación a través del uso de un lenguaje no sexista que fomente la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior, de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

3.3.1 Diseñar un reglamento de comunicación incluyente para la igualdad que establezca los lineamientos para lograr su uso y aplicación en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.

3.3.2 Difundir, aplicar y vigilar el cumplimiento del reglamento de comunicación incluyente para la igualdad.

4. Selección de personal.

Objetivo 4.

Lograr una selección de personal transparente, eficiente e incluyente basada en capacidades, habilidades y aptitudes, evitando así la discriminación e inequidad de oportunidades.

Estrategia 4.1

Implementar mecanismos de selección de personal basados en la igualdad de oportunidades sin distinción de género, con apego al código de valores y de conducta institucional.

Líneas de acción:

4.1.1 Realizar una selección de personal transparente y justa basada en los currículos y experiencia de los aspirantes, sin considerar la diferencia sexual de los aspirantes.

4.1.2 Considerar el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.

Estrategia 4.2

Implementar una transparente selección de personal con sustento en la equidad, resultando en un proceso de promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.

Línea de acción:

4.2.1 Instaurar el proceso de gestión no discriminatoria como criterio fundamental de la selección de personal transparente, basado en la equidad.

Estrategia 4.3

Alcanzar una selección de personal equitativa, a través de una clara especificación y perfil de puestos sin discriminación.

Línea de acción:

4.3.1 Exponer claramente las cualidades y perfiles de puestos del personal directivo, operativo y manual evitando la discriminación por motivos de género, etnia o condición socioeconómica.

Estrategia 4.4

Obtener una selección de personal equitativa no discriminatoria, a través del establecimiento de convenios laborales que beneficien la corresponsabilidad del trabajo con otras actividades del personal laboral de la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

4.4.1 Como parte medular de los convenios, establecer cláusulas que permitan a las y los servidores públicos la conciliación entre los ámbitos de la vida laboral, personal y familiar e institucional.

4.4.2 Favorecer la implementación de espacios físicos adecuados para facilitar las tareas de las y los servidores públicos.

Estrategia 4.5

Instaurar mecanismos de selección de personal equitativa, a través del uso de documentación institucional y uso de lenguaje no sexista, en el ejercicio y promoción de la igualdad de género.

Líneas de acción:

4.5.1 Crear procesos reclutamiento y selección de personal, a través del uso de convocatorias que eviten contener algún tipo de discriminación o elemento discriminatorio en su contenido.

4.5.2 Formalizar campañas de conscientización en cualquiera de sus variables, propiciando la equidad al interior de las dependencias, con la intención de eliminar juicios discriminatorios relacionados a algún puesto en específico.

5. Salarios y prestaciones

Objetivo 5.

Lograr una Administración Pública Municipal contemplando salarios y prestaciones basadas en procesos de transparencia y equidad, evitando así la discrepancia entre hombres y mujeres.

Estrategia 5.1

Instituir salarios y prestaciones justos, bajo un mecanismo de transparencia y equidad.

Líneas de acción:

5.1.1 Analizar la distribución salarial de la institución con la finalidad de tener niveles salariales congruentes con la estructura administrativa y funciones del personal en sus diversos cargos jerárquicos.

5.1.2 Implementar la equidad de género en los procedimientos que deriven en prestaciones salariales al interior de la Administración Pública Municipal

Estrategia 5.2

Instituir honorarios y prestaciones objetivos, evitando sueldos discriminatorios a través de la implementación del Código de valores y conducta institucional.

Líneas de acción:

5.2.1 Incorporar un método de salarios y prestaciones sustentado en el resultado y logro que tengan las y los empleados de la Administración Pública Municipal, en relación a cada área laboral, evitando con su cumplimiento la discriminación.

5.2.2 Crear mecanismos de retribuciones y beneficios salariales basados en la equidad.

5.2.3 Promover estilos gerenciales no discriminatorios que eliminen las brechas salariales.

Estrategia 5.3

Fijar salarios y prestaciones correspondientes a las características de cada área laboral, propiciando con su práctica la equidad y la no discriminación.

Líneas de acción:

5.3.1 Crear descripciones objetivas de las funciones y necesidades de cada área laboral evitando la discriminación de género.

5.3.2 Determinar salarios y prestaciones congruentes con la descripción de cada área laboral, bajo un procedimiento claro e imparcial.

Estrategia 5.4

Descartar juicios a partir de la percepción subjetiva y discrecional en el proceso de otorgamiento de salarios y prestaciones.

Líneas de acción:

5.4.1 Implementar un mecanismo de retribución de salarios y prestaciones no discriminatorias en un nivel semejante.

5.4.2 Acabar con la práctica de criterios subjetivos en las retribuciones salariales y prestaciones en los diferentes niveles jerárquicos.

Estrategia 5.5

Eliminar las prácticas que propician la existencia de brechas salariales en la Administración Pública Municipal.

Líneas de acción:

5.5.1 Elaborar un diagnóstico sobre la condición actual de las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres dentro de cada departamento o área laboral.

5.5.2 Efectuar acciones afirmativas para acabar con la brecha salarial e implementar un mecanismo de seguimiento y valoración de los cambios observados.

Estrategia 5.6

Implementar la perspectiva de género en las políticas dirigidas hacia la existencia de prestaciones y beneficios que concede la administración.

Líneas de acción:

5.6.1 Determinar rasgos para uniformar prestaciones que conceda la administración a las mujeres y los hombres que laboran en la institución.

5.6.2 Promover el otorgamiento de permisos de paternidad debidamente justificados.

6. Promoción vertical y horizontal.

Objetivo 6.

Diseñar e implementar mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal en sus diferentes niveles jerárquicos.

Estrategia 6.1

Contribuir a una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un código de valores y de conducta institucional equitativos y no discriminatorios.

Líneas de acción:

6.1.1 Establecer acciones afirmativas para lograr igualdad en la promoción laboral en todos los niveles de la Administración Pública Municipal.

6.1.2 Propiciar una organización flexible y competitiva que favorezca una movilidad equitativa y justa que no distinga diferenciación de género, étnica y/o de discapacidad.

Estrategia 6.2

Garantizar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que propicien la movilidad sin discriminación alguna.

Líneas de acción:

6.2.1 Implementar entre las y los directivos de la Administración Pública Municipal el uso de estilos gerenciales que favorezcan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la Administración.

Estrategia 6.3

Instaurar mecanismos flexibles para una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminativa de los puestos.

Líneas de acción:

6.3.1 Supervisar que las descripciones de los puestos sean objetivas, claras y sin supuestos de discriminación por género, con la finalidad de promover la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Municipal, para que evitar los estereotipos relacionados al género.

6.3.2 Establecer mecanismos transparentes y justos de promoción y ascenso basados en el mérito y el desempeño laboral.

7. Capacitación y formación profesional.

Objetivo 7.

Obtener una capacitación y formación profesional que genere el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales que permitan la incorporación de la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

Estrategia 7.1

Proporcionar capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación, con la finalidad de identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres al interior de la administración pública municipal.

Líneas de acción:

- 7.1.1 Establecer mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales, con base en acciones formativas, colaborativas y promotoras de igualdad.
- 7.1.2 Asegurar el acceso a la capacitación y formación profesional en todos los niveles jerárquicos, en un clima no discriminatorio y de acceso equitativo a todas las oportunidades, con la finalidad de incrementar las habilidades y competencias laborales de los integrantes de la administración pública municipal.

Estrategia 7.2

Implementar políticas de capacitación y formación profesional que promuevan estilos de liderazgo no discriminatorios y sustentados en la igualdad.

Líneas de acción:

- 7.2.1 Sensibilizar y capacitar al personal directivo para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.
- 7.2.2 Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.
- 7.2.3 Adecuar los procesos de sensibilización y capacitación a las necesidades contextuales de cada dependencia, dirección, coordinación e instancia de la administración pública municipal.

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

Objetivo 8.

Diseñar una política institucional que promueva la conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Municipal, con la finalidad de contribuir a su bienestar.

Estrategia 8.1

Desarrollar, promover e implementar lineamientos que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional estratégico que favorezca el cumplimiento equilibrado de los deberes laborales, familiares y personales.

Líneas de acción:

8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que contribuyan con la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Municipal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

8.1.2 Incorporar en la normatividad interna de dependencias, direcciones, coordinaciones e instancias de la Administración Pública Municipal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia 8.2

Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres que integran la administración pública municipal.

Líneas de acción:

- 8.2.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la utilización de permisos para padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante lineamientos incluyentes flexibles que instituyan la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.

- 8.2.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindando la facilitación de servicios, prestaciones e instituyendo acciones afirmativas que permitan a funcionarias y funcionarios públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.

- 8.2.3 Garantizar condiciones de igualdad para las mujeres trabajadoras de la administración pública municipal que estén a cargo de actividades del cuidado en su ámbito familiar, especialmente cuando se trate de población en estado de vulnerabilidad como cuando se trate de adultos mayores y discapacitados.

GLOSARIO.

Acciones afirmativas: es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

Acoso sexual: Una conducta sexual que el agresor realiza para Intimidar, acechar o dañar a la víctima y que deja secuelas perjudiciales que impiden el desarrollo de la persona afectada.

Administración Pública Municipal: Funcionarias/os y personal operativo que conforman un organismo compuesto por distintos departamentos destinados a cumplir objetivos mediante estrategias, proyectos y programas con el fin de alcanzar el desarrollo económico, cultural, rural, de bienestar social y relaciones públicas del municipio. Los servidores/ras públicos/as están encargados/as de la ejecución de decisiones tomadas por el ayuntamiento y de cumplir con sus funciones.

Ayuntamiento: Un grupo de representantes que trabajan en conjunto para la administración de un municipio. Está conformado por el/la presidente municipal, regidores/as y síndicos/as. Estos/as supervisan, proponen, aprueban, promueven y coordinan planes, proyectos y programas para ser ejecutados. Es la máxima autoridad en el municipio involucrándose plenamente en la toma de decisiones y acuerdos que se realizan en juntas de cabildo.

Brechas de género: Las diferencias marcadas entre hombres y mujeres que impiden el acceso a derechos, oportunidades, recursos y beneficios de estas últimas por su condición de género. Las limitaciones a las que las mujeres se ven enfrentadas para incursionar en las esferas económicas, políticas, sociales, culturales, laborales y educativas, mismas que impiden su desarrollo humano.

Clima laboral: El entorno que se vive o presencia en el ambiente de trabajo, es decir la organización, desempeño y comunicación entre los y las empleados/as. Este se ve influenciado por el comportamiento, eficiencia y eficacia del personal dentro de un área laboral.

Comunicación incluyente: Hacer uso del lenguaje verbal o escrito para expresar ideas, frases, palabras y pensamientos de manera correcta y no discriminatoria hacia la mujer. Es decir no asignar significados sexistas que las humillen, ofendan o degraden en cualquier sentido en que sea utilizada la comunicación.

Conciliación laboral: Se refiere a los arreglos y acuerdos que se realizan dentro del área laboral con el fin de mejorar las condiciones de trabajo del empleado/a. En el caso de la mujeres desde que incursionaron al área productiva se les ha discriminado y dado un trato inequitativo. La conciliación en este caso alude a los contratos o reglamentos que se llevan a cabo para mejorar su situación y que sus derechos sean respetados

Cultura Institucional: Se refiere a las reglas, normas y valores que se establecen dentro de las instituciones y organizaciones de manera informal y que marcan los comportamientos y pautas a seguir por los miembros que las conforman. Está compuesta por símbolos, roles y un lenguaje propio que fija la actuación de todos los involucrados que conforme pasa el tiempo van adquiriendo.

Discriminación: Las distinciones y diferencias que se hacen por sexo, raza, religión o clase social excluyendo a las personas de sus derechos y oportunidades de desarrollo. Menospreciar o dar un trato de inferioridad a una persona sobre otra por su condición de vida limitando su participación en cualquier de las esferas.

Equidad de género: Está encausado a la búsqueda de la justicia social reconociendo las diferencias que los seres humanos poseen y en base a esto hacer valer sus derechos creando el igual acceso a los distintos recursos y beneficios. Así como el reconocimiento y crecimiento de hombres y mujeres tomando en cuenta las desigualdades que existen en relación al sexo, pero que las mismas no sean un obstáculo para lograr el desarrollo y los potenciales de cada persona.

Género: Se refiere a las características, roles, comportamientos y funciones que una sociedad dependiendo de su cultura, creencias y época establece para diferenciar entre lo femenino y

masculino. Está vinculado con la identidad que se le atribuye a los seres humanos por el hecho de haber nacido hombres o mujeres y marca las desigualdades de sexos en relación al poder.

Hostigamiento: La intimidación y subordinación de una persona a otra obligándola a que realice un comportamiento o acto sexual con el cual no está de acuerdo y que afecta su dignidad e integridad. Comúnmente se da en el ámbito laboral y educativo y puede ser de un o una superior a su empleado/a o entre los mismos/as compañeros/as de trabajo. Impacta negativamente el desempeño y desenvolvimiento de la víctima en su ambiente laboral y vida personal.

Igualdad: Ofrecer las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades sin distinción de sexo, género, clase social, religión, edad, preferencia sexual o etnia. Que tanto hombres como mujeres puedan desarrollar plenamente sus capacidades potenciales y acceder a la participación en cualquier ámbito ya sea laboral, político, económico, social y educativo.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Municipio: El conjunto del espacio territorial, población y gobierno que conforman una localidad compuesta por sus propias características en las cuales se destaca el desarrollo social, económico, cultural y político. Es decir una región conformada por pueblos y ciudades que puede ser catalogada como rural, semiurbana, urbana o mixta. Esta misma cuenta con su propio clima, vegetación y fauna.

Participación ciudadana: La involucración de los actores/as sociales en la toma de decisiones para formar parte activa en los cambios económicos, políticos, culturales y sociales. Teniendo acceso a todas las fuentes de información y contar con el pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones. Así mismo conformar grupos colectivos con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política Pública: El conjunto de decisiones y acciones que el gobierno implementa a través de instituciones u organismos con el fin de atender problemáticas y dar respuesta a las demandas de la sociedad.

Programa: Una serie de pasos, acciones y actividades organizadas dirigidas a cumplir un objetivo. Puede estar compuesto de proyectos que mediante distintas funciones y operaciones pretenden atender alguna necesidad o beneficiar a un grupo, sector o comunidad.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

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.

REFERENCIAS.

INEGI (2010). XIII Censo de Población y Vivienda. Información nacional por entidad federativa y municipios. México: INEGI.

INMUJERES. (2012). *Elaboración de Proyectos de Desarrollo Social con Perspectiva de Género*. México: INMUJERES. Tercera Edición.

INMUJERES. (2009). *Desarrollo Local con Igualdad de Género*. México: INMUJERES.

INMUJERES. (2007). *Glosario de Género*. México: INMUJERES. Primera Edición.

INMUJERES. (2007). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: INMUJERES.