

Municipal para la Igualdad

Mujeres y Hombres

San Ignacio Cerro Gordo, Jalisco

Este documento queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal "

Elaborado con recurso del programa de fortalecimiento a las organizaciones de mujeres y hombres, FODEIMM "



Vivir Mujeres



fodeimm



Seguimos construyendo por ti,
San Ignacio Cerro Gordo

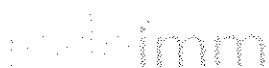
Presentación

En la presente Administración Pública Municipal, la igualdad de oportunidades es una de las prioridades de este Gobierno. Actualmente, nos hemos ocupado en que el principio de transversalidad de género -comprometido por México en los instrumentos internacionales, así como en la legislación nacional y estatal- tenga un cumplimiento real en la vida cotidiana del Ayuntamiento. Es por eso que presento con orgullo el **Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.

El presente documento constituye la base para implementar acciones afirmativas y políticas laborales a favor de quienes día a día laboran en este Ayuntamiento; aquellos/as funcionario/as públicos/as que lo conforman y hacen posible que el servicio a la ciudadanía sea cada vez más eficiente y eficaz.

Las acciones contenidas en el programa implican la participación y responsabilidad de cada una de las entidades y áreas de la Administración Pública Municipal, para lo cual se requiere un trabajo articulado y sostenido en el tiempo. Este programa pretende ser una herramienta estratégica que responda a los intereses de las mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Ignacio Cerro Gordo, dejando claro que es un proceso a mediano y largo plazo. La implementación de una cultura institucional para la igualdad de género implica un cambio en los comportamientos más arraigados de los seres humanos. Cambiar los procesos de socialización que nos convierten en hombres y mujeres conlleva tiempo y trabajo constante, el cual estamos iniciando ahora.

La igualdad de género es y será siempre un tema de suma importancia; por ello, es necesario sumar esfuerzos y trabajar día a día en un cambio de paradigma con el fin de lograr que aquellas diferencias naturales no sean causa de desigualdad social. Además, el presente programa constituye un avance para abrir más espacios para la participación política de las mujeres en la Administración Pública Municipal y que marque los antecedentes para que futuras Administraciones Públicas integren en su normatividad interna y externa el tema de la transversalidad de género como una política de Gobierno.



Introducción

La finalidad del **Programa Municipal para la Igualdad entre mujeres y hombres del Municipio de San Ignacio Cerro Gordo, 2012-2013** es establecer las líneas estratégicas de acción para la actual Administración Pública Municipal respecto a la igualdad de género. Se realiza, además, con el objetivo de tener un documento rector que comprometa a cada uno/una de los/las funcionarios/as públicos/as que laboran en este ayuntamiento a promover -tanto al interior como hacía la ciudadanía la igualdad de género en todos sus ámbitos: político, económico, cultural, familiar y social.

Para la implementación del programa, será necesario además de un estricto seguimiento y monitoreo, la voluntad política y el impulso institucional de cada área y dependencia de la Administración Pública Municipal.

El tema de transversalidad de género cobra mayor relevancia a partir de los diversos tratados internacionales y que más adelante se detallan, de los cuales México forma parte. Los mecanismos para el progreso de las mujeres como es el presente programa son un compromiso del Estado Mexicano que de acuerdo al artículo 115 Constitucional- como Municipio, estamos obligados a cumplir.

La incorporación de las mujeres a la vida pública ha sido notable, no se pueden negar los significativos adelantos obtenidos gracias a la lucha feminista; dicha incorporación ha construido símbolos, significados y estereotipos, proceso que ha tenido consecuencias lógicas en las sociedades sustentadas por la dominación masculina.



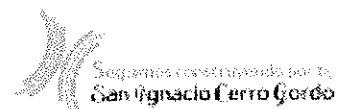
Programa Municipal
para la Igualdad
entre mujeres y
hombres



Seguimos construyendo por ti
San Ignacio Cerro Gordo

Hoy en día, hablar de igualdad de género no se refiere únicamente a las mujeres. Es sumamente necesario entender la perspectiva de género como una mirada analítica de las consecuencias para mujeres y hombres en cada ámbito de la sociedad. Implementar la igualdad de género no es beneficiar a las mujeres, sino brindar una mejor calidad de vida para ambos sexos.

El Programa Municipal para la igualdad de entre mujeres y hombres del Municipio de San Ignacio Cerro Gordo, los aspectos principales de la cultura institucional para la igualdad de género y se apoya en documentos oficiales referentes al tema, creados por el Instituto Nacional de las Mujeres, la norma mexicana para la igualdad laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como en documentos internacionales de la misma materia.



Marco Jurídico

La creación del Programa Municipal se sustenta en distintas disposiciones normativas a nivel internacional, nacional y estatal. Desde que México firma y ratifica la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, en el año 1995, se han diseñado e implementado diversas acciones, planes, programas y proyectos de gobierno para el adelanto de las mujeres. Sin embargo, a pesar de dichas acciones, los Municipios se han quedado rezagados en la implementación de la transversalidad de género, dejándola en manos del gobierno federal y estatal.

En primer lugar, se encuentra el ámbito internacional, que ha marcado las acciones más importantes de los Estados parte. Los instrumentos son:

§ Carta de las Naciones Unidas.

§ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

§ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará" (OEA).

§ "Estrategias de Nairobi".

§ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

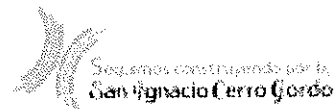
§ Objetivos de Desarrollo de la ONU para el Milenio.

§ Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL.

El marco normativo federal que sustenta el presente programa es el siguiente:

§ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

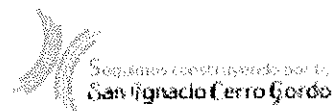
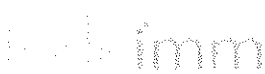
§ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.



- § Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- § Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- § Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- § Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- § Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- § Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En cuanto a la normatividad estatal, podemos citar:

- § Constitución Política del Estado de Jalisco
- § Ley que crea el Instituto de las Mujeres de San Ignacio cerro Gordo
- § Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Jalisco.



OBJETIVO, ALCANCE Y PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD.

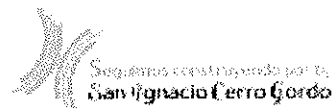
El objetivo del Ayuntamiento de San Ignacio Cerro Gordo, es implementar una cultura institucional para la igualdad de género en la Administración Pública, con el fin de garantizar a la plantilla laboral el acceso a condiciones igualitarias de trabajo para ambos sexos. De igual manera, a través del presente programa se busca que cada persona que labore en el Ayuntamiento mejore su calidad de vida y su entorno social al interior de la Administración Pública Municipal y en el servicio brindado a la ciudadanía.

La perspectiva de una política de igualdad se aborda en tres dimensiones:

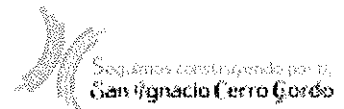
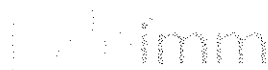
1. Perspectiva cultural: la búsqueda de una cultura de la igualdad.
2. Perspectiva de gestión: gestión de la igualdad.
3. Perspectiva legal: aplicación de la normatividad internacional, nacional y estatal de igualdad.

El cambio en la Administración Municipal de San Ignacio Cerro Gordo, necesita de los tres ejes anteriores para conseguir un cambio en la forma y el contenido de las dinámicas laborales internas, que es en donde se vive una política adecuada de diversidad de género. Es en la gestión diaria donde se observa la igualdad real.

La gestión de la igualdad abarca elementos clave en cualquier organización, incluyendo la Administración Pública, estos elementos constituyen los ejes de acción del presente documento, además constituyen valores y prácticas necesarias para implementar cambios reales y perdurables en las organizaciones.



La perspectiva cultural suele ser la consecuencia de la aplicación de la normatividad interna. La Administración Municipal tiene claro que la cultura no cambia sola, sino que evoluciona a través del empuje de los primeros mandos y de la comunicación, generando estilo y valores que se expresan en símbolos, signos, ritos y mitos culturales.



Acciones Estratégicas

Reclutamiento y selección de personal.

El Ayuntamiento se compromete a que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades de empleo, tanto en los procesos de reclutamiento y selección, como en la estructura de decisión, estructura organizativa, cobertura de vacantes, formación y desarrollo profesional, así como salarios y prestaciones. Lo anterior se verá reflejado en las políticas internas del ayuntamiento y en el Manual de la Dirección de Administración.

A través de la Dirección de Administración se promoverá la incorporación de políticas incluyentes e igualitarias al resto de las dependencias y áreas del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento se obliga a reflejar en sus políticas, prácticas y procedimientos la promoción de la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, además queda explícitamente prohibido realizar exámenes de gravidez y de VIH a cualquier persona que desee ingresar a laborar a la Administración Pública Municipal.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal se llevarán a cabo con transparencia en cuanto a sus criterios de selección, eliminando las prácticas sexistas de contratación, evaluación y causas de despido.

El Ayuntamiento, en congruencia con el Programa de igualdad, se asegurará que:

1. Los aspirantes para un puesto sean evaluados/as bajo criterios definidos y que las entrevistas aplicables sean iguales, con lo cual se logra eliminar cualquier tipo de valoración subjetiva y cualquier estereotipo en el proceso de reclutamiento.



2. Se promueva la igualdad de oportunidades cuando exista el mismo nivel en cuanto a la educación, experiencia y responsabilidad.

Lenguaje incluyente:

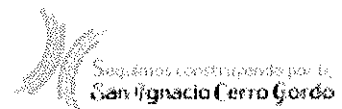
La Administración Pública Municipal ha sido enfática en el uso del lenguaje incluyente tanto en la comunicación interna como externa. Es por eso que promover la igualdad de género desde el lenguaje es una tarea prioritaria para el cambio cultural. Las áreas y dependencias de la Administración Pública Municipal promoverán la igualdad de género en:

1. Programas de comunicación social.
2. Políticas de comunicación social.
3. Comunicados internos y externos de cualquier tipo.
4. Contratos y convenios que elabore la Administración Pública Municipal.
5. Programas y políticas públicas.

Clima laboral

La importancia de un clima laboral adecuado se refiere a la obtención de mejores resultados tanto al interior de la Administración Pública como al exterior, en beneficio de la ciudadanía. Integrar el enfoque de género en la política institucional requiere de la voluntad política de cada área y dependencia municipal.

El Ayuntamiento promoverá la aplicación de una encuesta anual que mida los principales aspectos del clima laboral así como el diseño e implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal en base a los resultados de las encuestas desagregadas por sexo.



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Ayuntamiento con el fin de dar seguimiento y evaluar que las disposiciones en el presente Programa de igualdad se lleven a cabo, formará un Consejo por la Equidad Laboral, el cual se asegurará que se implementen las acciones comprometidas y se genere a través del Instituto Municipal de la Mujer un informe semestral con las acciones realizadas y las áreas de oportunidad encontradas.

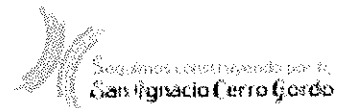
Con el diseño y aprobación del presente documento, el Ayuntamiento de San Ignacio Cerro Gordo, adquiere el compromiso de trabajar por la implementación de un cambio en la cultura institucional de la Administración Pública Municipal. La implementación del programa conlleva una serie de medidas -modificación de hábitos de trabajo, cambios en los procesos de selección y promoción de personal, programas específicos para mujeres con talento, medidas de conciliación y flexibilidad- que conducen a cambios en la cultura, en los procesos y, posiblemente en las vidas personales de quienes día a día laboran aquí.

Catálogo de puestos.

El Ayuntamiento tiene el compromiso de diseñar y evaluar que las descripciones y perfiles de puesto asuman un lenguaje incluyente y que éstos sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo. Las funciones y actividades que desempeña el personal corresponderán fehacientemente a la descripción del puesto para el que se contrata.



IMM

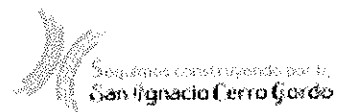


El catálogo, además, de contar con los siguientes aspectos:

1. Aptitudes o competencias profesionales exigidas.
2. Nivel o grado de responsabilidad y, en consecuencia de complejidad inherente.
3. Nivel de esfuerzo físico necesario.
4. Nivel salarial y política de compensación.
5. Equipo necesario en caso de contar con alguna persona con discapacidad.



San Ignacio Cerro Gordo



GLOSARIO DE TÉRMINOS

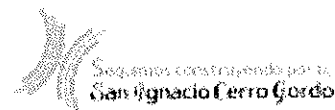
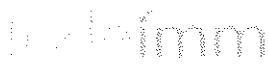
Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acoso Sexual: acto cometido por quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Áreas de oportunidad: Actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b) Es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas.

Ayuntamiento: Ayuntamiento Constitucional de San Ignacio Cerro Gordo, Jalisco.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.



Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas, que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

Hostigamiento sexual: acto cometido por quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique jerarquía.

Igualdad: La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.



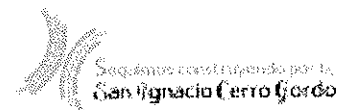
Perspectiva de género: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

Transversalidad: Término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.



El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios/as. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas. (2007). *Igualdad y Empresa*. Madrid, España: Pearsons Prentice Hall, Grupo BLC y Uría Menéndez.

Comunidades Europeas.(2008). *Rompe con los estereotipos y dale oportunidad al talento*. Centro Internacional de Formación de la OIT, conjuntamente con la Asociación de Cámaras de Comercio e Industria Europeas (EUROCHAMBRES) en el marco del contrato "Raising the awareness of companies about combating gender stereotypes"

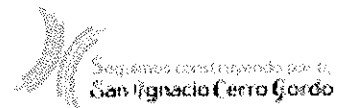
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2003). México, DF, México: Porrúa.

Inmujeres. (2008). *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género: Una Herramienta Didáctica para la Capacitación en la Administración Pública. La Perspectiva de Género*. D.F. : Inmujeres.

Inmujeres (2007). *Glosario de Género*. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.

Inmujeres (2009) *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional*.

D.F.



Instituto Nacional de las Mujeres.

Inmujeres (2009) Programa de Cultura Institucional. D.F. Instituto Nacional de las Mujeres.

Massolo, A. (2005). *Manual hacía un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género*. D.F.: GIMTRAP. Indesol.

Naciones Unidas. (2004). Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 1995. *Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (pág. 169). Nueva York: Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2004). Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. *Declaración y Programa de Acción de Viena, Informe de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. (pág. 196). Nueva York: Naciones Unidas .

Organización de Estados Americanos. (6 de junio de 1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará*. Belém Do Pará , Brasil: OEA .

PETERS, B. Gay, *Cambios en la naturaleza de la Administración Pública: de las preguntas sencillas a las respuestas difíciles*, Pardo, María del Carmen.

Rico, M. N. (2000). *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. Lima, Perú: Comisión Económica para América Latina y el Caribe .

