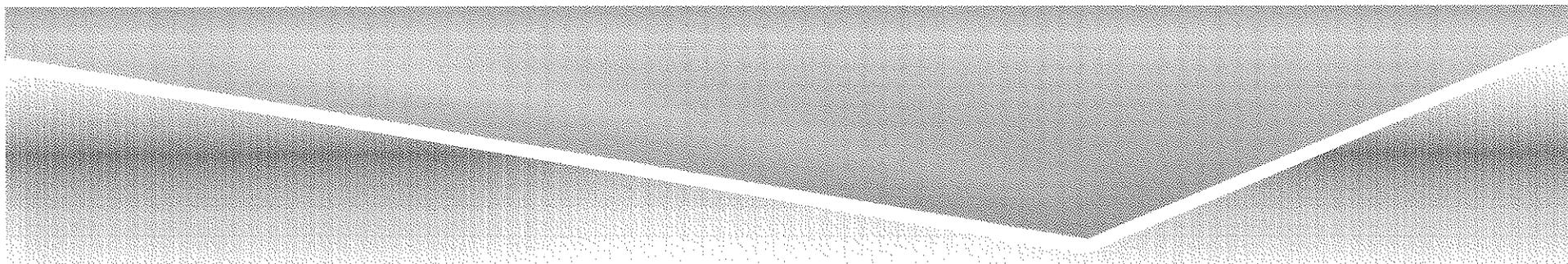


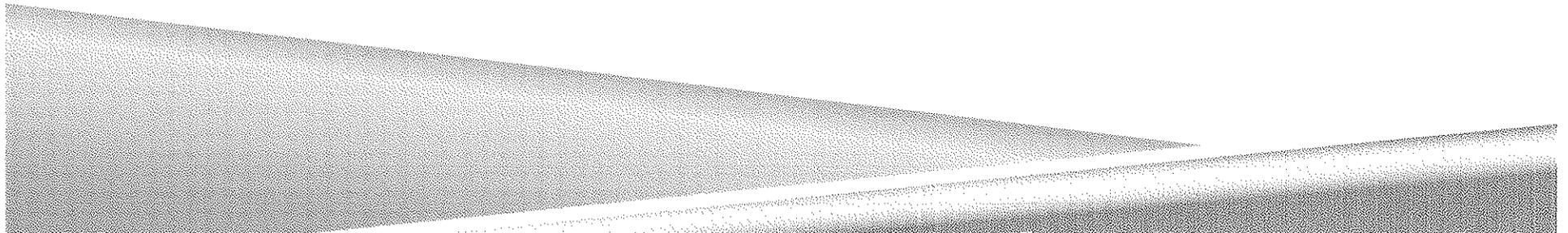
# PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL SAN GREGORIO ATZOMPA, PUEBLA.



---

<b>C. Marcos Cuahuey Martínez</b>	<b>Presidente Municipal Constitucional</b>
<b>C. Daniel Coapa Pérez</b>	Secretario General
<b>C. María Alejandra Bañuelos Flores</b>	Presidenta del DIF Municipal
<b>C. Anastacio Méndez Tecanhuey</b>	Síndico
<b>C. Marcos Cruz García</b>	Tesorero
<b>C. José Pablo Jaramillo García</b>	Regidor de Gobernación, Justicia y Seguridad Pública
<b>C. Pedro Martini Mazzocco</b>	Regidor de Desarrollo Urbano, Obras y Servicios Públicos
<b>C. Guillermo Hernández Zempoaltecatl</b>	Regidor de Industria, Comercio, Agricultura y Ganadería
<b>C. Dora Rodríguez Contla</b>	Regidora de Educación Pública y Actividades Culturales, Deportivas y Sociales
<b>C. Guliana Piloni Zago</b>	Regidora de Salubridad y Asistencia Social
<b>C. Irma Socorro Zago Piloni</b>	Regidora de Patrimonio y Hacienda Pública
<b>C. José Felipe Grande Zamora</b>	Regidor de Grupos Vulnerables, Juventud y Equidad de Géneros
<b>C. Silvia Zago Orlansino</b>	Regidor de Ecología y Medio Ambiente
<b>C. Jesús Morales Cruz</b>	Director de Obras Públicas
<b>C. Miriam Pérez Abrajan</b>	Directora de la IMM

---



# INTRODUCCIÓN

Sin duda, una de las primeras áreas en donde las mujeres encontraron una oportunidad para el desarrollo laboral fue el de la administración pública, donde les fueron conferidas inicialmente labores culturalmente asociadas a su sexo, como afanadoras y secretarías, hasta llegar a ocupar puestos directivos.

Si bien la incorporación de las mujeres a las llamadas actividades productivas causó una mejoría en las economías familiares también atrajo implícitamente un conflicto cultural en la identidad y la relación entre los géneros, un fenómeno que ha sido estudiado por la Teoría de Género.

La Administración Pública Municipal (APM) como empleadora tiene el compromiso de generar condiciones de vida para sus servidoras y servidores dentro del estado de derecho, en un entorno de equidad y en corresponsabilidad institucional-familiar-personal. El Programa de Cultura Institucional (PCI) para el Municipio de San Gregorio Atzompa, Puebla, es una estrategia que busca acercarse a esos objetivos, por medio de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales en el tema de cultura al interior de la administración pública, equidad e igualdad entre mujeres y hombres en el servicio público municipal.

El PCI para el municipio de San Gregorio Atzompa, Puebla; ha sido concebido y elaborado con una perspectiva de género. Así, además de cuestiones más amplias de cultura institucional, es el primer programa de este tipo en la Administración, toma en cuenta las necesidades e intereses de género, y reconoce los obstáculos adicionales que las reglas, normas, costumbres y valores presentes en las instituciones imponen sobre las mujeres y sobre los hombres también, en el último de los casos. Estas reglas, normas, costumbres y valores impiden que las personas alcancen su pleno potencial, y en ese sentido representan un costo importante para las instituciones, sus políticas, programas y, sobre todo, en los resultados que estos programas tiene sobre la población en general. Y lo más importante, representan un costo enorme sobre la moral de trabajo de los y las servidoras públicas.

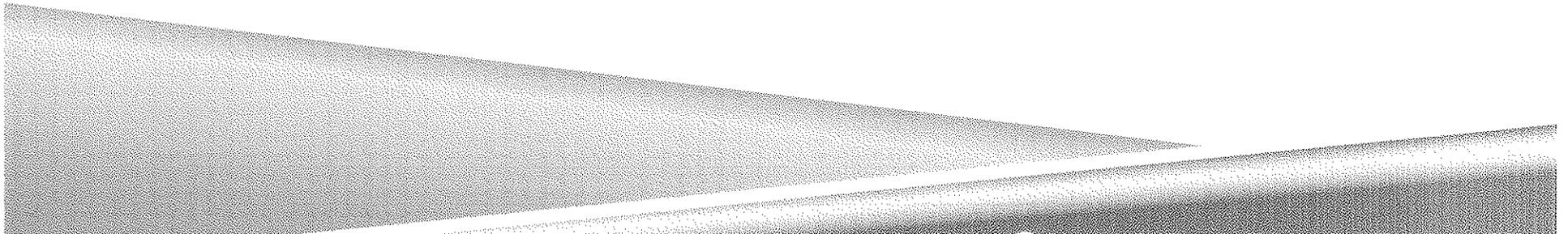
Así pues este PCI municipal servirá para mejorar la calidad del clima organizacional al interior de la APM, disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, y así poder crear condiciones equitativas e igualitarias para todas y todos.

## **¿Qué es el principio de igualdad?**

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuje los campos de la Filosofía, Economía, Política y Derecho. De esta forma, se configura como un ideal de toda organización social que, desafortunadamente, aún continúa interpretándose de manera dispar.

Entre los significados de igualdad tenemos que es un valor, un principio y un derecho. No obstante, persiste la creencia de conceptualarla, erróneamente, como la simple ausencia de diferencias.

En este sentido, "el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres [...] y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley", principio elevado a rango de garantía individual en el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere que la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.



## ¿Qué es el enfoque o perspectiva de género?

El enfoque de género es una condición sociocultural que atribuye características, actitudes, comportamientos a las mujeres o a los hombres y a las relaciones que se establecen entre ambos en los diversos ámbitos de convivencia, mismos que explican la posición y valores de las mujeres y los hombres, tomando en cuenta la dimensión social en que están inscritos.

El género es un concepto marcadamente relacional, pues no se refiere exclusivamente a la posición social que ocupan mujeres y hombres, también enfoca analíticamente el actuar político, profesional, institucional y civil para así comprender las posibilidades de esta diversidad en la organización social que le ofrece a las mujeres y a los hombres. El enfoque de género contempla también el análisis de la calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades que una sociedad ofrece a mujeres y hombres; es decir, analiza la intrincada red conformada por sus diversas relaciones y conflictos que definen su actuar, pues la única forma de enfrentar la cotidianeidad de esta diferencia en que se encuentran inmersos es comprendiéndola.

La interacción de las mujeres y los hombres está determinada por las condiciones que la sociedad le asigna a cada uno. Sólo entendiendo que estas condiciones son una constante que afecta su modo de vida, pueden identificarse los recursos con que cuentan para encarar el día a día. Debemos recordar que, según el contexto en que se encuentren, es decir, la realidad social de cada país, estos recursos no se refieren sólo a cuáles son sus oportunidades de vida, sino a sus probabilidades reales de sobrevivencia.

Es decir, las necesidades prácticas de las mujeres están marcadas por la socialización diferenciada que afectan sus posibilidades de subsistencia, ya que se relacionan con aspectos económicos y vitales como su alimentación y la de su familia, su acceso a la salud general y reproductiva, y su capacidad para proporcionar cuidados a la familia; aunque, como ya dijimos, estas necesidades varían según el modelo de desarrollo en que se encuentren, queda claro que todas son necesidades vitales y que, por tanto, su reconocimiento y resolución son ineludibles.

Como hemos visto, la perspectiva de género busca identificar las necesidades que afrontan mujeres y hombres, las posibilidades con que cuentan para subsanarlas, los recursos de que disponen y la capacidad de acción y resolución que poseen; es decir: la calidad de vida que su sociedad les ofrece.

La vida es un derecho inalienable, y el que esta vida sea buena, también. Es a partir de este punto que el enfoque de género analiza todas aquellas cuestiones relacionadas con la calidad de vida y cómo las posturas sociales y culturales la afectan; por ejemplo, mediante la perspectiva de género, una comunidad puede dilucidar si las condiciones que ofrece a mujeres y hombres son igualitarias, o si, por el contrario, son la perpetuación de modelos de opresión que les impiden satisfacer sus necesidades y realizar sus aspiraciones.

En otras palabras, sólo observando la verdadera estructura de una institución, es como ésta puede superar las distancias históricas que existen entre el lugar que ocupan los hombres y el que se designa a las mujeres.

Es a través de la perspectiva de género que deben definirse los valores sociales, aplicando criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución, la cual reconoce el importante papel que cada uno de sus integrantes desempeña, así como su obligación de garantizar a todos una existencia digna.

Partiendo del análisis de género en la estructura organizacional de una institución, podemos identificar los desequilibrios de género y aplicar criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución.

Con base en lo anterior, se derivan las siguientes reflexiones:

- ¿En qué medida la Administración Pública Municipal (APM) incide en las condiciones femenina y masculina para facilitar o impedir a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades vitales, realizar sus aspiraciones y dar sentido a sus vidas?
- ¿Cómo disminuir la desigualdad laboral entre mujeres y hombres?
- ¿Qué medidas se han creado y aplicado para erradicar las diferencias observadas?
- Si se identifican privilegios en la APM, ¿qué acciones deben tomarse para erradicarlos?
- ¿De qué manera participan las mujeres y los hombres en la toma de decisiones en la APM?
- ¿Qué criterios definen los valores por los que se rigen la APM?

## **¿Qué significa transversalidad de género?**

El objetivo de la transversalidad de género 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 los procedimientos de trabajo como en la cultura organizacional que dan sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios”.

*Gendermainstreaming* es un término tomado del inglés, que significa la integración sistemática del principio de equidad de género a todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado, lo que no excluye que organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y empresas, también pueden emprender estrategias para incorporarla en su organización.

## **Por qué conviene aplicar la perspectiva de género en la gestión pública de las instituciones**

Porque se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos de la igualdad y la efectiva distribución de los servicios públicos, atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.

Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.

Porque utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a mujeres como hombres en la batalla por la igualdad.

Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.

Porque hace visibles e importantes los temas de igualdad en la sociedad, con consecuencias para todos y todas.

Porque cuestiona la vigencia de las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.

Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes.

Fuente: Carmen Castro García, Guía práctica.

*La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre.*

## ¿Cómo iniciar el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género?

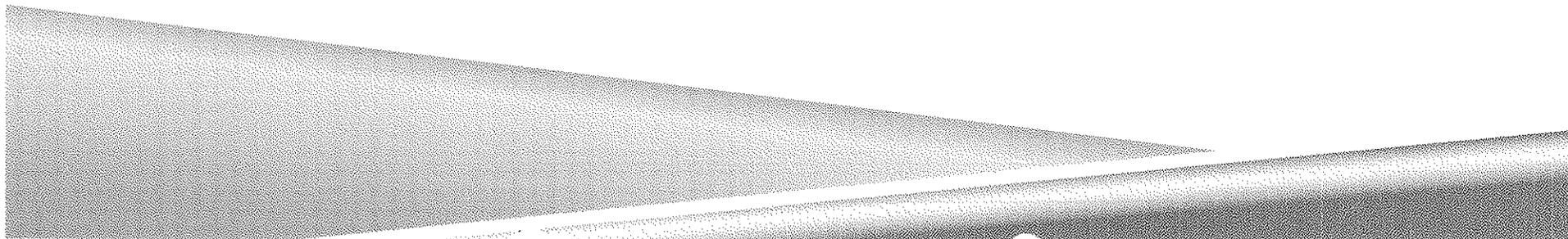
Para incluir el principio de igualdad y la incorporación del enfoque de género en la cultura institucional, se debe comenzar por:

1. Identificar las diferentes necesidades y demandas de mujeres y hombres
2. Determinar las acciones y proyectos a realizar
3. Racionalizar los recursos humanos y financieros adecuadamente

Con la puesta en marcha de un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APM, todas y todos ganamos.

Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Más aún, como la categoría del género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, orientación sexual, edad y discapacidad, también abarca acciones para combatir estos tipos de discriminación.

Las premisas que sustentan el PCI son: primero, el reconocimiento de que el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género es un proceso que consta de una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es medible, y que no se da de la noche a la mañana. Y segundo, establecer que no existe una misma solución para todas las instituciones.



# Marco normativo

## Convenciones y Normas vigente en nuestro país.

Se pueden mencionar tres conferencias mundiales que lograron crear valiosos lazos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). Y son un antecedente de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China 1995.

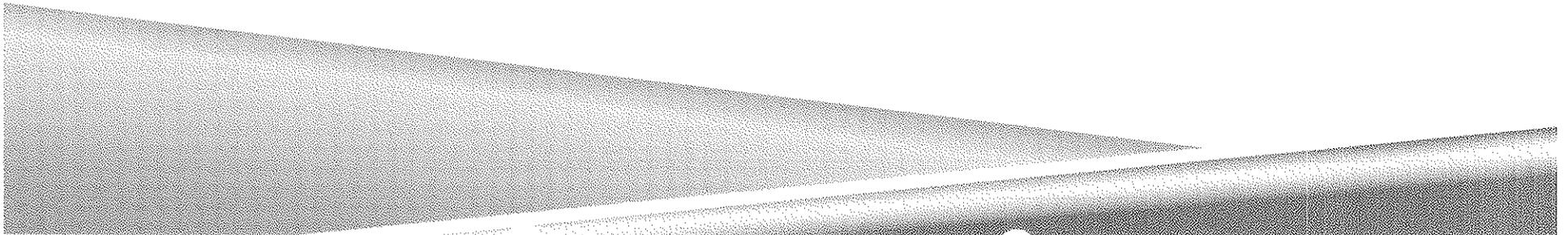
La Plataforma de Acción de Beijing, crea un programa para la potenciación del papel de la mujer, decisivo para su adelanto en el Siglo XXI. La Plataforma de Acción identificó doce esferas que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas y objetivos estratégicos concretos por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

En esa conferencia nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno y desde luego a todos los niveles, federal, estatal y municipal.

El Plan Nacional de Desarrollo en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

En las estrategias 4.3 y 4.5, del Objetivo 4, Perteneciente al Objetivo Rector 5, del PND se hace mención de: 4.3.- Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal.

El quehacer de los servidores públicos necesita orientarse más claramente a conseguir los resultados demandados por la sociedad a su institución. Igualmente, se requiere fortalecer una cultura de evaluación del desempeño, así como de ingreso y permanencia en el servicio público basados en el mérito.



Mientras que la segunda estrategia 4.5.- Plantea que se necesita una evaluación permanente del funcionamiento y resultados de las instituciones que permita que el sector público eleve sustancialmente su productividad y modernice procesos específicos. Para ello, se rediseñará e implementará un nuevo sistema de evaluación del desempeño basado en indicadores que evalúen los programas del gobierno en términos de cobertura, eficiencia, impacto económico y social, calidad y equidad.

La posibilidad de lograr estos objetivos radicará fundamentalmente en la integración de la perspectiva de Género en las normas, estructuras y políticas públicas de los tres niveles de gobierno.

Al ser este un programa multisectorial debemos entender que los esfuerzos no serán aislados, por lo que este Marco Normativo se sustenta en:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés.

Convención de Belem do Pará, Brasil, 1994.

Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres 1995.

Ley de Instituto Nacional de la Mujeres 2001.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006.

Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012.

Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002)

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley Que Garantiza El Acceso a las Mujeres a una Vida Libre De Violencia En El Estado de Puebla.

Como la Naturaleza del PROMUCIPEG es transversal y multisectorial deberán tomarse en cuenta todas estas bases ya que desde el municipio se debe contribuir a generar un entorno más equitativo para mujeres y hombres.

## MARCO CONCEPTUAL

Para propiciar los cambios en una institución en este caso, la Administración Pública Municipal de San Gregorio Atzompa, Puebla.

Primero debe comprenderse su situación presente y su entorno, es decir su realidad, posteriormente debemos entender que esta institución no vive de formar aislada, sino, en un entorno normado en el que se busca direccionar los esfuerzos y generar sinergias para que las iniciativas logren permear a todos los niveles de la sociedad.

En este caso y para el logro de una Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal, se buscarán establecer y sentar las bases para que, mediante la implementación de un Programa detallado, se comiencen a propiciar cambios que logren las condiciones necesarias de igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello debemos entender los conceptos básicos sobre los que se fundamentará este cambio buscado. Si bien los conceptos de: Clima Institucional y Cultura Institucional pueden ser un poco confusos, es importante entenderlos ya que de estos dos se desprenden los componente básicos sobre los que se basa el PROMUCIPEG Programa de Cultura Institucional y que para efectos de este programa los entenderemos como:

### **Clima Institucional**

Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida institucional es decir al ambiente y los comportamientos, “vivenciales más que medibles”.

El clima en una institución se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Es así que el clima institucional es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y es definido como “La calidad del entorno global de una Institución”.

Para entender aún más el clima institucional, nos remitiremos a las seis subdimensiones que configuran el clima institucional.

- (1) La estructura organizativa
- (2) El liderazgo del equipo directivo
- (3) La participación de los empleados en la institución.
- (4) Las relaciones entre los miembros de la misma.
- (5) La existencia de una cultura organizativa
- (6) La satisfacción profesional de quienes la conforman

## Cultura Institucional

Un sistema establecido de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye las manifestaciones simbólicas de poder, las características de interacción y de valores que surgen al interior de una organización y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y comportamientos como parte de la personalidad de una institución.

La cultura Institucional determina las convenciones y las reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Algunos estudiosos reconocen al menos 4 dimensiones a través de las cuales se puede observar cómo el género se hace presente en la cultura institucional y estas son:

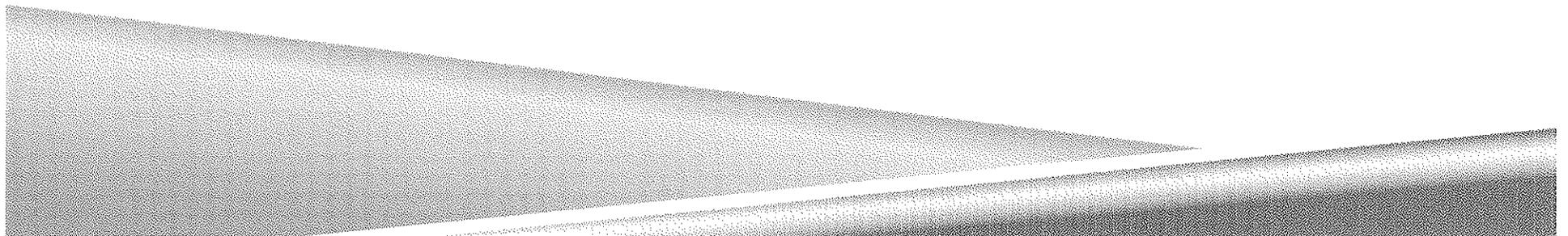
Las *prácticas formales* de trabajo y de relación entre los miembros de una organización y que generalmente aparecen como neutrales y sin discriminación de género o condición.

Las *prácticas informales* se refieren a la interacción cotidiana no explicitada en las reglas y normas de una organización. En este nivel se incluyen aquellas que dan lugar al acoso sexual y a la descalificación de la autoridad femenina entre otros hábitos frecuentes.

Los *símbolos e imágenes* que refuerzan o trastocan los roles o estereotipos de género.

La *comunicación y el lenguaje* cotidiano y oficial utilizado en una organización.

En resumen debe entenderse para este Programa, como la mentalidad colectiva que a partir de su implementación se pretende generar en toda la organización. Deberán ser capaces de decir con naturalidad. "En el tema de Equidad de Género aquí las cosas se hacen así"



Principales hallazgos del diagnóstico de la cultura institucional en la administración pública del municipio de San Gregorio Atzompa, Puebla.

**¿Con que preceptos están de acuerdo o totalmente de acuerdo las mujeres?**

**81.5%** de las mujeres considera que las actividades que desempeña aquí el Ayuntamiento de San Gregorio Atzompa corresponden con la descripción de puesto para la que fueron contratadas o están ejerciendo.

**81.5%** de las mujeres piensa que en el Ayuntamiento de San Gregorio Atzompa, cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso

**77.8%** de las mujeres considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.

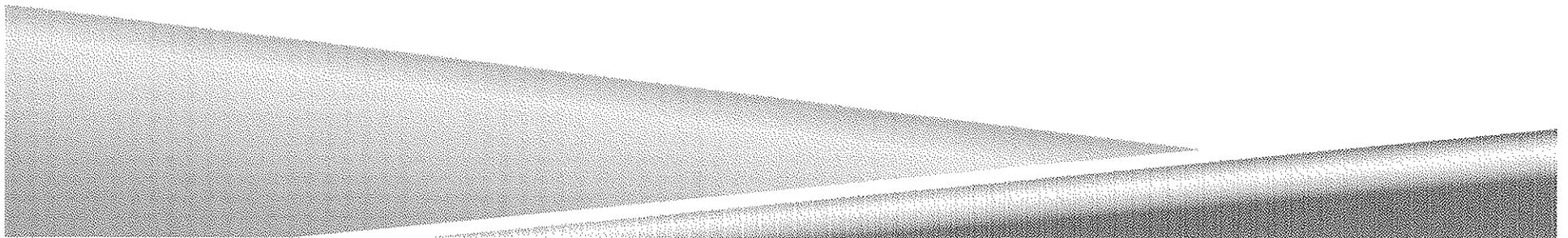
**77.8%** de las mujeres piensa que el trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.

#### **4.2 ¿Con que preceptos están de acuerdo o totalmente de acuerdo los hombres?**

**95.7%** de los hombres considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.

**95.7%** de los hombres del Ayuntamiento de San Gregorio Atzompa, piensa que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores

**91.5%** de los hombres considera que las actividades que desempeñan en el Ayuntamiento de Atzompa corresponden con la descripción de puesto para la que fueron contratados/as o están ejerciendo.

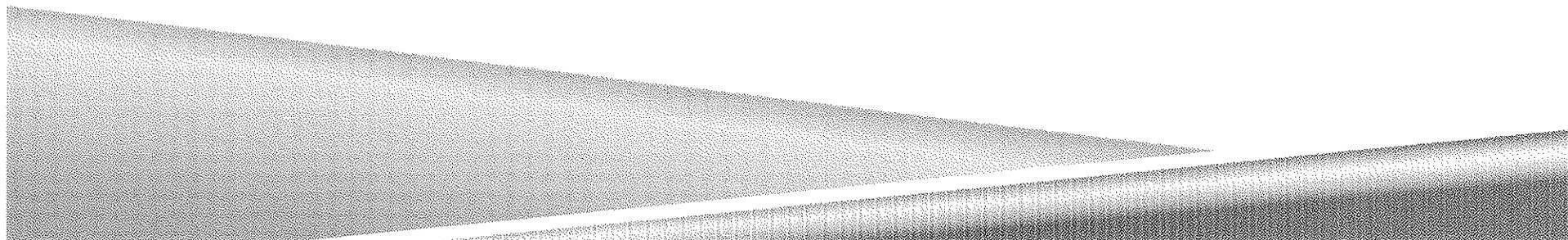


### **4.3 ¿Con que preceptos no están de acuerdo o totalmente en desacuerdo las mujeres?**

**41.7%** de las mujeres piensan que en el Ayuntamiento no se procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo del trabajo.

**37.5%** de las mujeres piensa que en su centro de trabajo no se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

**29.2%** de las mujeres del Ayuntamiento de Atzompa, piensan que no existen oportunidades reales y claras de promoción profesional o ascenso



#### 4.4 ¿Con que preceptos no están de acuerdo o totalmente en desacuerdo los hombres?

**23.4%** de los hombres piensa que no existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.

**23.4%** de los hombres del Ayuntamiento de Atzompa, piensan que hombres y mujeres no tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente.

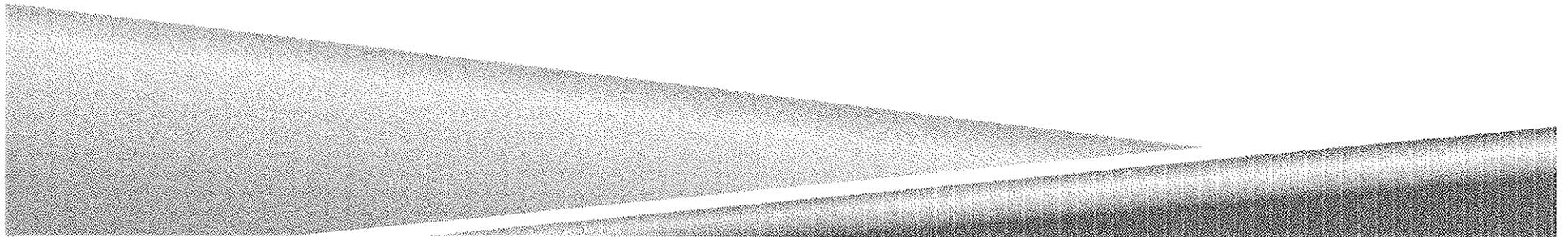
**19.1%** de los hombres piensan que en su centro de trabajo no se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

En cuanto a las cuestiones de hostigamiento y acoso sexual, las burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de los hombres es la principal queja, **15.2%** de ellos respondió afirmativamente a esta pregunta.

El **16.7%** de las mujeres piensa lo mismo o ha vivido la misma situación dentro de la administración.

**Programa Municipal de Cultura Institucional  
con perspectiva de Género para el Municipio  
de San Gregorio Atzompa.**

**(PROMUCIPEG 2013)**



## Política Municipal y deberes institucionales

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
1. Política Municipal y deberes institucionales	Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la vida institucional para que guíe la Administración Pública Municipal de San Gregorio Atzompa hacia el logro de resultados dentro y fuera de las Institución.	Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género como un criterio que permanezca en la administración Pública Municipal de San Gregorio Atzompa	1.1.1 Realizar de manera institucional y periódica campañas para una mayor difusión de las políticas estatales y municipales existentes en materia de equidad de género.
		Estrategia 1.2 Implantar el PCI con Perspectiva de Género en la Administración Municipal de San Gregorio Atzompa.	1.2.1 Realizar un modelo organizacional, que propicie una mejor comunicación y condiciones más equitativas de trabajo, sueldos, ascensos y prestaciones.
		Estrategia 1.3 Integrar un sistema de seguimiento, acompañamiento, evaluación y monitoreo que garantice la implantación exitosa del PROMUCIPEG.	1.3.1 Desarrollar instrumentos de monitoreo y evaluación así como el equipo responsable de estos procesos. 1.3.2 Integrar una agenda periódica de acciones encaminadas a dar seguimiento y acompañamiento del PCI

## Clima laboral

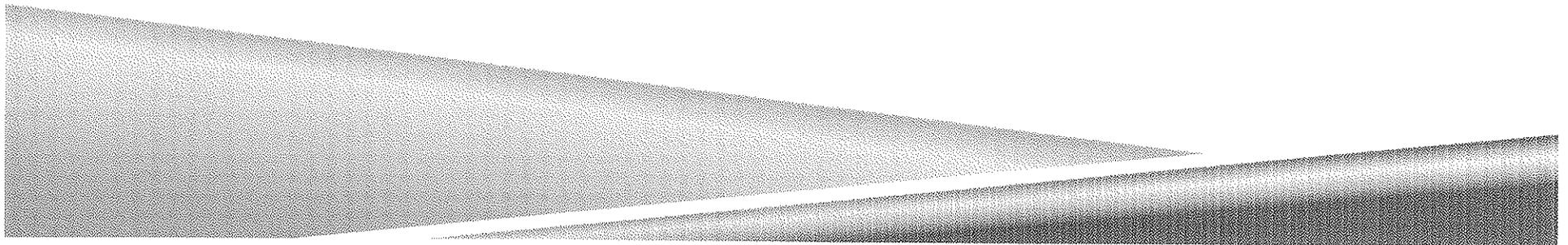
### Objetivo

- ▶ Lograr un clima laboral que permita a la **APM** tener mejores resultados, al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía.

### Condiciones para el mejoramiento del clima laboral desde una perspectiva de género

Para aplicar en la práctica diaria la perspectiva de género en cada una de las dependencias y/o entidades de la **APM**, particularmente para mejorar el clima laboral, es necesario garantizar previamente que se den las siguientes condiciones:

- ◆ Voluntad política
- ◆ Capacitación sobre el significado del principio de igualdad y equidad, particularmente su alcance
- ◆ Identificación de los desequilibrios de género existentes
- ◆ Aplicación de herramientas sensibles al género que nos permitan obtener información actualizada de lo que está ocurriendo, como efecto o no de las políticas públicas.



## 2. Clima laboral

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<p>2. Clima laboral</p>	<p>Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita al personal sentirse tomado en cuenta además de comprometidos y satisfechos en un ambiente de equidad laboral.</p>	<p>Estrategia 2.1 Establecer un sistema de desarrollo de personal donde se viva el respeto y la equidad así como el reconocimiento, motivación y calidad laboral.</p>	<p>2.1.1 Definir un sistema organizacional que permita claridad en funciones así como medios de reconocimiento 2.1.2 Determinar un código de ética en todos los niveles.</p>
	<p>Estrategia 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de la equidad y el PROMUCIPEG</p>	<p>2.2.1 Establecer como obligatorio para quienes dirigen personas, el conocimiento de los deberes institucionales y los Programas relacionados con la equidad de Género existentes en San Gregorio Atzompa.</p>	
	<p>Estrategia 2.3 Procurar un ambiente donde se promueva el desarrollo profesional y laboral de las y los servidores públicos</p>	<p>2.3.1 Fomentar la convivencia y un ambiente incluyente donde cada servidor público se sienta parte de la institución y no sea relegado de reuniones o capacitaciones.</p>	

## Comunicación incluyente

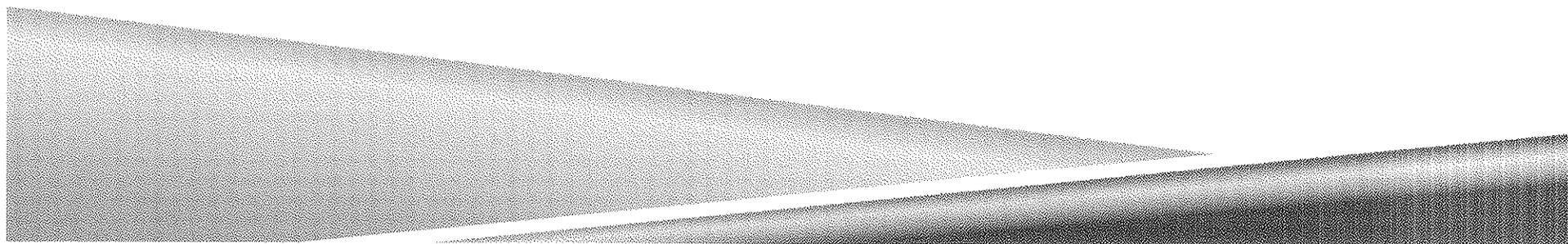
### **Objetivo**

Lograr una comunicación incluyente, al interior y exterior de la administración pública municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

### **¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación organizacional y la comunicación social?**

#### *La pertinencia del género en la comunicación organizacional y la comunicación social*

Para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación organizacional y la comunicación social, es necesario valorar la pertinencia de incorporar la perspectiva de género. Es decir, en qué medida las acciones, normas, procedimientos incluidos en el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos, tienen impactos diferenciados por sexo, es decir, no son neutrales, y por ello requieren la aplicación de este enfoque.



### 3. Comunicación incluyente

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<p><b>3. Comunicación incluyente</b></p>	<p><b>Objetivo 3.</b> Lograr que la comunicación en el Municipio de San Gregorio Atzompa sea incluyente y no discriminatoria y promover un ambiente sensible al género.</p>	<p><b>Estrategia 3.1</b> Establecer como norma de comunicación en la Administración Pública municipal, la comunicación incluyente y con perspectiva de género, en los diversos medios escritos o electrónicos de la Institución</p>	<p><b>3.1.1</b> Generar un documento de inducción institucional en donde se resalten los criterios de comunicación incluyente y la no discriminación. <b>3.1.2</b> Diseñar los criterios de comunicación incluyente y publicarlos como una norma institucional.</p>
		<p><b>Estrategia 3.2</b> Establecer un sistema de Valores en la comunicación para evitar la discriminación y promover la equidad de género.</p>	<p><b>3.2.1</b> Incluir una iniciativa en el cabildo para promover la Cultura de Igualdad y que quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal. <b>3.2.2</b> Desarrollar un comunicado para que quienes generan los medios de comunicación de la Institución tomen en cuenta el sistema de valores basados en la equidad.</p>
		<p><b>Estrategia 3.3</b> Lograr una comunicación incluyente que promueva el uso del lenguaje no sexista, así como de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad</p>	<p><b>3.3.1</b> Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la APM <b>3.3.2</b> Divulgar y promover el manual de uso del lenguaje dentro de la Institución <b>3.3.3.</b> Se debe utilizar un lenguaje no sexista en los oficios o documentos que se emiten por parte de la institución, y se debe hacer especial énfasis a que todo el personal tome un curso sobre el tema de equidad de género para propiciar un ambiente sensible al género.</p>

## Selección de personal

### Objetivo

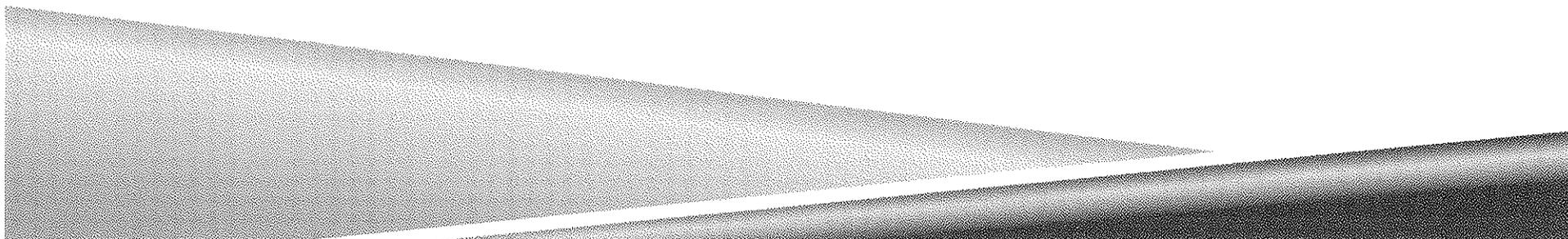
Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

### ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de selección de personal?

En el sistema de selección de personal, basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, se deberá eliminar cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante en todo nivel o cargo.

Para asegurar la inclusión del enfoque de género, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

- a) Que los comités de selección se encuentren balanceados en género.
- b) Implementar el crecimiento acelerado de las mujeres calificadas hasta alcanzar el 50/50 de representación entre hombres y mujeres, adoptando medidas especiales vinculantes para seleccionar mayor personal femenino, a corto, mediano y largo plazo, hasta que se alcance la meta de 50/50 de representación entre mujeres y hombres.
- c) Detectar en el reclutamiento a las mujeres talentosas para promover su capacitación y procesos de promoción.



## 4. Selección de personal

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<b>4. Selección de personal</b>	<b>Objetivo 4.</b> Garantizar una selección de personal equitativa, basada en conocimientos, habilidades y aptitudes evitando la discriminación.	<b>Estrategias 4.1</b> Integrar un sistema de selección de personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  <b>Estrategia 4.2</b> Generar perfiles y descripciones de puestos que permitan el desarrollo laboral del servidor público sin afectar su vida en familia.	<b>4.1.1.</b> Diseñar y aplicar un sistema de selección equitativo basado en los criterios del PROMUCIPEG. <b>4.1.2.</b> Determinar los perfiles y descripciones de puestos en base a capacidades que permita evaluar las competencias de los aspirantes.  <b>4.2.1</b> Realizar un manual de descripción de puestos atendiendo los tiempos y necesidades especiales de cada uno de los servidores públicos considerando y respetando sus diferencias de género.

## Salarios y prestaciones

### Objetivo

Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

### Criterios para la incorporación de la perspectiva de género en salarios y prestaciones

Las desigualdades salariales por razones de género se deben a diferentes motivos, entre los que cabe citar los siguientes:

- Nivel de escolaridad y el ámbito de estudio
- Experiencia profesional en el ámbito laboral
- Antigüedad en el puesto ocupado
- Número de horas de trabajo
- Rama de la actividad
- Estereotipos y prejuicios relacionados con el desempeño en el trabajo que se le asignan a las mujeres
- Métodos tradicionales de evaluación de los empleos, considerados en función de las exigencias de los empleos masculinos
- Menor poder de negociación de las mujeres, quienes suelen estar menos afiliadas a sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios

Al respecto, la necesidad de establecer salarios y prestaciones equitativos que promuevan criterios de transparencia e igualdad en la APM, es una de las tareas pendientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

## 5. Salarios y prestaciones

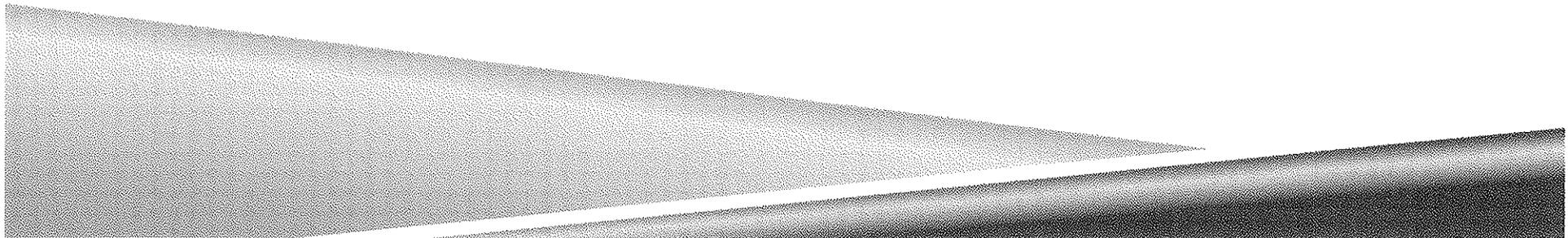
Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<p>5. Salarios y prestaciones</p>	<p>Objetivo 5. Lograr una administración de sueldos y salarios justa y equitativa, basada en conocimientos, habilidades y requerimientos de cada puesto evitando el sesgo por condición o género.</p>	<p>Estrategias 5.1 Desarrollar un sistema de valuación de puestos que pueda medir las características de cada puesto y aplique el valor del mismo basado en las propias características del puesto.</p>	<p>5.1.1 Garantizar que los salarios y prestaciones sean iguales tanto para hombres como para mujeres en igualdad de cargas y responsabilidades laborales. 5.1.2 Realizar un tabulador que permita asignar ese valor y pagar de manera justa sin mirar si quien ocupa el puesto es mujer u hombre.</p>
		<p>Estrategias 5.2 Realizar una evaluación de los puestos existentes con el fin de nivelar los mismos y que corresponda salario igual a trabajo igual.</p>	<p>5.2.1 Hacer una revisión de los mecanismos de valuación actuales.</p>
		<p>Estrategias 5.3 Establecer un sistema de evaluación de desempeño, para evitar pagar lo mismo a personas que teniendo el mismo puesto siempre tiene desempeños diferentes.</p>	<p>5.3.1 Incentivar y reconocer a los empleados que mayor aporte de valor realizan a la institución en independencia de su género o incluso de su propio puesto de trabajo.</p>

# Capacitación y formación profesional

## Objetivo

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

## Acciones para definir el plan de capacitación y formación anual con una perspectiva de género

- ✓ Adecuar los horarios de los cursos a las necesidades de las y los trabajadores y favorecer su celebración durante el horario de trabajo.
  - ✓ Incluir cursos sobre la integración del enfoque de género en la formación específica solicitada como necesidad en cada área.
  - ✓ Incluir módulo de sensibilización en igualdad de género en todas las acciones formativas.
  - ✓ Capacitación en género al equipo de capacitadores y formadores en género para que integren este enfoque en materiales didácticos y programas formativos, ejemplos, contenidos y recursos didácticos.
  - ✓ Creación de una base de datos informática con los programas, contenidos, materiales y referencias bibliográficas de cada acción formativa realizada que contribuya a la igualdad.
  - ✓ Máxima difusión entre el personal de la institución de todas las acciones formativas previstas y de los plazos para solicitarlas.
  - ✓ Difusión de ofertas de formación que favorezca la movilidad a un cargo de mayor complejidad para mujeres y hombres.
  - ✓ Existencia y difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas empleadas de acuerdo con los objetivos y prioridades de la política de igualdad en la institución.
- 

## 6. Capacitación y formación profesional

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<b>6. Capacitación y formación profesional</b>	<b>Objetivo 6.</b> Lograr el desarrollo de competencias y habilidades del personal mediante procesos de formación profesional con acceso equitativo y no discriminatorio.	<b>Estrategias 6.1</b> Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo de personal que ayude a promover el talento y capacidades del las y los funcionarios municipales	<b>6.1.1</b> Hacer un estudio de las necesidades de capacitación para cada uno de los puestos y niveles en la administración pública municipal. <b>6.1.2</b> Realizar el programa de capacitación tomando en cuenta a todo el personal y las competencias a desarrollar en su puesto.
		<b>Estrategias 6.2</b> Desarrollar manuales de capacitación profesional con perspectiva de género, asegurando que se quedará como un patrimonio para futuras administraciones municipales.	<b>6.2.1</b> Diseñar los cursos o programas de formación técnica y humana para cada uno de los puestos atendiendo el principio de equidad.

# Conciliación entre la vida Laboral y personal

## Objetivo

Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APM.

## Políticas institucionales para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

El bienestar de las personas se relaciona directamente con la calidad de su vida laboral, supeditado principalmente al empleo al que pueden acceder y a su permanencia en él. Actualmente, las exigencias y los requisitos de desempeño profesional que se imponen a las y los servidores públicos de la APM, impiden una adecuada vida familiar y se convierten en factor de desigualdad para las mujeres. Para identificar si en una dependencia/entidad existe compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales del personal, que permitan mejorar sus condiciones laborales y promover una nueva corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, se pueden utilizar las siguientes preguntas:

¿Su institución dispone de alguno de los siguientes mecanismos para la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral: guardería de empresa, subvenciones económicas para guardería, servicio para el cuidado de personas dependientes, campamento de verano para hijos/as, jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo, trabajo compartido, otros?

¿En qué instrumentos normativos internos de su institución está establecida la existencia y cumplimiento de los mecanismos de conciliación mencionados anteriormente?

¿Quiénes utilizan más estas medidas, las mujeres o los hombres?

¿Cuáles considera que son las razones?

¿Se establecen políticas diferenciadas en función del tipo de familia al que se pretende beneficiar?

¿Se han articulado mecanismos de flexibilidad en el tiempo de trabajo que se traduzcan en facilidades en materia de conciliación?

¿Qué mecanismos de flexibilidad en la jornada se utilizan en su institución?

¿Se realiza una planificación dinámica de las medidas de conciliación? 38

¿Cómo asegurar la equidad y flexibilidad entre las actividades familiares y laborales?

## El desafío de las instituciones para que puedan generar políticas de conciliación con enfoque de género es grande.

En la actualidad, las políticas y programas que se han dirigido a las mujeres trabajadoras, se han originado bajo el supuesto de que son ellas las responsables del cuidado de las y los hijos. Por ello, resulta necesario que las instituciones implanten acciones dirigidas a hombres y mujeres con una visión de corresponsabilidad entre lo privado y lo público.

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, es importante que se establezcan metas y acciones para favorecer el establecimiento de una política institucional corresponsable, tales como:

Que las instituciones públicas federales coadyuven a garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.

Garantizar el derecho de mujeres y hombres a tener un trabajo remunerado sin tener por ello que renunciar a una vida familiar.

Respeto al horario de trabajo establecido.

Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permiso para atender deberes derivados de la maternidad o paternidad.

Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos.

Disponibilidad de servicios de cuidado para madres y padres.

Apoyo a madres y padres solos.

## 7. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<p style="text-align: center;"><b>7. Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal</b></p>	<p>Objetivo 7. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la Administración Pública Municipal de San Gregorio Atzompa</p>	<p><b>Estrategia 7.1</b> Lograr un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de los empleados del Municipio atendiendo el principio de equidad.</p>	<p>7.1.1 Promover actividades en las que los padres se involucren con sus hijos y demás familia. 7.1.2 Realizar una distribución equitativa de las cargas laborales para que en horas de trabajo no sean unos pocos los que hacen todo mientras el resto hace pocas labores.</p>
		<p><b>Estrategia 7.2</b> Contar con flexibilidad de horarios sobre todo para aquellos puestos que puede ocupar una persona con situaciones especiales de índole familiar y personal.</p>	<p>7.2.1 Tener un análisis de los puestos que pueden tener mayor flexibilidad para poder asignarlos a personas que por su condición tienen alguna desventaja de índole física, familiar o de otro tipo. 7.2.2 Armonizar las labores en sus horarios y días de descanso para que intervengan en lo mínimo posible con el tiempo disponible en familia.</p>
		<p><b>Estrategias 7.3</b> Establecer con claridad las políticas de permisos para que sin discriminación los y las servidoras públicas, puedan hacer uso de ellos de manera institucional.</p>	<p>7.3.1 Difundir las políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales y evitar la discriminación o discrecionalidad en la otorgación de uso de los mismos.</p>

## Hostigamiento y acoso sexual

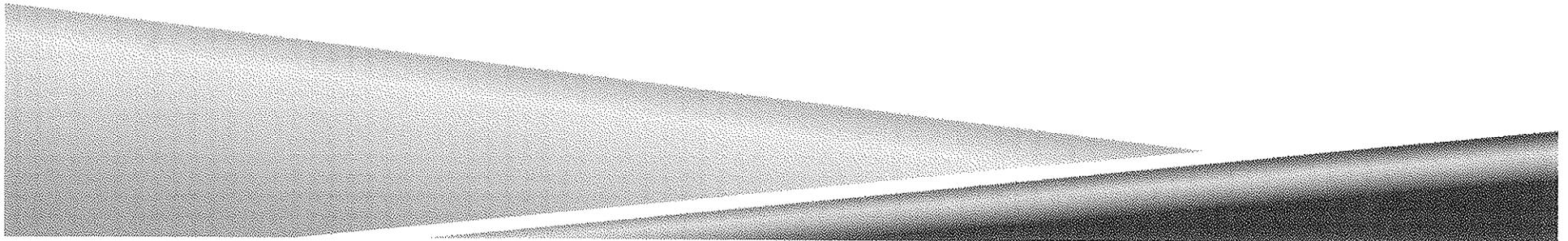
### Objetivo

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APM.

### Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/ o dar curso a una queja.

Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007.



## 8. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Objetivos estratégicos	Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
<b>8. Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral</b>	<b>Objetivo 8.</b> Eliminar para el presente y el futuro la posibilidad de prácticas de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública Municipal.	<b>Estrategias 8.1</b> Establecer un sistema organizacional que elimine la posibilidad de hostigamiento en la APM de San Gregorio Atzompa.	<b>8.1.1</b> Establecer un programa de concientización que pueda permear a todos los y las empleadas del Gobierno Municipal y que fomente el respeto entre compañeras y compañeros. <b>8.1.2</b> Generar mecanismos de denuncia al interior del municipio y darlos a conocer con todo el personal.
		<b>Estrategias 8.2</b> Diseñar medios de comunicación interna que ayuden a evitar o prevenir el hostigamiento en la APM.	<b>8.2.1.</b> Generar un medio de comunicación electrónica o escrita que recuerde al personal que tiene derecho al respeto y cuenta con mecanismos para denunciar.

# Bibliografía

Bustos Romero, Olga, *Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación*, Instituto Jalisciense de las Mujeres/Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, México, 2005.

Castro García, Carmen, *Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvrede*, Ajuntament de Sagunt, Valencia, 2004.

Cooper, Jennifer, *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización*, PUEG-UNAM, México, 2001.

FLACSO, *Guía para la transversalización de género en el PNUD*, Santiago de Chile, 2007.

García Prince, Evangelina, *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Proyecto Regional América Latina Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe, 2008.

González, Ángeles e Isabel Alonso, *Guía para identificar la pertinencia de género*, Instituto Andaluz de la Mujer-Junta de Andalucía, Andalucía, 2006  
Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, 2007.

\_\_\_\_\_ *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, 2008.

\_\_\_\_\_ *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 2001.

\_\_\_\_\_ *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, México, 2007.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la APF

\_\_\_\_\_ *Programa de Cultura Institucional*, México, 2009.

\_\_\_\_\_ *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, México.

*Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.

*Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal*, 2006.

Mintzberg, Henry, *La estructuración de las organizaciones*, Ariel, 1984.

MacDonald, M., et al., *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

Organización de las Naciones Unidas, *X Conferencia Internacional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Ecuador 2007.

Organización de los Estados Americanos, *Informe Hemisférico, Mecanismo de Seguimiento Convención de Belem Do Pará, (MESECVI)*. Segunda Conferencia de Estados Parte, Venezuela 2008.

Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, 2007.