



GOBIERNO  
FEDERAL



Vivir Mejor



INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS MUJERES  
MÉXICO

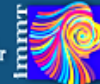
fodeimm  
Fondo para el Desarrollo de Instancias Municipales de las Mujeres



Tecamachalco  
HONORABLE AYUNTAMIENTO • 2011 - 2014



INSTITUTO  
MUNICIPAL  
DE LA MUJER  
TECAMACHALCO



# Programa Municipal de Cultura Institucional Tecamachalco, Puebla.

2012

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

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

# Programa Municipal de Cultura Institucional. Tecamachalco, Puebla.





# Directorio institucional

Dr. Rubén Jesús Balcázar Juárez	Presidente municipal
C. Rebeca Zepeda Flores	Presidenta dif municipal
C. Gustavo Flores Román.	Síndico municipal
C. Fidel Cruz García.	Regidor de gobernación.
C. Miguel Ángel Silva Cevada.	Regidor de industria y comercio.
C. Silverio Pedro Arenas Ruiz.	Regidor de obras.
C. Eduardo Reyes Tomas.	Regidor de servicios públicos.
C. Marino García Navarro.	Regidor de hacienda.
C. Marisol Valencia Valencia.	Regidora de educación, cultura y deporte.
C. Manuel Maldonado Palacios.	Regidor de grupos vulnerables, juventud, y equidad de genero
C. Perla Adriana Guzmán Rodríguez.	Regidora de salud.
C. Raúl Erasmo Álvarez Marín	Secretario general
C. Luis Carlos Gazca Saavedra	Tesorero
C. José Luis Quiróz Campos	Contralor municipal
C. Sabino Francisco Durán Lezama	Director de policía y tránsito municipal
C. Arturo López Mora	Director general de obras y servicios públicos
C. Enrique Zunzunegui Escamilla	Director general de desarrollo económico y fomento agropecuario
C. Jorge Cuautle Sánchez	Director general de desarrollo urbano y ecología
C. Alfonso Tomás Beltrán Bañuelos	Director general de desarrollo social
C. Héctor Canaán Castro	Director del dif municipal
C. Sandra Luz Guerrero Vargas	Directora del instituto municipal de las mujeres

- I. Introducción
- II. Marco jurídico
- III. Marco conceptual
- IV. Diagnóstico de la cultura institucional en la administración pública del municipio de Tecamachalco, Puebla
- V. Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género
- VI. Principales resultados de la encuesta
- VII. Programa Municipal de Cultura Institucional para Tecamachalco, Puebla.
- VIII. Implementación, seguimiento y evaluación
- IX. Bibliografía

# I. Introducción

La finalidad del Programa municipal de Cultura Institucional de Tecamachalco, Puebla; 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 plan 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 eliminado símbolos, significados y estereotipos, proceso que ha tenido consecuencias lógicas en las sociedades sustentadas por la dominación masculina.

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.

Este programa abarca 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, así como en documentos internacionales de la misma materia.

Los ejes rectores del Programa son:

- 1. Gobierno municipal y deberes institucionales.
- 2. Comunicación incluyente.
- 3. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.
- 4. Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.
- 5. Salarios y prestaciones.
- 6. Desarrollo profesional (promoción vertical y horizontal)
- 7. Capacitación y formación personal.
- 8. Corresponsabilidad en la vida institucional-familiar-personal.
- 9. Hostigamiento y Acoso Sexual.

Una última parte del documento establece las medidas de seguimiento necesarias para garantizar un cumplimiento eficiente y generador de resultados del presente plan.

## II. Marco jurídico

La creación del Programa 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 plan 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.

### **Marco Normativo estatal.**

En el estado de Puebla, se instaló en octubre de 1997, el Subcomité Especial “Alianza para la Equidad”, dentro del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), para definir el sentido de las acciones de coordinación y planeación de este subcomité, se giraron instrucciones para la creación del Programa Estatal de la Mujer.

En 1999, la LIV Legislatura del Congreso del Estado crea el decreto que crea el organismo público descentralizado denominado Instituto Poblano de la Mujer (IPM), con el propósito de coordinar y ejecutar acciones orientadas a promover el desarrollo integral de las mujeres, a fin de garantizar su plena participación en la vida económica, política, cultural y social de la entidad.

En concordancia con la legislación federal en la materia, se publicó la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Puebla, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, así como la integración de sus respectivos sistemas.



# III. Marco conceptual

## **Perspectiva de la igualdad.**

El objetivo del Ayuntamiento de Tecamachalco 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 plan 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.

En cuanto al alcance, el Plan Municipal se dirige a todo el personal que labore en la Administración Pública Municipal de Tecamachalco y en los organismos descentralizados.

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 Tecamachalco 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 dónde 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.



**IV. DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA  
INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE  
TECAMACHALCO, PUEBLA**

## Datos generales.

Se aplicaron 77 encuestas en los meses de octubre y noviembre a integrantes de la administración. Estas encuestas se aplicaron en el marco de una de las actividades contempladas en el proyecto denominado **“Programa Municipal para la Igualdad entre hombres y mujeres a través de Políticas Públicas con Perspectiva de Género”**, que aprueba INMUJERES a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, (FODEIMM) con el objetivo de Institucionalizar y transversalizar la PEG en el ámbito local.

El perfil de las personas encuestadas es el siguiente:

Se aplicaron 77 encuestas, 29 mujeres y 48 hombres.

## Edades:

Edad	Mujeres	Hombres
20 a 30	59%	42%
31 a 40	14%	33%
41 a 50	17%	23%
50 a 60	10%	2%

## Estado civil:

Situación familiar	Mujeres	Hombres
Soltera(o)	48.3%	22.9%
Casad(a)o	31.0%	47.9%
Unión Libre	10.3%	12.5%
Separada(o)	6.9%	4.2%
Divorciada(o)	3.4%	2.1%

## Número de hijos o hijas

Hijos	Mujeres	Hombres
Ninguno(a)	28%	15%
1	24%	25%
2	28%	27%
3	14%	15%
4	3%	17%
5 o más	3%	2%

## Escolaridad:

Escolaridad	Mujeres	Hombres
Secundaria Incompleta	0%	8%
Secundaria Completa	21%	31%
Preparatoria Incompleta	0%	4%
Preparatoria Completa	17%	17%
Licenciatura o estudios profesionales incompletos	14%	4%
Licenciatura o estudios profesionales completos	38%	31%

## Estudia actualmente

Estudios Actuales	Mujeres	Hombres
Ninguno	79%	85%
Licenciatura o estudios profesionales	14%	8%
Maestría o Doctorado	7%	6%

## Horas de capacitación en el 2011:

Horas de capacitación en el 2011	Mujeres	Hombres
Ninguna	41%	31%
1 a 5	0%	17%
6 a 10	21%	6%
11 a 20	7%	19%
21 a 30	7%	2%
Más de 30	24%	25%



## Experiencia en el sector público:

Años trabajos en el sector público	Mujeres	Hombres
1	21%	23%
2	17%	25%
3	7%	13%
4	3%	4%
5	24%	6%
6 o más	28%	29%

## Años trabajando en el Ayuntamiento:

Años trabajos en el ayuntamiento	Mujeres	Hombres
1	34%	40%
2	17%	25%
3	7%	8%
4	3%	4%
5	17%	4%
6 o más	21%	19%

## Perfil de las y los encuestados:

Nivel de Puesto	Mujeres	Hombres	
Auxiliar		21%	25%
Director(a) de área		10%	8%
Puesto operativo o enlace		0%	48%
Asesor(a)		28%	2%
Jefe(a) de departamento		17%	10%
Regidor(a), Sindico(o)			
Presidente(a) municipal		3%	6%

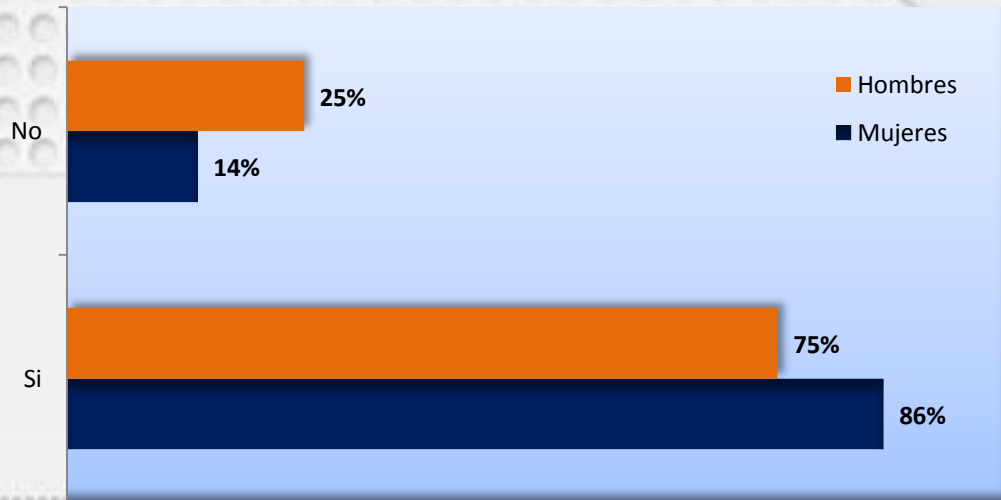
## **Datos específicos de perspectiva de género**

**Objetivo: conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la Administración Pública Municipal de Tecamachalco, Puebla. Para instrumentar un programa de cultura institucional con perspectiva de género, donde se manifieste el compromiso de promover acciones que fomenten una vida libre de violencia, sin discriminación, y con una autentica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

**He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género**

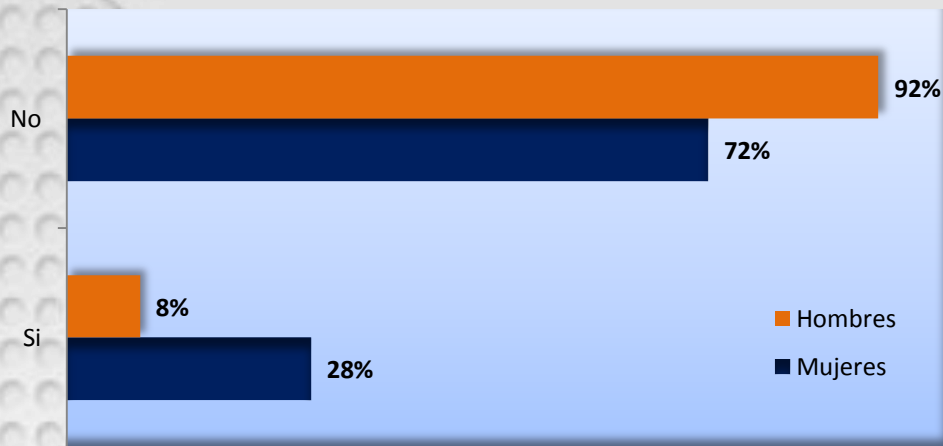


**Me interesa capacitarme en perspectiva de género**

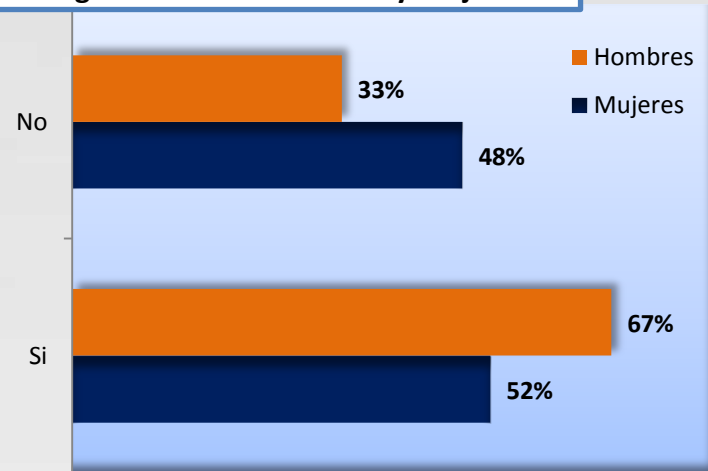




### Me he sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer



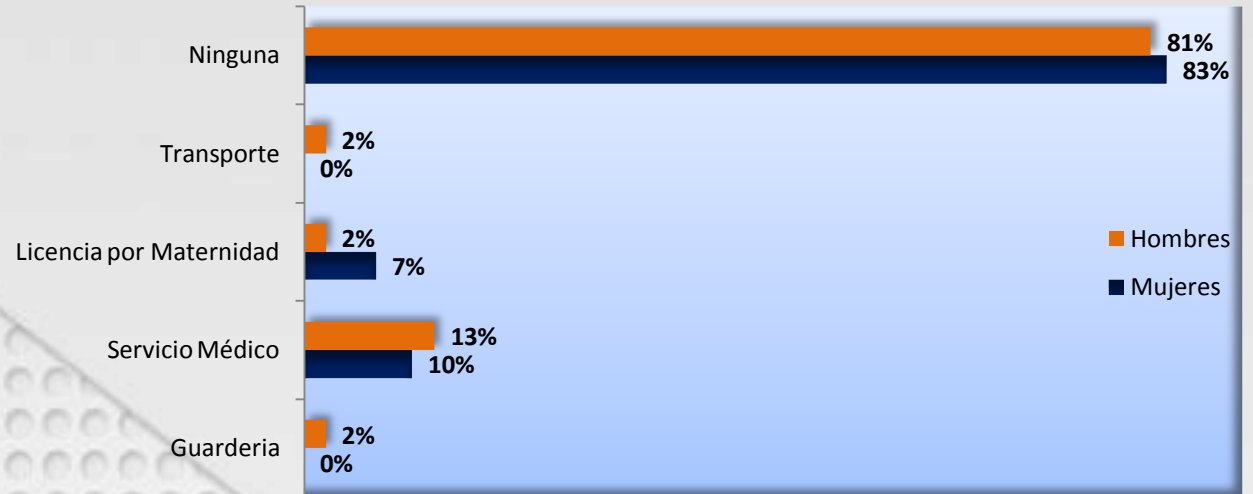
### Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres



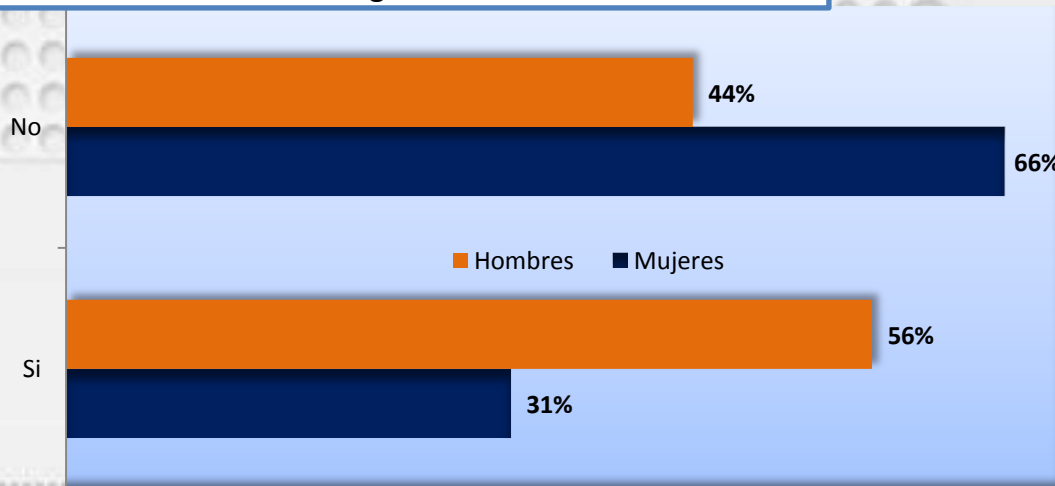
### Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



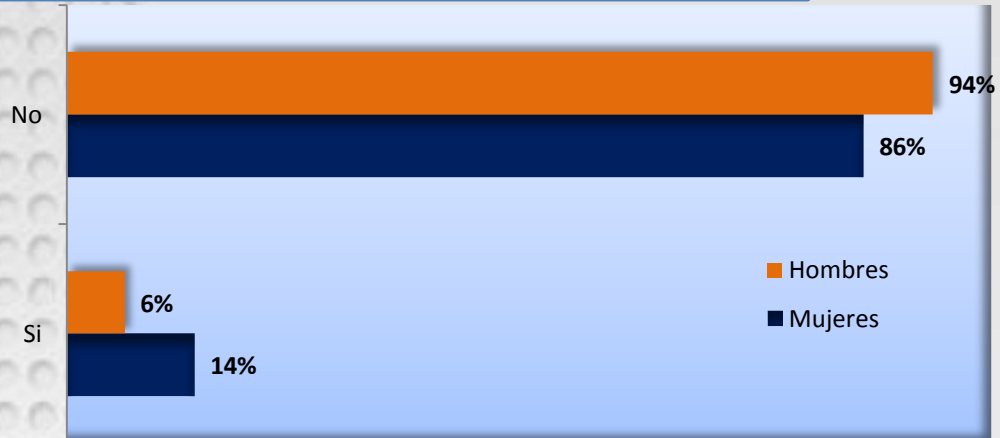
### ¿Qué prestaciones le otorga su institución?



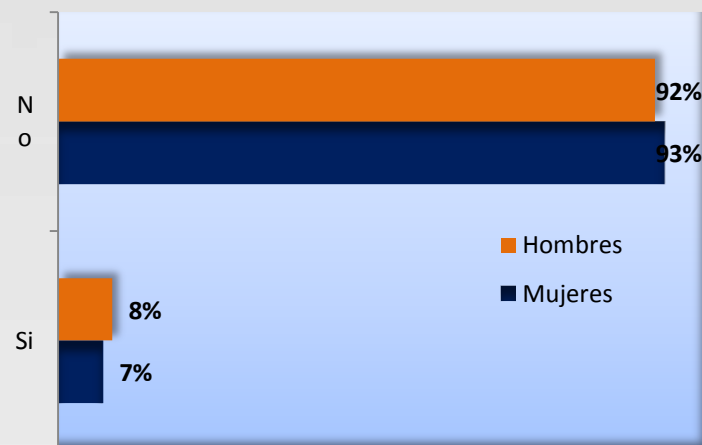
### En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género



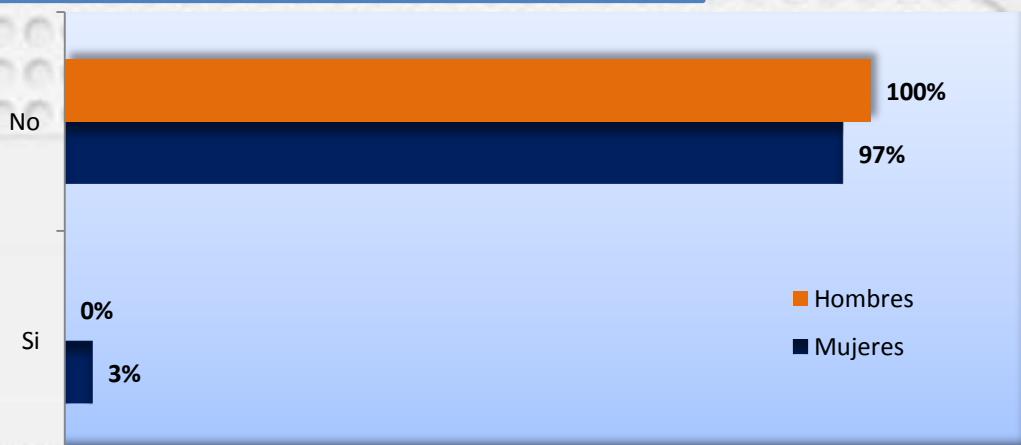
### He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo



### Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia

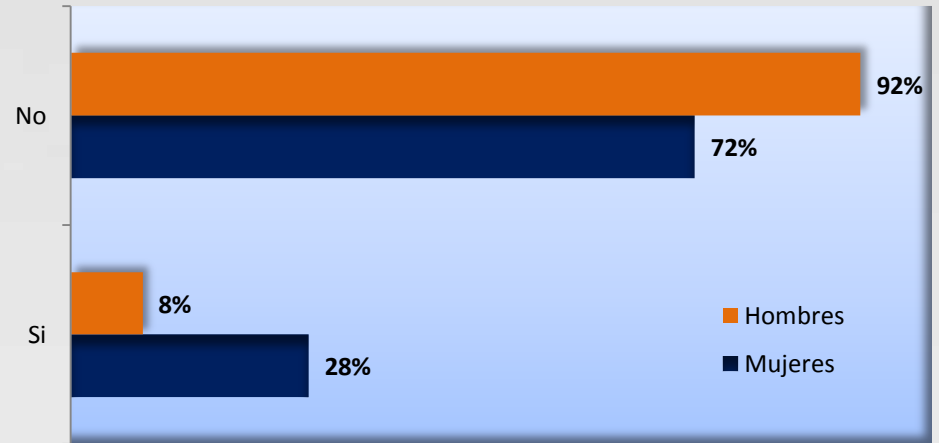


### Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes

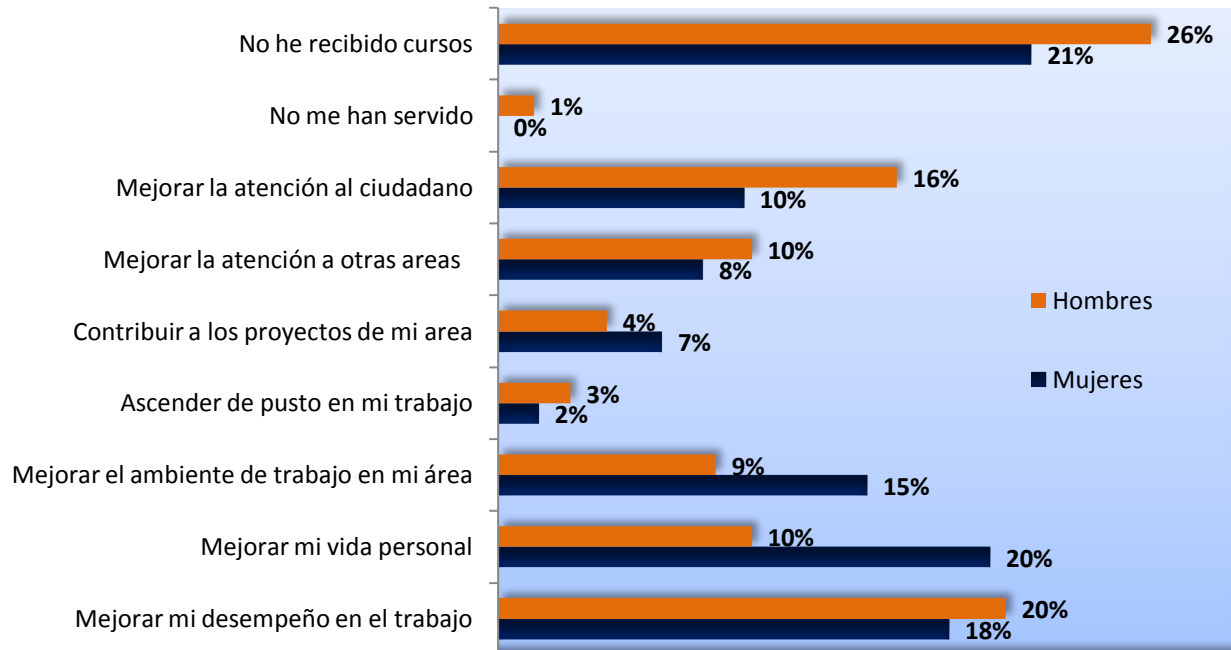




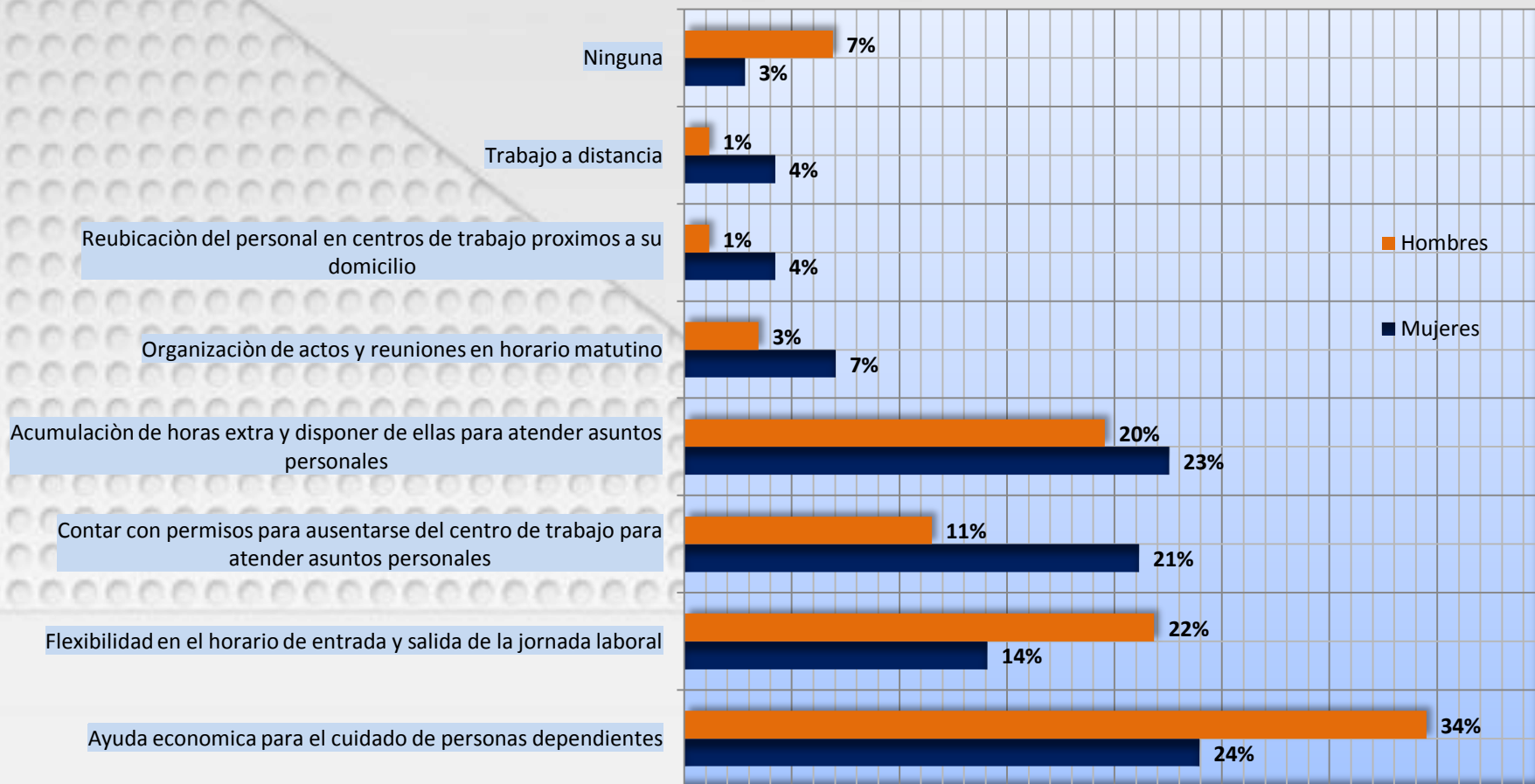
### Me he sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer



### Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para:



**De las siguientes medidas ¿Cuáles considera necesarias para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**



## V. Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género

### **Objetivo**

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la administración pública municipal de Tecamachalco Puebla, para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, donde se manifieste el compromiso de promover acciones que fomenten una vida libre de violencia, sin discriminación, y con una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

# Estructura del cuestionario



# Clima laboral

## **Objetivo**

Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Municipal (APM) tener mejores resultados, al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía.

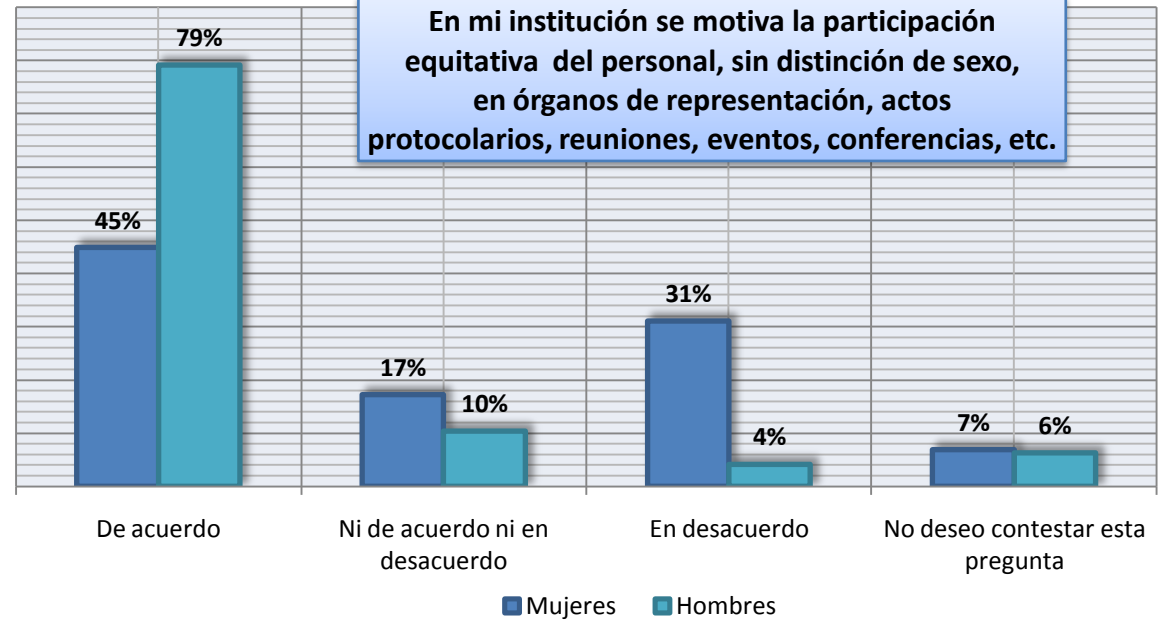
## **Condiciones para el mejoramiento del clima laboral desde una perspectiva de género**

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

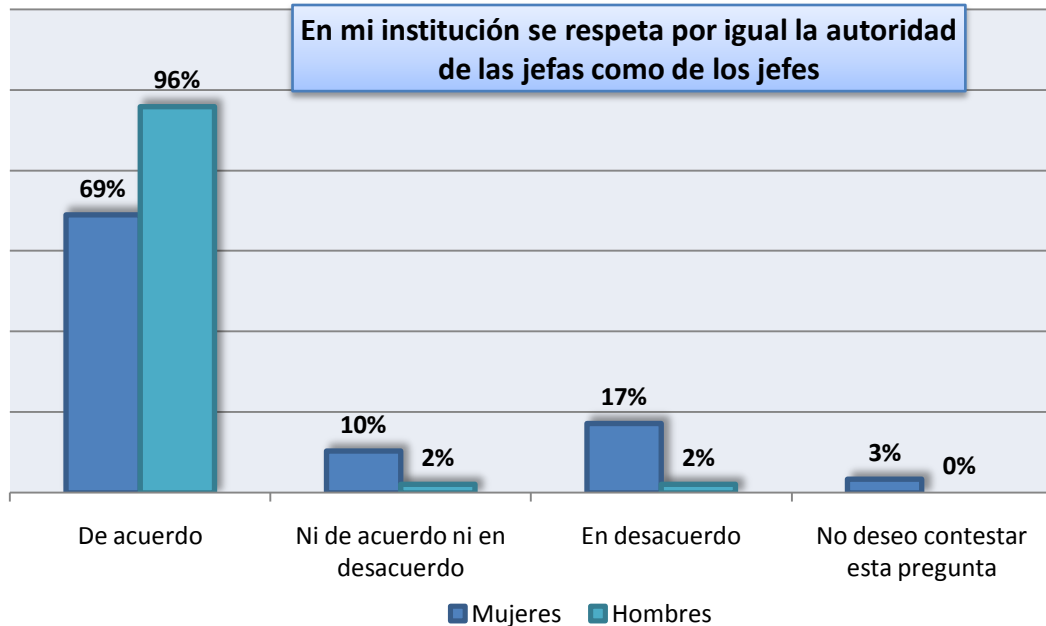
- a) Voluntad política
- b) Capacitación sobre el significado del principio de igualdad y equidad, particularmente su alcance
- c) Identificación de los desequilibrios de género existentes
- d) Aplicación de herramientas sensibles al género que nos permitan obtener información actualizada de lo que está ocurriendo, como efecto o no de las políticas públicas | 7

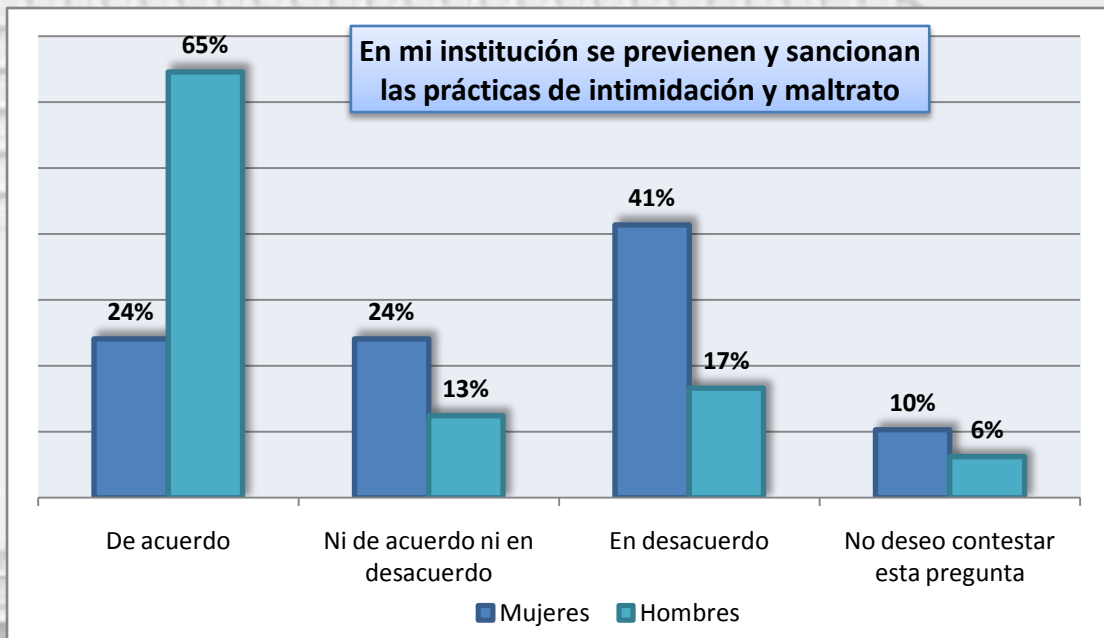
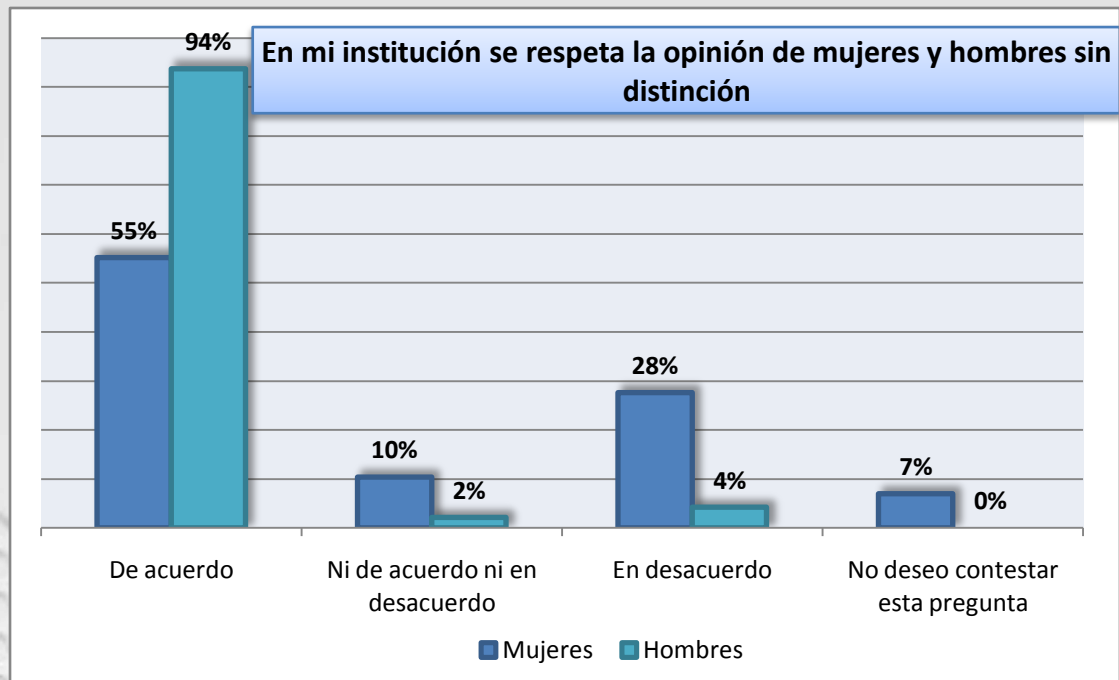


**En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.**

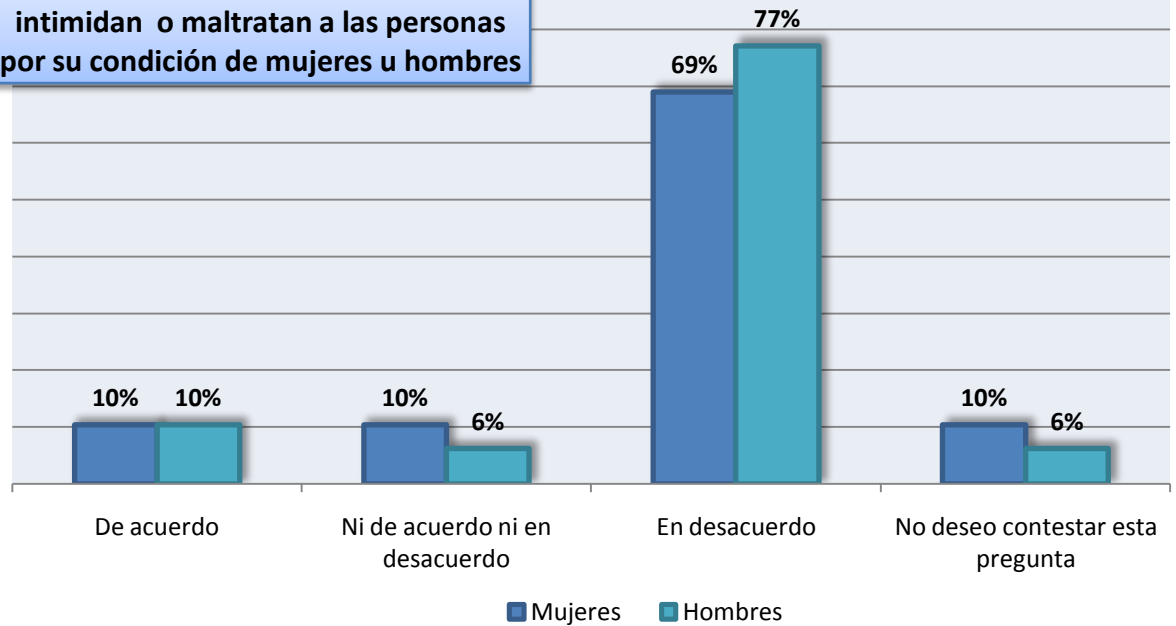


**En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes**

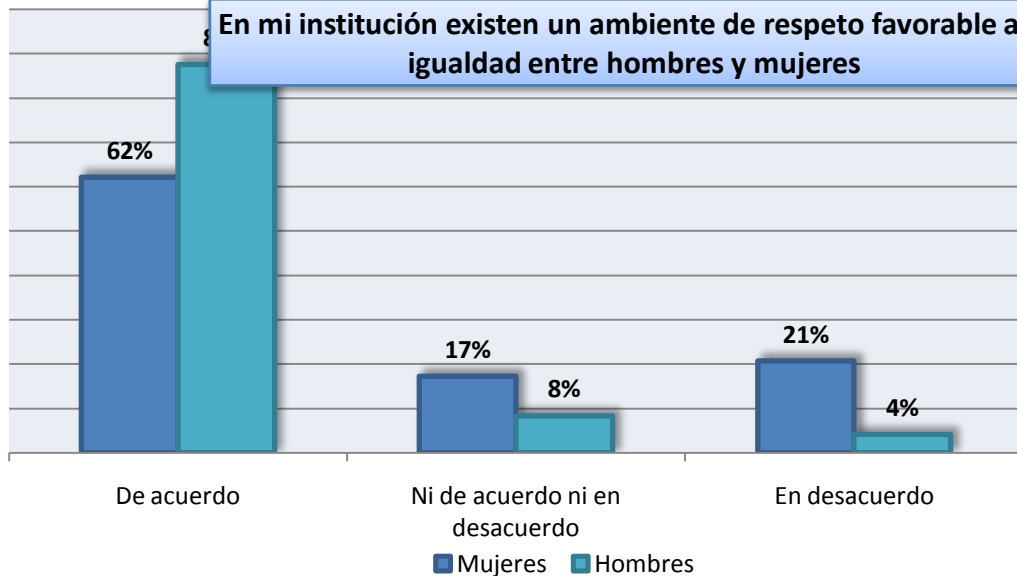




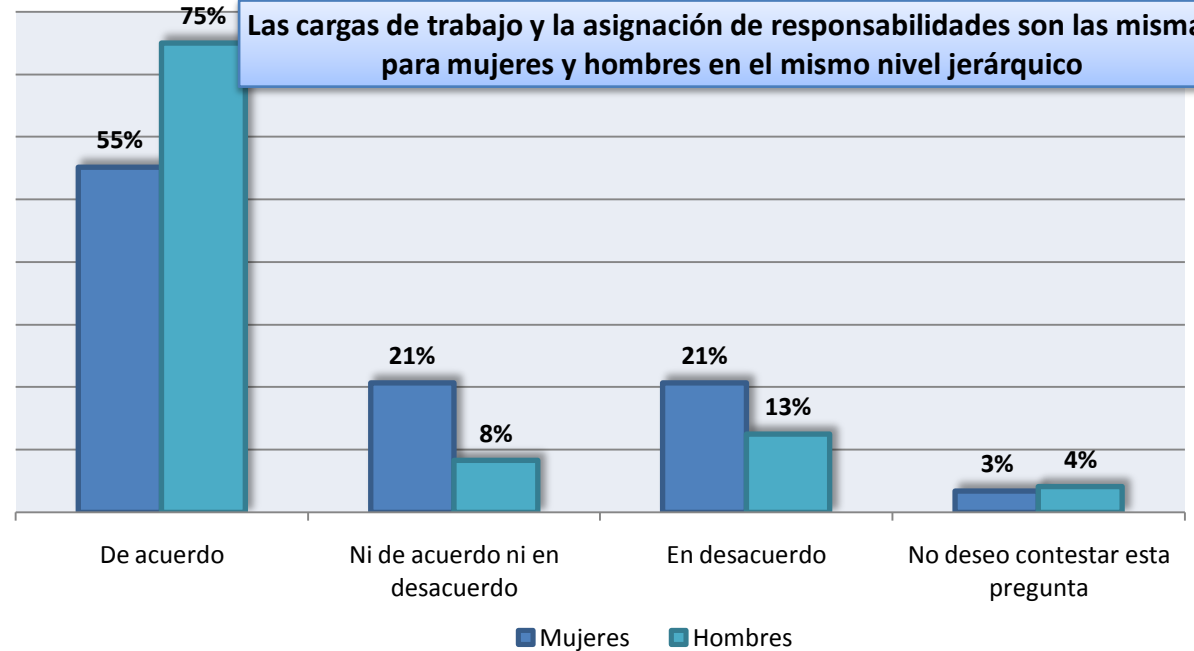
**En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres**



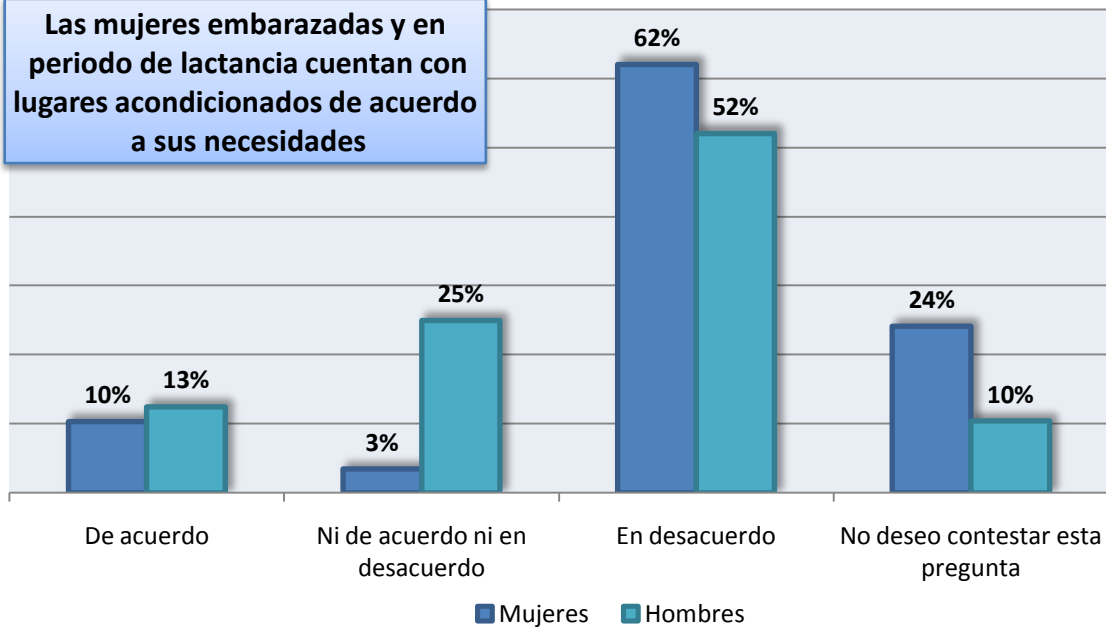
**En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres**



**Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico**



**Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades**



# Comunicación incluyente

## Objetivo

Lograr una comunicación incluyente, al interior y exterior de la administración pública, 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.

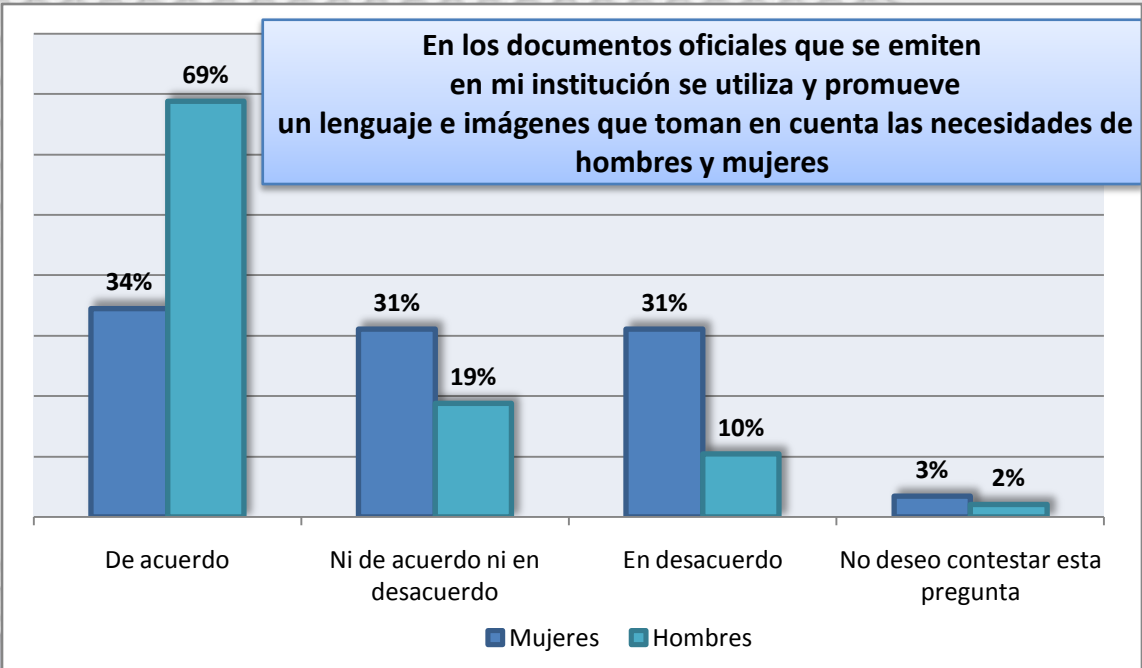
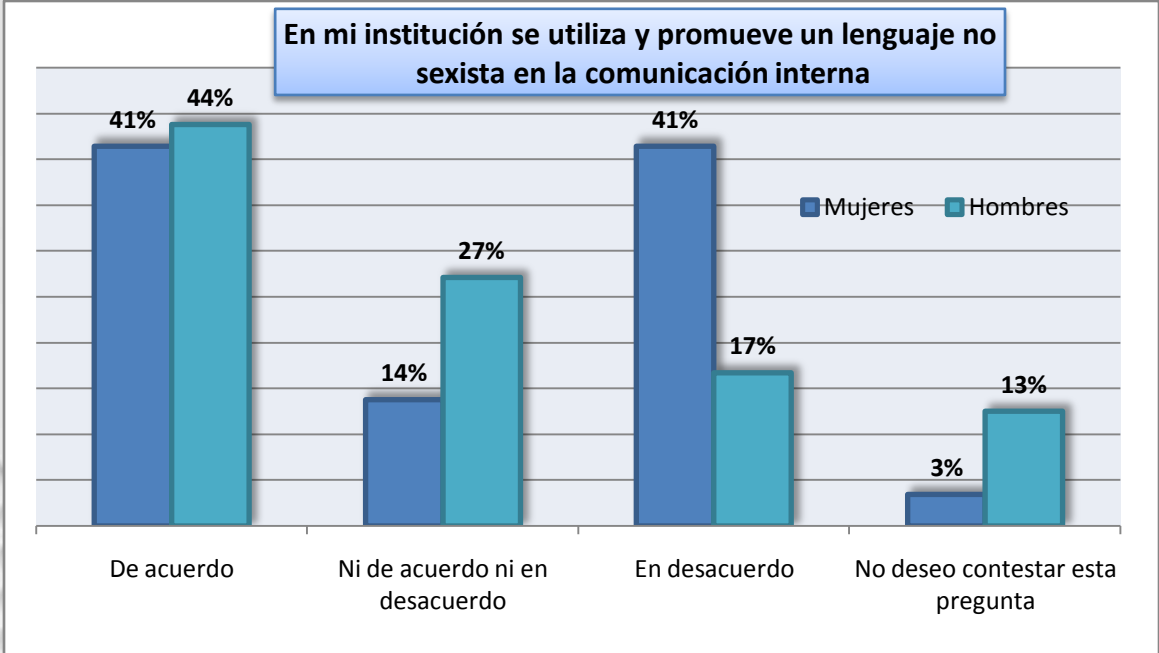
### **El uso del lenguaje sexista, ¿cómo nos afecta?**

Las personas nos comunicamos a través del lenguaje, medio por el cual reflejamos la realidad y transmitimos valores que pueden cambiar, perpetuar y condicionar el pensamiento, comportamiento y desarrollo de una institución. Con base en este precepto si lo que comunicamos de forma escrita, verbal o visual está basado en estereotipos o prejuicios, estaremos contribuyendo a arraigarlos en las relaciones cotidianas de las instituciones.

### **¿Cómo fomentamos la igualdad entre mujeres y hombres mediante el lenguaje no sexista?**

Es necesario establecer lineamientos específicos en la normatividad interna de las unidades de comunicación social y/o equivalentes, en las dependencias y/o entidades del a APF para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica, en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes estereotipadas.





# 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.

## **Convocatorias**

Si la Administración tiene una política activa de mejoramiento del balance de género en áreas en las que uno u otro sexo está más representados en las bases de la convocatoria se deben establecer los siguientes puntos:

### **Primero.**

Explicitar que el cargo puede ser desempeñado por personas de ambos sexos.

### **Segundo.**

Emplear en los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo frases o expresiones en lenguaje no sexista y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria, que animen a las mujeres o a los hombres, según el caso, a postularse como candidatas/os para ocupar los puestos de trabajo ofertados.

### **Tercero.**

Utilizar en los anuncios o publicaciones de la convocatoria, formas y medios de difusión que garanticen el conocimiento del proceso dentro y fuera de la institución, tomando en cuenta el perfil de audiencia de cada medio utilizable.

### **Cuarto.**

Construir un banco de datos de recursos humanos que cuente con información de diferentes formaciones para fortalecer el talento, ingenio y capacidad de las personas en el proceso de reclutamiento; con diferentes formaciones que interesen a la organización, con base en la currícula y las solicitudes de empleo recibidas.

### **Quinto.**

Contar con información sobre mujeres con diferentes perfiles profesionales.

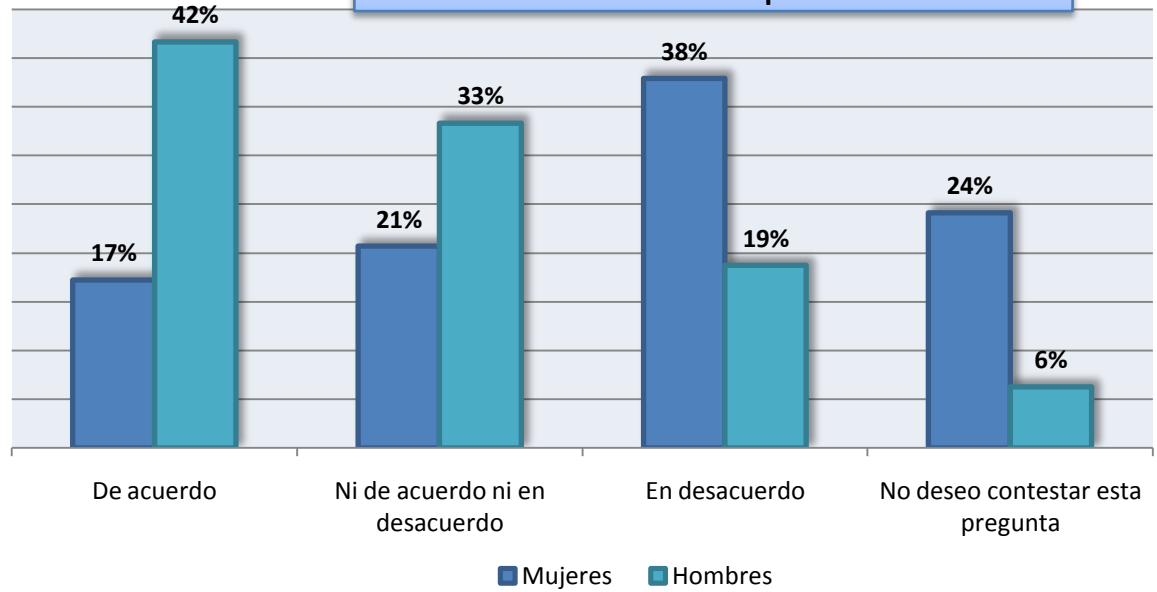
### **Sexto.**

Actuar con ética y apego a los criterios de selección definidos para el proceso durante la revisión y análisis de documentos evitando la aplicación de “criterios ocultos” y no explícitos.

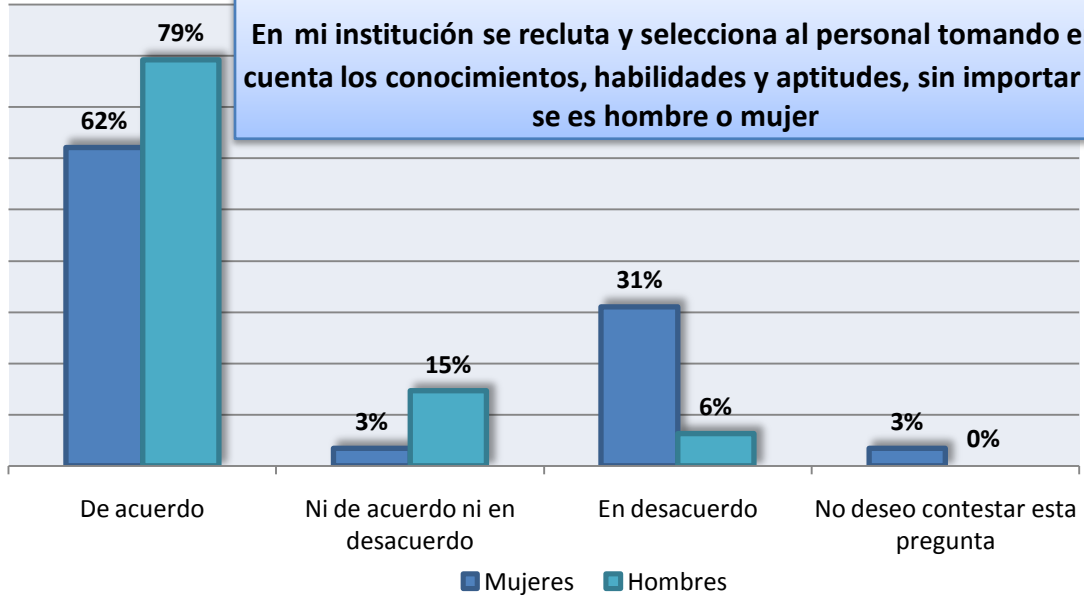
### **Séptimo.**

Establecer políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.

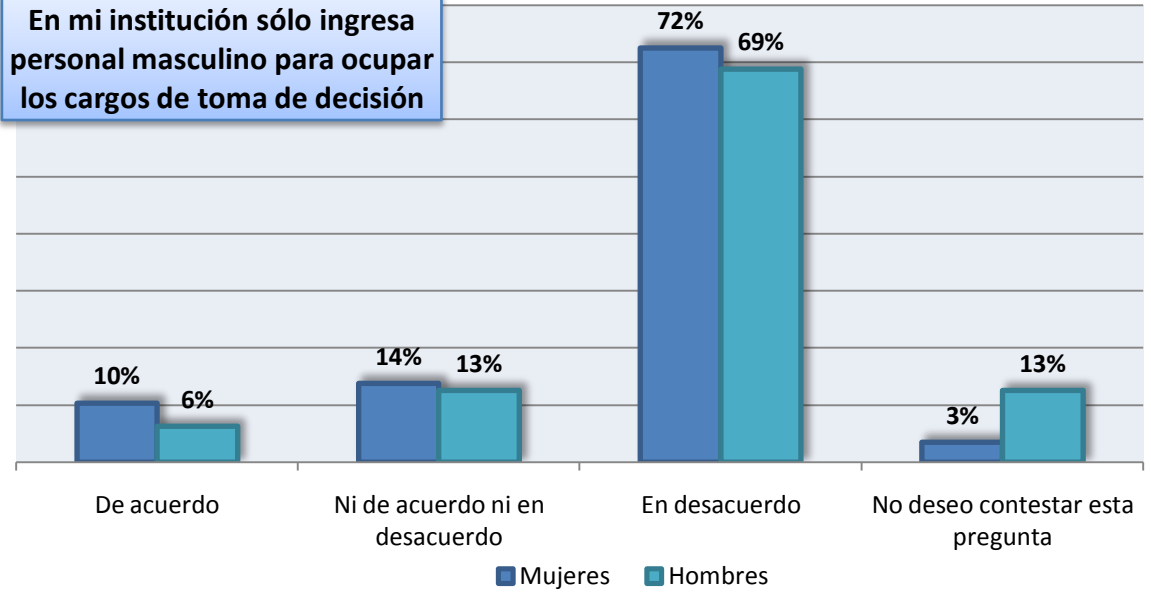
**En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal**



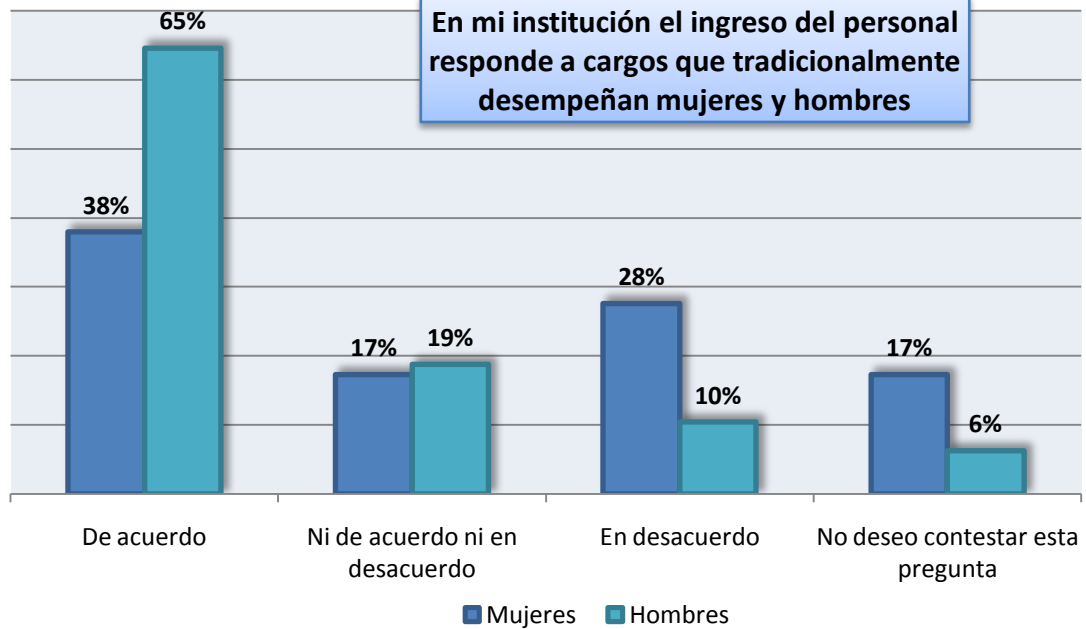
**En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer**



**En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión**



**En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres**





# Salarios y prestaciones

## Objetivo

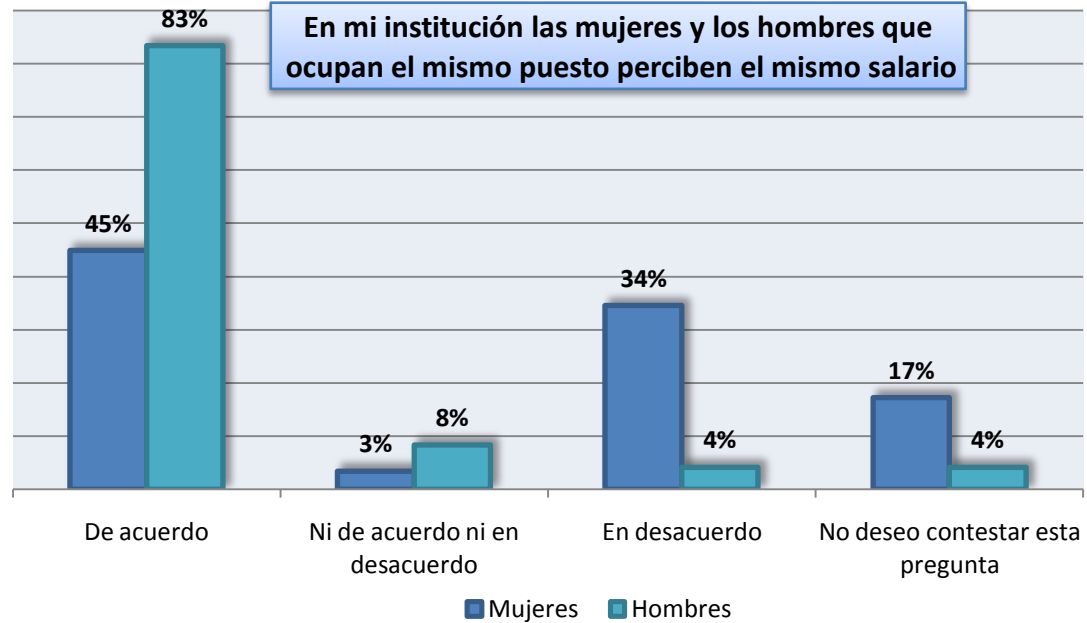
Contar con una APM donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

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

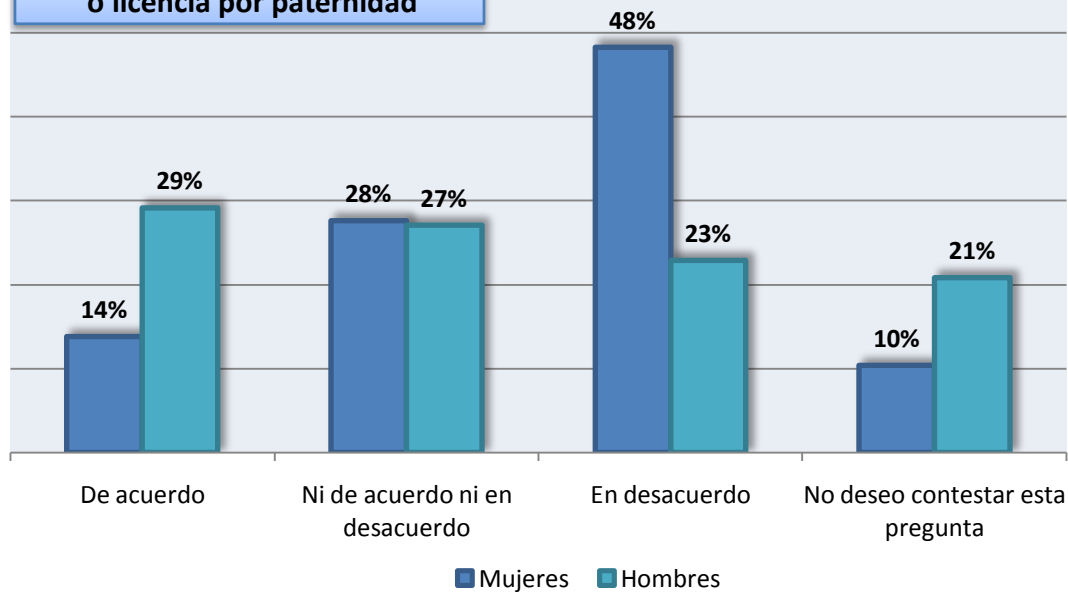
Las desigualdades salariales por razones de género se deben a diferentes motivos, entre los que cabe citar los siguientes:

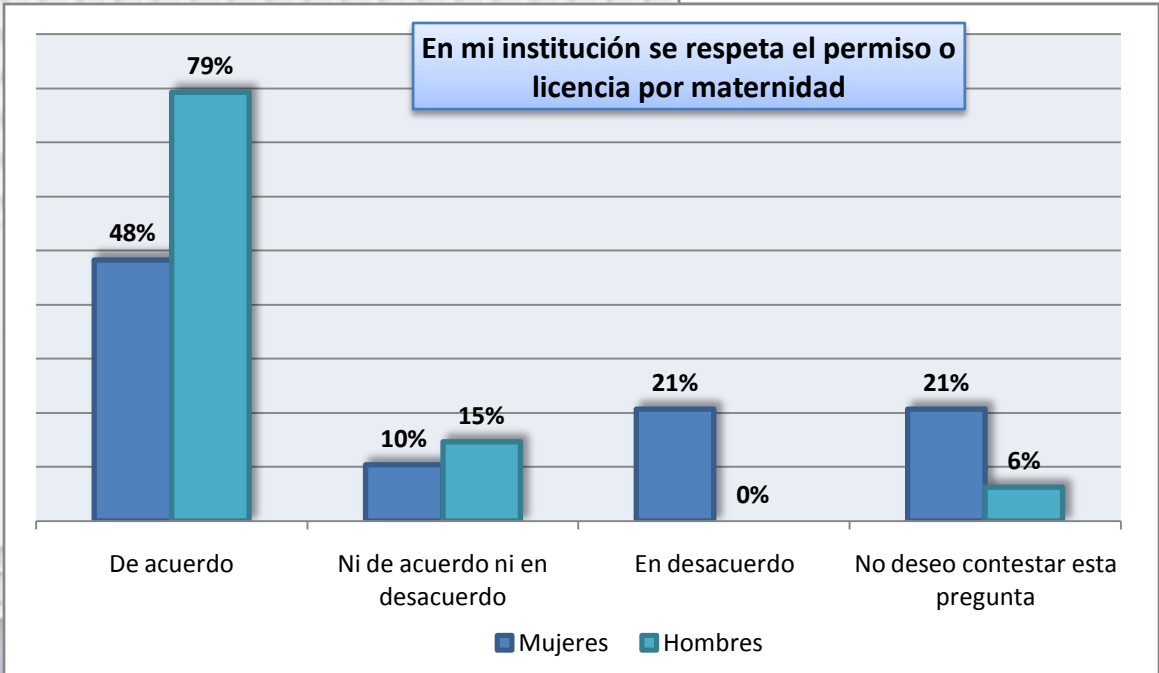
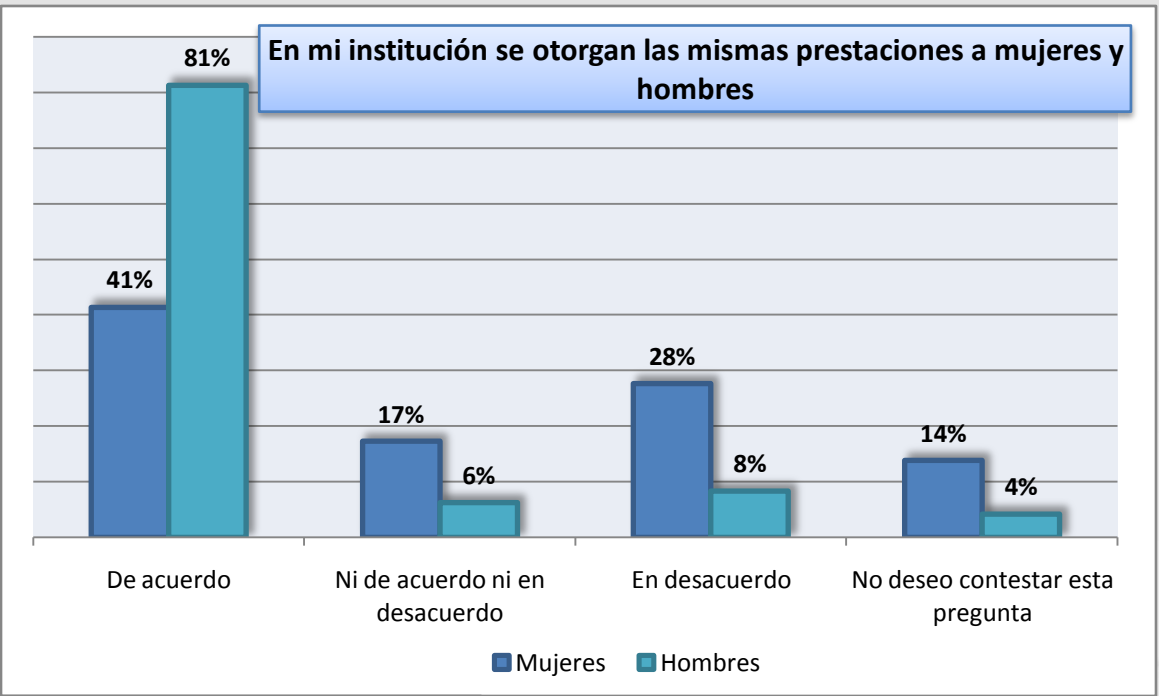
- Nivel de escolaridad y el ámbito de estudio
- Experiencia profesional en el ámbito laboral
- Antigüedad en el puesto ocupado
- Número de horas de trabajo
- Rama de la actividad
- Estereotipos y prejuicios relacionados con el desempeño en el trabajo que se le asignan a las mujeres
- Métodos tradicionales 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

**En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario**



**En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad**





# Promoción vertical y horizontal

## Objetivo

Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APF.

## Acciones para la promoción vertical y horizontal equitativa

Las estructuras horizontales<sup>35</sup> facilitan en mayor medida la creación de sinergias en las instituciones y que las personas sean más valoradas por lo que aportan que por lo que representan. Entre las medidas para lograr una promoción vertical y horizontal equitativa se encuentran las siguientes:

Primero. Realizar un diagnóstico de la plantilla de personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal.

Segundo. Medir en el diagnóstico los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Tercero. Existencia de cláusulas en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.

Cuarto. Existencia de cláusulas en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente, con el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado.

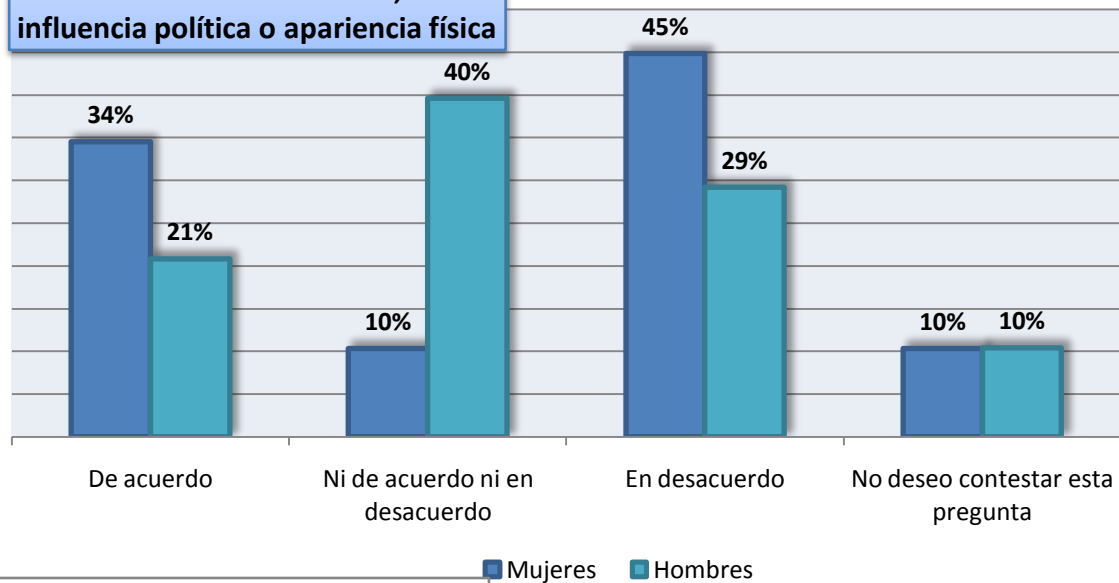
Quinto. Existencia de cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores a 25 por ciento), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.

Sexto. Diferencia entre los promedios de movilidad jerárquica (vertical) de mujeres y de hombres (expresados en tiempo), igual o tendiente a cero.

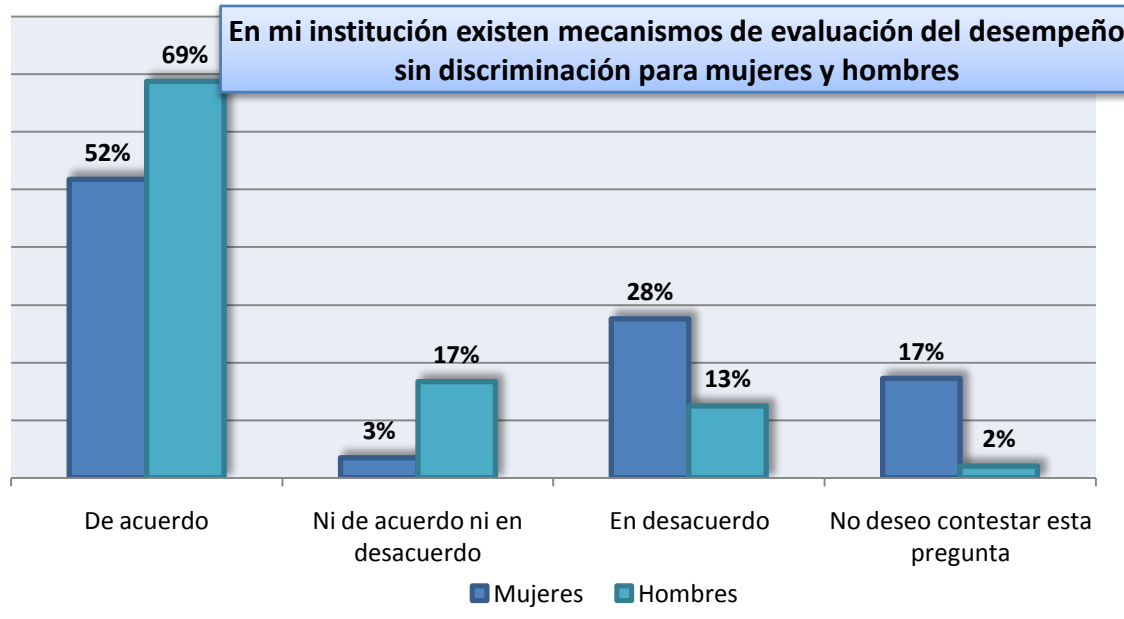
Séptimo. Razonar qué mecanismos se utilizan para fomentar la participación de mujeres en los cursos de capacitación, como estrategia de ascenso.

Octavo. Revisar los mecanismos y criterios utilizados para fomentar la promoción y el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad dentro de la dependencia.

**En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física**



**En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres**





# Capacitación y formación profesional

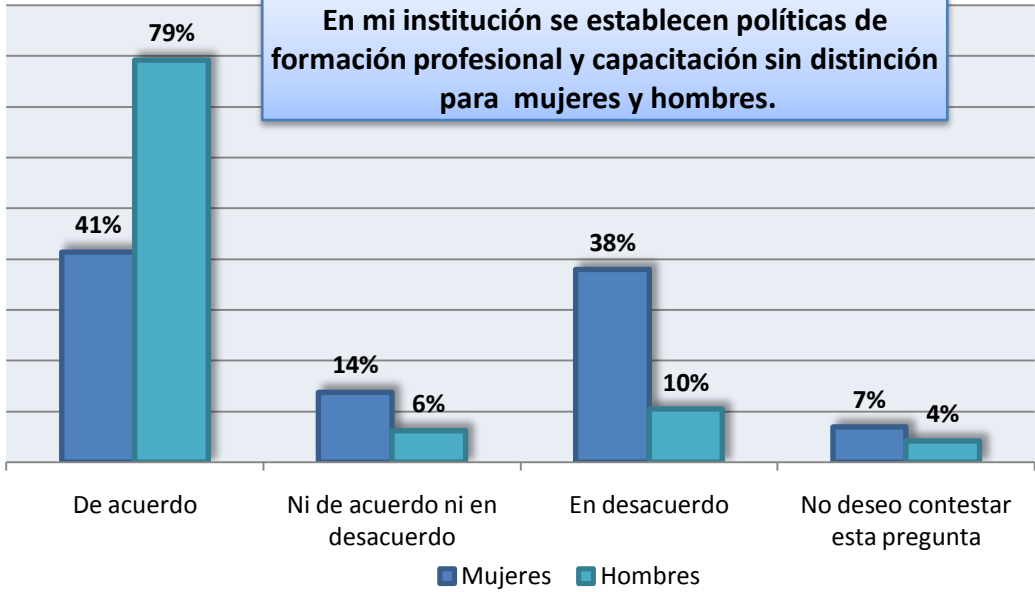
## Objetivo

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.

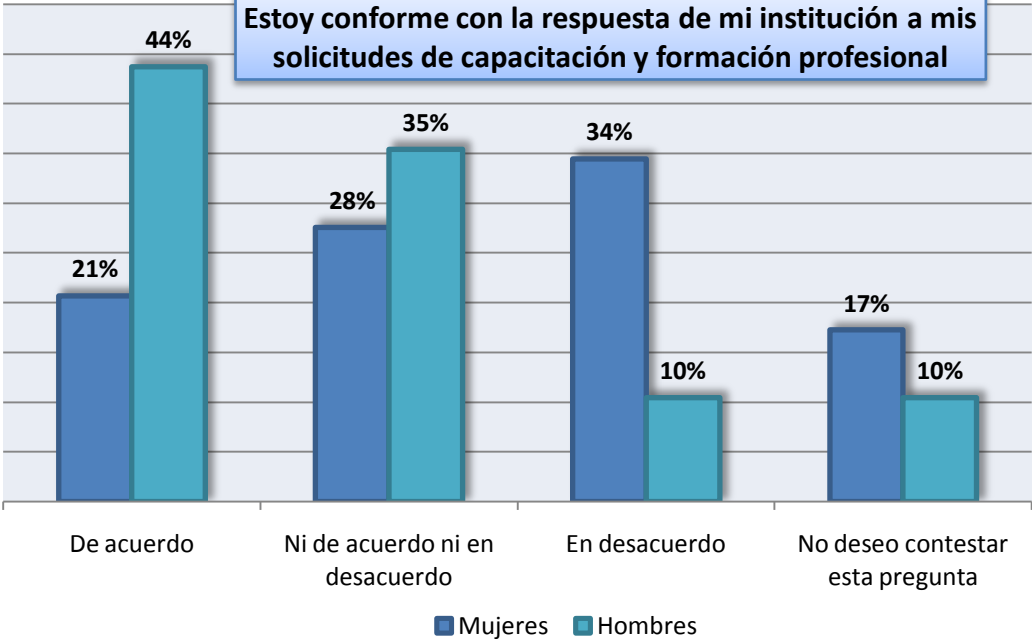
## Acciones para definir el plan de capacitación y formación anual con una perspectiva de género

- 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.

**En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.**



**Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional**



# Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar institucional

## 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

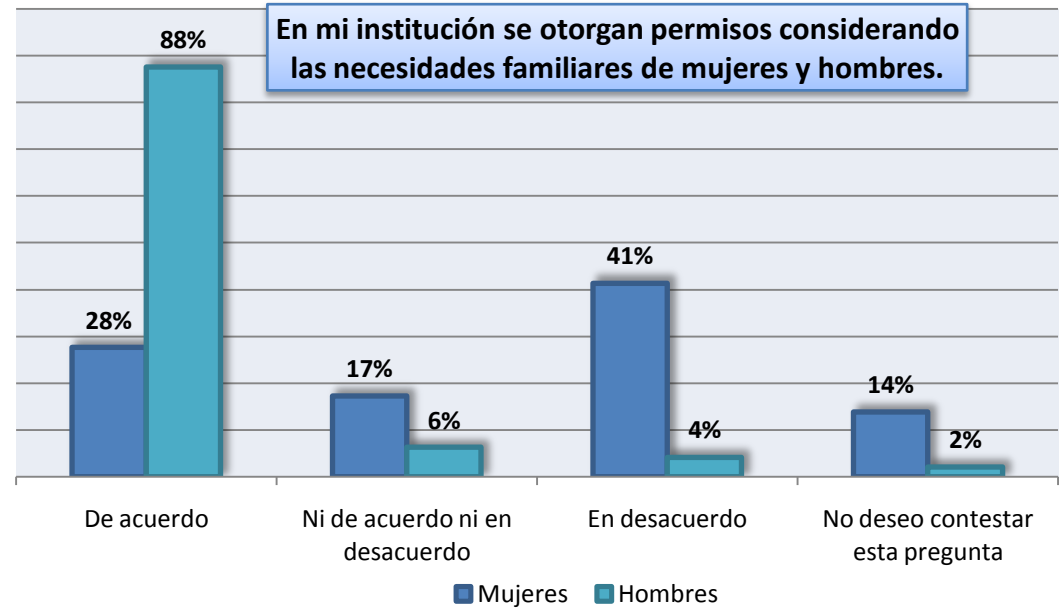
El bienestar de las personas se relaciona directamente con la calidad de su vida laboral, supeditado principalmente al empleo al que pueden acceder y a su permanencia en él. Actualmente, las exigencias y los requisitos de desempeño profesional que se imponen a las y los servidores públicos de la APF, 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?
- ¿Cómo asegurar la equidad y flexibilidad entre las actividades familiares y laborales?

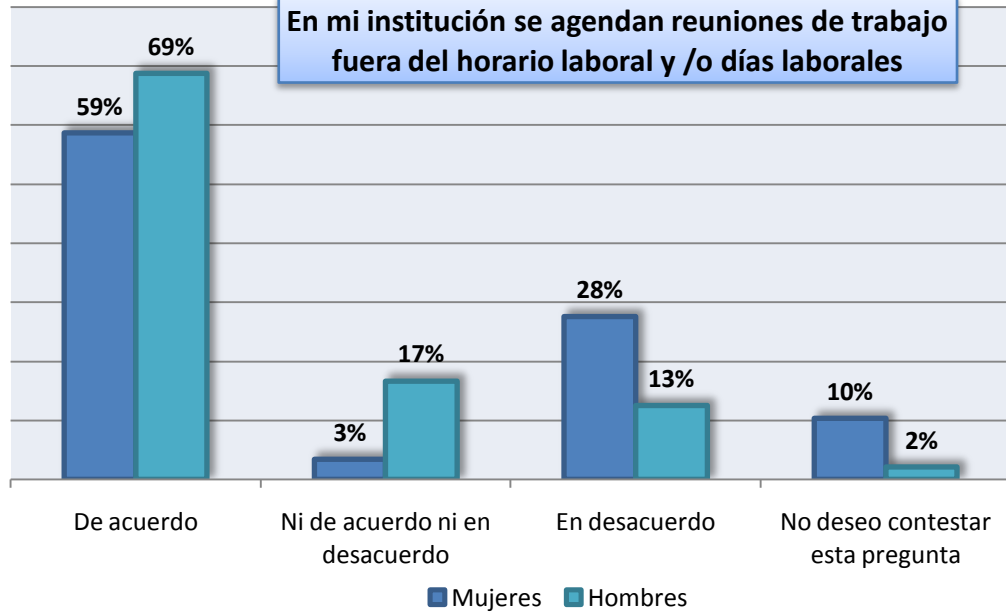
El desafío de las instituciones para que puedan generar políticas de conciliación con enfoque de género es grande. En la actualidad, las políticas y programas que se han dirigido a las mujeres trabajadoras, se han originado bajo el supuesto de que son ellas las responsables del cuidado de las y los hijos. 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:

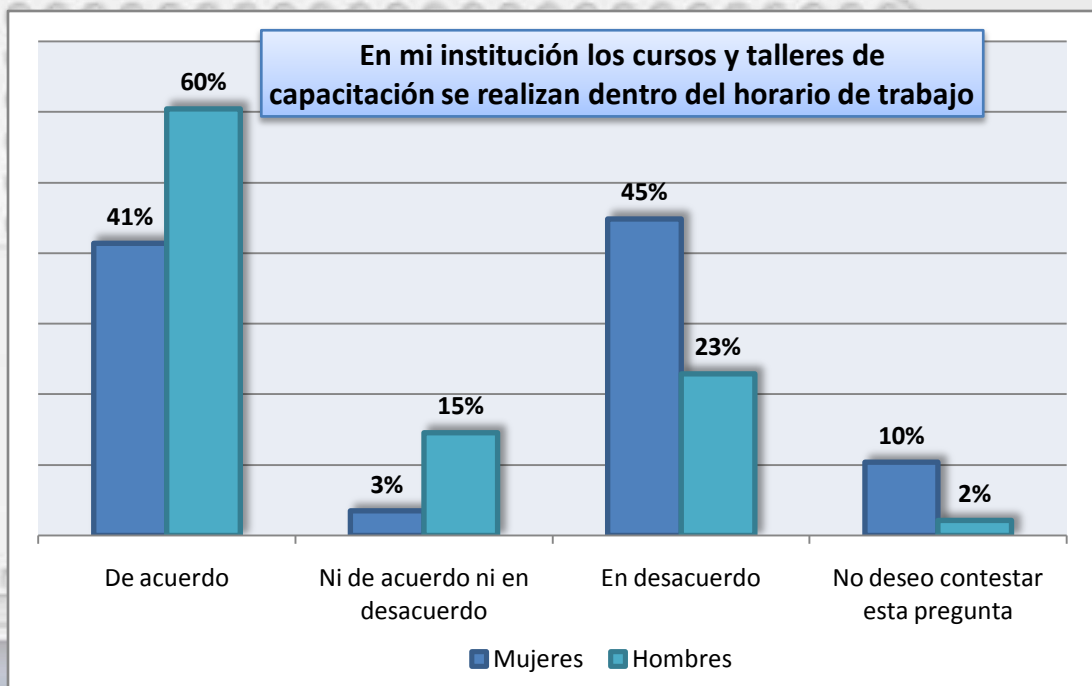
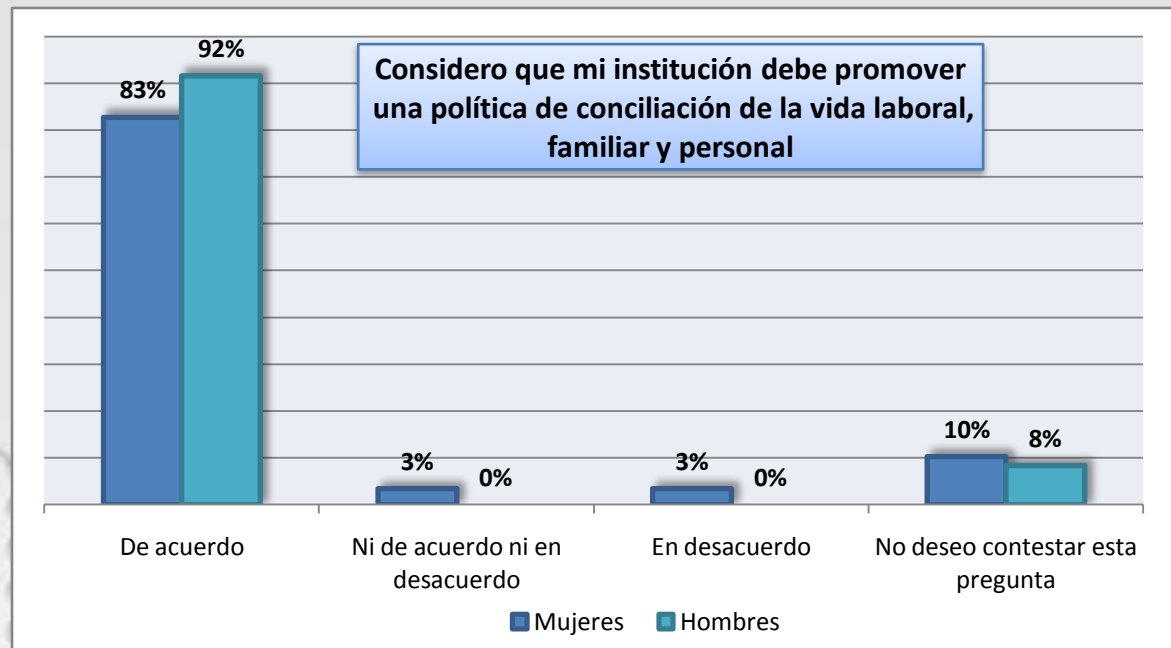
- Que las instituciones públicas federales coadyuven a garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.
- Garantizar el derecho de mujeres y hombres a tener un trabajo remunerado sin tener por ello que renunciar a una vida familiar.
- Respeto 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.

**En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.**



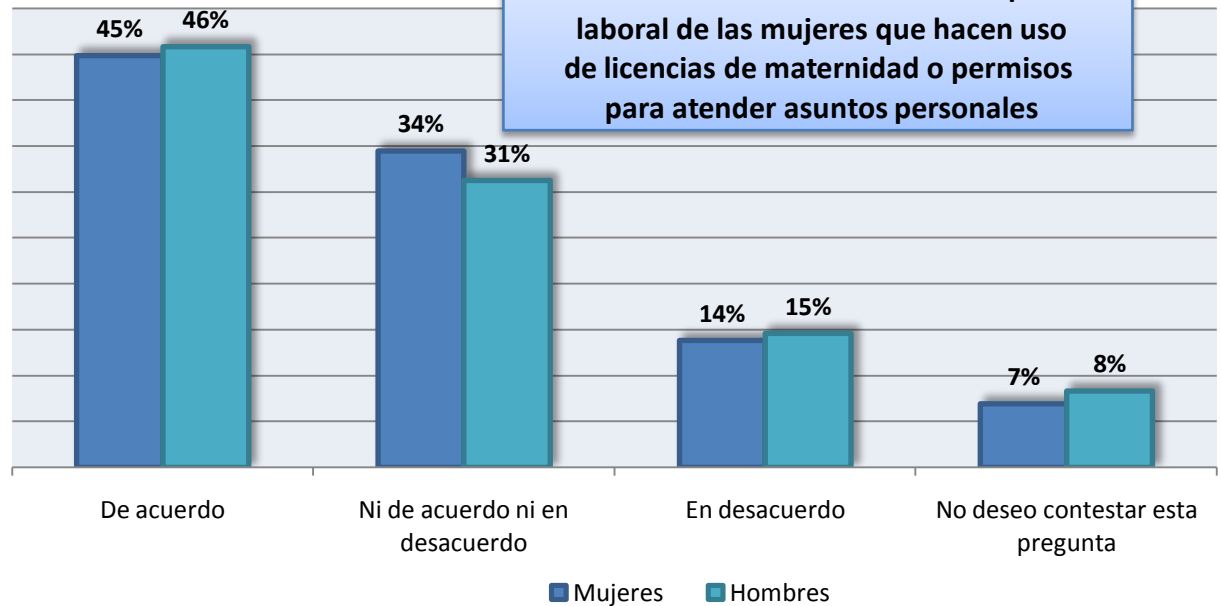
**En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales**



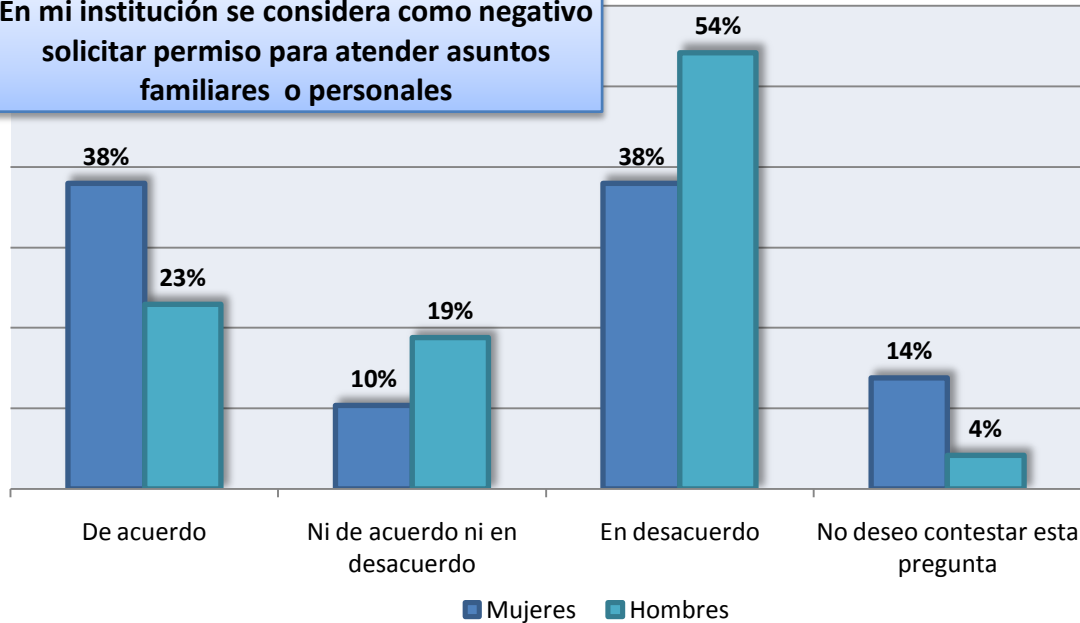




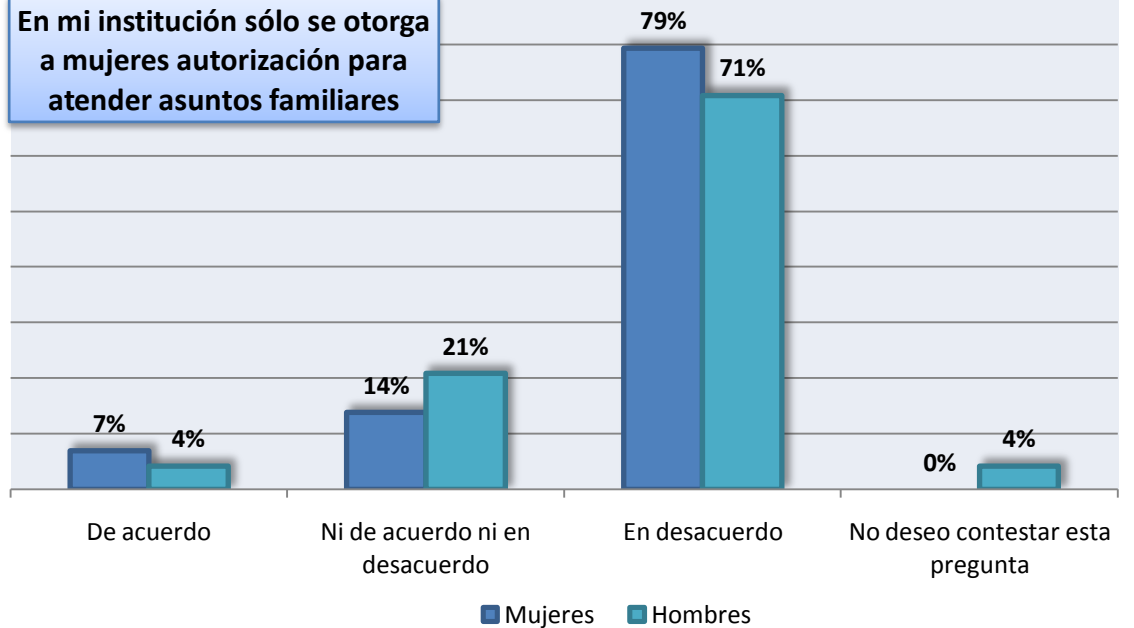
**En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales**



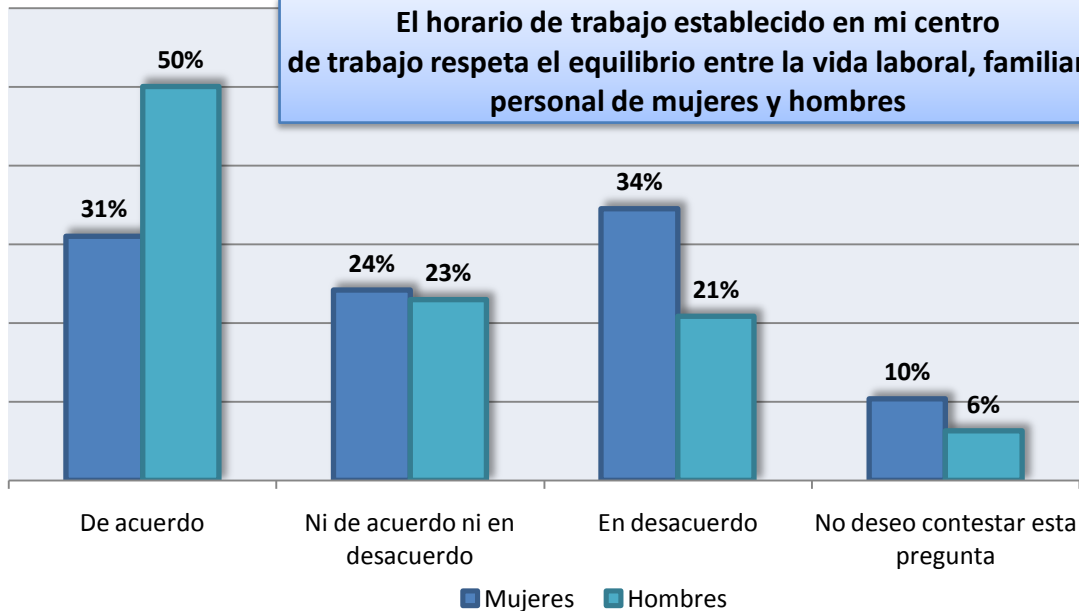
**En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales**



**En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares**



**El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres**



# 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.

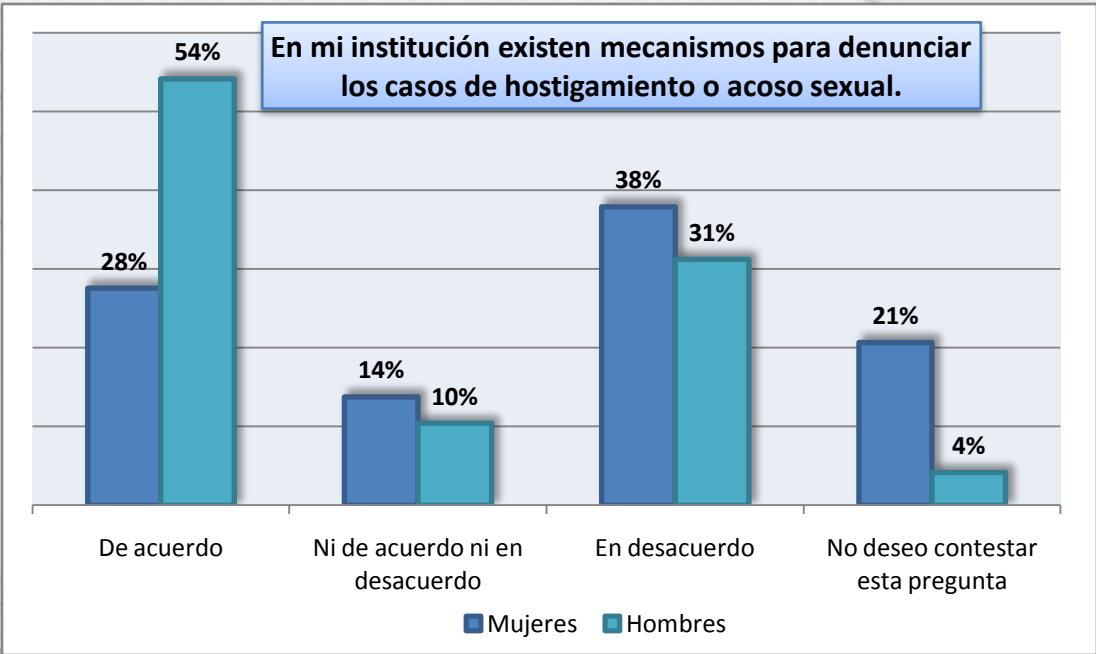
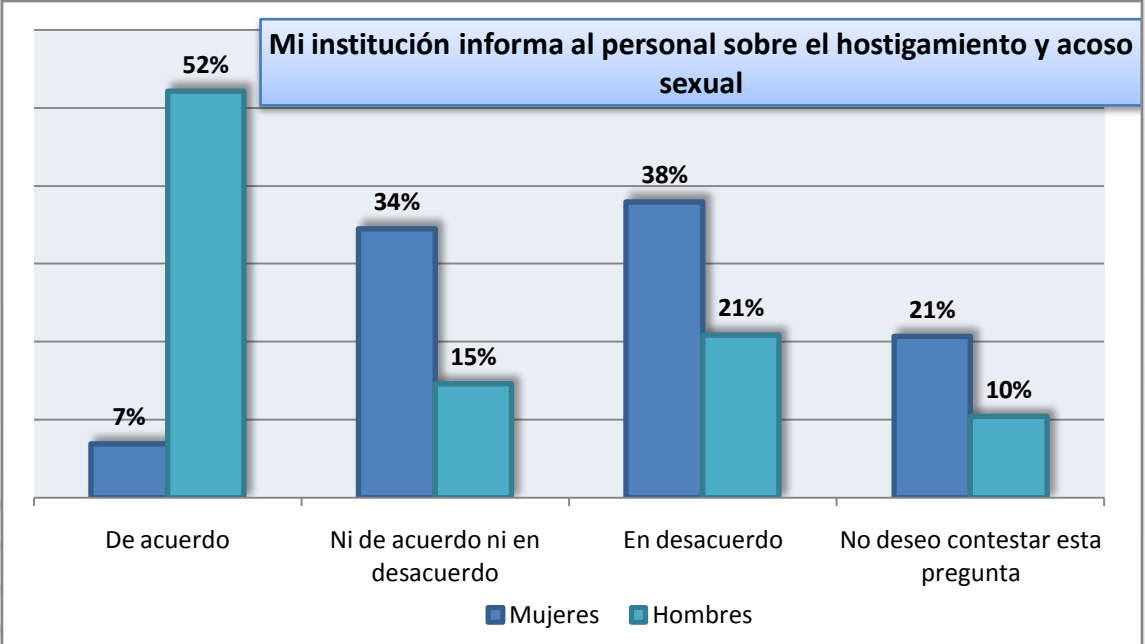
Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007.

## Creación de una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual

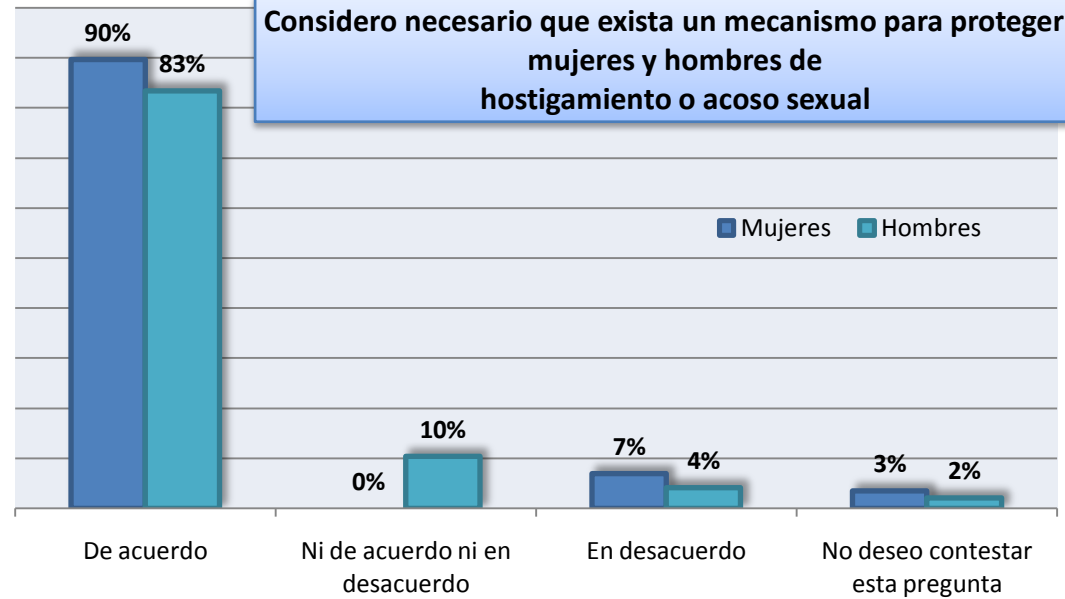
Primero. Implementar el modelo de procedimiento propuesto por el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres que tiene que ser adaptado y discutido en cada dependencia y entidad de la APM, tomando en cuenta su normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral específica.

Segundo. Instrumentar con base en el procedimiento para la presentación de quejas en materia de hostigamiento y acoso sexual, los mecanismos que faciliten la denuncia y la resolución del conflicto.

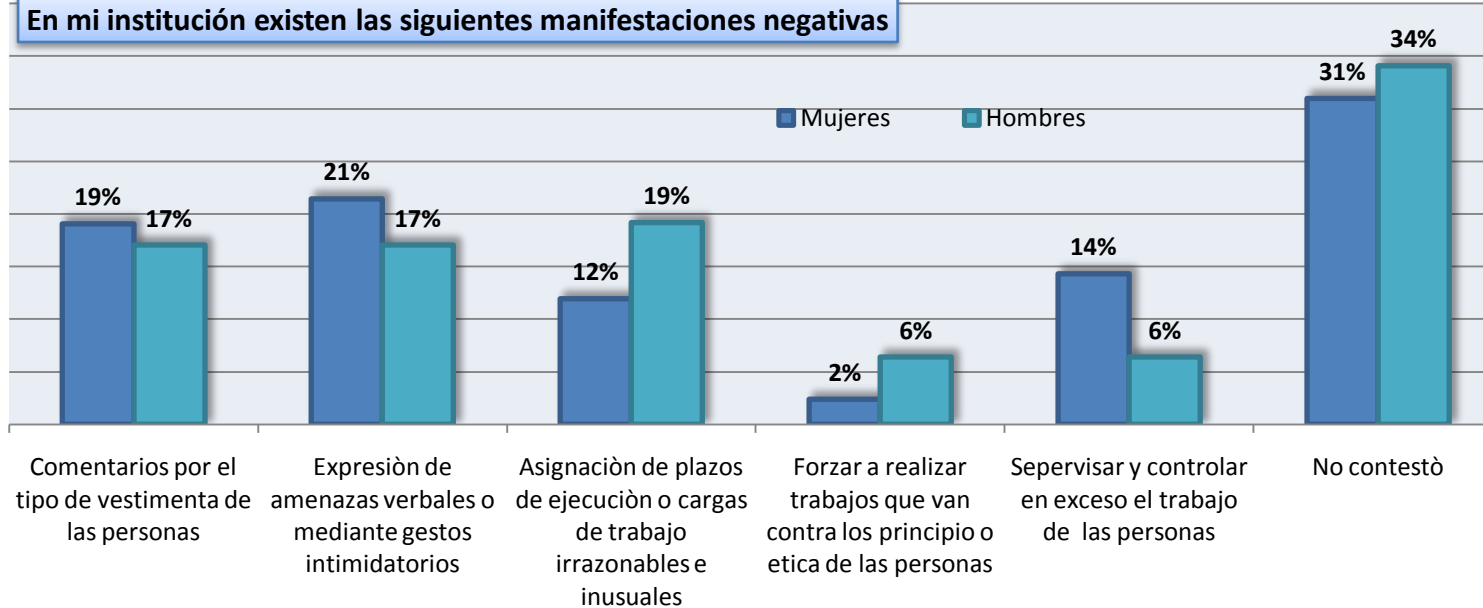
Tercero. Establecer dentro de las dependencias y entidades de la APM la creación de una instancia colegiada que lleve a cabo los procedimientos basados en el protocolo para la resolución de las quejas.



**Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual**



**En mi institución existen las siguientes manifestaciones negativas**



# VI. Principales resultados de la encuesta

Los resultados de la encuesta proporcionan la información para identificar áreas de oportunidad que permitan planear y posteriormente implantar y monitorear las estrategias y acciones, dirigidas a integrar el género en la cultura institucional de la administración pública municipal, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos del programa de cultura institucional.

## **Política municipal y deberes institucionales**

Estos indicadores hacen referencia al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Sobre el conocimiento de las leyes, esto es, la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres y Ley General de Acceso a las Mujeres sin Vida sin Violencia y del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 5 de cada 10 no los conocen. De los que conocen las leyes, alrededor de 55 por ciento son de sexo masculino.

Sólo 31% de las mujeres manifiestan que existen áreas administrativas para tratar temas de género y más hombres (56 por ciento) que mujeres (31 por ciento) identifican la existencia de esta oficina. Con respecto a la capacitación con perspectiva de género 80.5% están interesadas/os en capacitarse en esta materia. De estos últimos, 75 por ciento son hombres y 86 por ciento mujeres.

## **Clima laboral**

Los indicadores referentes a clima laboral se refieren a los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados/as, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de los y las empleadas. Entre los indicadores más significativos sobresalen los siguientes:

41% de las mujeres opinan que los actos de intimidación y maltrato no se sancionan, el 65% de los hombres piensa que si.

6 de cada 10 mujeres y 5 de cada 10 hombres están de acuerdo en que en el Ayuntamiento no existen áreas apropiadas para las necesidades de mujeres embarazadas y/o en etapa de lactancia.

## **Comunicación incluyente**

Los indicadores referentes a la comunicación inclusiva permiten medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las mujeres y hombres sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

6 de cada 10 mujeres y hombres están de acuerdo en que se promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

3 de cada 10 mujeres opinan que en su institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.



### **Selección de personal.**

Solo 2 de cada 10 mujeres y 4 de cada 10 hombre piensan que existen reglas claras sobre los criterios de selección de personal.

7 de cada 10 mujeres y hombres están en desacuerdo con la oración “Solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisiones”

### **Salarios y prestaciones**

Para la igualdad de oportunidades, las funciones y actividades desempeñadas por mujeres y hombres deben corresponder de manera equitativa a salarios y prestaciones. En este sentido, el apartado sobre salarios y prestaciones refleja resultados referentes al nivel de equidad entre la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie.

Mientras que 8 de cada 10 hombres piensan que hombres y mujeres perciben el mismo salario a mismo puesto, solo el 45% de las mujeres esta de acuerdo.

### **Promoción vertical y horizontal**

Los indicadores de promoción vertical y horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

34% de las mujeres piensan que en su institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física; mientras que el 21% de los hombres esta de acuerdo con este precepto.

### ***Capacitación y formación profesional***

Los indicadores están dirigidos a identificar las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

2 de cada 10 mujeres y 4 de cada 10 hombres están conformes con la respuesta a sus solicitudes de capacitación y formación profesional.

### ***Conciliación vida laboral, familiar y personal***

Los indicadores miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra.

9 de cada 10 hombres piensan que los permisos se otorgan considerando las necesidades de hombres y mujeres, solo el 28% de las mujeres esta de acuerdo con esto.

50% de los hombres esta de acuerdo en que el horario de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral y familiar; solo el 31% de las mujeres esta de acuerdo.

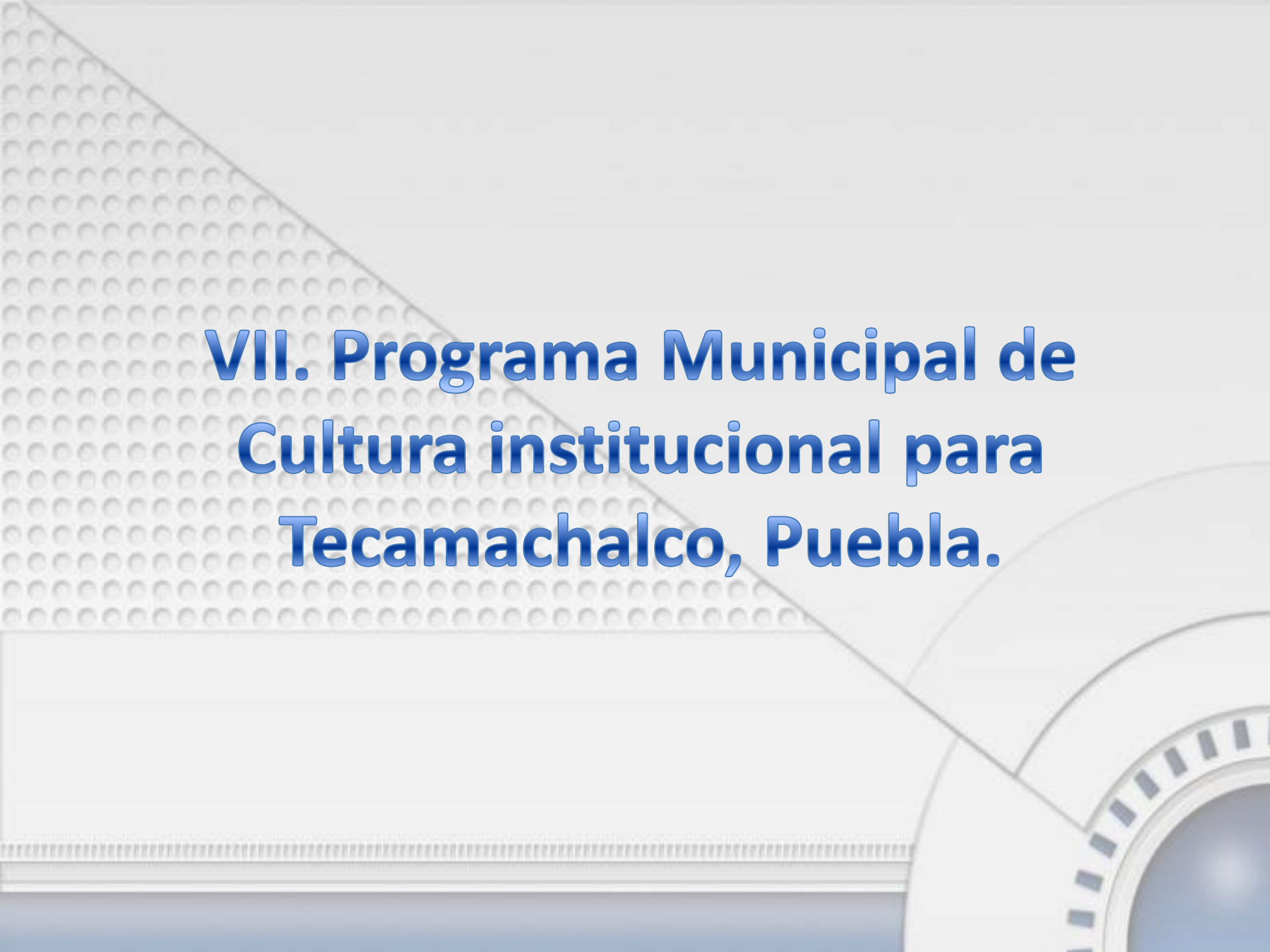
### ***Hostigamiento y acoso sexual***

14% de mujeres y 6% de hombres reconocen que en algún momento fueron víctimas de hostigamiento o acoso.

21% de las mujeres expresan que una de las manifestaciones negativas de su entorno laboral son las expresiones de amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.

19% de los hombres expresa que una de las situaciones negativas de su entorno laboral, es la asignación de cargas de trabajo irrazonables o inusuales.

La mayoría de hombres y mujeres están de acuerdo en que debe existir un mecanismo para protegerse del acoso y hostigamiento sexual.

The background features a light gray grid pattern in the upper left corner, transitioning into a white area with faint horizontal lines. A large, light blue circular graphic element is visible in the bottom right corner, partially cut off by the edge of the frame.

**VII. Programa Municipal de  
Cultura institucional para  
Tecamachalco, Puebla.**

# Eje I. Objetivos

## I. Gobierno municipal y deberes institucionales

1.1 Asegurar el acceso a condiciones de respeto entre y hacia el personal al servicio de la administración pública del Municipio de Tecamachalco.

1.2 Generar condiciones jurídicas y culturales para el trato igualitario a Servidoras y Servidores públicos municipales de Tecamachalco.

1.3 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las servidoras públicas municipales de Tecamachalco, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas

1.4 Generar condiciones reglamentarias y culturales para una distribución del trabajo y asignación de responsabilidades en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

1.5. Garantizar el acceso a evaluación del desempeño en igualdad y equidad de condiciones.

1.6 Lograr la integración del personal, al servicio público municipal de Tecamachalco, en equipos de trabajo en pleno respeto a las diferencias de género, edad, etnia, etc.

# Acciones estratégicas

## **1.1 Asegurar el acceso a condiciones de respeto entre y hacia el personal al servicio de la administración pública del Municipio de Tecamachalco.**

- 1.1.1 Crear las condiciones legales y reglamentarias para el goce de un trato igualitario y de respeto entre servidoras y servidores públicos al servicio del Municipio de Tecamachalco
- 1.1.2 Sensibilizar y formar al personal al servicio del gobierno Municipal de Tecamachalco en perspectiva de género, igualdad y servicio público.
- 1.1.3 Crear mecanismos de sanción y prevención de conductas discriminatorias entre y hacia el personal de la administración pública municipal y paramunicipal en Tecamachalco.

## **1.2 Generar condiciones jurídicas y culturales para el trato igualitario a Servidoras y Servidores públicos municipales de Tecamachalco.**

- 1.2.1 Aplicar la legislación, convenciones y reglamentos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, con la finalidad de asegurar el acceso a un trato igualitario entre servidoras y servidores públicos al servicio del Municipio de Tecamachalco
- 1.2.2 Sensibilizar y formar al personal al servicio del gobierno Municipal de Tecamachalco en perspectiva de género, igualdad y servicio público.

## **1.3 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las servidoras públicas municipales de Tecamachalco, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas**

- 1.3.1 Promover la incorporación en la legislación y normatividad municipal de los contenidos en los tratados y convenciones internacionales para los derechos humanos de las mujeres al servicio del gobierno municipal de Tecamachalco.
- 1.3.2 Armonizar la legislación y reglamentos internos municipales conforme a las leyes generales de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- 1.3.3 Armonizar la normatividad laboral para asegurar la no discriminación en el empleo, igualdad de trato en la remuneración según competencias, el acceso a la protección social y a las oportunidades de ascenso, capacitación y profesionalización en la Administración Pública Municipal.
- 1.3.4 Crear un sistema municipal de denuncia en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.
- 1.3.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que erradiquen la discriminación de las mujeres adultas mayores, con discapacidades y en reclusión.



# Acciones estratégicas

## **1.4 Generar condiciones reglamentarias y culturales para una distribución del trabajo y asignación de responsabilidades en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.**

- 1.4.1 Generar condiciones laborales en las cuales la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades no obedezcan a paradigmas basados en el género, raza, condición social, discapacidad o cualquier otra condición de vulnerabilidad.
- 1.4.2 Promover la incorporación en los reglamentos municipales de cláusulas para la igualdad y equidad en la distribución del trabajo y asignación de responsabilidades.
- 1.4.3 Desarrollar un reglamento interno para la igualdad entre mujeres y hombres al servicio público municipal de Tecamachalco.

## **1.5. Garantizar el acceso a evaluación del desempeño en igualdad y equidad de condiciones.**

- 1.5.1 Promover la incorporación en los reglamentos municipales de cláusulas para la igualdad y equidad en la evaluación del desempeño.
- 1.5.2 Formar en técnicas de evaluación del desempeño, perspectiva de género y equidad al personal encargado de la administración y evaluación de personal.

## **1.6 Lograr la integración del personal, al servicio público municipal de Tecamachalco, en equipos de trabajo en pleno respeto a las diferencias de género, edad, etnia, etc.**

- 1.6.1 Formar, mediante capacitación y entrenamiento, al personal de la administración pública municipal para el trabajo efectivo en equipo.
- 1.6.2 Sensibilizar al personal del H. Ayuntamiento de Tecamachalco para la eliminación de paradigmas de género relacionados con los roles asociados con hombres y mujeres al interior de equipos de trabajo.
- 1.6.3 Transformar la cultura y los procesos de gestión de la Administración Pública Municipal de Tecamachalco a favor de la igualdad y equidad de género
- 1.6.4 Profesionalizar a las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal en perspectiva de género y en el cumplimiento de la legislación relacionada.
- 1.6.5 Desarrollar y promover el uso de manuales, indicadores, investigaciones y otros instrumentos que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y evaluación de los programas municipales sectoriales.



# Eje 2. Objetivos

**2. Desarrollar una Administración Pública cuya comunicación sea incluyente, igualitaria y respetuosa de los derechos humanos.**

2.1 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social del H. Ayuntamiento de Tecamachalco en relación con los medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.), de tal suerte que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

2.2 Crear reglamentos internos de comunicación social e interna incluyente.

# Acciones estratégicas

**2.1 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social del H. Ayuntamiento de Tecamachalco en relación con los medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.), de tal suerte que se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.**

2.1.1 Crear un diccionario de vocabulario incluyente y libre de estereotipos para la administración pública municipal

2.1.2 Desarrollar manuales y diccionarios de lenguaje incluyente para su uso al interior y exterior de la administración pública municipal y paramunicipal.

2.1.3 Realizar talleres para la formación del personal en el uso de vocabulario incluyente en la Administración Pública Municipal de Tecamachalco.

**2.2 Crear reglamentos internos de comunicación social e interna incluyente.**

2.2.1 Elaborar reglamento de comunicación social incluyente

2.2.2 Formación del personal en comunicación social incluyente y libre de estereotipos basados en el género, edad, etnia.

# Eje 3. Objetivos

## 3. Reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

3.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en el personal encargado del reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal

3.2 Desarrollar el marco normativo y reglamentario para el reclutamiento, selección y contratación de personal en condiciones de igualdad

3.3 .Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

# Acciones estratégicas

## **3.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en el personal encargado del reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.**

3.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal en posición de contratar, promover y coordinar personal

## **3.2 Desarrollar el marco normativo y reglamentario para el reclutamiento, selección y contratación de personal en condiciones de igualdad**

3.2.1 Crear manuales, reglamentos y guías para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación, con la finalidad de guiar el actuar de los responsables en dicha materia.

3.2.2 Formar al personal involucrado en el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación de personal en la aplicación del marco legal y normativo para la igualdad entre servidores y servidoras públicas en el Municipio de Tecamachalco.

## **3.3. Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.**

3.3.1 Generar metas departamentales y por dependencia relacionadas con la inclusión en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación del personal.

# Eje 4. Objetivos

## 4. Romper con las dinámicas de Feminización y Masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

4.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.

4.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la contratación, evaluación, promoción y remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

4.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

4.4 Crear mecanismos y condiciones culturales para el respeto de la autoridad de las servidoras públicas al interior de H. Ayuntamiento de Tecamachalco.

## **4.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de puestos, jerarquías y autoridad.**

4.1.1 Formar y sensibilizar en eliminación de estereotipos basados en el género, con la finalidad de crear condiciones para la igualdad de acceso a puestos y funciones entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Municipal.

## **4.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la contratación, evaluación, promoción y remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres.**

4.2.1 Crear manuales, reglamentos y guías para el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación, con la finalidad de guiar el actuar de los responsables en dicha materia y eliminar los estereotipos asociados a puestos/autoridad y género.

## **4.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres durante el reclutamiento, selección, contratación, promoción y evaluación del personal.**

4.3.1 Elaborar un reglamento para el personal del gobierno municipal y paramunicipal que asegure el igual acceso a oportunidades y respeto de los derechos humanos del personal independientemente de su género.

4.3.2 Establecer metas por dependencia municipal y paramunicipal de integración me mujeres (con perfil deseable) en posiciones de toma de decisiones.

## **4.4 Crear mecanismos y condiciones culturales para el respeto de la autoridad de las servidoras públicas al interior de H. Ayuntamiento de Tecamachalco.**

4.4.1 Integrar como variable de evaluación del desempeño el respeto de la autoridad y responsabilidad del personal municipal, tanto de pares y superiores como de personal subalterno, sin distinción de sexo.



# Eje 5. Objetivos

**5. Asegurar un acceso igualitario a salarios y prestaciones a mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Tecamachalco.**

5.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de salarios y prestaciones.

5.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

5.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de percepción salarial y responsabilidad.

# Acciones estratégicas

## **5.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de salarios y prestaciones.**

5.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de asignar salarios, compensaciones y gratificaciones.

## **5.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la remuneración del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres**

5.2 .1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de asignar remuneraciones.

## **5.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de percepción salarial y responsabilidad.**

5.3.1 Auditar y evaluar la asignación de salarios y prestaciones recibida por el personal en función de los reglamentos, tabuladores y evaluación del desempeño.

5.3.2 Establecer metas de igualdad de acceso a salarios y prestaciones entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Tecamachalco.

# Eje 6. Objetivos

## 6. Asegurar un acceso igualitario a promociones de mujeres y hombres al servicio de la administración pública municipal de Tecamachalco

6.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de promociones laborales, tanto horizontales como verticales.

6.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la promoción del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

6.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a promociones laborales.

# Acciones estratégicas

- 6.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de promociones laborales, tanto horizontales como verticales.**
  - 6.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de promover personal (vertical y horizontalmente).
  
- 6.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la promoción del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres**
  - 6.2 .1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y asignar promociones laborales.
  
- 6.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a promociones laborales.**
  - 6.3.1 Establecer metas de igualdad de acceso a promociones laborales entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Tecamachalco.

# Eje 7. Objetivos

## 7. Crear condiciones igualitarias para hombres y mujeres de acceso a capacitación y formación por parte del H. Ayuntamiento de Tecamachalco.

7.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de la capacitación y formación profesional.

7.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la capacitación del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres

7.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a capacitación laborales.

# Acciones estratégicas

## **7.1 Crear las competencias y sensibilidad al género en los servidores públicos para eliminar la feminización y masculinización de la capacitación y formación profesional.**

7.1.1 Formar y sensibilizar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal en posición de dar acceso a capacitación, entrenamiento y formación laboral a servidores públicos municipales y paramunicipales.

## **7.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la capacitación del personal al servicio del Gobierno del Municipio de Tecamachalco, que genere condiciones de equidad para mujeres y hombres**

7.2.1 Crear manuales, reglamentos, tabuladores y guías para guiar el actuar de los responsables de gestionar y dar acceso al personal a capacitaciones laborales.

## **7.3 Crear compromisos intergubernamentales para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso a capacitación laborales.**

7.3.1 Establecer metas de igualdad de acceso a capacitación y formación laboral entre servidores y servidoras públicas municipales y paramunicipales de Tecamachalco.

7.3.2 Crear metas municipales y paramunicipales orientadas a desarrollar y promover programas de capacitación y entrenamiento cuya convocatoria obedezca a la perspectiva de género.



# Eje 8. Objetivos

8. Desarrollar una cultura institucional al interior del Gobierno Municipal de Tecamachalco que promueva y fortalezca la corresponsabilidad institucional-familiar

8.1 Crear un programa de corresponsabilidad institucional-familiar.

8.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la conciliación de la vida institucional-familiar.

# Acciones estratégicas

## **8.1 Crear un programa de corresponsabilidad institucional-familiar.**

- 8.1.1 Fortalecer el sistema de guarderías para los servidores públicos municipales y paramunicipales.
- 8.1.2 Realizar campañas de comunicación que creen conciencia de la corresponsabilidad institucional-familiar-personal y el rol que el Ayuntamiento, el servidor público y el núcleo familiar juegan en el mismo.
- 8.1.3 Formación y sensibilización en corresponsabilidad institucional-familiarpersonal y en nuevas masculinidades y feminidades.

## **8.2 Desarrollo de un marco regulatorio, para la conciliación de la vida institucional-familiar.**

- 8.2.1 Integrar en la reglamentación y políticas públicas municipales artículos que regulen la conciliación institucional-familiar-personal de los servidores públicos
- 8.2.2 Desarrollar metas municipales y paramunicipales en materia de conciliación institucional-familiar-personal.

# Eje 9. Objetivos

9. Eliminar el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Tecamachalco.

9.1 Crear mecanismos de denuncia, atención y sanción de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.

9.2 Aplicación del marco legal y regulatorio en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual.

9.3 Desarrollar el nivel de concientización del personal de la administración municipal en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual

9.4 Crear compromisos intergubernamentales para eliminar todo tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Tecamachalco.

# Acciones estratégicas

## **9.1 Crear mecanismos de denuncia, atención y sanción de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.**

- 9.1.1 Instaurar un Sistema Municipal de denuncia, atención y sanción de violencia, hostigamiento y acoso sexual.
- 9.1.2 Establecer y aplicar sanciones a casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior del H. Ayuntamiento de Tecamachalco y sus dependencias paramunicipales, esto dentro del marco legal nacional, estatal y municipal en la material.
- 9.1.3 Dar seguimiento y documentar todos los casos de hostigamiento y acoso sexual
- 9.1.4 Generar un sistema de registro y control estadístico de casos de violencia, acoso y hostigamiento al interior de la administración municipal y paramunicipal.
- 9.1.5 Crear un modelo de atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual no denunciados oficialmente.

## **9.2 Aplicación del marco legal y regulatorio en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual.**

- 9.2.1 Crear una comisión que asegure y de seguimiento (al interior de la administración pública municipal y paramunicipal) al cumplimiento de las leyes en materia de violencia.

## **9.3 Desarrollar el nivel de concientización del personal de la administración municipal en materia de violencia, hostigamiento y acoso sexual**

- 9.3.1 Realizar campañas de difusión para la detección y denuncia de violencia, hostigamiento y acoso sexual en contra de los servidores públicos municipales y paramunicipales
- 9.3.2 Capacitar al personal en situación de vulnerabilidad a la violencia, hostigamiento y acoso sexual para prevenirlos, detectarlos y denunciarlos

## **9.4 Crear compromisos intergubernamentales para eliminar todo tipo de violencia, hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal y paramunicipal de Tecamachalco.**

- 9.4.1 Establecer y dar seguimiento a metas orientadas a la eliminación de la violencia, hostigamiento y acoso sexual al interior de la administración pública municipal y paramunicipal.

# VIII. Implementación, seguimiento y evaluación

## IMPLEMENTACIÓN

Para garantizar la adecuada implementación de este I Plan quedarán establecidas medidas relativas a **presupuestos, organización y planes de trabajo anuales**.

Junto a estos tres aspectos imprescindibles para el desarrollo del Programa de Cultura Institucional, la **voluntad política será un factor clave** que garantizará su adecuada implantación.

Como iniciativa de carácter transversal, el Programa requiere de coordinación entre las diferentes Direcciones. Asimismo, la puesta en marcha del Programa pasa por un fortalecimiento de los foros y ámbitos de trabajo coordinado.

### **Presupuesto**

El Gobierno de Tecamachalco, a través de cada uno de las Direcciones, adoptará las medidas presupuestarias necesarias para el desarrollo de las actuaciones planificadas en el ámbito de sus competencias, teniendo en cuenta las directrices marcadas por el **Comité de Seguimiento y Evaluación** del Programa al aprobar los planes de trabajo anuales.

Las actuaciones relativas al impulso, establecimiento de comisiones de trabajo, formación inicial, así como difusión y comunicación serán gestionadas e impulsadas desde el Instituto Municipal de las Mujeres de Tecamachalco.

### **Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan**

Este comité, será el máximo órgano de dirección del Programa; así como lo será del **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, sus funciones serán aprobar los planes de trabajo y realizar su seguimiento.

Se reunirá al menos tres veces al año, El Comité de Seguimiento y Evaluación estará compuesto del modo siguiente:

- Persona asignada por el Presidente o Presidenta Municipal.
- Regiduría de grupos Vulnerables, Juventud, Equidad y Genero
- Instituto Municipal de las Mujeres.
- Dirección de Desarrollo Social.
- Dirección del Sistema Municipal DIF

Este programa se basó en los conceptos y metodología de la:

INMUJERES (2009) *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la administración pública federal*. México.

- 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.
- \_\_\_\_\_ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2008.
- Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW*, Secretaría de Relaciones Exteriores/UNIFEM/PNUD, 4ª ed., México, 2008.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 que establece los requisitos de certificación para las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres de la Secretaría del Trabajo*.
- Valbuena, María et al., *Sistema de valores en las organizaciones*, Omnia/Universidad del Zulia, Venezuela, 2006.
- Abril, Paco y A. Romero, “Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación”, en *Sociología del trabajo*, Siglo XXI, núm. 64, Madrid, 2008.
- 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.