



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



"Programa de Cultura
Institucional"

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE TEJUPILCO, MÉXICO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

MARCO NORMATIVO

MARCO CONCEPTUAL

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

ANÁLISIS Y RESULTADOS DE ESTUDIO EXPLORATORIO CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Las funcionarias y los funcionarios públicos

Cultura institucional condiciones laborales

Políticas públicas y deberes institucionales

Clima laboral

Comunicación incluyente

Selección de personal

Salarios y prestaciones

Promoción vertical y horizontal

Capacitación y formación profesional

Correspondencia entre la vida laboral, familiar, profesional e institucional

Hostigamiento y acoso sexual

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Municipal de Igualdad y Desarrollo de las Mujeres de Tejupilco tiene como objetivo generar actividades y herramientas necesarias en las y los funcionarios públicos del gobierno municipal y la instancia municipal de la mujer para respaldar un proceso de transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública, todo ello con la finalidad primaria de que el gobierno municipal cuente con un Programa de Cultura Institucional, que transforme sus normas y formas de organización e incluya propuestas de mejora de las relaciones de género.

La meta propuesta fue la de contar con el presente Programa de Cultura Institucional para mejorar el ejercicio y desempeño de las y los funcionarios públicos dentro de la administración pública municipal, además de llevar a cabo 48 horas de talleres de capacitación y trabajo efectivo dirigido a las personas que integran la Administración Pública Municipal, acciones que favorablemente se realizaron y según testimonios de las personas asistentes les dotaron de herramientas para la incorporación de la equidad de género como práctica habitual en el ámbito público y privado en el que se desarrollan.

El presente documento no habría sido posible sin la constante participación de nuestro grupo que fue conformado por dos regidoras y dos regidores, trece personas responsables de las direcciones municipales, 6 titulares de delegación, y doce personas trabajando como personal operativo, el trabajo realizado se llevó a cabo mediante capacitaciones participativas y vinculadas estrechamente con la teoría de género, se instruyó a estas personas para que realizaran constantemente un vínculo entre lo teórico y lo práctico y tener como resultados distintas propuestas para la elaboración del presente programa, que fuera sustentado con las dinámicas y relaciones llevadas a cabo en el interior de la administración.

Con el propósito de incorporar la perspectiva de género en la administración municipal, es fundamental trazar cimientos desde distintos horizontes, la administración local debe ser un eje rector que muestre ejemplo de la consolidación social de un enfoque que vele por los intereses comunes de forma pacífica, exacta, justa e integral, el presente documento se enfoca en fomentar dentro de las dinámicas entre servidoras y servidores públicos una dinámica distinta a la que comúnmente se maneja por uso y costumbre.

El presente proyecto combina las acciones de capacitación con tareas de investigación documental y de campo en donde se permitió captar información cuantitativa y cualitativa de fuentes directas e indirectas, específicamente se desarrollaron encuestas a las y los servidores públicos para rescatar la percepción acerca de los componentes principales de cultura institucional.

En el presente recaen todas las propuestas afirmativas y propositivas a institucionalizar en la administración, para ellos se hace uso de los resultados obtenidos en las gráficas que muestran las diferentes realidades de cada área, es importante destacar la labor tan amplia y fructífera que nos muestran los productos recabados, nos permiten vislumbrar áreas de oportunidad a emprender para la innovación, mejoramiento y la búsqueda constante de políticas que permitan una igualdad

de trato y condición entre mujeres y hombres; en este apartado se anexan a la información obtenida en la encuesta una serie de entrevistas personales a modo de conversación e interacción con personas que se consideran clavo, obedeciendo a una muestra conformada por personas de diferentes área y cargos dentro de estas.

Al tener una visión multicultural tan amplia obtenemos un producto que pretende ser un parte aguas en la acción laboral dentro del ayuntamiento que se compone de aspectos que engloban el trato entre igualitario entre mujeres y hombres al interior de lo laboral, un mejor servicio ofrecido a la ciudadanía con otro enfoque y perspectiva; y principalmente obtener mejoras en la acción laboral para con el reconocimiento y respeto a su trabajo.

La estructuración para cada rubro se compone de objetivos, estrategias y líneas de acción, en donde el objetivo muestra de forma general hacia donde se quiere llegar en acción propositiva a los escenarios vislumbrados en la sumatoria de la investigación realizada en campo, las encuestas, la observancia constante y permanente que se hizo en los espacios de trabajo; las estrategias son la parte fundamental de acción que muestran el desarrollo del camino sobre cómo se realizarán las actividades propuestas; las líneas de acción son el quehacer específico a realizar para cumplir con las estrategias y objetivos

El orden que se sigue en este apartado es el siguiente:

1. Políticas Gubernamentales y Deberes Institucionales
2. Clima Laboral
3. Comunicación Incluyente
4. Selección de Personal
5. Salarios y Prestaciones
6. Capacitación y Formación Profesional
7. Promoción Vertical y Horizontal
8. Correspondencia entre la vida laboral, familiar, profesional e institucional
9. Hostigamiento y Acoso Laboral

MARCO NORMATIVO

El Programa Municipal de Cultura Institucional se sustenta en lo general, en los fundamentos jurídicos que se han gestado y promovido a favor a la equidad a nivel internacional, además del reconocimiento de la desigualdad de género y los efectos negativos que ésta causaba en el acceso a las oportunidades de las mujeres y a su exclusión en la participación y toma de decisiones de corte político.

Mientras que en lo particular, responde a las acciones afirmativas que el Gobierno Mexicano ha generado a partir de 1974, fecha en donde se coloca a la igualdad de género en la agenda política del Estado como principio fundamental de igualdad jurídica entre mujeres y hombres, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mediante la reforma al Artículo 4º.

Se adhiere en estricto a los elementos normativos emanados de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, que desde 2001 dieron origen y regulan al Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, que busca promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

Guarda y garantiza la congruencia con el marco normativo en la materia, incluyendo reformas y modificaciones, tal es el caso de:

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y el Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres de 2002, instrumento mediante el cual, se busca la erradicación de la violencia de género dentro de las instancias gubernamentales, buscando que las mujeres víctimas de violencia denuncien los hechos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación emitida en 2003, la cual intenta prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006, misma que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Adicionalmente suma concordancia con lo contenido en: el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instrumento que busca promover el bienestar de la población del país a través del respeto a los derechos humanos y la promoción de la equidad; así como con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 que se encarga de la delimitación de acciones y jurisdicciones en la vigilancia y aplicación de las leyes que promueven la equidad de género y eliminan la violencia contra las mujeres.

Actualmente, el Instituto Nacional de las Mujeres opera con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD), programa especial que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. Como parte de dichas acciones el INMUJERES creó desde 2005 el Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres, mismo que en 2008 se constituyó en el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, el cual tiene como propósito incentivar los procesos de institucionalización y transversalidad de la PEG en las políticas públicas, programas y acciones de los gobiernos municipales apoyando la creación y el desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer; y cuyas reglas de operación regularon el proceso de realización del presente documento.

A nivel estatal se hace referencia a las leyes donde se puntualizan una serie de temas en las que la sociedad civil tiene la prerrogativa de participar o coadyuvar con la autoridad entre ellas se destaca la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, que entre sus objetivos señala: la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; la equidad de género; la no discriminación y el empoderamiento de la mujer; además de que establece que las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia de género en relaciones laborales y/o de docencia; promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos; diseñar programas que brinden los servicios reeducativos integrales para la víctima y ejecutar las medidas de reducción de la persona agresora, entre otros.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, establece que las autoridades estatales y municipales deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; promover políticas públicas de empleo que tengan como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades; promover el uso de un lenguaje no sexista en anuncios de vacantes u ofertas de trabajo; fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica; realizar campañas que fomenten la contratación de mujeres para hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades en los ámbitos público, social y privado; así como fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en sus procesos de selección, contratación y ascensos.

Asimismo, se guarda concordancia con el contenido del Plan de Desarrollo Estado de México 2005-2011, en lo referente a la Igualdad de Oportunidades la participación de la mujer en los ámbitos social, político y económico; así como el marco jurídico del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

En el ámbito local, la creación del Programa Municipal de Cultura Institucional tiene sustento, a través del Bando Municipal de Teajupilco 2012, donde se busca el desarrollo integral del municipio y lograr la justicia social, a través de estrategias y acciones de gobierno adecuadas y viables. Para lo cual considera necesario la profesionalización de los servidores públicos con apego a la ley, respetando los derechos laborales con métodos y procedimientos para la selección y desarrollo del personal que forma la Administración Pública Municipal, los cuales deberán tener conocimiento de las legítimas necesidades de los distintos sectores que conforman la comunidad,



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



"Programa de Cultura
Institucional"

además, con esto busca conducir e implementar una política social solidaria y corresponsable orientada por valores de convivencia social de equidad de género y de una justa igualdad de oportunidades. Es importante mencionar que a través del Programa "Proyecto Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" desarrollado en la Categoría "B" Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del FODEIMM considera el proyecto de actualización del Bando Municipal con PEG, el cual incluye los lineamientos normativos específicos para la protección de los derechos de la Mujer y de fortalecimiento del Instituto Municipal de la Mujer.

MARCO CONCEPTUAL

Las herramientas conceptuales utilizadas para el presente estudio corresponden a síntesis de los conceptos y definiciones básicas para la Planeación con Perspectiva de Género (PPG), así mismo, serán empleadas en la planeación del presente proyecto y la Agenda Municipal. Constituyen el material de referencia y reflexión mínimo, mediante el cual se orientaron y apoyaron las discusiones que se presentaron en los procesos de sensibilización, capacitación y el trabajo de campo indispensable para la realización de este Proyecto.

El punto de partida obligado al iniciar con este proyecto, fue conocer y unificar los conceptos básicos de la llamada "Teoría de Género" como marco conceptual que soporte el estudio, intentando resumir brevemente las afirmaciones que han contado con mayor consenso y cuya aplicación al ámbito de las políticas públicas han sido de mayor enfoque, en especial dentro del ámbito local municipal.

De esta forma, el enfoque de género implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él, la toma de decisiones y acciones para la intervención. Es una forma de observar la realidad en base a las variables "sexo y género", sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

Es aquí donde se plantea la necesidad de establecer que el sexo, identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidos como universales e inmutables, cuya principal característica corresponde a que no puede ser modificado. Contrariamente, el concepto de género hace referencia a una construcción social que se produce históricamente, lo cual, implica que es creado y por lo tanto cambiante o susceptible de ser transformado, pero sobre todo, que se genera, se mantiene y se reproduce, fundamentalmente, en los ámbitos simbólicos del lenguaje y de la cultura. Siendo el enfoque de género el medio que permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades.

Diferencia entre sexo y género

La perspectiva de género permite evidenciar cómo los grupos humanos a partir de las diferencias biológicas construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, atribuyendo simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoraciones diferentes a mujeres y a hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos. Muestra que las diferencias entre mujeres y hombres son cambiantes, sustentándose en que los últimos años las relaciones entre estos, se han transformado. Este fenómeno se ha caracterizado por el aumento de la figuración de la mujer en la sociedad

A pesar de esto, la perspectiva de género muestra también, que hacia la mujer existe aún una profunda subvaloración, en lo que se refiere a su participación e importancia.

En el presente Documento, se hará referencia a la Condición de Vida, entendiéndose ésta como los factores y mecanismos culturales, económicos, sociales y políticos que colocan a las personas

en condiciones desventajosas, que varían de acuerdo a determinado lugar y momento histórico, pero sobre todo que inciden en la calidad de vida de las personas. Paralelamente al utilizar el análisis metodológico de Género (PEG) se considerará de manera específica la Condición de vida de las mujeres para referirnos a su estado material, en relación con los hombres, con respecto a la satisfacción de sus necesidades humanas básicas o resultado de factores y condicionantes presentes en el municipio; así como la posición que se refiere al lugar que las mujeres ocupan en la esfera social, política, económica o en los aspectos relacionados con la posesión de medios de producción, vivienda, tierra, crédito, etc.

De igual forma, se entenderán como consecuencias del género: Discriminación a cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incompreensión, rechazo o restricción que, para éste caso específico, tiene sus raíces en el género, y cuyos efectos impiden o anulan el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas; Estereotipo, las características y funciones que se asignan a cada sexo con base en los roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a mujeres y hombres; Rol de Género, como las definiciones sociales o creencias acerca del modo en que varones y mujeres difieren en una sociedad dada, y que funcionan como mecanismos cognoscitivos y perceptivos, por los cuales la diferenciación biológica se convierte en una diferenciación social, que delimita los contenidos de la feminidad la masculinidad.

La búsqueda de la transformación de las actuales relaciones de género, exige una reconstrucción del ordenamiento simbólico de lo femenino y de lo masculino en la interacción social. Así que limitarse a una transformación de los niveles de acceso y de control en el ámbito de lo material dados como el empleo, roles, cargos, servicios, etc., sólo solucionarían parcialmente el problema. Utilizar estos conceptos bajo el contexto de la perspectiva de género, implica considerar la heterogeneidad del medio a ser analizado, para hacer de las políticas un proceso incluyente bajo un nuevo concepto de ciudadanía, más consciente de las relaciones de poder y más sensibles a los valores.

La Transversalidad es el eje conceptual alrededor del cual giraron las diferentes actividades consideradas en el presente estudio; y se entiende como: el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

Los fines de dicho proceso corresponden, por una parte, al establecimiento del principio de Equidad de Género, conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar; mientras que por otra, la definición de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, consideradas como las acciones concretas encaminadas a atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, reconociendo las inequidades que existen basadas en el género, de modo que las administraciones municipales brinden oportunidades similares para progresar en la vida social, económica y política.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



"Programa de Cultura
Institucional"

La Planeación con Perspectiva de Género apunta a una reestructuración de los supuestos teóricos, las metas y los indicadores de éxito de los proyectos y programas concretos, y no solamente al reordenamiento de la distribución de los recursos y beneficios que generen. Debe superar la atención a las particularidades (necesidades prácticas e intereses estratégicos) de hombres y de mujeres, y orientarse hacia una transformación más estructural del sistema de relaciones masculino - femenino, cuyo fundamento sea la equidad en la diferencia.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Se considera al ayuntamiento como un esquema formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articulan a las servidoras y servidores públicos con funciones variadas y que tienen como finalidad la consecución de objetivos determinados, en donde se encuentran regidos bajo una estructura que permite la división del trabajo, es decir, de las diferentes actividades que se han de llevar a cabo para dar solución a las problemáticas y necesidades emergentes del municipio.

La mayor parte de los beneficios que se generan en la sociedad y en los ayuntamientos en México, regularmente esta siendo producto de goce para un pequeño grupo de la población, es decir, grupos prioritarios que generan desigualdad de oportunidades para el resto, cuando la temática se avoca hacia el estudio de la equidad de género, encontramos respondiendo a dinámicas sociales antaños la asignación de puestos a uso exclusivo de hombres, donde las que se encuentran al margen de las posiciones de ocupar cargos son las mujeres, en este apartado se estudia en el municipio de Tejupilco como se desarrolla la administración local actual con base en la afirmación pasada.

Dentro de las primeras dinámicas que se tienen que hacer para aterrizar las acciones desarrollar, es prudente e importante conocer el espacio, las áreas y la integración de los escenarios en los que nos vamos a desarrollar, por tal motivo, se realizó una visualización sobre estos detalles que a continuación se plantean.

La administración del Ayuntamiento de Tejupilco está conformada por 10 direcciones operativas y 10 comisiones (regidores), encargadas de participar en la Planeación del Desarrollo Municipal como respuesta a la necesidad de modernizar integralmente la gestión pública.

La administración está a cargo de básicamente hombres, ocupando 16 puestos de la estructura inicial conformada por la presidencia, sindicatura, regidurías, direcciones y departamentos administrativos, dejando únicamente 8 puestos para las mujeres.

La estructura organizativa del ayuntamiento se encuentra conformada de la siguiente manera:

Distribución de cargos por sexo

Cargo	Sexo	
	Hombre	Mujer
Presidente Municipal	X	
Síndico Municipal	X	
Primera Regidora		X
Segundo Regidor	X	
Tercer Regidor	X	
Cuarto Regidor	X	
Quinta Regidora		X
Sexta Regidora		X
Séptimo Regidor	X	
Octava Regidora		X
Noveno Regidor	X	
Décimo Regidor	X	
Secretario del H. Ayuntamiento	X	

Presidenta del DIF		X
Director de Desarrollo Económico	X	
Director de Turismo		X
Coordinador de Protección Civil	X	
Director de Seguridad Pública	X	
Director de Educación	X	
Director de Planeación	X	
Director de Desarrollo Agropecuario	X	
Jefe del Departamento del Medio Ambiente	X	
Jefe del Departamento Pecuario	X	
Jefe del Departamento Agricultura	X	
Director de Gobernación	X	
Responsable de Predial		X
Departamento del Agua Potable	X	
Director de Obras Públicas y Desarrollo Urbano	X	
Director de Parques y Jardines	X	
Director de Servicios Municipales	X	
Responsable de Catastro		X
Departamento de Limpia	X	
Total	16	8

Fuente: H. Ayuntamiento de Tejupilco 2009-2012.

En el cuadro anterior se muestra el papel de la mujer en puestos administrativos y de gestión en Tejupilco para la participación en la toma de decisiones y asuntos políticos, es mínimo y limitado porque sólo hay 8 representantes en la conformación del organigrama del H. Ayuntamiento.

De forma simplificada se presenta a continuación los cargos que ocupan las mujeres dentro de la base de la Administración Actual del Ayuntamiento.

Cuadro 41. Mandos superiores ocupados por Mujeres en el H. Ayuntamiento de Tejupilco.

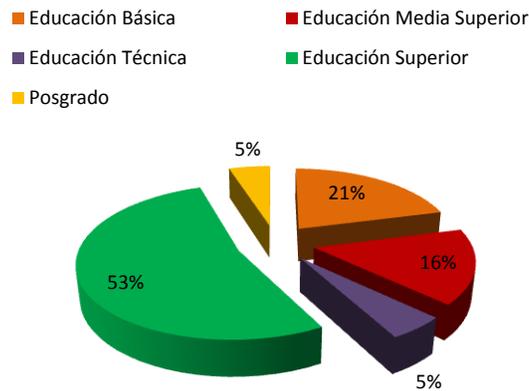
Cargo
Primera Regidora
Quinta Regidora
Sexta Regidora
Octava Regidora
Presidenta del DIF
Directora de Turismo
Responsable de Predial
Responsable de Catastro

Fuente: H. Ayuntamiento de Tejupilco 2009-2012

Solo la educación puede aminorar de forma permanente y progresiva las brechas de desigualdad que emergen de una cultura machista y que ponen en desventaja el libre desenvolvimiento de las mujeres en el campo económico, político y social, a continuación se data el nivel de escolaridad de las personas que laboran en la actual administración. La administración pública del municipio se caracteriza por la presencia de un mayor número de personal con educación superior que representa el 53% lo cual muestra que se cuenta con preparación profesional para desempeñar sus funciones dentro del Ayuntamiento, seguido del 21% que corresponde a la educación básica

(incluye primaria y secundaria), el 16% cuenta con estudios de bachillerato y educación media superior y finalmente el 5% para ambos casos corresponde al personal con educación técnica o con estudios de posgrado.

Gráfica 31. Nivel Educativo de Funcionarios Públicos (%).

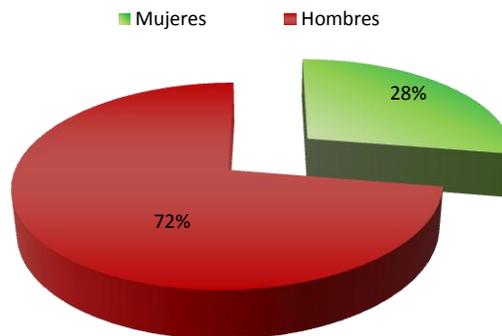


Fuente: H. Ayuntamiento de Tejupilco 2009-2012

Sistema Municipal DIF Tejupilco

Éste se integra en su mayoría por mujeres con un 72%, ya que del total de 87 puestos 63 están bajo el cargo de mujeres, y 24 están a cargo de hombres lo que representa el 28%.

Gráfica 32. Distribución por sexo de cargos del Sistema Municipal DIF de Tejupilco (%)



Fuente: Sistema DIF, Tejupilco 2011

La estructura organizativa del Sistema Municipal DIF de Tejupilco, 2009-2012, está bajo el mando de la C. Yolanda Díaz Corbala con el nombramiento de Presidenta del DIF, teniendo como subalternas a 5 mujeres más y sólo a dos hombres.

ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL ESTUDIO EXPLORATORIO CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En el este apartado se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario que permitirán identificar la situación actual de cómo las personas que integran la Administración Pública Municipal (APM) desarrollan su vida laboral, y las condiciones del entorno en el que lo hacen.

Por otra parte es importante referir que las preguntas planteadas en el cuestionario se dirigieron a detectar los indicadores en dos ámbitos de la APM, una para identificar su presencia en el área a la que pertenecía la persona encuestada y la segunda a la percepción de tal situación en la totalidad de la APM.

Las funcionarias y los funcionarios públicos

Si bien en el Diagnóstico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Género del Municipio de Tejupilco elaborado en 2011 se identificó que las mujeres tenían escasa participación en ocupar cargos administrativos, con el presente estudio se pudo observar que la mujer si tiene participación significativa en la APM, la razón de que en el diagnóstico se percibiera lo contrario se debió a que la mayoría de las mujeres entrevistadas en ese momento fueron de la sociedad en general, pero al realizar el presente que va dirigido en concreto a las personas que laboran en la APM se obtuvieron datos que reflejan una importante presencia de las mujeres en ella, sin importar edad, estado civil, si tienen o no hijos, nivel y aspiraciones educativas, todo ello fundamentado en las siguientes gráficas en las cuales se puede percibir la presencia de la mujer de manera casi igualitaria que la de los hombres en casi todos los temas que se abordan incluso en algunos casos representan mayoría, sin embargo, esta mayoría no siempre es indicativo de que estén mejor, ya que, aun existen deficiencias que denotan el rezago de la mujer como el nivel educativo en el que los hombres representan mayoría en estudios superiores y los rubros en los que las mujeres son mayoría es el nivel educativo básico o nulo.

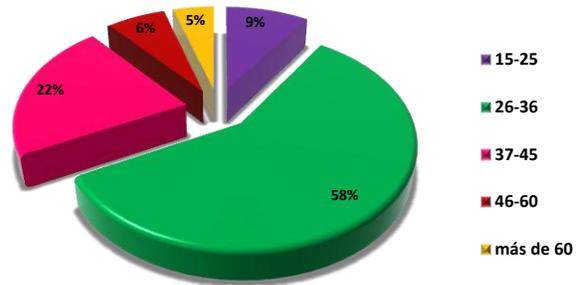
Por otra parte, uno de los aspectos más significativos identificado en los datos obtenidos para la elaboración de este apartado es el desarrollo personal de quienes laboran en la APM tanto de mujeres como de hombres por igual, ya que, en lo que se refiere a las aspiraciones educativas la mayoría de ambos denotan interés por continuar estudiando incluso gran parte ya lo están haciendo y quienes no lo hacen es por cuestiones económicas más allá de sus aspiraciones, de igual manera se puede observar que gran parte de las personas que integran la APM pertenecen a familias en donde el número de hijos es reducido lo cual les permite aspirar a más y mejores cosas en su desarrollo profesional y personal, debido a que sus obligaciones en el hogar pueden ser distribuidas en tiempos y compartidas entre más personas.

Cuadro 1. Rangos de edad de las funcionarias y los funcionarios públicos. (Total y por sexo)

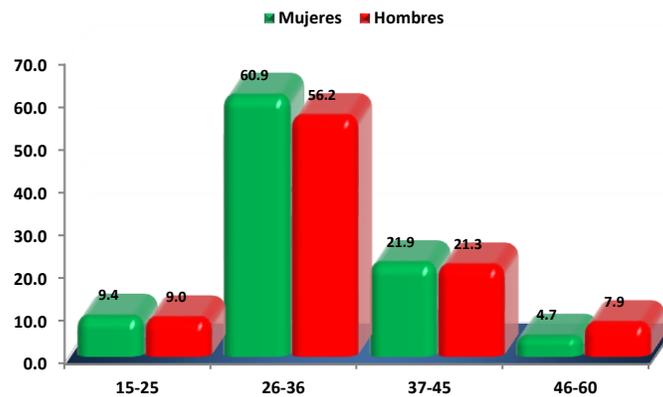
	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
15-25	14	9.2	6	9.4	8	9.0
26-36	89	58.2	39	60.9	50	56.2
37-45	33	21.6	14	21.9	19	21.3
46-60	10	6.5	3	4.7	7	7.9
más de 60	7	4.6	2	3.1	5	5.6
Total	153	100	64	100	89	100

NOTA: Porcentajes en relación al total de mujeres, hombres y absoluto.

Gráfica 1. Rangos de edad de las funcionarias y los funcionarios públicos. (Total)



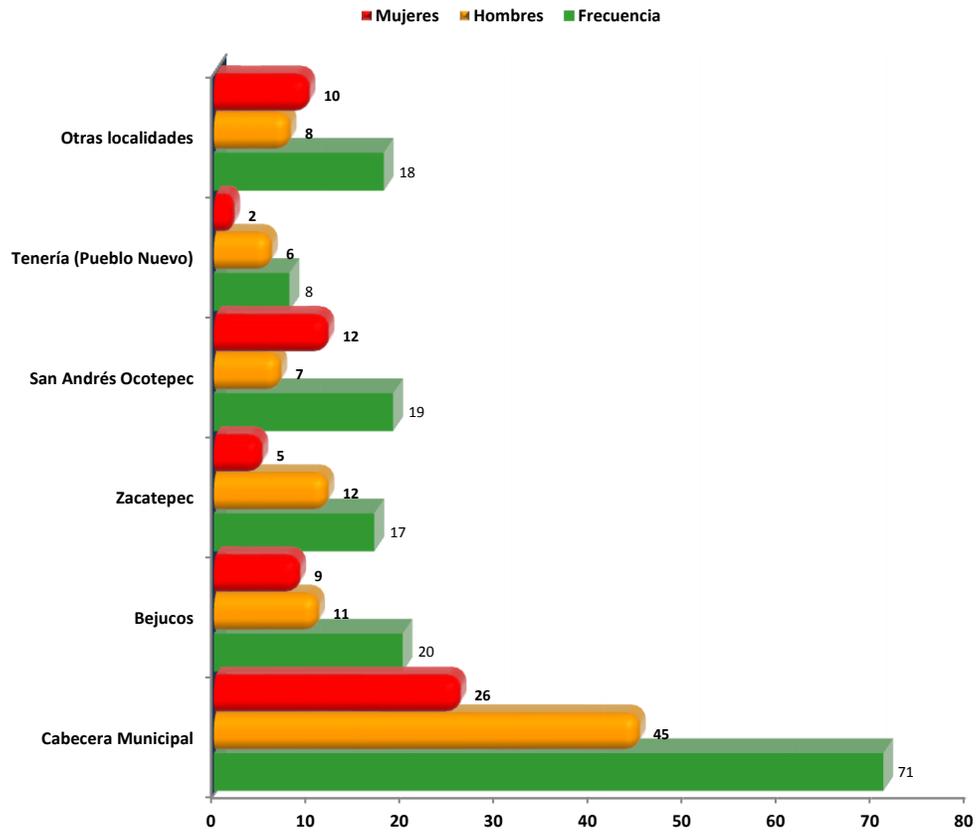
Gráfica 2. Rangos de edad de las funcionarias y los funcionarios públicos. (Desagregado por sexo)



Cuadro 2. Comunidad o colonia en la que viven las funcionarias y los funcionarios públicos (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Cabecera Municipal	71	46.4	26	40.6	45	50.6
Bejucos	20	13.1	9	14.1	11	12.4
Zacatepec	17	11.1	5	7.8	12	13.5
San Andrés Ocotepec	19	12.4	12	18.8	7	7.9
Tenería (Pueblo Nuevo)	8	5.2	2	3.1	6	6.7
Otras localidades	18	11.8	10	15.6	8	8.99
Total	153	100	64	100	89	100

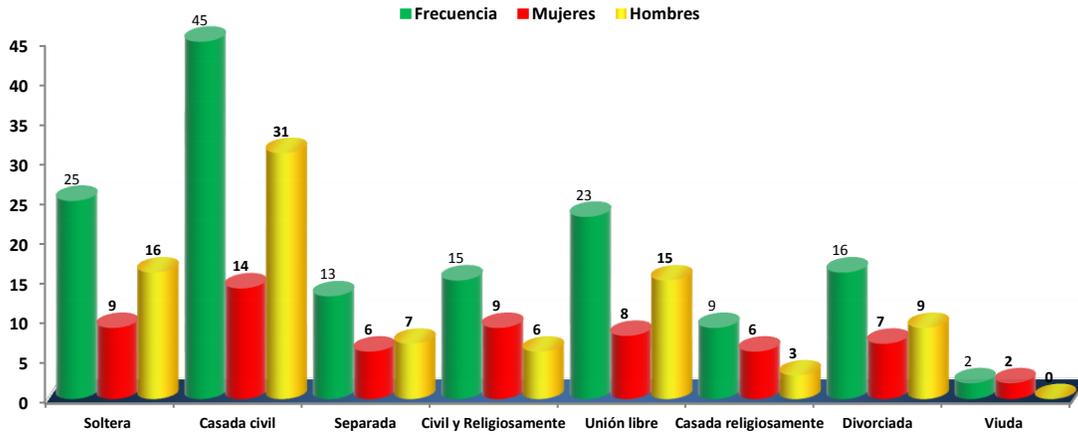
Gráfica 3. Comunidad o colonia en la que viven las funcionarias y los funcionarios públicos. (Total)



Cuadro 3. Estado civil de las funcionarias y los funcionarios públicos. (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Soltera	25	16.3	9	14.1	16	18.0
Casada civil	45	29.4	14	21.9	31	34.8
Separada	13	8.5	6	9.4	7	7.9
Civil y Religiosamente	15	9.8	9	14.1	6	6.7
Unión libre	23	15.0	8	12.5	15	16.9
Casada religiosamente	9	5.9	6	9.4	3	3.4
Divorciada	16	10.5	7	10.9	9	10.1
Viuda	2	1.3	2	3.1	0	0.0
No especificado	5	3.3	3	4.7	2	2.2
Total	153	100	64	100	89	100

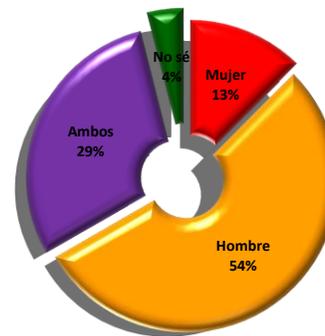
Gráfica 4. Estado civil de las funcionarias y los funcionarios públicos. (Total y por sexo)



Cuadro 4. Jefatura del hogar. (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Mujer	19	12.4	11	17.2	8	9.0
Hombre	83	54.2	28	43.8	55	61.8
Ambos	45	29.4	21	32.8	24	27.0
No sé	6	3.9	4	6.3	2	2.2
Total	153	100	64	100	89	100

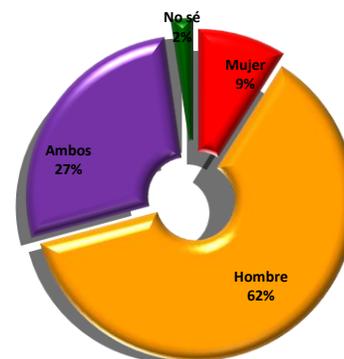
Gráfica 5. Jefatura del hogar. (Total)



Gráfica 6. Jefatura del hogar. (Mujer)



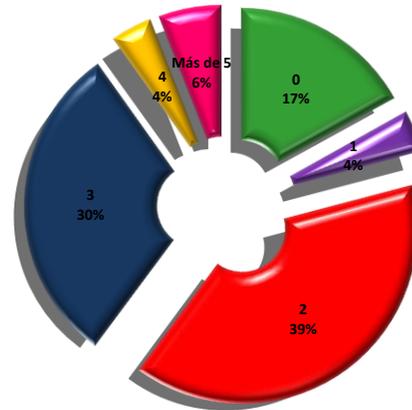
Gráfica 7. Jefatura del hogar. (Hombre)



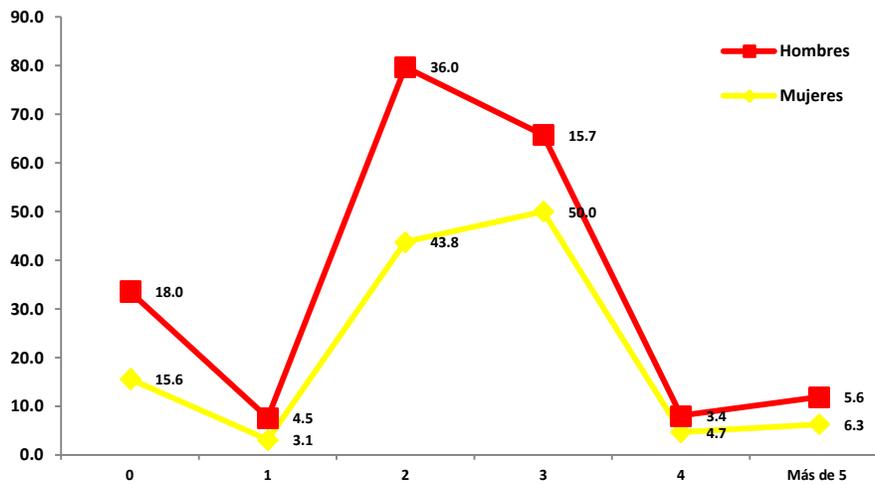
Cuadro 5. Numero de hijas/os. (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
0	26	17.0	10	15.6	16	18.0
1	6	3.9	2	3.1	4	4.5
2	60	39.2	28	43.8	32	36.0
3	46	30.1	32	50.0	14	15.7
4	6	3.9	3	4.7	3	3.4
Más de 5	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Total	153	100	79	123	74	83

Gráfica 8. Numero hijas/os. (Total)



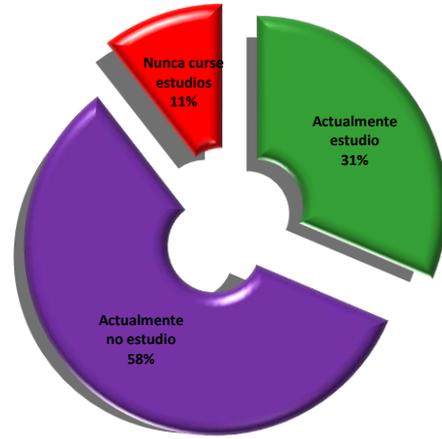
Gráfica 9. Numero de hijas/os. (Desagregada por sexo)



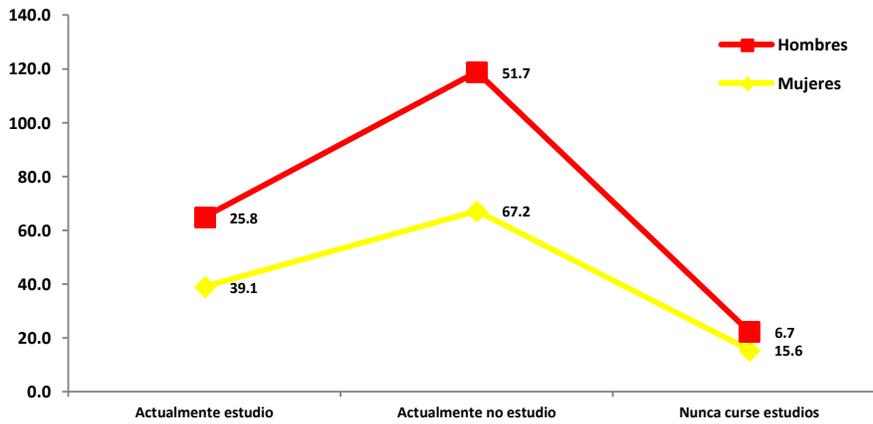
Cuadro 6. Situación educativa actual (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Actualmente estudio	48	3.1	25	39.1	23	25.8
Actualmente no estudio	89	5.8	43	67.2	46	51.7
Nunca curse estudios	16	1.0	10	15.6	6	6.7
Total	153	10	78	122	75	84

Gráfica 10. Situación educativa actual (Total)



Gráfica 11. Situación educativa actual. (Desagregado por sexo)

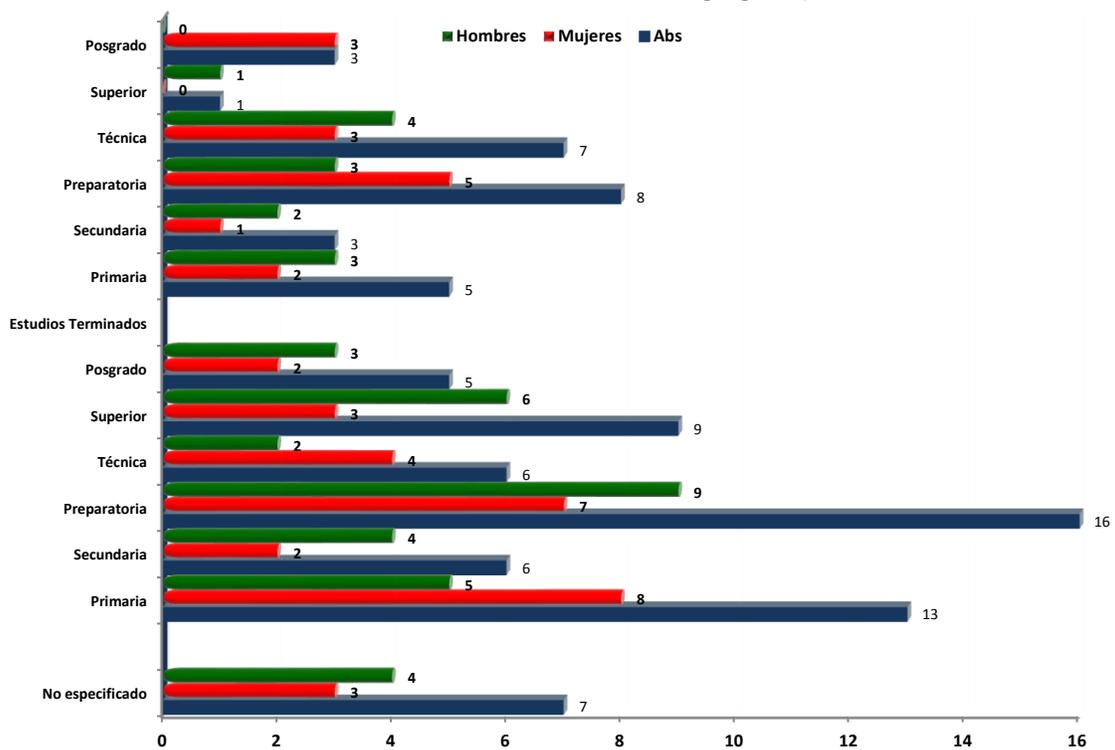


Cuadro 7. Grado máximo de estudios (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Estudios Terminados						
5	13	8.5	8	12.5	5	5.6
Secundaria	6	3.9	2	3.1	4	4.5
Preparatoria	16	10.5	7	10.9	9	10.1
Técnica	6	3.9	4	6.3	2	2.2
Superior	9	5.9	3	4.7	6	6.7
Posgrado	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Estudios Inconclusos						
Primaria	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Secundaria	3	2.0	1	1.6	2	2.2
Preparatoria	8	5.2	5	7.8	3	3.4
Técnica	7	4.6	3	4.7	4	4.5
Superior	1	0.7	0	0.0	1	1.1
Posgrado	3	2.0	3	4.7	0	0.0
No especificado	7	4.6	3	4.7	4	4.5
Total	89	71	43	69	46	74

*Incluye sólo a los que expresaron no estudiar al momento de la encuesta

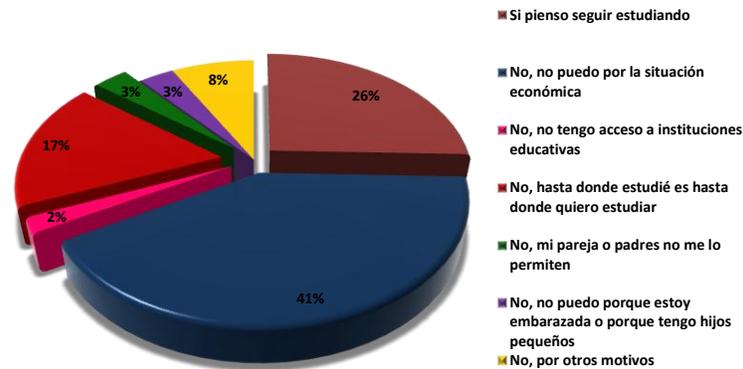
Gráfica 12 Grado máximo de estudios (Desagregado por sexo)



Cuadro 8. Opinión acerca de continuar con los estudios (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si pienso seguir estudiando	39	25.5	22	34.4	17	19.1
No, no puedo por la situación económica	63	41.2	35	54.7	28	31.5
No, no tengo acceso a instituciones educativas	3	2.0	3	4.7	0	0.0
No, hasta donde estudié es hasta donde quiero estudiar	26	17.0	10	15.6	16	18.0
No, mi pareja o padres no me lo permiten	5	3.3	5	7.8	0	0.0
No, no puedo porque estoy embarazada o porque tengo hijos pequeños	5	3.3	4	6.3	1	1.1
No, por otros motivos	12	7.8	7	10.9	5	5.6
Total	153	100	86	134	67	75

Gráfica 13. Opinión acerca de continuar con los estudios. (Total)



Gráfica 14. Opinión acerca de continuar con los estudios. (Desagregada por sexo)



Cultura institucional condiciones laborales

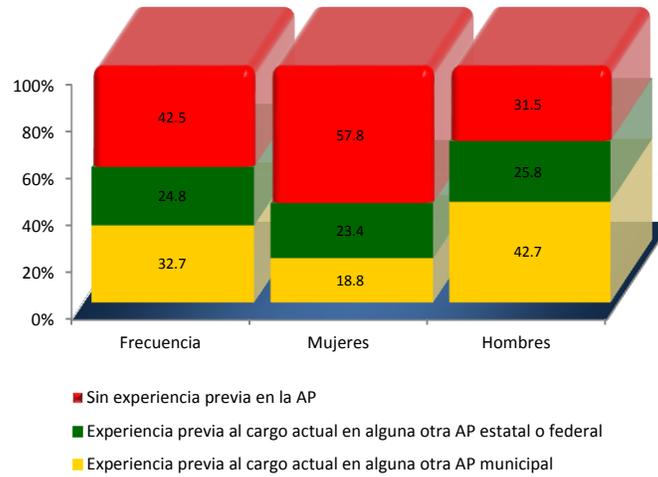
En cuanto a las condiciones laborales en la APM existen algunos aspectos en los que se puede observar dispersión significativa entre la presencia de mujeres y hombres reflejando brechas de desigualdad de importancia, por ejemplo; en lo que se refiere a las oportunidades que se brindan para ocupar un cargo de la APM a los hombres se les otorga mayor oportunidad de ocuparlos sin experiencia previa ocupando cargos en la función pública, sin embargo en otros aspectos las mujeres denotan mayor presencia que los hombres, aspectos que pueden representar mayor oportunidad para tener condiciones de trabajo optimas y hasta en algún momento mejores aspecto sindical en donde de las personas sindicalizadas la mayoría son mujeres.

Otro de los aspectos en donde se visualizan mayor cantidad de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres es la distribución de personal por área o dirección en la que trabajan, ya que en algunas de ellas predomina el numero de mujeres o viceversa dependiendo de cual se trate, lo cual indica que aún existen estereotipos en la selección de personal que mantienen la postura de cuales áreas requieren de la presencia exclusiva de mujeres y las que lo hacen de manera exclusiva a los hombres, de igual forma sucede con los puestos que se desempeñan dentro de dichas áreas.

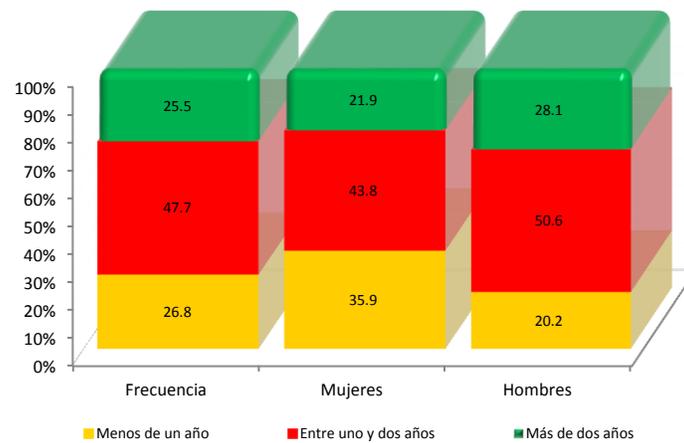
Cuadro 9. Percepción sobre la situación laboral actual (Total y por sexo)

	Abs	%	M	%	H	%
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia	50	32.7	12	18.8	38	42.7
Antes de iniciar con mi puesto actual, tenía experiencia	38	24.8	15	23.4	23	25.8
Sin experiencia previa en la Administración Pública	65	42.5	37	57.8	28	31.5
Total	153	100	64	100	89	100
Tengo menos de 1 año con mi puesto actual	41	26.8	23	35.9	18	20.2
Tengo entre uno y dos años en mi puesto actual	73	47.7	28	43.8	45	50.6
Tengo más de dos años con mi puesto actual	39	25.5	14	21.9	25	28.1
Total	153	100	65	102	88	100
Soy personal sindicalizado	22	14.4	11	17.2	11	12.4
No sindicalizado	131	85.6	53	82.8	78	87.6
Total	153	100	64	100	89	100

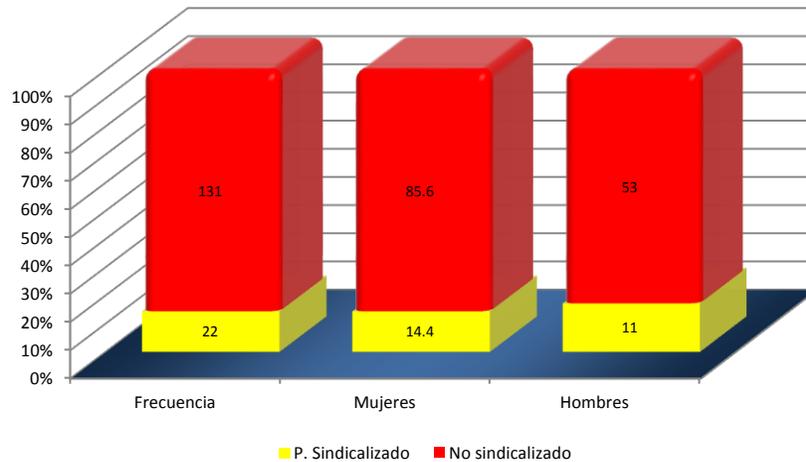
Gráfica 15. Percepción sobre la situación laboral actual. (Desagregada por sexo)



Gráfica 16. Percepción sobre experiencia laboral actual. (Total y por sexo) (%)



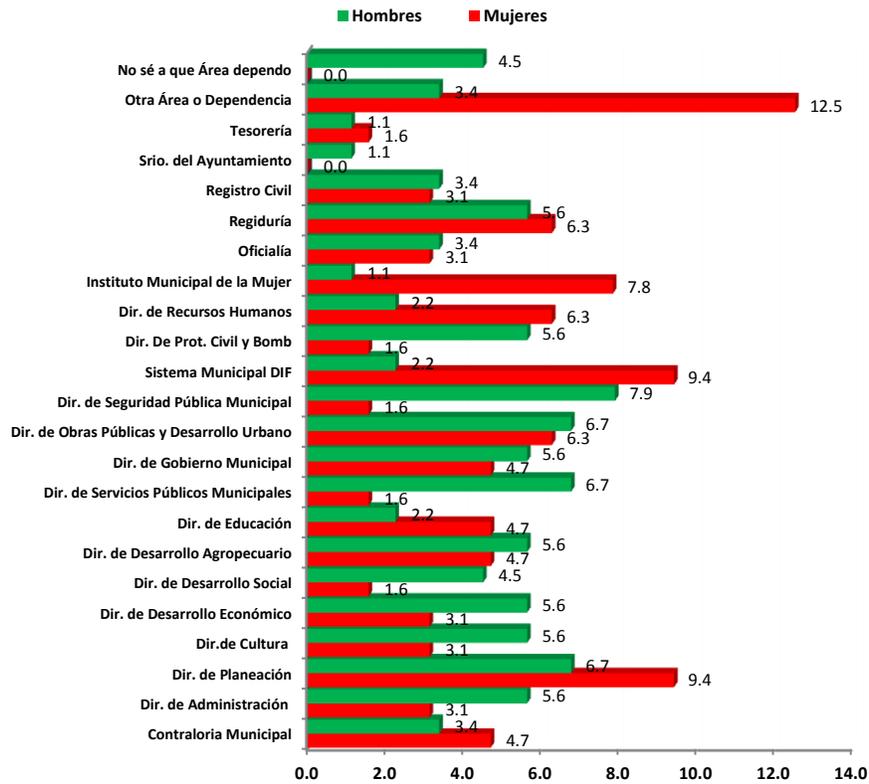
Gráfica 17. Afiliación sindical. (Total y por sexo)



Cuadro 10. Percepción acerca de si conocen el Área o Dirección en la que trabaja actualmente

	Totales		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Contraloría Municipal	6	3.9	3	4.7	3	3.4
Dir. de Administración	7	4.6	2	3.1	5	5.6
Dir. de Planeación	12	7.8	6	9.4	6	6.7
Dir. de Cultura	7	4.6	2	3.1	5	5.6
Dir. de Desarrollo Económico	7	4.6	2	3.1	5	5.6
Dir. de Desarrollo Social	5	3.3	1	1.6	4	4.5
Dir. de Desarrollo Agropecuario	8	5.2	3	4.7	5	5.6
Dir. de Educación	5	3.3	3	4.7	2	2.2
Dir. de Servicios Públicos Municipales	7	4.6	1	1.6	6	6.7
Dir. de Gobierno Municipal	8	5.2	3	4.7	5	5.6
Dir. de Obras Públicas y Desarrollo Urbano	10	6.5	4	6.3	6	6.7
Dir. de Seguridad Pública Municipal	8	5.2	1	1.6	7	7.9
Sistema Municipal DIF	8	5.2	6	9.4	2	2.2
Dir. De Prot. Civil y Bomb	6	3.9	1	1.6	5	5.6
Dir. de Recursos Humanos	6	3.9	4	6.3	2	2.2
Instituto Municipal de la Mujer	6	3.9	5	7.8	1	1.1
Oficialía	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Regiduría	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Registro Civil	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Secretario del Ayuntamiento	1	0.7	0	0.0	1	1.1
Tesorería	2	1.3	1	1.6	1	1.1
Otra Área o Dependencia	11	7.2	8	12.5	3	3.4
No sé a que Área dependo	4	2.6	0	0.0	4	4.5
Total	153	100	64	100	89	100

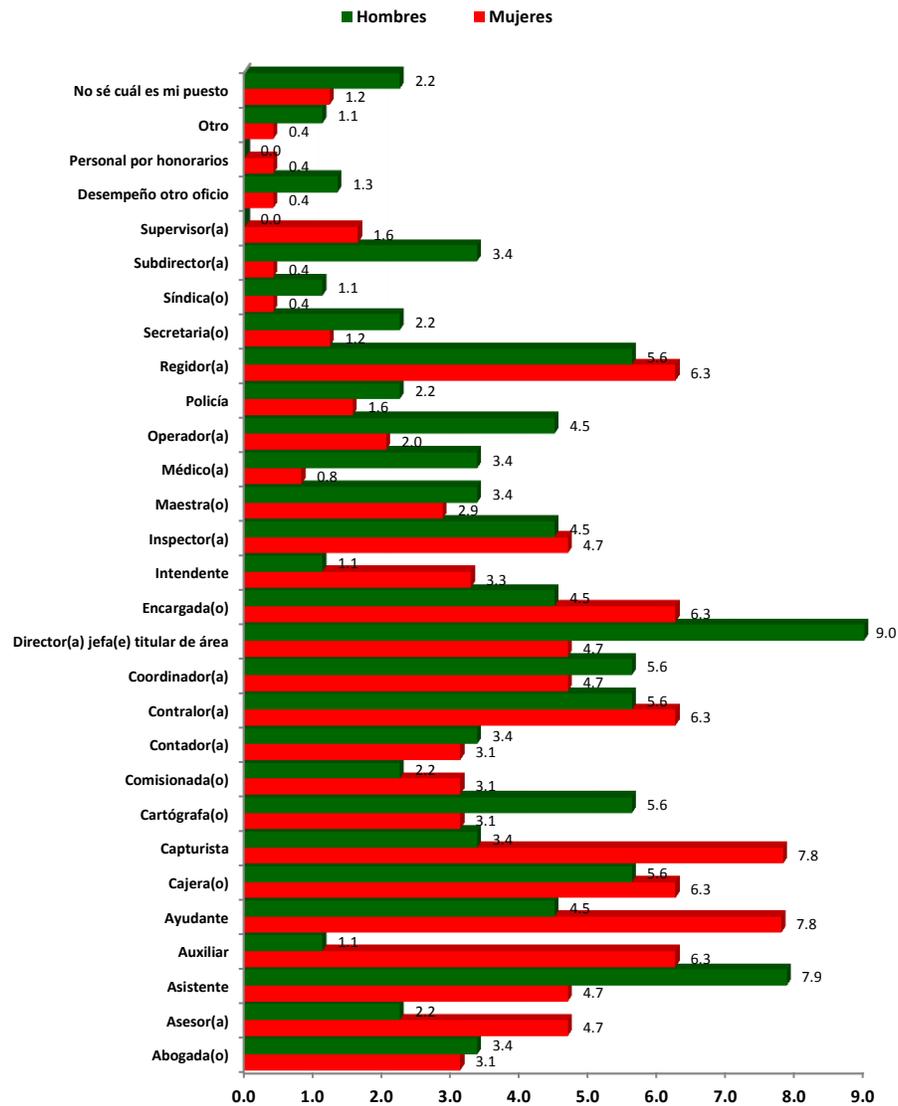
Gráfica 18. Percepción acerca de si conocen el Área o Dirección en la que trabaja actualmente



Cuadro 11. Percepción sobre el cargo que desempeñan en la presente administración

	Totales		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Abogada(o)	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Asesor(a)	5	3.3	3	4.7	2	2.2
Asistente	10	6.5	3	4.7	7	7.9
Auxiliar	5	3.3	4	6.3	1	1.1
Ayudante	9	5.9	5	7.8	4	4.5
Cajera(o)	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Capturista	8	5.2	5	7.8	3	3.4
Cartógrafa(o)	7	4.6	2	3.1	5	5.6
Comisionada(o)	4	2.6	2	3.1	2	2.2
Contador(a)	5	3.3	2	3.1	3	3.4
Contralor(a)	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Coordinador(a)	8	5.2	3	4.7	5	5.6
Director(a) jefa(e) titular de área	11	7.2	3	4.7	8	9.0
Encargada(o)	8	5.2	4	6.3	4	4.5
Intendente	3	2.0	2	3.3	1	1.1
Inspector(a)	7	4.6	3	4.7	4	4.5
Maestra(o)	5	3.2	2	2.9	3	3.4
Médico(a)	4	2.3	1	0.8	3	3.4
Operador(a)	5	3.5	1	2.0	4	4.5
Policía	3	2.0	1	1.6	2	2.2
Regidor(a)	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Secretaría(o)	3	1.8	1	1.2	2	2.2
Síndica(o)	1	0.8	0	0.4	1	1.1
Subdirector(a)	3	2.1	0	0.4	3	3.4
Supervisor(a)	1	0.7	1	1.6	0	0.0
Desempeño otro oficio	1	1.0	0	0.4	1	1.3
Personal por honorarios	0	0.2	0	0.4	0	0.0
Otro	1	0.8	0	0.4	1	1.1
No sé cuál es mi puesto	3	1.8	1	1.2	2	2.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 19. Percepción sobre el cargo que desempeñan en la presente administración



Políticas públicas y deberes institucionales

A medida que vamos evolucionando como sociedad son nuevos los retos sociales ante los cuales nos enfrentamos, las necesidades surgen a partir de nuevas estructuras, estrategias, instrumentos y mecanismo para que el gobierno procure los medios necesarios para asegurar la implementación de los compromisos asociados con la igualdad de género, ante las necesidades observadas y trabajadas con anterioridad se busca que se brinde una plataforma en la cual las mujeres tengan una mayor participación en el desarrollo municipal y apoyen las políticas de género.

El rubro concerniente a Políticas Gubernamentales y Deberes Institucionales muestra el claro ejemplo de lo que es avocar esfuerzos conjuntos por tener una administración que logre bienes compartidos y comunes tanto al interior de la administración como en la forma de gestionar y brindar servicios a la ciudadanía; se genera menester de conocer y abordar la temática de género para toda la actividad municipal, y se tengan presentes todo tipo de iniciativas que no solo se direccionen al perfeccionamiento de las políticas gubernamentales, sino más bien a la existencia de acciones que marquen diferencia a positivo en lo interno de la cultura municipal así como en la práctica institucional.

El H. Ayuntamiento se encuentra en una posición preponderante para contribuir a la lucha global de la equidad de género buscando a través de sus políticas generar un impacto en el estatus de la igualdad de género alrededor del municipio, en su atención a trabajadoras y trabajadores del mismo y al servicio de la ciudadanía, estas decisiones mantendrán una dinámica constante que intervenga en las políticas, programas y proyectos de desarrollo municipal.

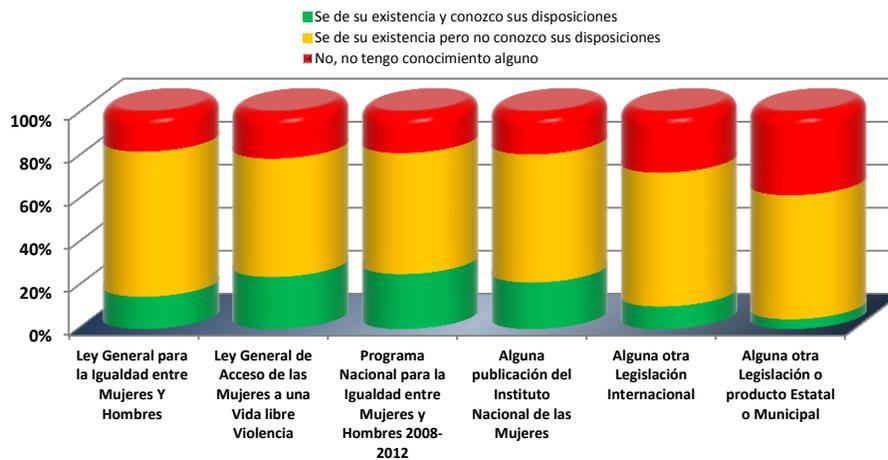
Los resultados obtenidos en este rubro la mayor parte de las personas que laboran en la APM tienen conocimiento de alguna ley, programa o publicación que regula aspectos en materia de género, sin embargo, no conocen sus disposiciones lo que no los exime de infringir a alguna de ellas, sin embargo como funcionarias y funcionarios públicos tienen la obligación de mantenerse informados en este tipo de temas, ya que sus actividades demandan se encuentren a la vanguardia en ellos para atender desde el ámbito de sus funciones las necesidades de mujeres y hombres que compete a sus respectivos cargos.

De igual manera sucede con los conocimientos que tienen las personas que integran la APM en relación a las dependencias o áreas administrativas que atienden asuntos de género, mismas con las que incluso ha trabajado, sin embargo no ubican bien quienes son y cuales son sus objetivos principales para brindar asistencia a las administraciones y a la población en general sobre temas de género.

Cuadro 12. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total y por sexo)

	Totales							
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	23	15.0	103	67.3	27	17.6	153	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	37	24.2	84	54.9	32	20.9	153	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	39	25.5	86	56.2	28	18.3	153	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	33	21.6	91	59.5	29	19.0	153	100
Alguna otra Legislación Internacional	16	10.5	95	62.1	42	27.5	153	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	7	4.6	88	57.5	58	37.9	153	100

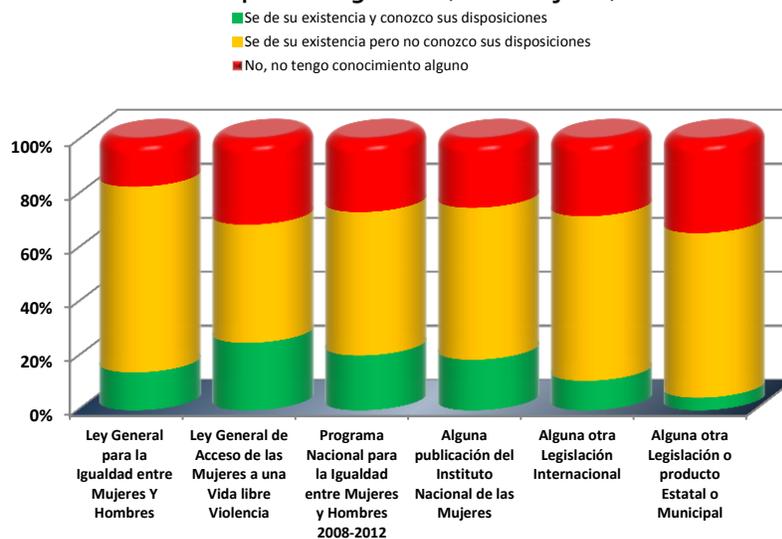
Gráfica 20. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total)



Cuadro 13. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de equidad de género. (Total Mujeres.)

Mujeres									
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Total		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	9	14.1	44	68.8	11	17.2	64	100	
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	16	25.0	28	43.8	20	31.3	64	100	
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	13	20.3	34	53.1	17	26.6	64	100	
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	12	18.8	36	56.3	16	25.0	64	100	
Alguna otra Legislación Internacional	7	10.9	39	60.9	18	28.1	64	100	
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	3	4.7	39	60.9	22	34.4	64	100	

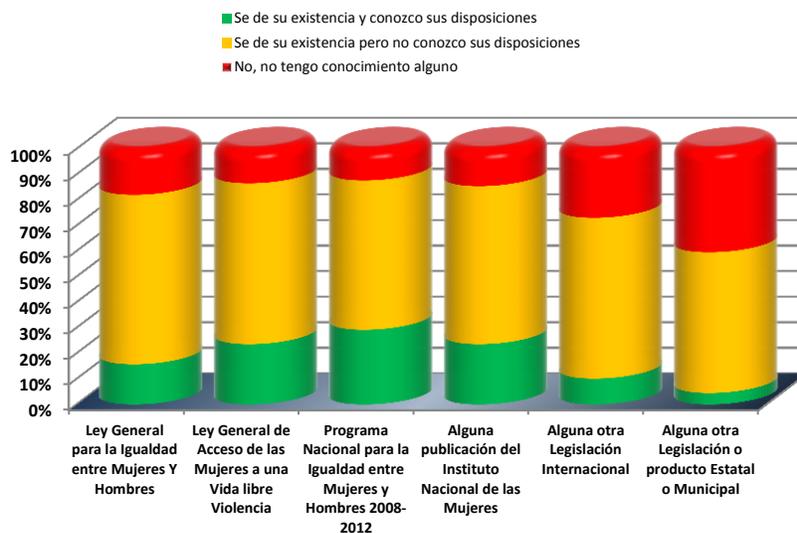
Gráfica 21. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de equidad de género. (Total Mujeres)



Cuadro 14. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de equidad de género. (Total Hombres.)

Hombres								
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ley General para la Igualdad entre Mujeres Y Hombres	14	15.7	59	66.3	16	18.0	89	100
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia	21	23.6	56	62.9	12	13.5	89	100
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	26	29.2	52	58.4	11	12.4	89	100
Alguna publicación del Instituto Nacional de las Mujeres	21	23.6	55	61.8	13	14.6	89	100
Alguna otra Legislación Internacional	9	10.1	56	62.9	24	27.0	89	100
Alguna otra Legislación o producto Estatal o Municipal	4	4.5	49	55.1	36	40.4	89	100

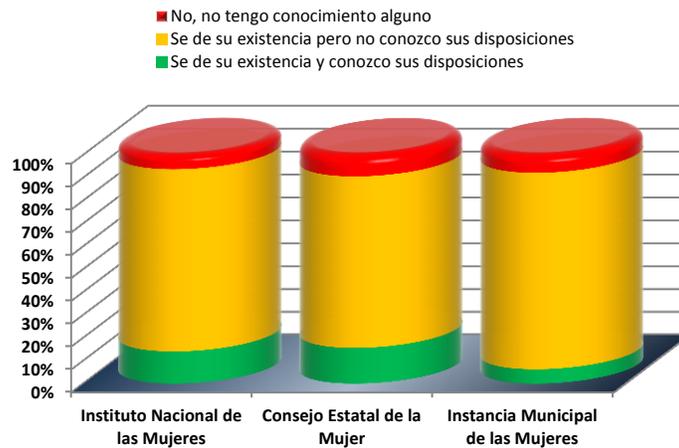
Gráfica 22. Percepción referente a la existencia de conocimiento sobre la legislación en materia de Equidad de Género. (Total Hombres)



Cuadro 15. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias o Áreas administrativas para tratar asuntos de Género (Total Mujeres)

Mujeres									
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Total		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
Instituto Nacional de las Mujeres	9	14.1	51	79.7	4	6.3	64	100	
Consejo Estatal de la Mujer	10	15.6	48	75.0	6	9.4	64	100	
Instancia Municipal de las Mujeres	4	6.3	55	85.9	5	7.8	64	100	

Gráfica 23. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias o Áreas administrativas para tratar asuntos de Género. (Total Mujeres)

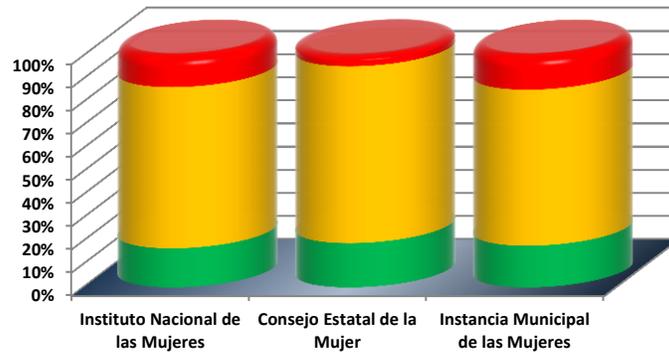


Cuadro 16. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias o Áreas administrativas para tratar asuntos de Género. (Total Hombres)

Hombres									
	Se de su existencia y conozco sus disposiciones		Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones		No, no tengo conocimiento alguno		Total		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
Instituto Nacional de las Mujeres	15	16.9	62	69.7	12	13.5	89	100	
Consejo Estatal de la Mujer	17	19.1	68	76.4	4	4.5	89	100	
Instancia Municipal de las Mujeres	16	18.0	60	67.4	13	14.6	89	100	

Gráfica 24. Percepción referente al conocimiento de la existencia de dependencias o Áreas administrativas para tratar asuntos de Género. (Total Hombres)

- No, no tengo conocimiento alguno
- Se de su existencia pero no conozco sus disposiciones
- Se de su existencia y conozco sus disposiciones



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción
<p>Fomentar el cumplimiento de las políticas públicas estatales y federales en materia de perspectiva de género y equidad en el desarrollo organizacional de los gobiernos municipales.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en la formulación de políticas públicas y en la toma de decisiones dirigidas al desarrollo del Municipio.</p>	<p>Concientizando a la Administración Pública Municipal (APM) sobre cuáles son las políticas públicas en los niveles de gobierno inmediatos referentes a la perspectiva de género que deben ejecutarse a nivel municipal.</p>	<p>Capacitación a las personas que labora en la APM sobre políticas públicas vigentes dirigidas a institucionalizar la perspectiva de género en los gobiernos municipales.</p>
		<p>Fomento en las personas que conforman la APM el interés por mantenerse a la vanguardia en lo referente al desarrollo de las políticas con perspectiva de género en los diferentes niveles de gobierno.</p>
	<p>Propiciando a las personas que integran la APM los elementos necesarios para que desde el ámbito de sus funciones puedan realizar las disposiciones establecidas en las políticas públicas en materia de perspectiva de género.</p>	<p>Concientización a las autoridades municipales de su obligación para mantenerse informado y atender las políticas públicas que deberán hacer cumplir desde el ámbito de sus funciones en el servicio público.</p>
		<p>Dotación de recursos financieros o materiales que soliciten las diferentes áreas pertenecientes a la APM cuando lo requieran para dar cumplimiento y seguimiento a las políticas públicas en materia de perspectiva de género.</p>
	<p>Capacitación al personal de la APM que lo solicite sobre los temas que requieran para cumplir eficientemente con los objetivos que les correspondan a sus respectivas áreas en cumplimiento de las políticas públicas en materia de perspectiva de género.</p>	
	<p>Desarrollo de campañas para motivar a las mujeres a incorporarse en la vida política del Municipio para aspirar a ocupar cargos como autoridades municipales.</p>	
	<p>Garantizando la participación de las mujeres en la toma de decisiones para el desarrollo del Municipio.</p>	

<p>Institucionalizar los mecanismos necesarios para regular el actuar de las servidoras y servidores públicos dentro y fuera de las</p>		Elaboración de sondeos a las mujeres del municipio para que aporten su opinión sobre si se deben aprobar o no las decisiones que se tomen por la asamblea municipal cuando estás competan a su desarrollo personal, profesional, etc.
	<p>Sensibilizando a las autoridades municipales en materia de equidad de género.</p>	<p>Gestión de cursos y talleres dirigidos a la APM en materia de transversalidad de género avalados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Estatal de la Mujer.</p>
		<p>Desarrollo de campañas informativas mediante carteles y folletos dirigidos a las personas que integran la APM sobre la importancia de eliminar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>
	<p>Incluyendo a mujeres y hombres por igual en las disposiciones establecidas en planes, programas y proyectos municipales, a fin de que tengan las mismas oportunidades de desarrollo en el Municipio.</p>	<p>Elaboración y distribución de un compendio documental entre las personas encargadas de elaborar planes programas y proyectos, que contenga temas de equidad de género, normatividad e instituciones que defienden los derechos de la mujer.</p>
<p>Capacitación a las personas encargadas de la planeación en el Municipio sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los instrumentos dirigidos al desarrollo municipal.</p>		
	<p>Eliminando el hostigamiento y acoso sexual en las áreas físicas que conforman las APM.</p>	<p>Fomento del respeto al espacio personal de mujeres y hombres por igual dentro y fuera de las instalaciones de la APM, mediante pláticas y folletos informativos.</p>



instalaciones de la APM

Formulación de reglamentación interna que regule el comportamiento de las personas laborando en la APM como códigos de conducta en cada una de las áreas físicas en las que desarrollan sus labores.

Clima laboral

El clima laboral es la representación del ambiente en el que se desarrollan funcionarias y funcionarios públicos, en donde manifiestan diferentes características propias, y depende de éste el cómo se definen los comportamientos de las y los servidores públicos catalogándose esta como adecuada o no para el bienestar de la actividad municipal; la importancia de este rubro radica si se percibe al ayuntamiento como un ente activo en donde las personas que se desarrollan laboralmente en éste deben abocarse a través de sus líderes y compañeros de trabajo en una dinámica de compañerismo y trabajo en equipo armónico y así fluctuar las actividades propias de su cargo con una actitud positiva.

El ayuntamiento es un sistema que se desarrolla de forma compleja, creado por el logro de propósitos, objetivos y metas distintas, sujetas a consideración propia de cada una de las áreas que le conforman e interaccionan entre sí, es por ello que al hacer un estudio sobre la cultura de trato al interior de éste se tuvieron que dirigir esfuerzos hacia lo individual y colectivo de las personas que trabajan en la administración municipal; aspectos vigentes de estudios para conocer sobre el clima laboral tanto en lo formal como en lo informal.

Se considera preponderante hacer observancia sobre la situación social en los espacios laborables en que se desarrollan las personas que trabajan en el municipio, puesto que se considera a éstas como la principal arma de trabajo con la que cuenta el ayuntamiento y al ser seres sociales dependen en gran medida de las condiciones que ofrece su espacio laboral.

Actualmente las condiciones de clima laboral en el que desarrollan sus actividades diarias las personas que integran la APM reflejan algunas inconformidades de las mismas sobre todo en lo referente a la asignación de responsabilidades debido a que consideran que las cargas de trabajo recaen más ya sea en mujeres o hombres pero no son distribuidas equitativamente, lo que implica condiciones de desigualdad, ello se confirma con el gran número de personas que afirman no están de acuerdo ni en desacuerdo en que existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, con el simple hecho de no estar de acuerdo indican que hay algo lo cual consideran esta afectando las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte un aspecto de vital importancia para desarrollar un ambiente laboral óptimo que permita al personal realizar eficientemente sus funciones, es la reglamentación que previene y sanciona el maltrato hacia compañeros o subordinados, aspecto que la mayoría de las personas pertenecientes a la APM conocen lo cual permite estén al tanto de sus derechos y obligaciones en el tema y por tanto eviten comportamientos que los hagan acreedores a las sanciones que implican un comportamiento de tal naturaleza.

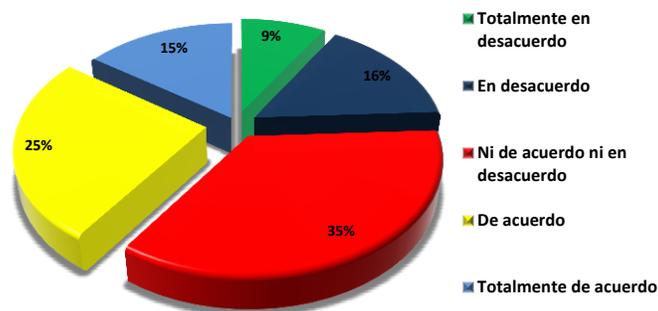
Aunque en menor representación pero aún existen percepciones sobre el hecho de que la opinión de las mujeres no es respetada ni considerada en la toma de decisiones, de igual manera algunas

personas perteneciente a la APM perciben la autoridad de las mujeres al mando como inferior a la autoridad que imponen los hombres con cargos del mismo nivel jerárquico, si bien como se menciona dichas percepciones son mínimas en porcentaje siguen representando brechas de desigualdad ya que este tipo de situaciones no deberían existir.

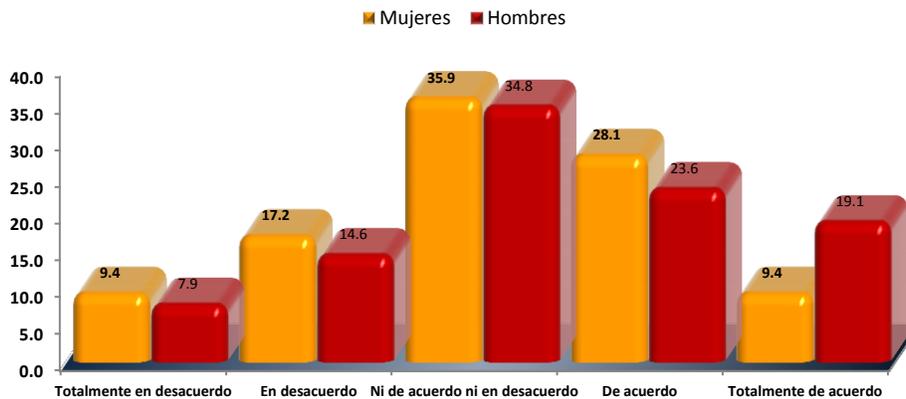
Cuadro 17. Percepción acerca de si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para Mujeres y Hombres en el mismo nivel jerárquico. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	13	8.5	6	9.4	7	7.9
En desacuerdo	24	15.7	11	17.2	13	14.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	35.3	23	35.9	31	34.8
De acuerdo	39	25.5	18	28.1	21	23.6
Totalmente de acuerdo	23	15.0	6	9.4	17	19.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 25. Percepción acerca de si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para Mujeres y Hombres en el mismo nivel jerárquico. (Total)



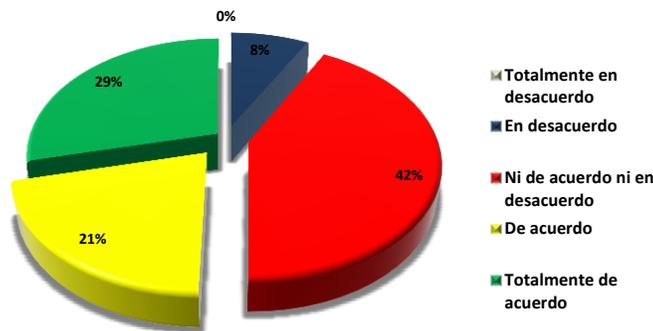
Gráfica 26. Percepción acerca de si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para Mujeres y Hombres en el mismo nivel jerárquico. (Desagregado por sexo)



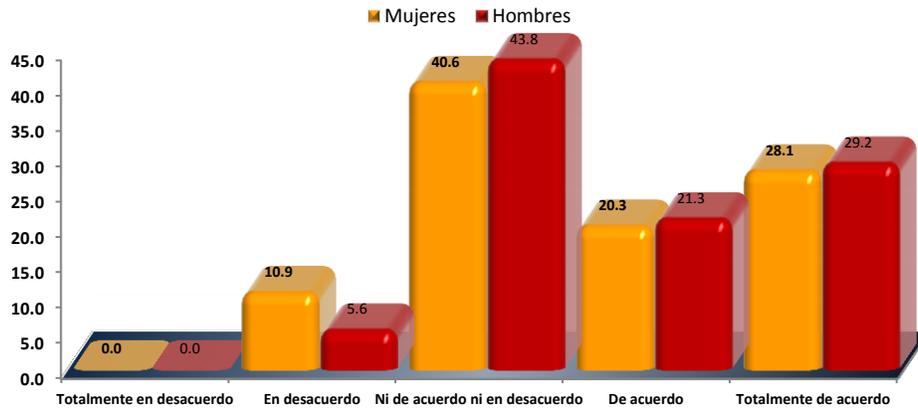
Cuadro 18. Percepción acerca de si en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre Mujeres y Hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En desacuerdo	12	7.8	7	10.9	5	5.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	65	42.5	26	40.6	39	43.8
De acuerdo	32	20.9	13	20.3	19	21.3
Totalmente de acuerdo	44	28.8	18	28.1	26	29.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 27. Percepción acerca de si en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre Mujeres y Hombres. (Total)



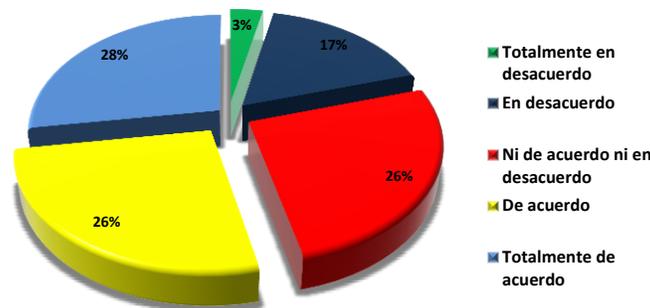
Gráfica 28. Percepción acerca de si en la institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre Mujeres y Hombres. (Desagregado por sexo)



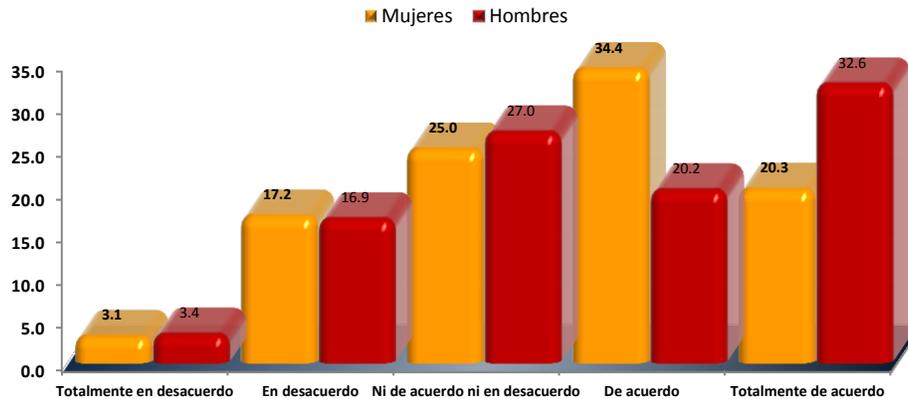
Cuadro 19. Percepción acerca de si en la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	5	3.3	2	3.1	3	3.4
En desacuerdo	26	17.0	11	17.2	15	16.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	26.1	16	25.0	24	27.0
De acuerdo	40	26.1	22	34.4	18	20.2
Totalmente de acuerdo	42	27.5	13	20.3	29	32.6
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 29. Percepción acerca de si en la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. (Total)



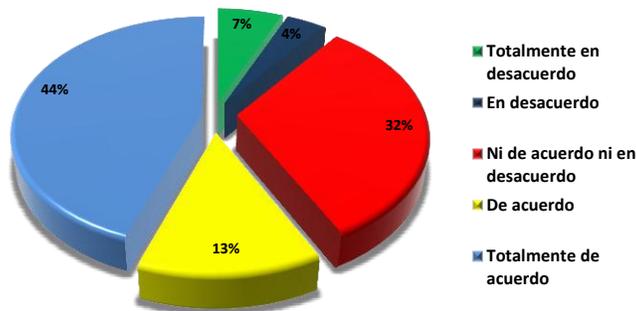
Gráfica 30. Percepción acerca de si en la institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. (Desagregado por sexo)



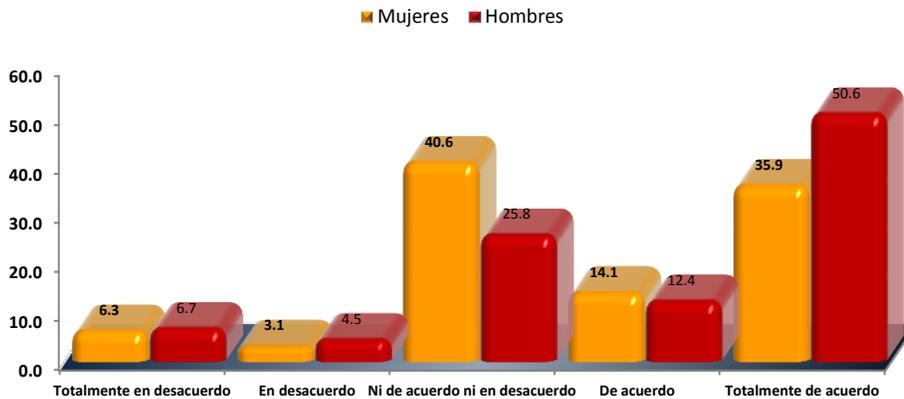
Cuadro 20. Percepción acerca de si en la institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	10	6.5	4	6.3	6	6.7
En desacuerdo	6	3.9	2	3.1	4	4.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	32.0	26	40.6	23	25.8
De acuerdo	20	13.1	9	14.1	11	12.4
Totalmente de acuerdo	68	44.4	23	35.9	45	50.6
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 31. Percepción acerca de si en la institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. (Total)



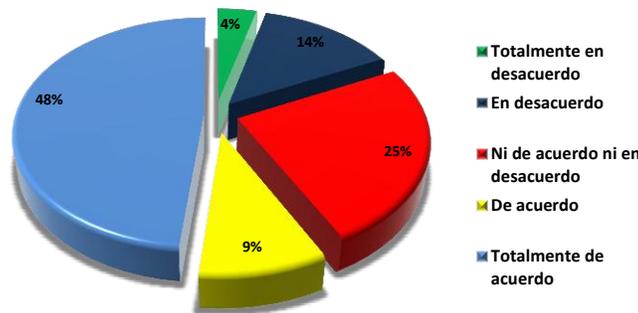
Gráfica 32. Percepción acerca de si en la institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. (Desagregado por sexo)



Cuadro 21. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual la autoridad de Jefas como de Jefes. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	6	3.9	4	6.3	2	2.2
En desacuerdo	21	13.7	9	14.1	12	13.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	24.8	19	29.7	19	21.3
De acuerdo	14	9.2	6	9.4	8	9.0
Totalmente de acuerdo	74	48.4	26	40.6	48	53.9
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 33. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual la autoridad de Jefas como de Jefes. (Total)



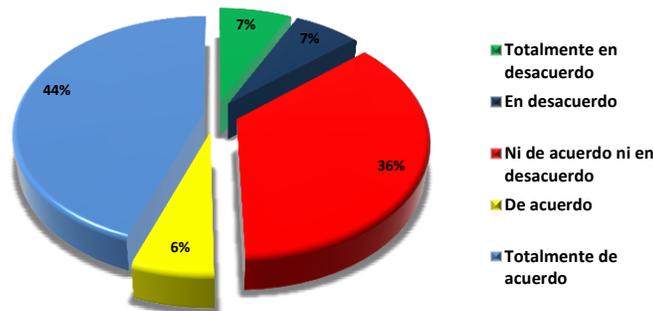
Gráfica 34. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual la autoridad de Jefas como de Jefes. (Desagregado por sexo)



Cuadro 22. Percepción acerca de si en la institución se motiva a la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	11	7.2	3	4.7	8	9.0
En desacuerdo	10	6.5	4	6.3	6	6.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	35.9	27	42.2	28	31.5
De acuerdo	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Totalmente de acuerdo	68	44.4	26	40.6	42	47.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 35. Percepción acerca de si en la institución se motiva a la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. (Total)



Gráfica 36. Percepción acerca de si en la institución se motiva a la participación equitativa del personal sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. (Desagregado por sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivo	Estrategias	Líneas de acción
Mejorar las relaciones laborales entre mujeres y hombres para que éstas sean de respeto mutuo.	Promoviendo el respeto entre mujeres y hombres dentro y fuera de las instalaciones que forman parte de la APM.	<p>Capacitar a las personas que pertenecen a la APM para que puedan identificar en su forma de ser y en las acciones que realizan cotidianamente situaciones de sexismo, menosprecio o discriminación, a fin de que corrijan dichas actitudes.</p> <p>Motivación al dialogo entre las personas que forman parte de la APM sin importar rango o sexo que poseen.</p> <p>Establecimiento de sanciones por expresar lenguaje o realizar alguna acción que menosprecie o discrimine a las personas dada su condición sexual.</p>
	Fomentando la participación tanto de mujeres como de hombres en las actividades que se lleven a cabo dentro de la APM.	<p>Distribución de folletos que proporcionen información referente sobre los códigos de conducta que como integrantes de la APM deben seguir para lograr equidad en el trato a quienes laboran en ella.</p> <p>Sanción a cualquier acto menospreciativo o discriminatorio por condiciones de sexo que tenga lugar dentro de las instalaciones de la APM.</p>
Propiciar un medio ambiente saludable para que se desarrollen relaciones interpersonales óptimas que deriven el eficiente desempeño laboral de quienes conforman la APM.	Modificando las áreas físicas en las que se desarrollan las actividades laborales de la APM a fin de que en ellas puedan acceder mujeres como a hombres por igual.	Homogenización el tamaño de oficinas y áreas sin importar que éstas estén ocupadas por mujeres u hombres.
		<p>Reordenamiento el mobiliario en las oficinas a fin de que interactúen mujeres y hombres por igual.</p> <p>Creación espacios comunes en donde las personas empleadas de la APM puedan interactuar respetuosamente en periodos</p>

Incorporar la participación de mujeres y hombres por igual en todas las actividades que desarrolle la APM.		de descanso.
	Fomentando entre las personas que integran la APM el trabajo en equipo a fin de atender los asuntos que les compete con mayor eficiencia.	Capacitar a las personas que integran la APM sobre como desarrollar trabajo en equipo.
		Realizar dinámicas de interacción entre las personas servidoras públicas.
	Animando a mujeres y hombres de la APM para que mantengan participación continua en las actividades realizadas con la comunidad.	Fomento de la participación equitativa de servidoras y servidores públicos en actividades comunitarias. Desarrollo de campañas en las que mujeres y hombres de la APM puedan impartir temáticas vanguardistas a la población, en pláticas, cursos y talleres.

Comunicación incluyente

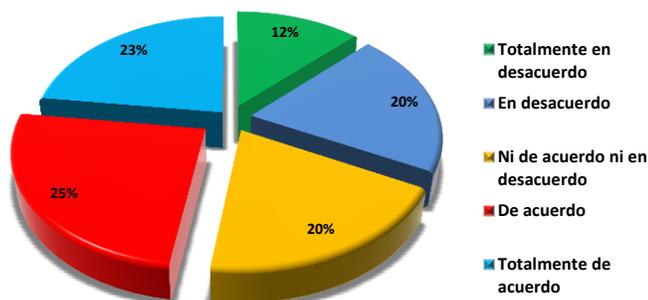
La comunicación incluyente que se incentivara a través de este medio, pretende la no discriminación en la selección, contratación, capacitación, desarrollo profesional, promoción, clima laboral, atención ciudadana y demás actividades propias de la administración local, haciendo uso de un lenguaje incluyente que engloba diferentes comportamientos, medios y mecanismos de comunicación, avocando a estos al fomento de un pensamiento libre de sexismo, discriminación y exclusión por la condición de género que posean las personas.

En éste aspecto aun existen rezagos importantes que se deben atender, ya que, si bien las campañas informativas que emite la APM de acuerdo a la percepción de la mayoría del personal que labora en la misma, abordan temas en atención a las necesidades de mujeres y hombres por igual eso no es suficiente para afirmar que en el Municipio se considera ambos sexos en el actuar de la administración pública, debido a que en otros aspectos como el uso de lenguaje sexista en publicaciones y documentos emitidos por la APM aún se percibe que no se utiliza ni se promueve este tipo de lenguaje.

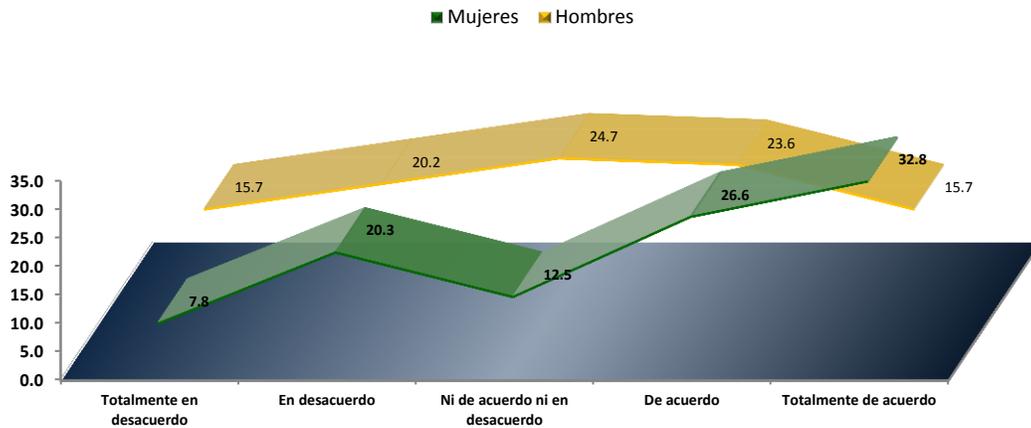
Cuadro 23. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Totalmente en desacuerdo	19	12.4	5	7.8	14	15.7
En desacuerdo	31	20.3	13	20.3	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	19.6	8	12.5	22	24.7
De acuerdo	38	24.8	17	26.6	21	23.6
Totalmente de acuerdo	35	22.9	21	32.8	14	15.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 37. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Total)



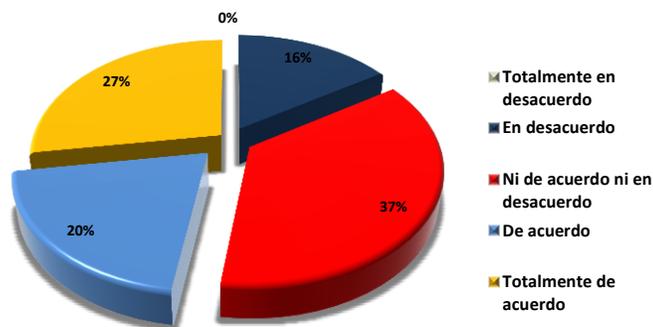
Gráfica 38. Percepción acerca de si en la institución se respeta por igual a Mujeres y Hombres en la comunicación informal. (Desagregada por sexo)



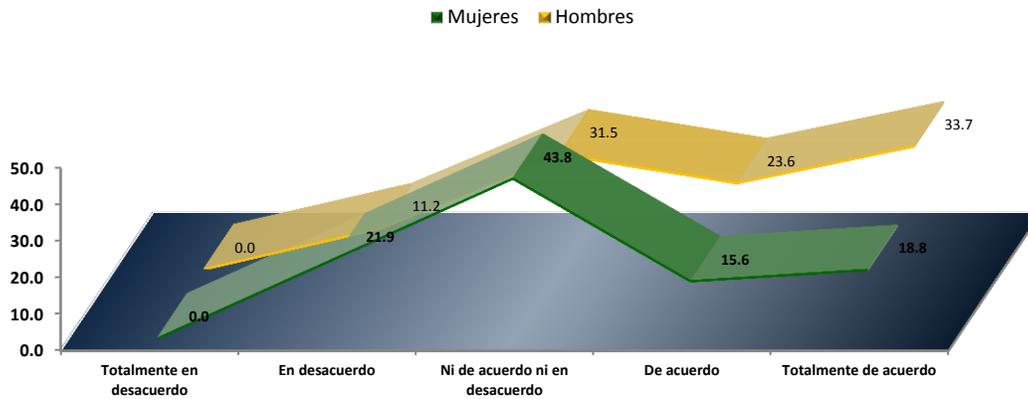
Cuadro 24. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En desacuerdo	24	15.7	14	21.9	10	11.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	36.6	28	43.8	28	31.5
De acuerdo	31	20.3	10	15.6	21	23.6
Totalmente de acuerdo	42	27.5	12	18.8	30	33.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 39. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Total)



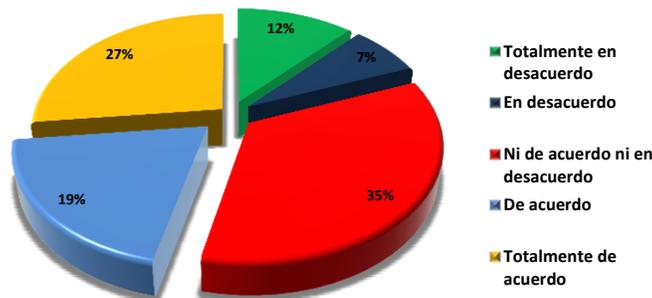
Gráfica 40. Percepción acerca de si en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a Mujeres y a Hombres. (Desagregado por sexo)



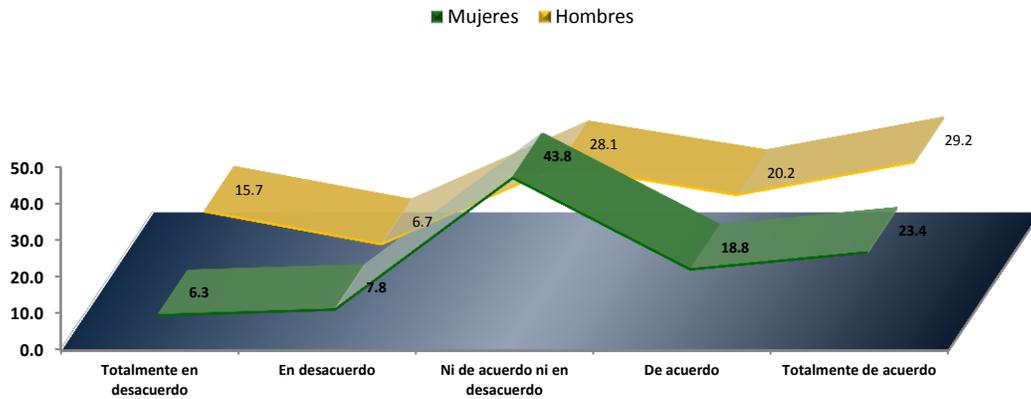
Cuadro 25. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	18	11.8	4	6.3	14	15.7
En desacuerdo	11	7.2	5	7.8	6	6.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	34.6	28	43.8	25	28.1
De acuerdo	30	19.6	12	18.8	18	20.2
Totalmente de acuerdo	41	26.8	15	23.4	26	29.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 41. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Total)



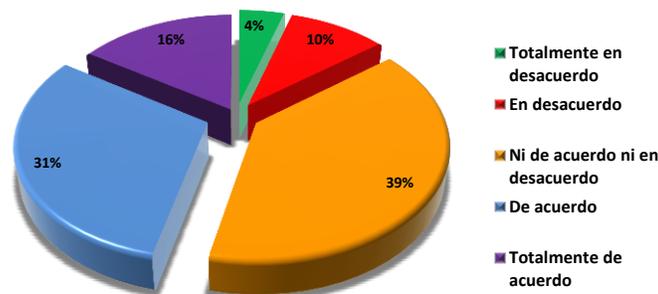
Gráfica 42. Percepción acerca de si en los Documentos Oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de Mujeres y Hombres. (Desagregado por sexo)



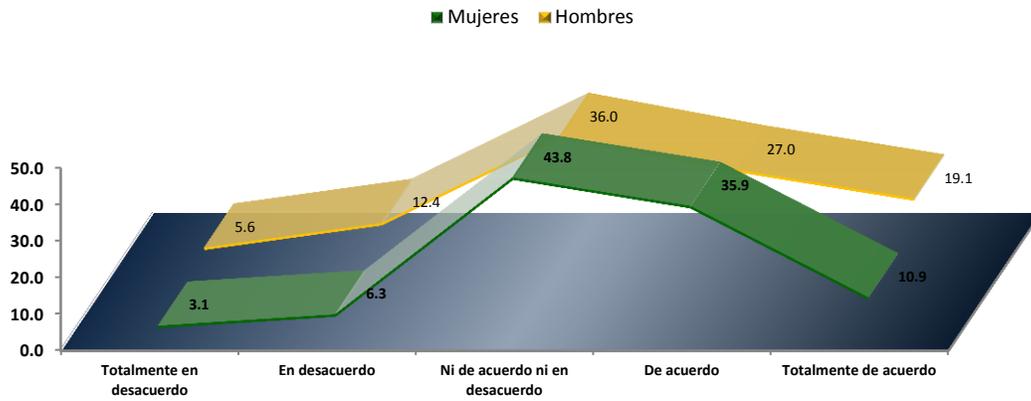
Cuadro 26. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.). (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	7	4.6	2	3.1	5	5.6
En desacuerdo	15	9.8	4	6.3	11	12.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	39.2	28	43.8	32	36.0
De acuerdo	47	30.7	23	35.9	24	27.0
Totalmente de acuerdo	24	15.7	7	10.9	17	19.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 43. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.). (Tota)



Gráfica 44. Percepción acerca de si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).(Desagregado por sexo.)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
Reconocer e integrar la diversidad, igualdad y equidad de género en documentos y medios de comunicación públicos.	Reproduciendo publicaciones libres de lenguaje sexista	<p>Modificación de las publicaciones aprobadas por la APM vigente (Normatividad, Planes, Programas y Proyectos) a fin de incluir en ellas un lenguaje incluyente.</p> <p>Análisis de cada documento oficial antes de ser publicado en Gaceta Municipal para verificar que este libre de lenguaje sexista en su contenido.</p>
	Eliminando todo tipo de lenguaje sexista en anuncios y espectaculares localizados en vías y espacios públicos.	<p>Sanción a quien publique algún tipo de anuncio que denigre, discrimine o menosprecie a mujeres y hombres por igual.</p> <p>Censura de publicidad con lenguaje sexista en su contenido que sea visualmente accesible en vías o espacios públicos.</p>
Integrar un lenguaje incluyente en todo documento oficial emitido por la APM, (circulares, memorándums, permisos, contratos, convenios, constancias, certificados, etc.) dirigido a integrantes de la misma o particulares.	Modificando las reglas de procedimientos administrativos donde se indica el contenido de los documentos emitidos por la APM a la ciudadanía.	<p>Identificación en la reglamentación municipal de los requisitos que deben contener los documentos emitidos por la APM en las diferentes áreas que la conforman.</p> <p>Elaboración manuales metodológicos en cada una de las áreas que conforman la APM para la elaboración de documentos oficiales dirigidos a particulares.</p>
	Estableciendo mecanismos de reglamentación para la formulación de documentos oficiales emitidos por la APM a personas integrantes de la misma o de otros niveles de	Elaboración de un manual para la formulación de documentos oficiales emitidos por la APM en el que se especifique como evitar lenguaje sexista en su



	gobierno.	contenido y sustituirlo por uno incluyente.
		Elaboración y distribución de un protocolo para las personas encargadas de formular documentos oficiales en el que se establezcan los lineamientos generales para evitar el uso de lenguaje sexista en dichos documentos.

Selección de personal

La selección de personal es el proceso mediante el cual se seleccionan entre un conjunto de personas candidatas o postulantes a la más adecuada para elegir un cargo o puesto con base en las exigencias del área, para este proceso es necesario que las convocatorias al hacerse públicas deben informar las necesidades de la vacante, características de perfil y recabar documentos de las personas candidatas sin hacer ningún tipo de discriminación por género.

Se vislumbra como un compromiso del H. Ayuntamiento orientar y cumplir con los lineamientos en materia de reclutamiento y selección de personal, promoviendo el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo una política de igualdad que se comprometa a otorgar un ambiente de igualdad de oportunidades que atienda los principios a través de las acciones que generen un entorno de respeto y propicien un impacto positivo en la vida personal y profesional de su persona.

La importancia de contar con procesos de selección de personal impactados con la equidad de género resulta fructífera en el municipio puesto que se da una observancia real y concreta sobre la labor integral que se da en nuestras autoridades con el acceso a espacios laborales dentro de la administración. La equidad de género siempre proveerá de herramientas, estrategias y acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades en los rubros laborales que garanticen, y corrijan las dinámicas protocolarias basadas en pensamientos androcentistas, dando como proyección un servicio más justo, equitativo, integral y responsable libre de todo tipo de discriminación por género.

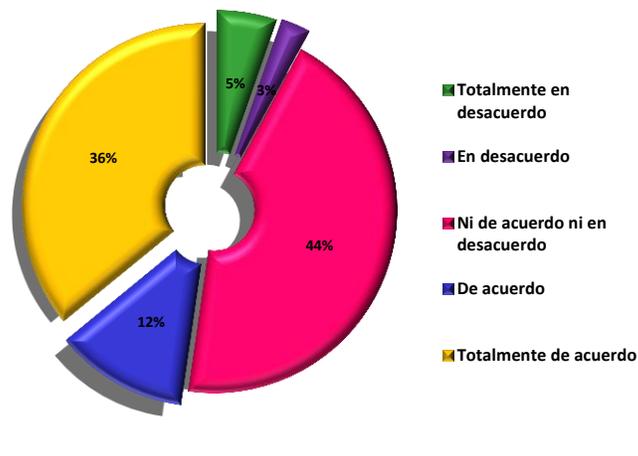
En relación a los criterios que se consideran para conferir a una persona un cargo dentro de la APM las personas que actualmente laboran en ella perciben que si influye en gran medida el sexo que poseen para que se les otorgue la oportunidad de acceder a él cualquiera que sea la jerarquía del mismo, lo que demuestra un deterioro significativo en el proceso de selección en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, generalmente esta situación se deriva de estereotipos propios de las personas a cargo de reclutar personal los cuales categorizan puestos de acuerdo a las condiciones de género que se le confieren tradicionalmente a mujeres y hombres. Uno de los aspectos que puede corroborar lo anteriormente planteado es el hecho de que el 30% de las personas que actualmente laboran en la APM consideran que en el proceso de selección no se toman en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes del aspirante sin importar sea mujer u hombre esto en el área de trabajo en la que se desempeñan pero aún más alarmante es el hecho de que a la percepción de estas personas respecto al proceso de selección en la APM es el 40% quienes consideran que no se toman en cuenta estos criterios para determinar quien debe ocupar un cargo específico.

La razón más representativa de que existan brechas de desigualdad en los procesos de selección de personal tanto en las diferentes áreas de la APM como en su conjunto es la falta o deficiencia en la difusión de los criterios para la selección de personal a ocupar los diferentes cargos en la APM, así mismo la tercera parte de las personas que la conforman consideran que se da prioridad al sexo masculino para ocupar cargos relevantes en la toma de decisiones denotando discriminación y exclusión de las mujeres para acceder a ellos.

Cuadro 27. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	8	5.2	2	3.1	6	6.7
En desacuerdo	4	2.6	4	6.3	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	44.4	31	48.4	37	41.6
De acuerdo	18	11.8	6	9.4	12	13.5
Totalmente de acuerdo	55	35.9	21	32.8	34	38.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 45. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Total)



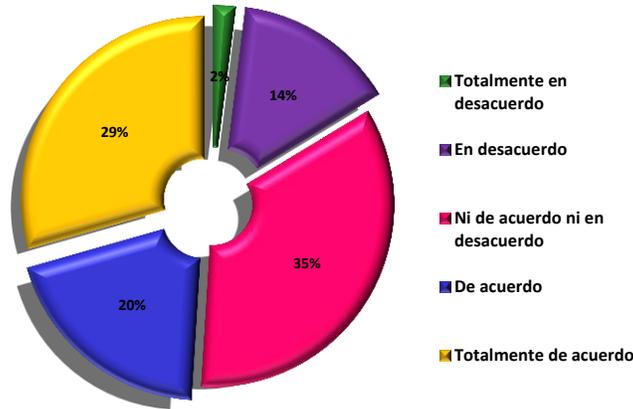
Gráfica 46. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Área de trabajo. (Desagregada por sexo)



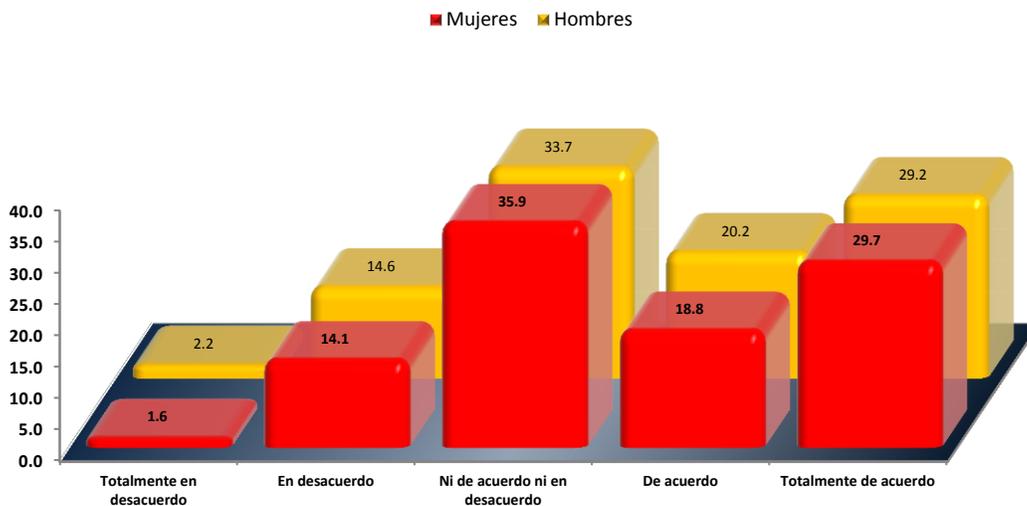
Cuadro 28. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Administración Pública Municipal (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	3	2.0	1	1.6	2	2.2
En desacuerdo	22	14.4	9	14.1	13	14.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	34.6	23	35.9	30	33.7
De acuerdo	30	19.6	12	18.8	18	20.2
Totalmente de acuerdo	45	29.4	19	29.7	26	29.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 47. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Administración Pública Municipal. (Total)



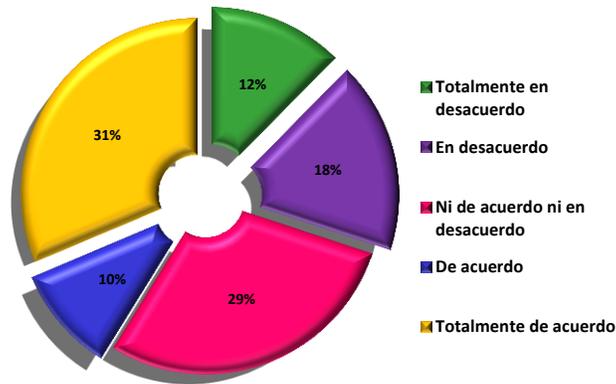
Gráfica 48. Percepción acerca de si el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan Mujeres y Hombres en el Administración Pública Municipal. (Desagregado por sexo)



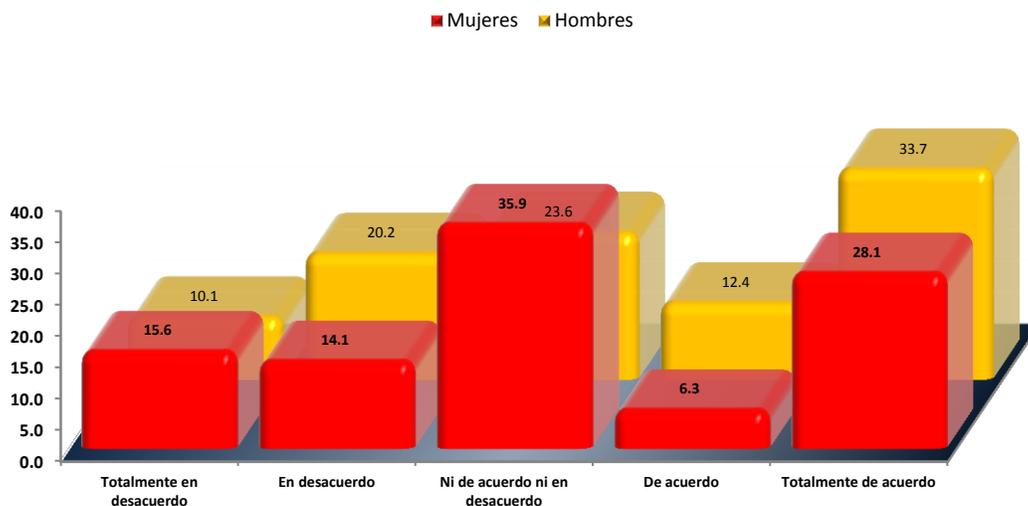
Cuadro 29. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	19	12.4	10	15.6	9	10.1
En desacuerdo	27	17.6	9	14.1	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	28.8	23	35.9	21	23.6
De acuerdo	15	9.8	4	6.3	11	12.4
Totalmente de acuerdo	48	31.4	18	28.1	30	33.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 49 Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Total)



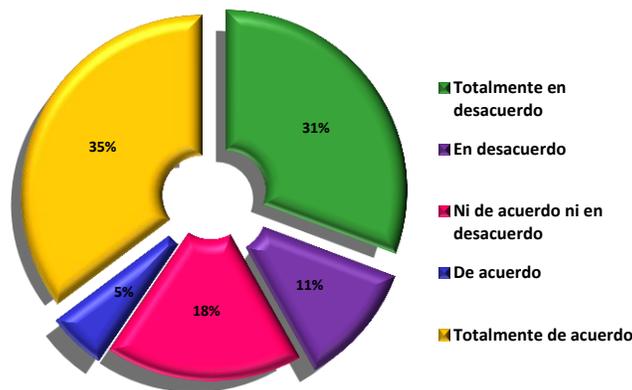
Gráfica 50. Percepción acerca de si se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es Mujer y Hombre en el Área de trabajo. (Desagregado por Sexo)



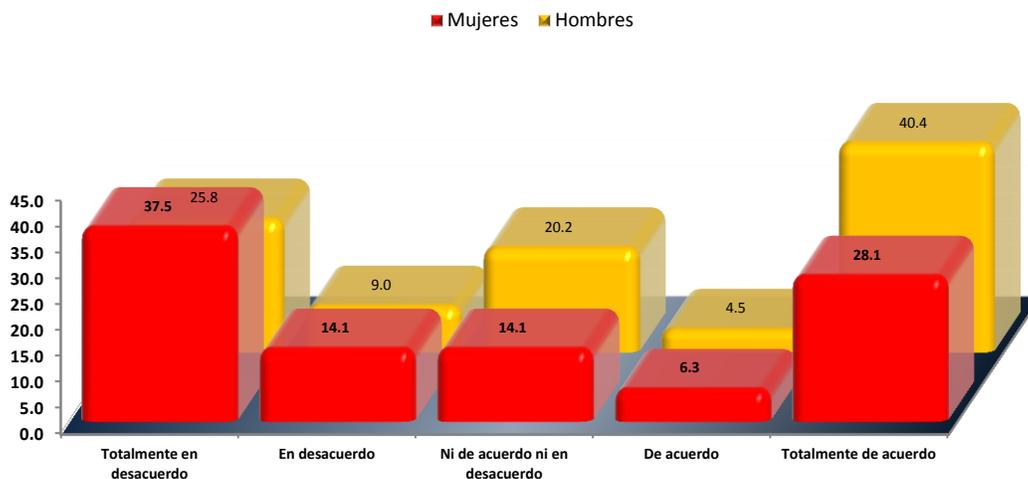
Cuadro 30. Percepción acerca de sí se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en la Administración Pública Municipal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	47	30.7	24	37.5	23	25.8
En desacuerdo	17	11.1	9	14.1	8	9.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	17.6	9	14.1	18	20.2
De acuerdo	8	5.2	4	6.3	4	4.5
Totalmente de acuerdo	54	35.3	18	28.1	36	40.4
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 51. Percepción acerca de sí se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en la Administración Pública Municipal. (Total)



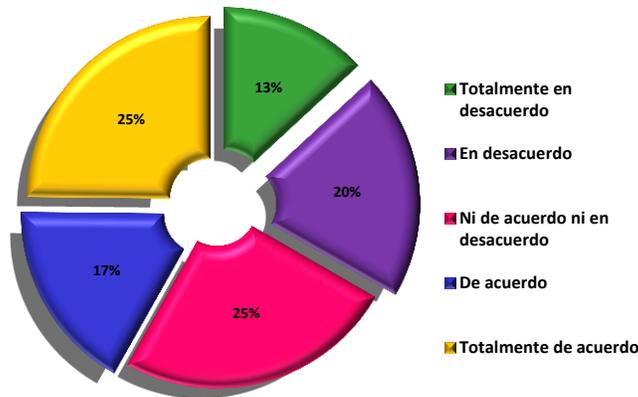
Gráfica 52. Percepción acerca de sí se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer en la Administración Pública Municipal. (Desagregado por sexo)



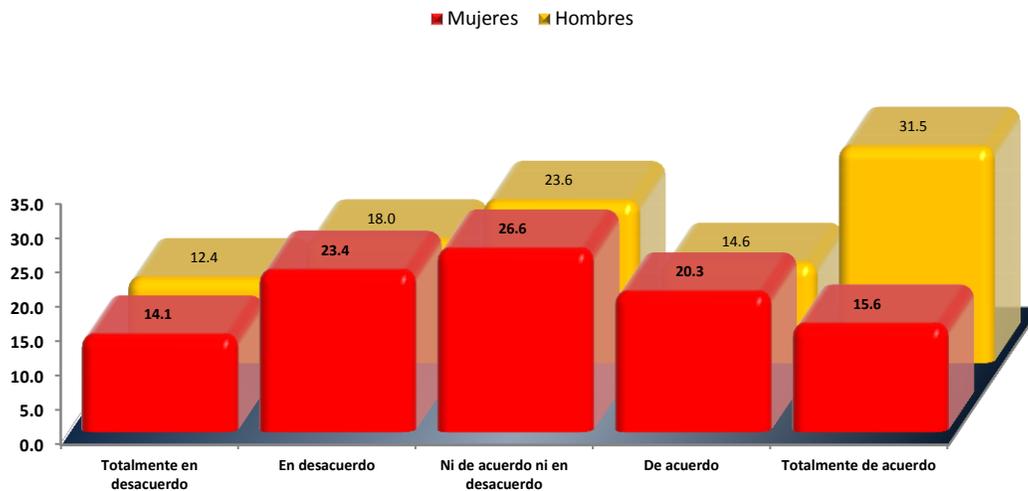
Cuadro 31. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	20	13.1	9	14.1	11	12.4
En desacuerdo	31	20.3	15	23.4	16	18.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	24.8	17	26.6	21	23.6
De acuerdo	26	17.0	13	20.3	13	14.6
Totalmente de acuerdo	38	24.8	10	15.6	28	31.5
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 53. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Total)



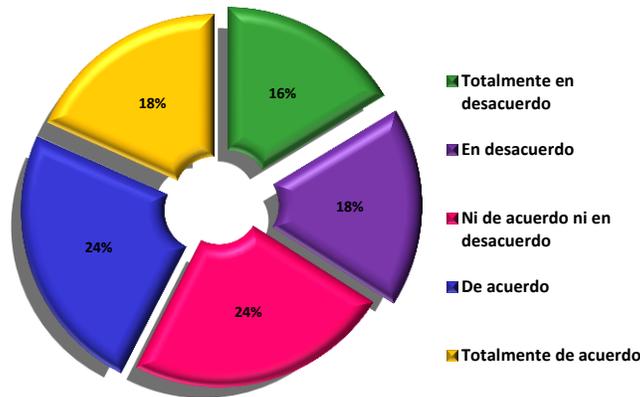
Gráfica 54. Percepción acerca de sí en el Área de trabajo se difunden claramente los criterios de selección de personal. (Desagregado por sexo)



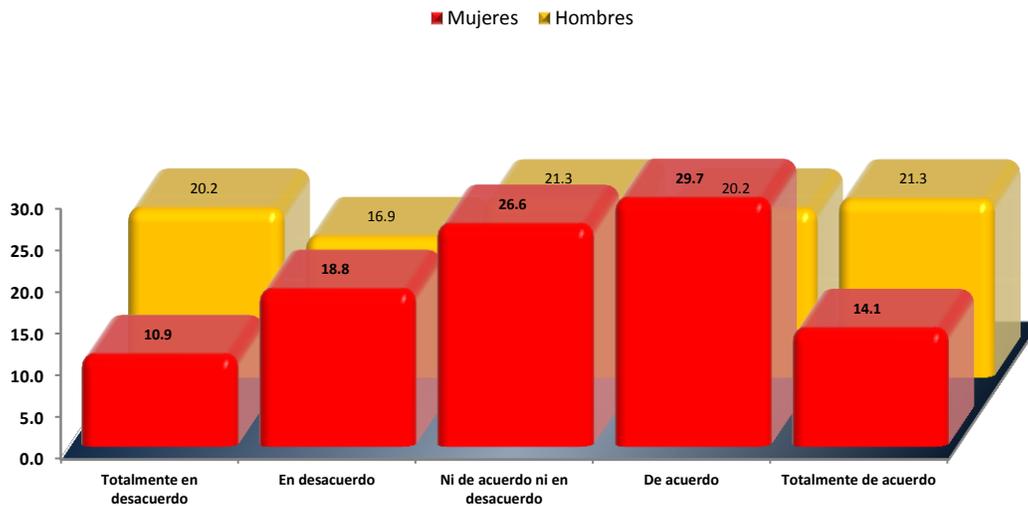
Cuadro 32. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en la Administración Pública Municipal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	25	16.3	7	10.9	18	20.2
En desacuerdo	27	17.6	12	18.8	15	16.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	23.5	17	26.6	19	21.3
De acuerdo	37	24.2	19	29.7	18	20.2
Totalmente de acuerdo	28	18.3	9	14.1	19	21.3
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 55. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en la Administración Pública Municipal. (Total.)



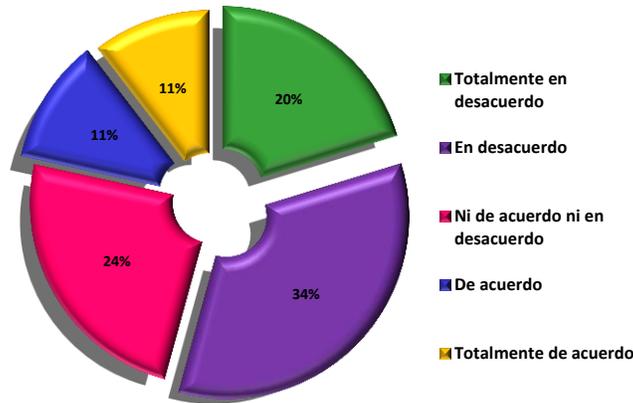
Gráfica 56. Percepción acerca de si son difundidos claramente los criterios de selección de personal en la Administración Pública Municipal. (Desagregado por sexo)



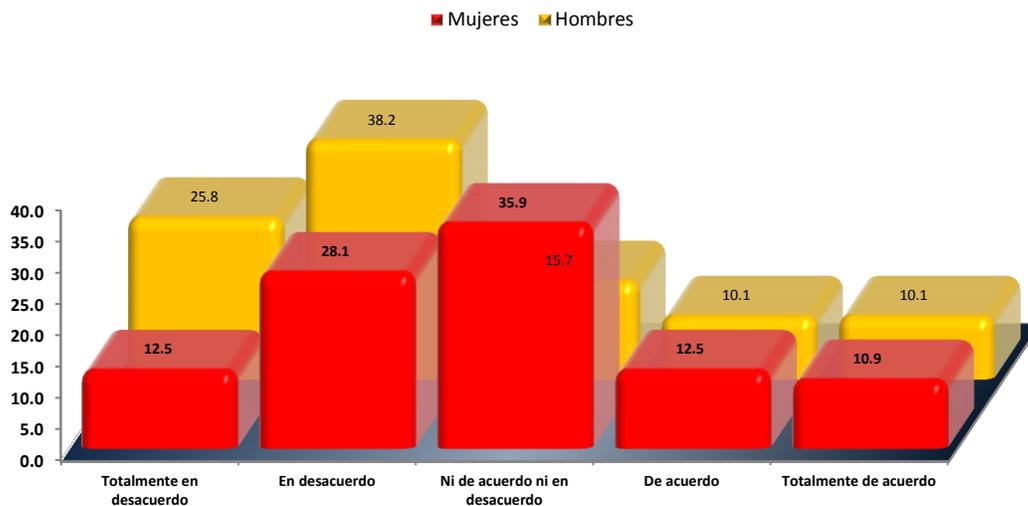
Cuadro 33. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	31	20.3	8	12.5	23	25.8
En desacuerdo	52	34.0	18	28.1	34	38.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	24.2	23	35.9	14	15.7
De acuerdo	17	11.1	8	12.5	9	10.1
Totalmente de acuerdo	16	10.5	7	10.9	9	10.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 57. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total)



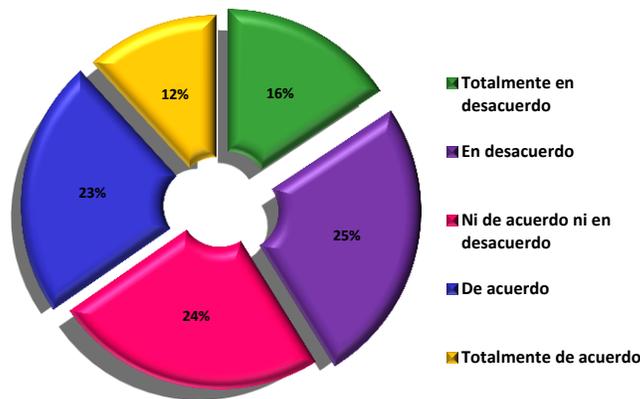
Gráfica 58. Percepción referente a sí al Área de trabajo sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Desagregado por sexo)



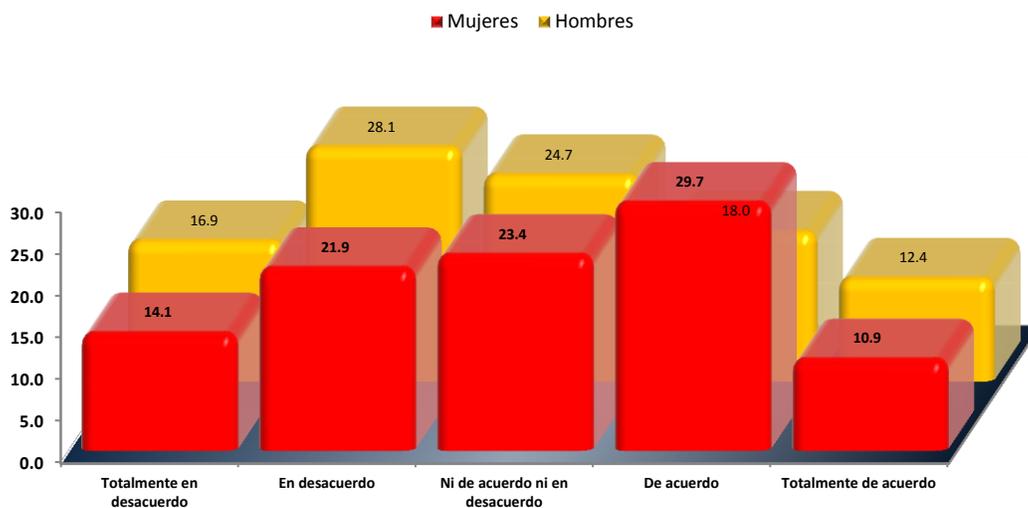
Cuadro 34. Percepción acerca de si en el Ayuntamiento sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	24	15.7	9	14.1	15	16.9
En desacuerdo	39	25.5	14	21.9	25	28.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	24.2	15	23.4	22	24.7
De acuerdo	35	22.9	19	29.7	16	18.0
Totalmente de acuerdo	18	11.8	7	10.9	11	12.4
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 59. Percepción acerca de si en la Administración Pública Municipal sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Total)



Gráfica 60. Percepción acerca de si en la Administración Pública Municipal sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones. (Desagregado por Sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
<p>Redefinir los criterios de selección de personal a fin de evitar criterios discriminatorios por cuestiones de género.</p>	<p>Modificando los procedimientos de selección vigentes a fin de eliminar en su contenido lenguaje sexista y acciones que discriminen o denigren a las personas por el sexo que manifiesten.</p>	<p>Revisión de los procedimientos de selección vigentes para identificar situaciones de sexismo tanto en su lenguaje como en las acciones que demarcan en su contenido.</p>
		<p>Sustituir los aspectos de sexismo identificados en los procedimientos selección vigente por elementos incluyentes que promuevan la equidad de género en el proceso.</p>
<p>Salvaguardar que el ingreso del personal sea transparente y cumpla con los elementos necesarios en equidad de género.</p>	<p>Estableciendo los lineamientos para llevar a cabo la selección del personal que labora en la APM sin discriminar, a las personas solicitantes por su sexo o posición social.</p>	<p>Definición de los perfiles de puesto requeridos para cubrir los diferentes cargos de la APM desglosando las exigencias personales y profesionales que debe tener la persona que aspire a ocuparlos.</p>
		<p>Reglamentación que instituya el otorgar oportunidades para ocupar algún puesto o cargo dependiendo las actitudes y aptitudes del solicitante.</p>
		<p>Sanción a quien en el proceso de selección de personal utilice como criterios el sexo o posición social de la persona solicitante.</p>
<p>Salvaguardar que el ingreso del personal sea transparente y cumpla con los elementos necesarios en equidad de género.</p>	<p>Vigilando el cumplimiento de los lineamientos vigentes que regulan el proceso de selección de personal para laborar en la APM con equidad de género.</p>	<p>Verificación de que las contrataciones realizadas cumplan con los requisitos preestablecidos en los lineamientos vigentes para la selección de personal libre de sexismo.</p>
		<p>Comprobación de que el personal que labora en las diferentes áreas de APM cumple con el perfil de puesto</p>

		correspondiente al cargo que ocupa o que se justifique su contratación sin existir precedentes de favoritismo personal habiendo dejado excluidas personas calificadas que solicitaron ocupar el mismo cargo.
	Formulando y modificar elementos que instituyan un proceso de selección de personal libre de sexismo.	<p>Incorporar los elementos necesarios que los reglamentos o manuales con la función de normar los procesos de selección de personal requieran para brindar a mujeres y hombres por igual oportunidad de aspirar a ocupar cargos en la APM.</p> <p>Modificar el contenido de reglamentos y manuales que norman la selección de personal donde se identifique algún elemento sexista, a fin de hacerlos incluyentes en sus disposiciones de mujeres y hombres por igual.</p>

Salarios y prestaciones

Todas las personas trabajamos con la meta de contar con la economía suficiente para hacer frente a nuestras necesidades personales, familiares y sociales, ante nuestro trabajo siempre es justo recibir una remuneración suficiente y adecuada a las labores que desempeñamos puesto que en gran medida depende de esta posición la postura y eficiencia que nosotros tomemos para desarrollarnos laboralmente, en remuneración adicional a los sueldos y salarios de las personas que trabajan dentro del ayuntamiento es importante sumar un esquema de prestaciones, pagadas en dinero o en especie, tales como seguridad social, primas de antigüedad, cajas de pensiones, despensas, etc.; este tipo de prestaciones permiten un sentimiento de refugio y cobijo que incentiva al buen desarrollo laboral.

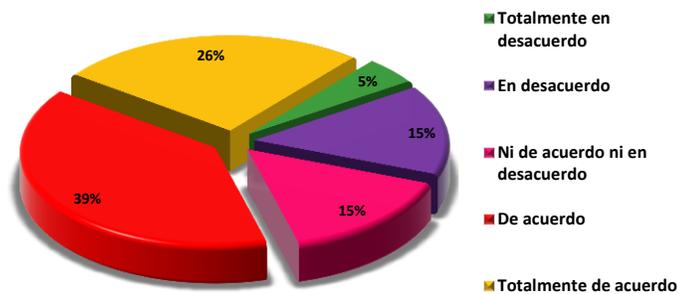
Se parte este apartado de un principio en el cual se considera a las mujeres con la misma capacidad de goce de derechos a ocupar cargos públicos y en diferentes jerarquías dentro del gobierno local mediante la igualdad en los procedimientos de selección, como personas trabajadoras en la administración municipal, mujeres y hombres tienen derecho a la misma remuneración, al mismo acceso a beneficios, aseso y prestaciones, manteniendo las mismas condiciones y mismo trato ante la evaluación de su trabajo.

Los resultados obtenidos para efectos de estos aspectos reflejan que la percepción de las personas que laboran en la APM si bien en lo que se refiere a las prestaciones la mayoría considera que tanto mujeres como hombres tienen acceso en igual medida a recibirlas, no es así en lo que respecta a los salarios, ya que aunque no representan mayoría ni minoría significativa gran parte de las personas al servicio de la APM considera que el ser hombre si influye para tener acceso a mejores salarios que las mujeres ocupando cargos del mismo nivel jerárquico, como se menciona las personas que opinan de esta manera no representan mayoría pero si son un porcentaje considerable que permite considerar como valida tal afirmación.

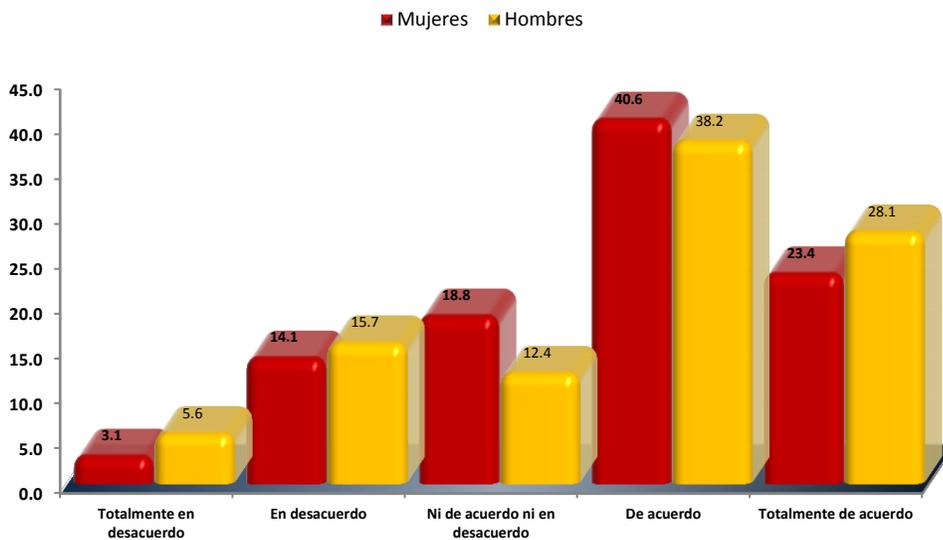
Cuadro 35. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	7	4.6	2	3.1	5	5.6
En desacuerdo	23	15.0	9	14.1	14	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	15.0	12	18.8	11	12.4
De acuerdo	60	39.2	26	40.6	34	38.2
Totalmente de acuerdo	40	26.1	15	23.4	25	28.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 61. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres y hombres. (Total)



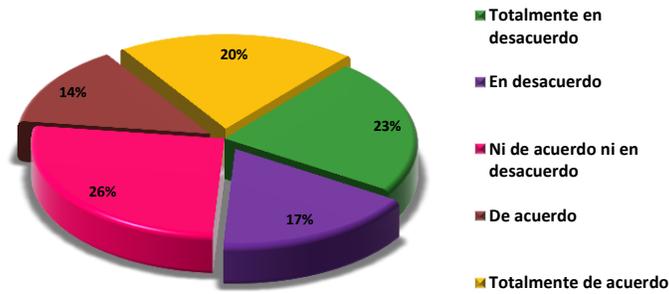
Gráfica 62. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan las mismas prestaciones tanto a mujeres y hombres. (Desagregada por sexo)



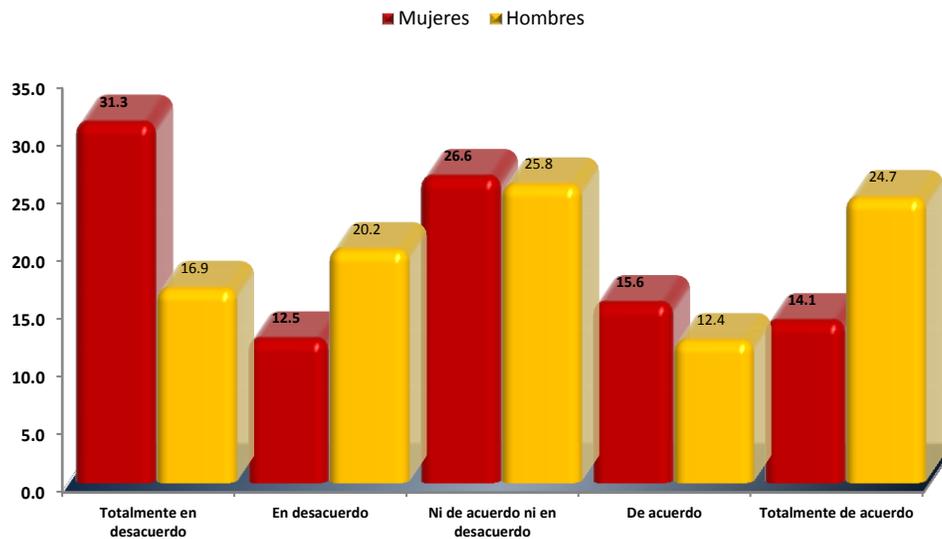
Cuadro 36. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Total)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	35	22.9	20	31.3	15	16.9
En desacuerdo	26	17.0	8	12.5	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	26.1	17	26.6	23	25.8
De acuerdo	21	13.7	10	15.6	11	12.4
Totalmente de acuerdo	31	20.3	9	14.1	22	24.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 63. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Total)



Gráfica 64. Percepción acerca de si en el Área de trabajo las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. (Desagregada por sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
Incrementar la distribución equitativa de salarios entre quienes laboran en la APM no importando si se trata de mujeres u hombres.	Identificando las brechas de desigualdad que existen entre los salarios de mujeres y hombres.	Elaborar un diagnóstico en el que se especifique la situación de la distribución de salarios entre las personas que integran la APM.
		Conocimiento de las bases normativas en las que se sustenta la distribución de los salarios entre las personas que laboran en la APM.
		Comparativo de la situación actual en la que se encuentra la distribución de los salarios a mujeres y hombres con lo que la ley en materia vigente para los tres niveles de gobierno establece.
Dotar a las personas que laboran en la APM de prestaciones sin distinción si son mujeres u hombres.	Concientizando a las personas que laboran en la APM sobre los derechos laborales que tienen, específicamente en lo que a salarios y prestaciones se refiere dando a notar que no existen diferencias entre mujeres y hombres que ocupan los mismos cargos.	Capacitación a las personas que integran la APM sobre el contenido de las disposiciones federales y estatales en materia de salarios y prestaciones, específicamente cuando se detalla lo que les corresponde siendo de sexos diferentes.
		Haciendo del conocimiento personal del APM en que sentido el ayuntamiento les esta mejorando las condiciones salariales y de prestaciones para que sean distribuidas de manera equitativa.
	Modificando la reglamentación que establece los requisitos para acceder a prestaciones exclusivas de mujeres u hombres.	Inclusión a mujeres y hombres por igual para tener acceso a las diferentes prestaciones que por ley se otorgan indistintamente de en que consistan, por ejemplo permisos de maternidad, es decir que cuando los hombres sean padres solteros o tengan

		la necesidad de atender las necesidades de sus hijos puedan hacerlo sin verse afectados.
		Modificación de las disposiciones vigentes en materia de prestaciones a fin de que no se excluya ni a mujeres ni a hombres para tener acceso a ellas.
	Promoviendo la repartición de prestaciones por los méritos y el cargo que desempeñen las personas que laboran en la APM.	Verificar que las prestaciones se otorguen equitativamente entre mujeres y hombres únicamente tomando en cuenta criterios correspondientes a su desempeño laboral.
		Sanción a quien corrompa la repartición de prestaciones para favorecer a personas selectas por su sexo o condición de género.

Promoción vertical y horizontal

La promoción sobre las vacantes, lo ascensos y la rotación de puestos en el municipio se busca sea lo suficientemente claro y libre de todo tipo de discriminación sexista, realizando una descripción de puestos baste claros y emanadas bajo un manual estricto y observable bajo el lente de la equidad de género, asimismo se pretende promover que la ocupación laboral entre mujeres y hombres al interior de la administración local ya no se sesgue a generalidades ni funciones tradicionales para su género, buscando así la transversalidad entre ellas y ellos, en todas sus áreas.

La evaluación y determinación clara de los niveles de educación, experiencia requerida por los puestos, así como las limitaciones para ejercer cierto cargo se pretenden sean los ejes rectores en las nuevas promociones en la APM.

En el Municipio de Tejuapilco aún existen deficiencias de vital importancia en este rubro que han influido en el rezago de la mujer para incluir su participación oportuna en la toma de decisiones, tales deficiencias se pueden visualizar en la percepción de las personas que trabajan en la APM sobre los mecanismos que se implementan para determinar los ascensos de personal, ya que aunque gran parte de estas personas afirman que si existen procedimientos preestablecidos a fin de garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad en los que se incluyen criterios claros de evaluación del desempeño, sin embargo las promociones se llegan a otorgar en la medida que existen relaciones afectivas, influencia política o por la apariencia física de las personas, ello denota discriminación y exclusión pero no necesariamente se refiere al hecho de ser mujer.

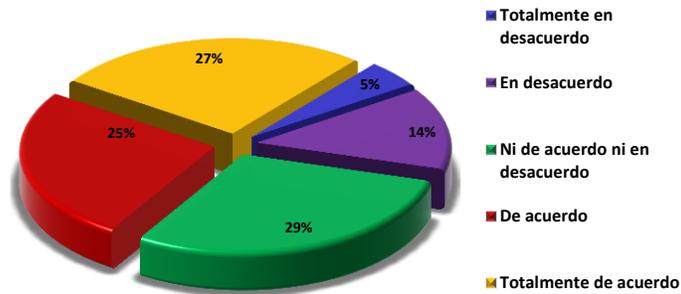
Lo anterior puede ser originado del hecho que no existe difusión suficiente sobre las plazas disponibles, ni se promueve el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos medios y superiores a todas las personas que integran la APM, por lo tanto puede ser que las mismas personas no aspiren a ocupar un cargo de mayor jerarquía y se utilicen mecanismos subjetivos para realizar los procesos de ascenso aun cuando existan procedimientos preestablecidos que garanticen el ascenso equitativo.

Por otra parte es alarmante que existan todavía tanto mujeres como hombres que consideren debe influir el sexo en los criterios de promoción, si bien son minoría este pensamiento debe ser erradicado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el actuar de la APM.

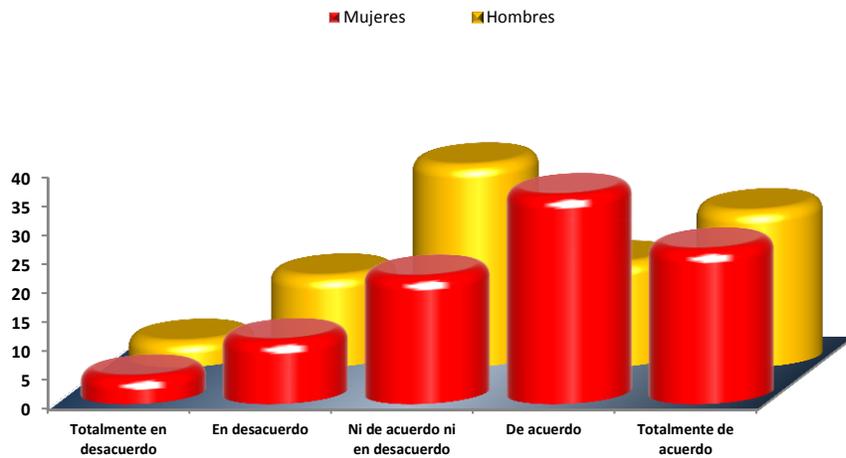
Cuadro 37. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. (Total y por sexo.)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	7	4.6	3	4.7	4	4.5
En desacuerdo	21	13.7	7	10.9	14	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	29.4	14	21.9	31	34.8
De acuerdo	39	25.5	23	35.9	16	18.0
Totalmente de acuerdo	41	26.8	17	26.6	24	27.0
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 65. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. (Total)



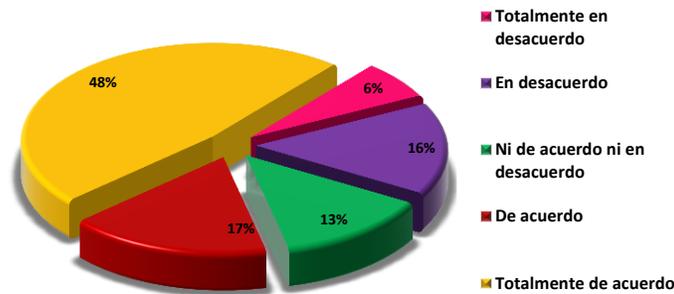
Gráfica 66. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. (Desagregado por sexo)



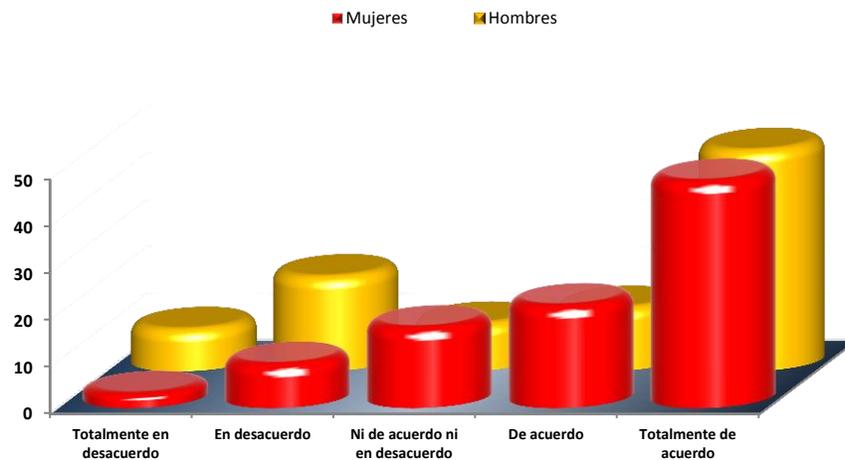
Cuadro 38. Percepción acerca de si personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	10	6.5	2	3.1	8	9.0
En desacuerdo	24	15.7	6	9.4	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	13.1	11	17.2	9	10.1
De acuerdo	26	17.0	14	21.9	12	13.5
Totalmente de acuerdo	73	47.7	31	48.4	42	47.2
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 67. Percepción acerca de si personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. (Total)



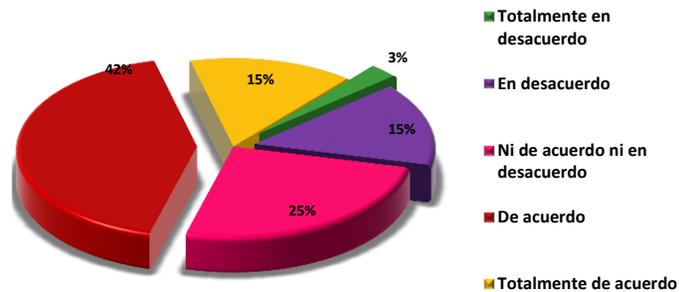
Gráfica 68. Percepción acerca de si personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. (Desagregada por sexo)



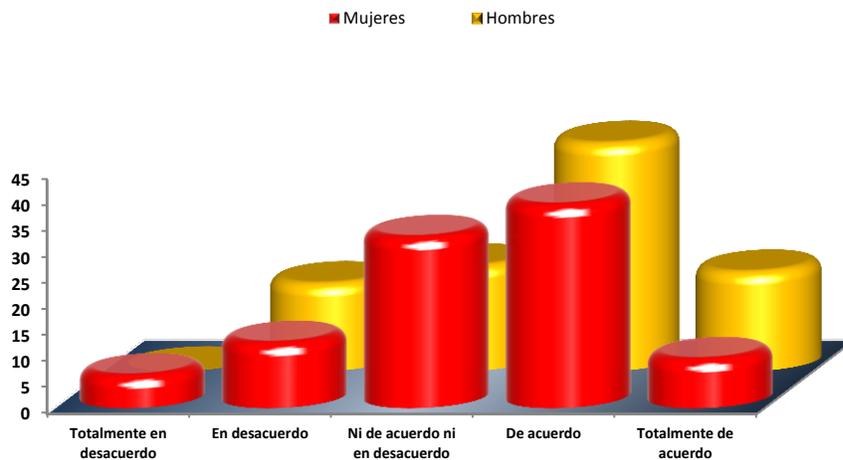
Cuadro 39. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	4	2.6	4	6.3	0	0.0
En desacuerdo	23	15.0	8	12.5	15	16.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	25.5	21	32.8	18	20.2
De acuerdo	64	41.8	25	39.1	39	43.8
Totalmente de acuerdo	23	15.0	6	9.4	17	19.1
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 69. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. (Total)



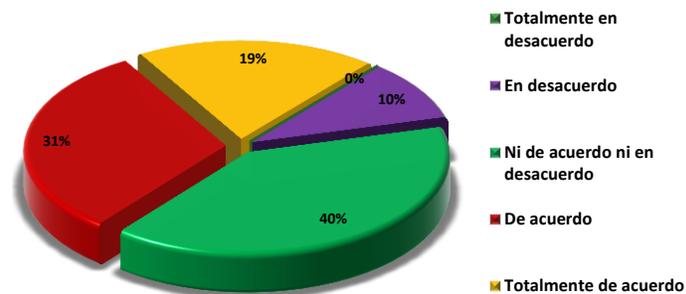
Gráfica 70. Percepción acerca de si en el Área de trabajo existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. (Desagregado por sexo)



Cuadro 40. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En desacuerdo	15	9.8	5	7.8	10	11.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	39.9	29	45.3	32	36.0
De acuerdo	47	30.7	21	32.8	26	29.2
Totalmente de acuerdo	30	19.6	9	14.1	21	23.6
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 71. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño.(Total)



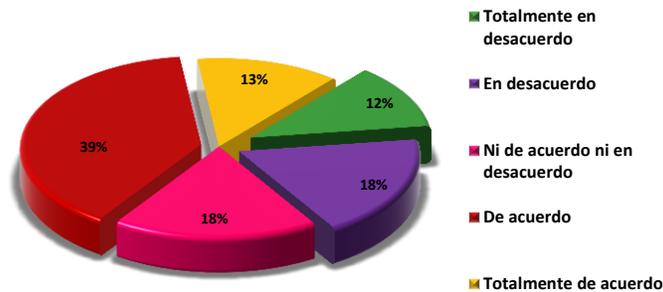
Gráfica 72. Percepción acerca de si en el Área de trabajo son claros los criterios de evaluación del desempeño. (Desagregada por sexo)



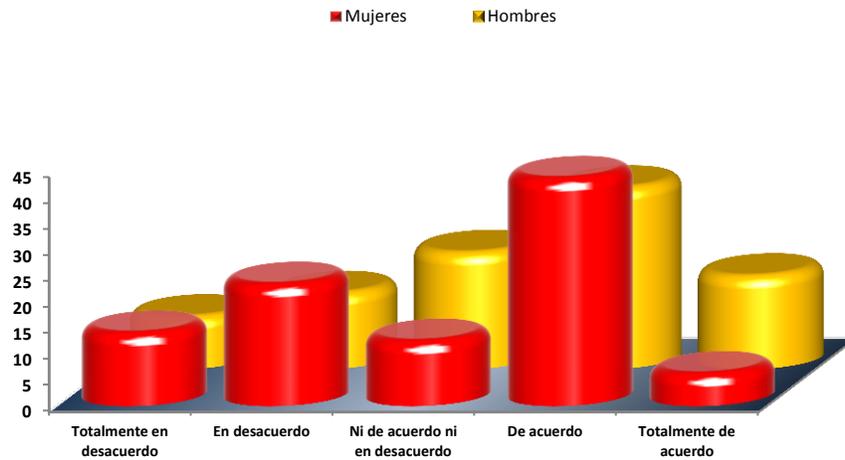
Cuadro 41. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	18	11.8	9	14.1	9	10.1
En desacuerdo	28	18.3	15	23.4	13	14.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	18.3	8	12.5	20	22.5
De acuerdo	59	38.6	28	43.8	31	34.8
Totalmente de acuerdo	20	13.1	4	6.3	16	18.0
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 73. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.(Total)



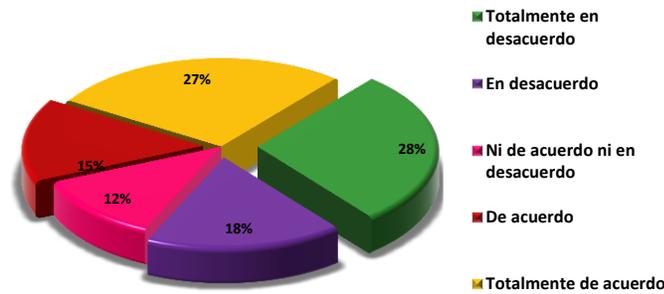
Gráfica 74. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. (Desagregado por sexo)



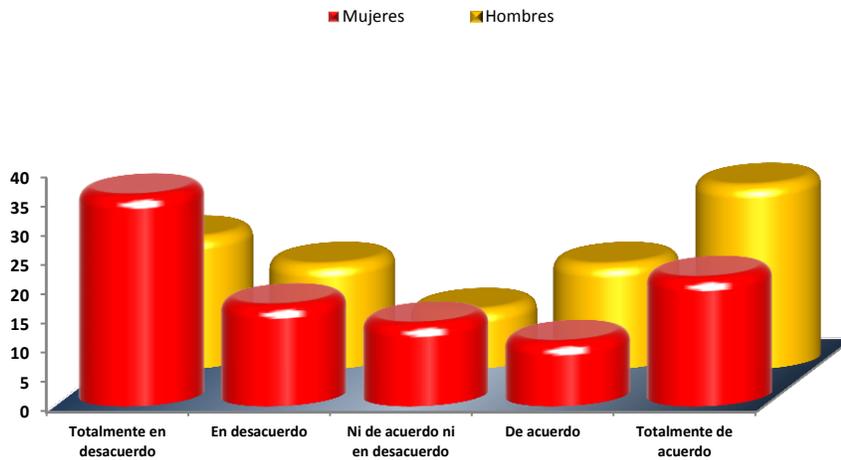
Cuadro 42. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	43	28.1	23	35.9	20	22.5
En desacuerdo	27	17.6	11	17.2	16	18.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	11.8	9	14.1	9	10.1
De acuerdo	23	15.0	7	10.9	16	18.0
Totalmente de acuerdo	42	27.5	14	21.9	28	31.5
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 75. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Total)



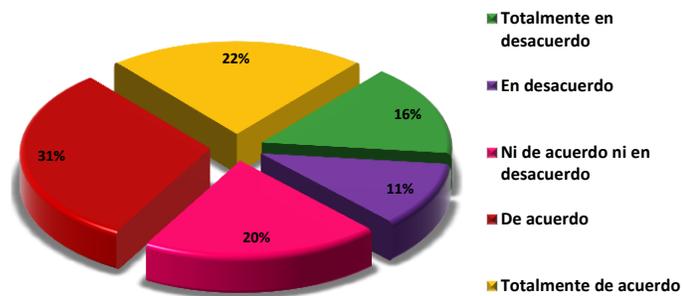
Gráfica 76. Percepción acerca de si en el área de trabajo anuncia oportunamente las plazas disponibles. (Desagregado por sexo)



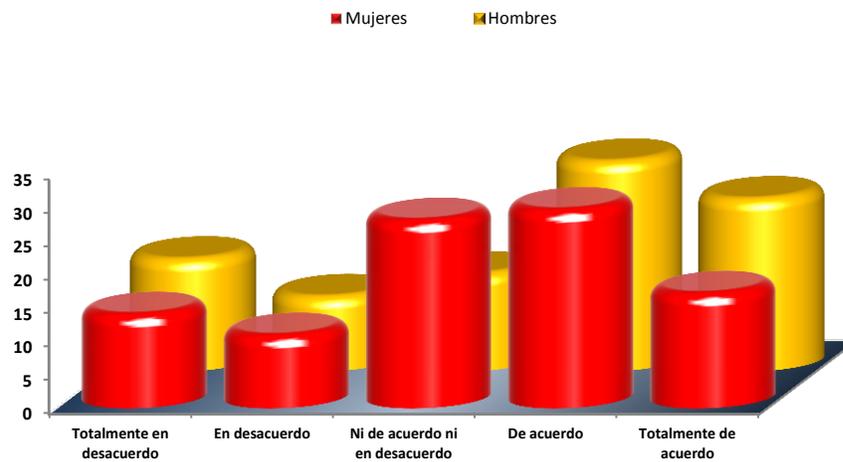
Cuadro 43. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	24	15.7	9	14.1	15	16.9
En desacuerdo	17	11.1	7	10.9	10	11.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	20.3	18	28.1	13	14.6
De acuerdo	47	30.7	19	29.7	28	31.5
Totalmente de acuerdo	34	22.2	11	17.2	23	25.8
Total	153	24	64	100	89	100

Gráfica 77. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores (Total)



Gráfica 78. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. (Desagregado por sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción
<p>Desarrollar mecanismos que permitan identificar las personas que merecen ocupar cargos de mayor responsabilidad a los que ocupan en el momento.</p>	<p>Evaluando el desempeño laboral de quienes conforman la APM sin criterios que discriminen, menosprecien o excluyan a las personas por su sexo o condición de género.</p>	<p>Requisición al personal que labora en la APM que elaboren un informe ejecutivo sobre las funciones que desarrolla y cómo lo hace.</p>
		<p>Supervisión las actividades que desarrollan las personas pertenecientes a la APM, denotando su comportamiento en actitudes y aptitudes para desempeñar sus labores.</p>
<p>Desarrollar mecanismos que permitan identificar las personas que merecen ocupar cargos de mayor responsabilidad a los que ocupan en el momento.</p>	<p>Identificando las condiciones laborales previas de quienes pretendan acceder a ocupar un cargo de mayor rango jerárquico sin distinción del sexo que poseen.</p>	<p>Aplicación exámenes de conocimientos a quienes laboran en la APM los cuales evaluarán conocimientos claves que requieren para desempeñar eficientemente sus funciones.</p>
		<p>Revisión en los expedientes del personal que labora en la APM la experiencia laboral previa a ocupar el cargo que tiene en la misma.</p>
		<p>Requisición a los titulares de las diferentes áreas que conforman la APM las percepciones que tienen sobre desempeño laboral del personal a su cargo cuidando que éstas no discriminen ni excluyan a nadie por el sexo que poseen.</p>
		<p>Definición de parámetros para medir el aspecto meritório que indique cuando una persona se ha hecho acreedora a un ascenso, como pueden ser antigüedad, capacitación reciente, nuevos títulos profesionales, etc. y hacerlos válidos en el proceso de promoción.</p>

<p>Decidir con base a los criterios en equidad de género la movilidad de las personas que laboran en la APM para ocupar cargos diferentes a los que ocupan en el momento.</p>	<p>Propiciando el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.</p>	<p>Difusión de las promociones disponibles haciéndolas del conocimiento tanto de mujeres como de hombres integrantes de la APM sin importar el nivel jerárquico al que se refiera dicha promoción.</p>
	<p>Basando los criterios para el ascenso a nuevos cargos en las evaluaciones de desempeño laboral realizadas previamente.</p>	<p>Difusión dirigida a todas las personas que integran la APM de los requerimientos para postularse a ocupar cargos con mayor responsabilidad.</p> <p>Otorgamiento de los cargos vacantes a quienes reflejen en las evaluaciones de desempeño laboral, capacidad y experiencia para desempeñar el puesto.</p> <p>Atención a la capacitación que ha recibido la persona postulante a ocupar nuevos cargos, verificando su veracidad y vanguardia en las funciones que desempeñaría de otorgársele el nuevo cargo.</p>

Capacitación y formación profesional

Mediante las capacitaciones se dota de conocimientos teóricos y prácticos a las servidoras y servidores públicos para el conocimiento, dominio y buen ejercicio de sus funciones dentro del ayuntamiento, las capacitaciones resultan ser la forma más viable de mantener una nueva cultura institucional porque a través de éstas se apela a la concientización de nuevos temas para enriquecer el actuar laboral, tal fue el caso de la equidad de género.

Al interior de la Administración Pública Municipal se instruirá una metodología basada en las dinámicas realizadas para la elaboración del presente para brindar de forma constante capacitaciones a las personas que integran la administración local, esta necesidad fue observable para el desempeño óptimo de las tareas y funciones asignadas, así como una herramienta que sirve para la mejora continua del desarrollo de los talentos personales de las personas en pro del servicio a la ciudadanía, dichas capacitaciones ofertadas y promovidas de forma constante y abierta.

En los resultados obtenidos se ha podido identificar diversos aspectos que requieren atención por las autoridades encargadas de cada uno, el más importante de ellos es que prácticamente la tercera parte de las personas que laboran en la APM no conocen bien sus funciones y como desarrollarlas eficientemente, lo cual es de verdadera importancia verificar y atender ya que ello atenta contra la buena funcionalidad de la APM.

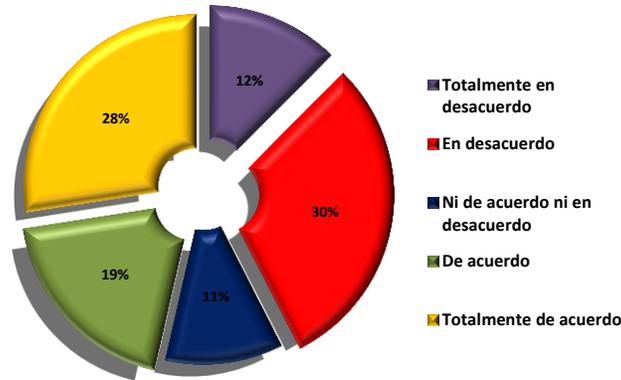
En cuanto a capacitación gran parte del personal considera que no se recibe la suficientes para desarrollar adecuadamente sus funciones y aunado al hecho de que no las conozcan puede representar complicaciones significativas en el desarrollo organizacional, sin embargo, si se les dio un curso introductorio y una explicación de como realizar sus labores, así mismo existen cursos y talleres dirigidos a la capacitación del personal aunque de acuerdo a su opinión estos no son suficiente, ya que por mucho se les han impartido 20 horas en los últimos 12 meses.

Por otra parte, se puede observar que en lo referente a la profesionalización del personal, las diferentes áreas que conforman la APM han dado respuesta satisfactoria a las peticiones que el mismo personal externa facilitando las oportunidades que tienen para hacerlo en concordancia con su vida laboral, por medio de políticas que promueven la profesionalización considerándola como criterio para los asensos, de esta manera se motiva a que hagan un esfuerzo incrementar su nivel educativo.

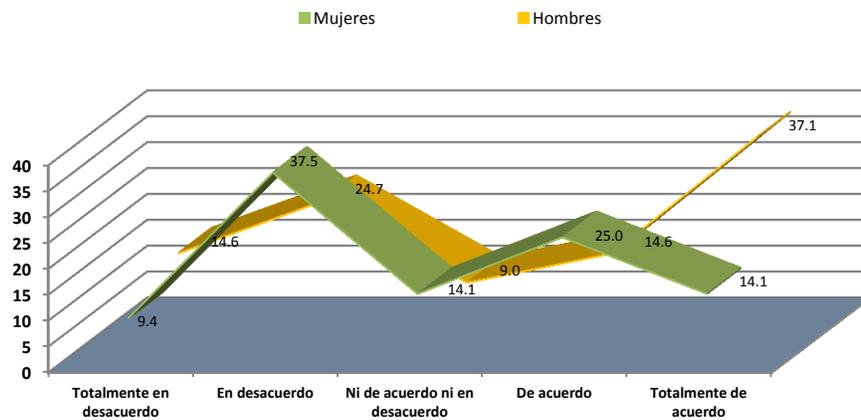
Cuadro 44. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se recibe suficiente capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	19	12.4	6	9.4	13	14.6
En desacuerdo	46	30.1	24	37.5	22	24.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	11.1	9	14.1	8	9.0
De acuerdo	29	19.0	16	25.0	13	14.6
Totalmente de acuerdo	42	27.5	9	14.1	33	37.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 79. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se recibe suficiente capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo. (Total)



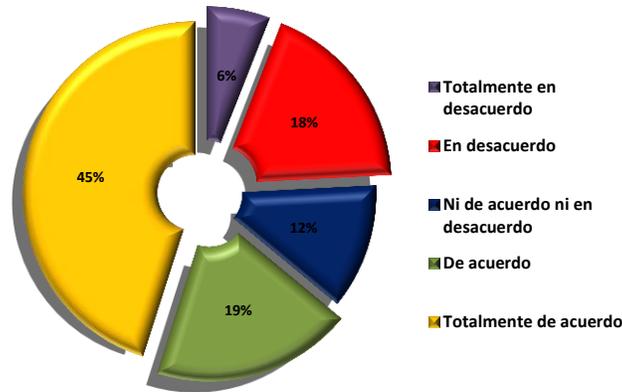
Gráfica 80. Percepción acerca de si en el Área de trabajo se recibe suficiente capacitación para el adecuado desarrollo de las funciones y atribuciones de cada cargo. (Desagregado por sexo)



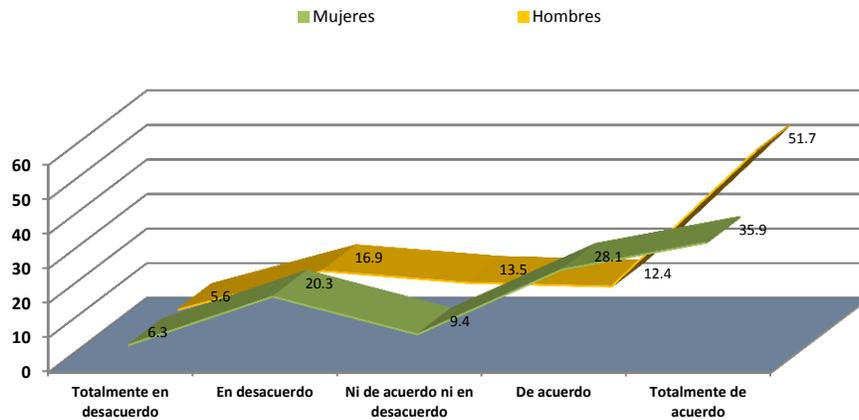
Cuadro 45. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Total y por Sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	9	5.9	4	6.3	5	5.6
En desacuerdo	28	18.3	13	20.3	15	16.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	11.8	6	9.4	12	13.5
De acuerdo	29	19.0	18	28.1	11	12.4
Totalmente de acuerdo	69	45.1	23	35.9	46	51.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 81. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Total.)



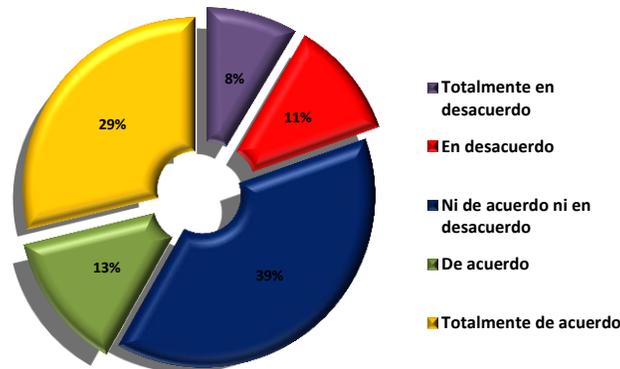
Gráfica 82. Percepción referente a si se conocen de manera adecuada las tareas y funciones propias de cada cargo. (Desagregado por sexo)



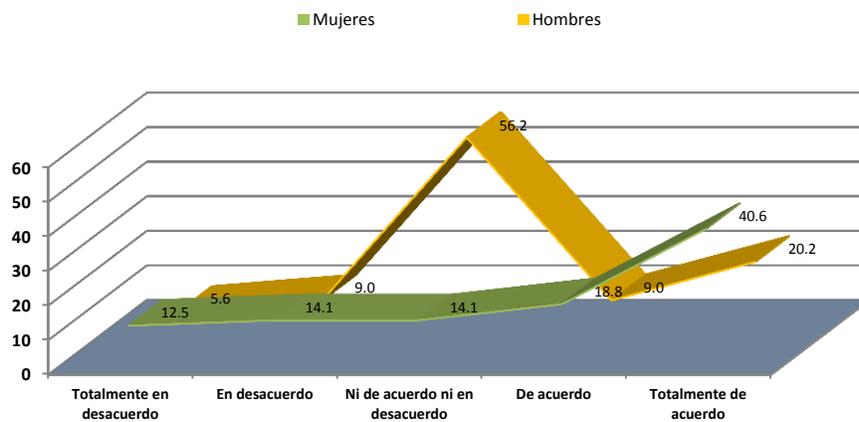
Cuadro 46. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	13	8.5	8	12.5	5	5.6
En desacuerdo	17	11.1	9	14.1	8	9.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	38.6	9	14.1	50	56.2
De acuerdo	20	13.1	12	18.8	8	9.0
Totalmente de acuerdo	44	28.8	26	40.6	18	20.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 83. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Total)



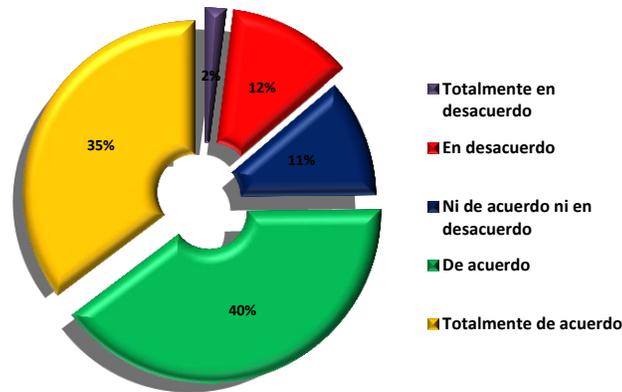
Gráfica 84. Percepción referente a si se recibió un curso de inducción, aunado a la explicación de las responsabilidades propias del cargo. (Desagregada por sexo)



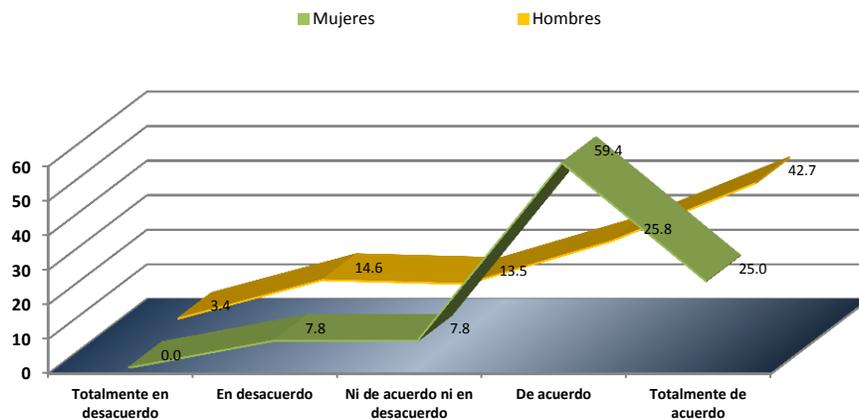
Cuadro 47. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	3	2.0	0	0.0	3	3.4
En desacuerdo	18	11.8	5	7.8	13	14.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	11.1	5	7.8	12	13.5
De acuerdo	61	39.9	38	59.4	23	25.8
Totalmente de acuerdo	54	35.3	16	25.0	38	42.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 85. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Total)



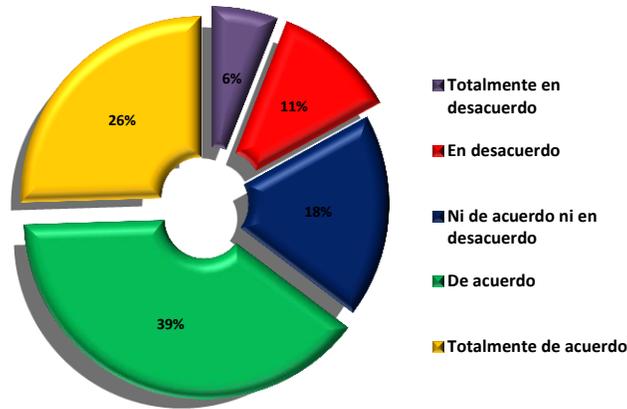
Gráfica 86. Percepción referente a si en el área de trabajo se realizan cursos y talleres de capacitación dentro del horario de trabajo. (Desagregado por sexo)



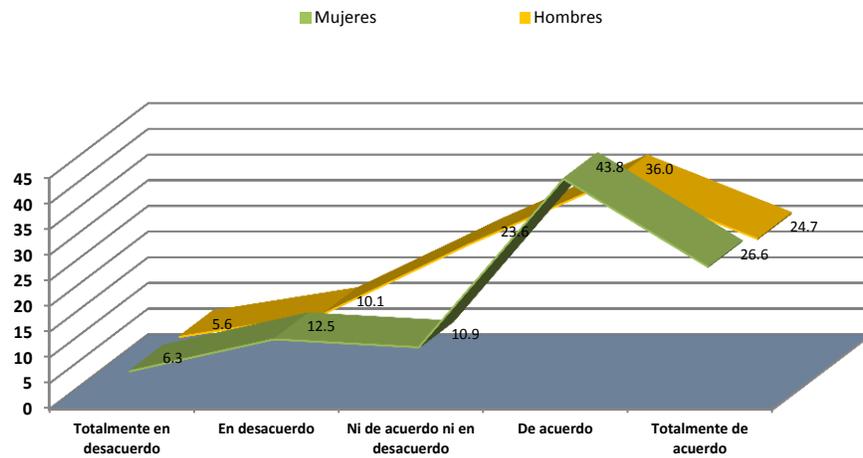
Cuadro 48. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	9	5.9	4	6.3	5	5.6
En desacuerdo	17	11.1	8	12.5	9	10.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	18.3	7	10.9	21	23.6
De acuerdo	60	39.2	28	43.8	32	36.0
Totalmente de acuerdo	39	25.5	17	26.6	22	24.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 87. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Total)



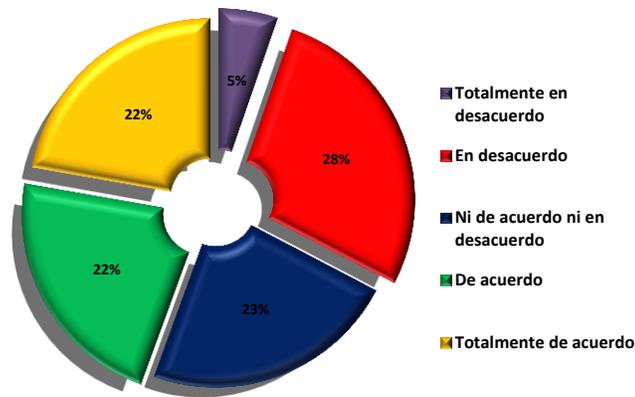
Gráfica 88. Percepción referente a si se está conforme con la respuesta de cada área de trabajo de las solicitudes de capacitación y formación profesional. (Desagregado por sexo)



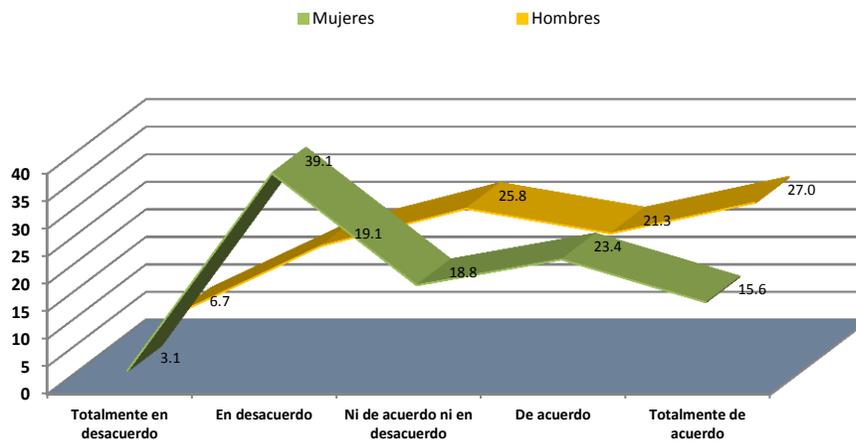
Cuadro 49. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	8	5.2	2	3.1	6	6.7
En desacuerdo	42	27.5	25	39.1	17	19.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	22.9	12	18.8	23	25.8
De acuerdo	34	22.2	15	23.4	19	21.3
Totalmente de acuerdo	34	22.2	10	15.6	24	27.0
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 89. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Total)



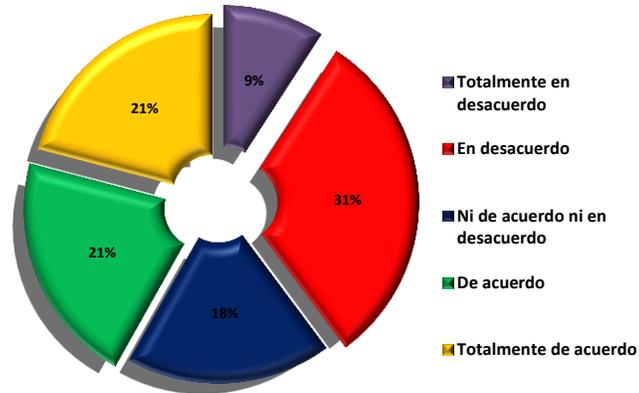
Gráfica 90. Percepción referente a si los cursos y talleres de capacitación que otorga el área de trabajo son consideradas para promociones y ascensos. (Desagregado por sexo)



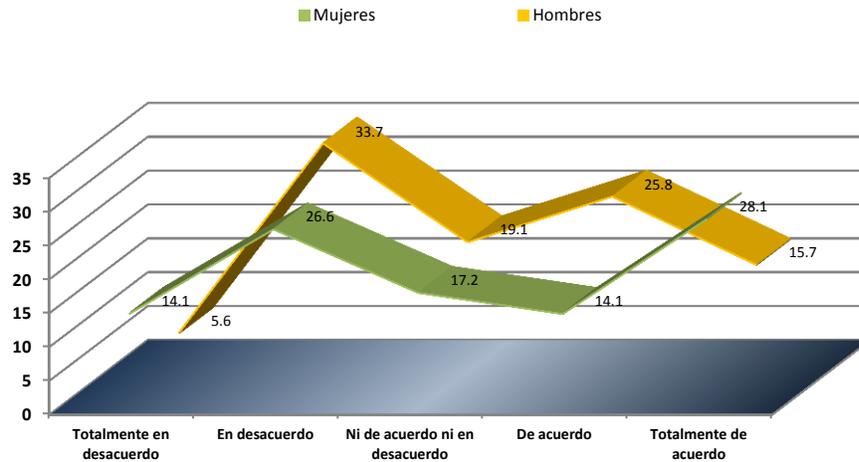
Cuadro 50. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	14	9.2	9	14.1	5	5.6
En desacuerdo	47	30.7	17	26.6	30	33.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	18.3	11	17.2	17	19.1
De acuerdo	32	20.9	9	14.1	23	25.8
Totalmente de acuerdo	32	20.9	18	28.1	14	15.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 91. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres (Total)



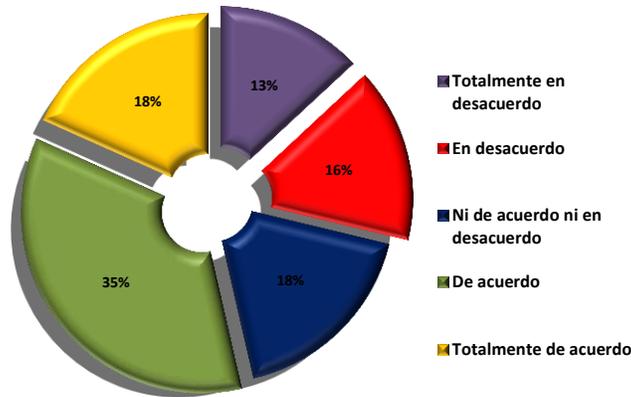
Gráfica 92. Percepción referente a si en el área de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres (Desagregada por sexo)



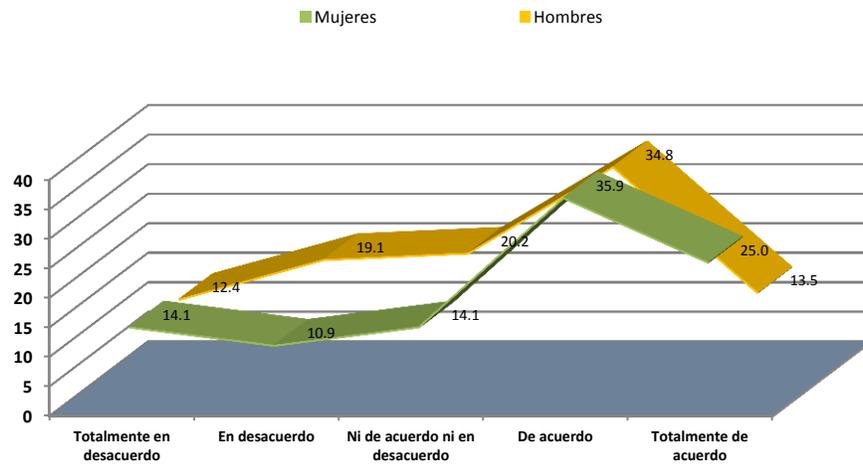
Cuadro 51. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	20	13.1	9	14.1	11	12.4
En desacuerdo	24	15.7	7	10.9	17	19.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	17.6	9	14.1	18	20.2
De acuerdo	54	35.3	23	35.9	31	34.8
Totalmente de acuerdo	28	18.3	16	25.0	12	13.5
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 93. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional (Total)



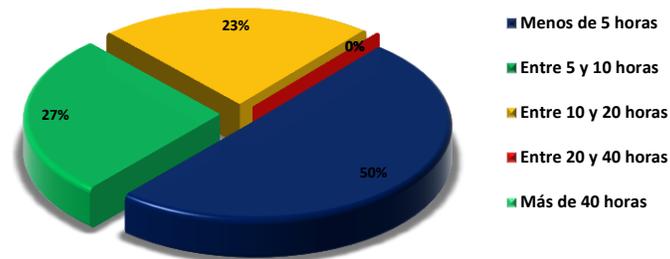
Gráfica 94. Percepción referente a si en el Área de trabajo se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. (Desagregada por sexo)



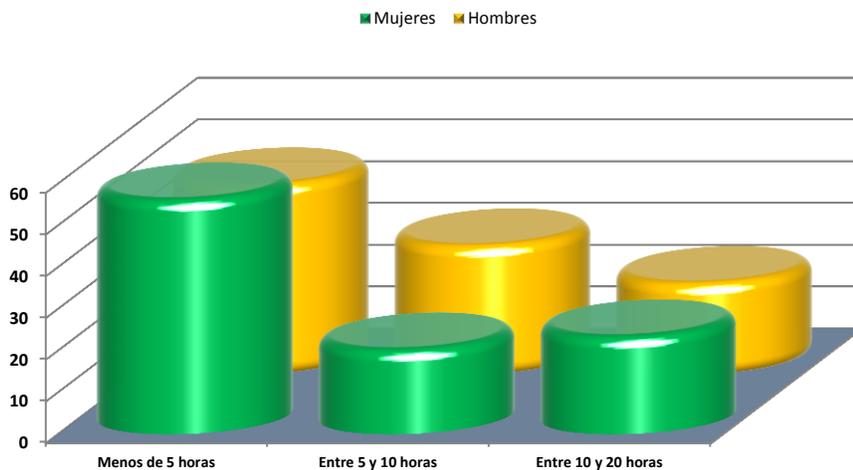
Cuadro 52. Percepción referente al número de horas que el personal ha recibido capacitación en los últimos 12 meses. (Total y por sexo)

	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 5 horas	77	50.3	36	56.3	41	46.1
Entre 5 y 10 horas	41	26.8	13	20.3	28	31.5
Entre 10 y 20 horas	35	22.9	15	23.4	20	22.5
Entre 20 y 40 horas	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Más de 40 horas	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 95. Percepción referente al número de horas que el personal ha recibido capacitación en los últimos 12 meses. (Total)



Gráfica 96. Percepción referente al número de horas que el personal ha recibido capacitación en los últimos 12 meses. (Desagregado por sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción
<p>Fomentar la capacitación en las personas que integran la APM a fin de que se mantengan a la vanguardia en temas que les permitan desarrollar de mejor manera sus funciones, sin distinción por el sexo que posean.</p>	<p>Brindando oportunidades para que el personal se capacite en los temas que requiera.</p>	<p>Gestión al gobierno federal o estatal cursos y capacitaciones los cuales se puedan impartir a mujeres y hombres por igual para mejorar su desempeño laboral en la APM, incluyendo entre las temáticas la perspectiva de género.</p> <p>Becas al personal que por sus méritos laborales lo merezca sin importar sea mujer u hombre, para que asista a cursos, talleres o pláticas de capacitación dentro y fuera del municipio.</p>
	<p>Promoviendo que las mismas personas que conforman la APM brinden capacitaciones al resto, sobre temas en los que estén facultadas desde el ámbito de sus funciones o por su nivel educativo.</p>	<p>Incentivos a las personas pertenecientes a la APM para que participen como capacitadoras impartiendo talleres, cursos o pláticas al resto del personal.</p> <p>Organización eventos masivos de capacitación al personal de la APM donde los ponentes pertenezcan a la APM.</p>
<p>Promover el desarrollo profesional de las personas pertenecientes a la APM, para que incrementen su nivel educativo en igualdad de oportunidad para mujeres y hombres.</p>	<p>Fomentando el desarrollo profesional de las personas que integran la APM.</p>	<p>Desarrollo de campañas que reflejen la importancia de actualizar y aumentar el nivel educativo de las servidoras y servidores públicos.</p> <p>Solicitud a instituciones educativas reconocidas en profesionalización de personas que laboran ofrezcan sus servicios al personal que integra la APM.</p>
	<p>Gestionando oportunidades y oferta educativa exclusiva para las personas que integran la APM, ya sean mujeres u hombres sin distinción.</p>	<p>Convenios con instituciones educativas reconocidas para generar sedes donde se impartan estudios complementarios a la condición educativa del personal que integra la APM</p>

<p>Identificar las necesidades en materia de capacitación que tiene el personal laborando en la APM.</p>		<p>en horarios fuera de jornada. Solicitud a instituciones educativas reconocidas de becas para financiar el desarrollo profesional de las personas que integran la APM.</p>
	<p>Desarrollando mecanismos para recabar información sobre los temas en los que el personal de la APM debe ser capacitado.</p>	<p>Aplicación de una encuesta entre las personas que integran la APM, que refleje los temas que deben dominar para desempeñar eficientemente sus funciones en el cargo que desempeñan. Aplicación de entrevistas a personas que ocupen puestos claves jefes y jefas de área) las cuales puedan externar los temas que de capacitación que se requiere impartir al personal de la APM.</p>

Correspondencia entre la vida laboral, familiar, profesional e institucional

En este apartado se desarrolla una estrategia que facilitará la consecución de las personas que trabajan en el ayuntamiento en especial de las mujeres hacia una relación y organización social para mantener un desarrollo en las diferentes etapas en las cuales se desenvuelven, esta propuesta contribuye a la formación de personas integrales basadas en la potenciación de su calidad de vida.

Los seres humanos cuando logran un equilibrio en su desarrollo vital, profesional, de responsabilidad familiar y en goce de sus tiempo tanto familiar como personal permite que su desarrollo laboral sea más efectivo y eficiente, para ello dinámicas como reorganización de los tiempos de trabajo y espacios de trabajo, modificación de roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo logran una conciliación y correspondencia social en la que intervienen todas y todos los agentes sociales de cada uno de estos espacios, asumiendo la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas sin importar si son mujeres u hombres.

Los beneficios dados por estos mecanismos impactan en el clima laboral, aumento del talento implicado al actuar laboral, mejora la atención en los servicios ofrecidos, se da una mayor valoración de puestos y del propio ayuntamiento, y disminuye el índice de ausentismo.

Si bien en este rubro la mayoría del personal que sus derechos son respetados, existen algunos defectos de vital importancia que aunque no son mayoría las personas que opinan de este modo, son aspectos que no deberían existir en el ambiente laboral, tanto menos en el ámbito público, uno de ellos son las reuniones que se realizan fuera del horario de trabajo afectando la vida laboral, familiar y persona de quienes laboran en la APM.

Asimismo, los permisos para atender asuntos familiares los cuales son un tanto restringidos tan es así que algunas personas han percibido que no se respeta el derecho de las mujeres a licencia por maternidad debido a que después de ello no les permiten reincorporarse a sus labores, asimismo, la mayoría de los hombres consideran que los permisos para atender asuntos familiares solo aplican a las mujeres, sin considerar las necesidades de éstos, aun cuando exista cierta consideración a los hombres en cuanto a licencias de paternidad se refiere.

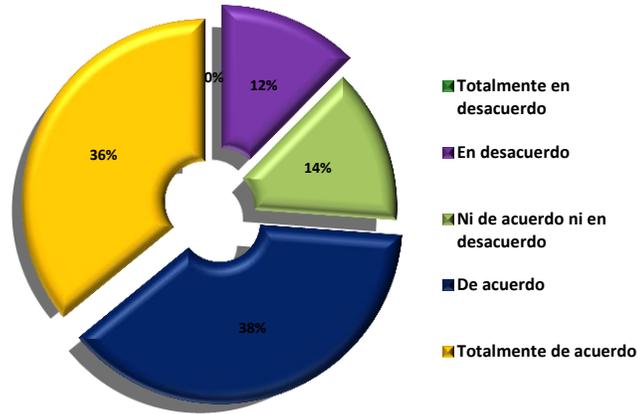
Es importante tomar en cuenta las necesidades del personal el cual considera se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a fin de equilibrar las oportunidades que se otorgan tanto a mujeres como a hombres.

Cuadro 53. Percepción referente a si el horario de trabajo establecido en el área de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. (Total y por sexo)

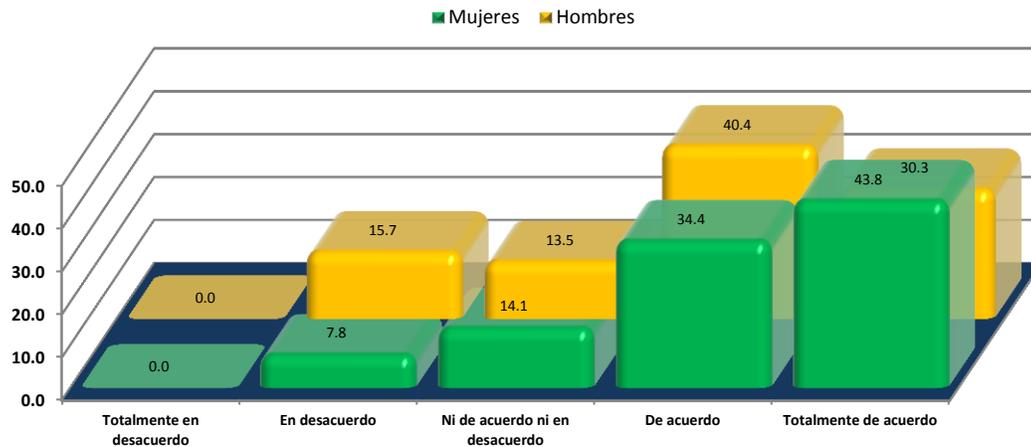
	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En desacuerdo	19	12.4	5	7.8	14	15.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	13.7	9	14.1	12	13.5
De acuerdo	58	37.9	22	34.4	36	40.4
Totalmente de acuerdo	55	35.9	28	43.8	27	30.3

Total **153** **100** **64** **100** **89** **100**

Gráfica 97. Percepción referente a si el horario de trabajo establecido en el área de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. (Total)



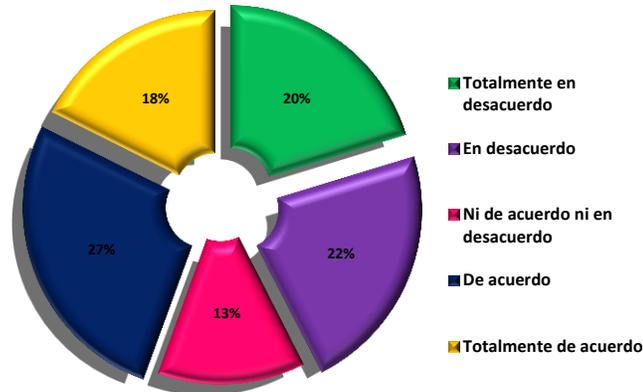
Gráfica 98. Percepción referente a si el horario de trabajo establecido en el área de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. (Desagregado por sexo)



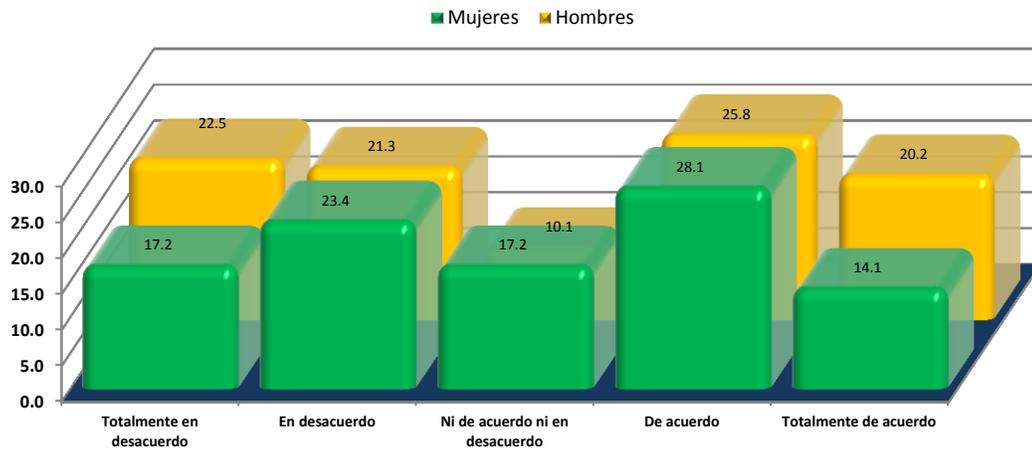
Cuadro 54. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	31	20.3	11	17.2	20	22.5
En desacuerdo	34	22.2	15	23.4	19	21.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	13.1	11	17.2	9	10.1
De acuerdo	41	26.8	18	28.1	23	25.8
Totalmente de acuerdo	27	17.6	9	14.1	18	20.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 99. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Total)



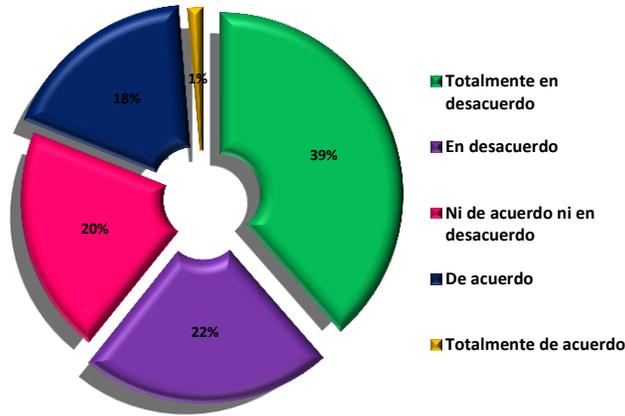
Gráfica 100. Percepción referente a si en el área de trabajo sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. (Desagregado por sexo)



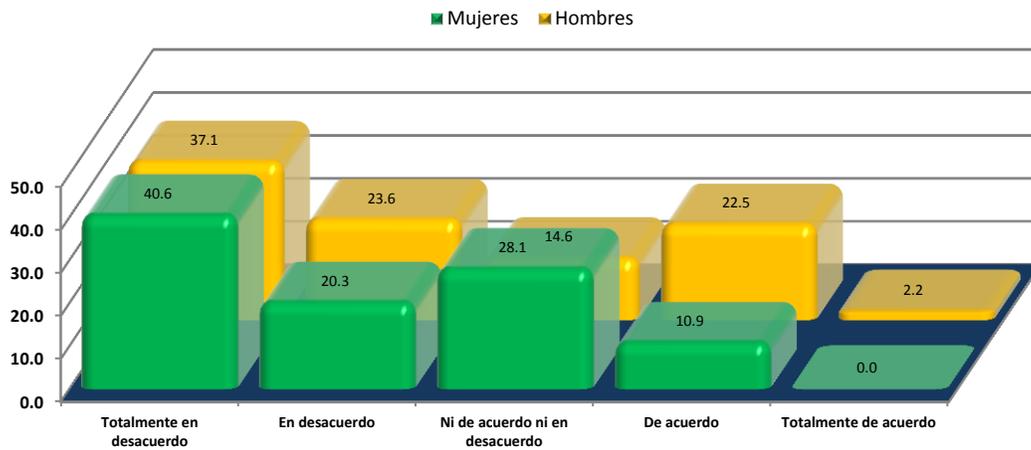
Cuadro 55. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	59	38.6	26	40.6	33	37.1
En desacuerdo	34	22.2	13	20.3	21	23.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	20.3	18	28.1	13	14.6
De acuerdo	27	17.6	7	10.9	20	22.5
Totalmente de acuerdo	2	1.3	0	0.0	2	2.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 101. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Total)



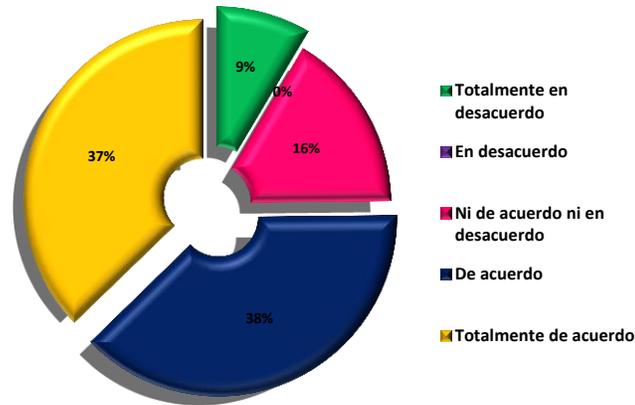
Gráfica 102. Percepción referente a si en el área de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. (Desagregado por sexo)



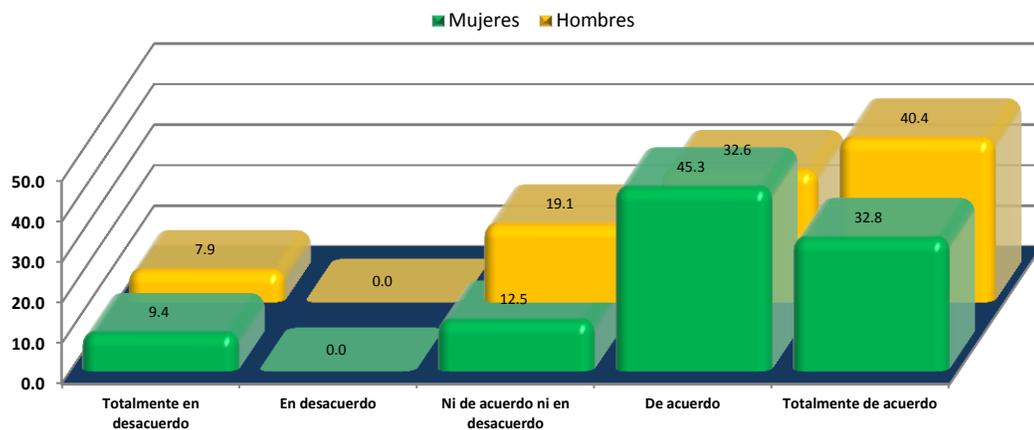
Cuadro 56. Percepción referente a si en el área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	13	8.5	6	9.4	7	7.9
En desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	16.3	8	12.5	17	19.1
De acuerdo	58	37.9	29	45.3	29	32.6
Totalmente de acuerdo	57	37.3	21	32.8	36	40.4
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 103. Percepción referente a si en el área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. (Total)



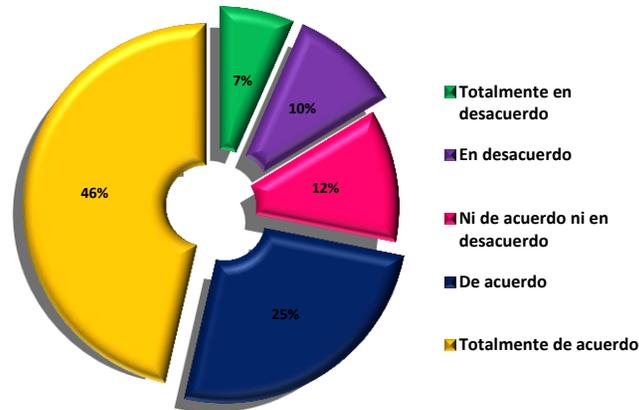
Gráfica 104. Percepción referente a si en el área de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. (Desagregado por sexo)



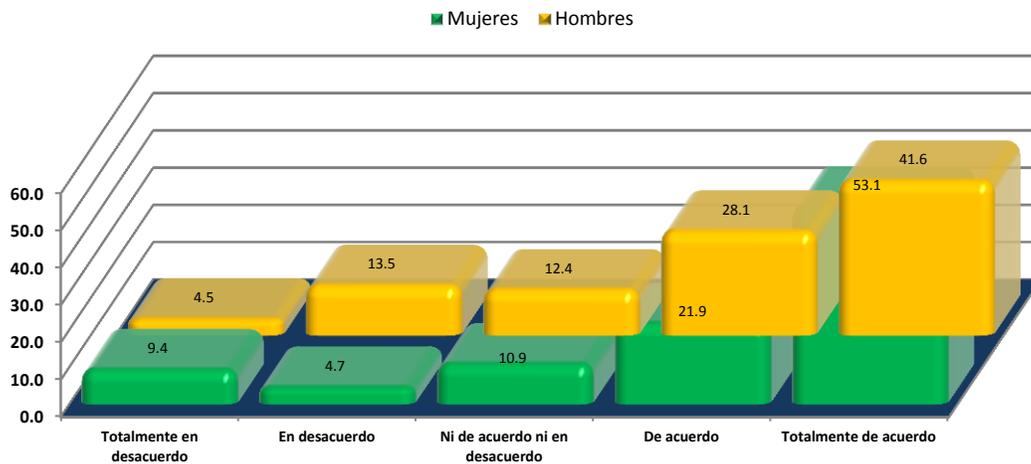
Cuadro 57. Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	10	6.5	6	9.4	4	4.5
En desacuerdo	15	9.8	3	4.7	12	13.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	11.8	7	10.9	11	12.4
De acuerdo	39	25.5	14	21.9	25	28.1
Totalmente de acuerdo	71	46.4	34	53.1	37	41.6
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 105 Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Total)



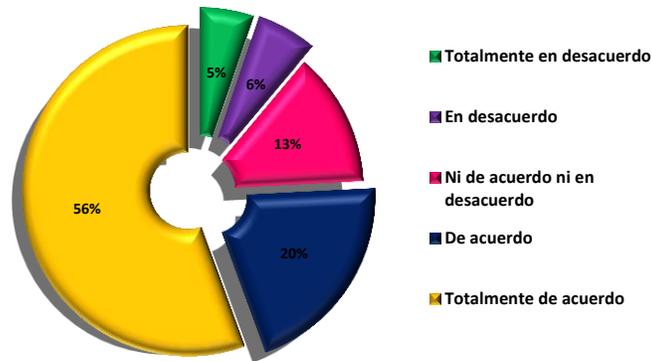
Gráfica 106. Percepción referente a si en el área de trabajo se debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Desagregado por sexo)



Cuadro 58. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	8	5.2	4	6.3	4	4.5
En desacuerdo	9	5.9	4	6.3	5	5.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	13.1	8	12.5	12	13.5
De acuerdo	31	20.3	12	18.8	19	21.3
Totalmente de acuerdo	85	55.6	36	56.3	49	55.1
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 107. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Total)



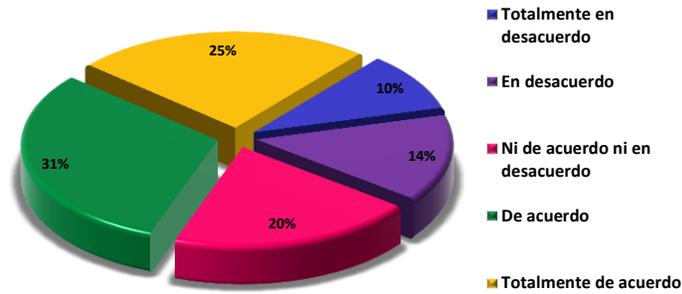
Gráfica 108. Percepción referente a si en el área de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad. (Desagregado por sexo)



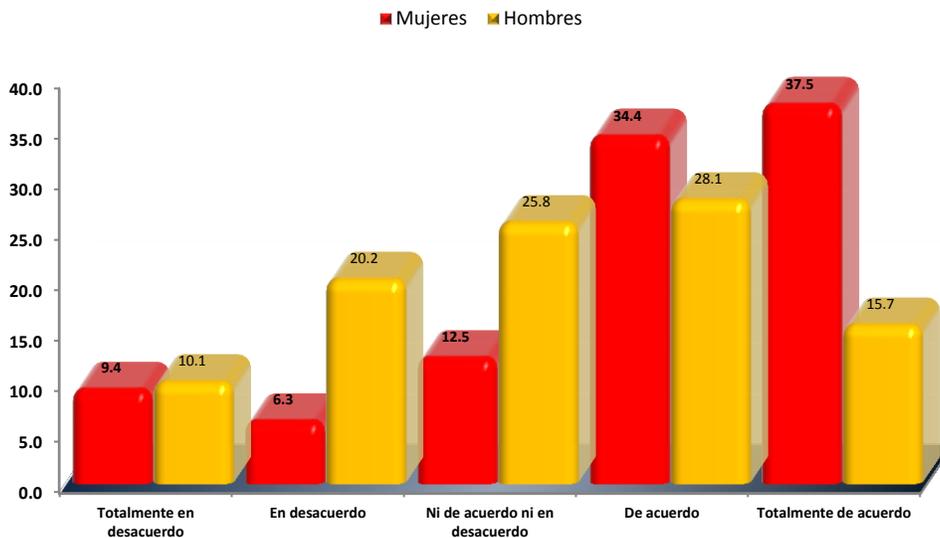
Cuadro 59. Percepción sobre la existencia del permiso de licencia por paternidad en el Área de trabajo. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	15	9.8	6	9.4	9	10.1
En desacuerdo	22	14.4	4	6.3	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	20.3	8	12.5	23	25.8
De acuerdo	47	30.7	22	34.4	25	28.1
Totalmente de acuerdo	38	24.8	24	37.5	14	15.7
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 109 Percepción sobre la existencia del permiso de licencia por paternidad en el Área de trabajo. (Total)



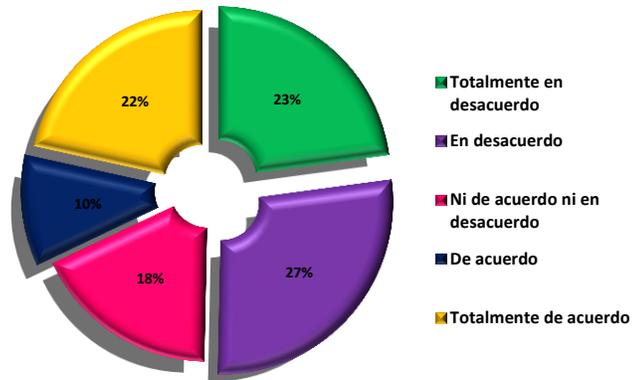
Gráfica 110. Percepción sobre la existencia del permiso de licencia por paternidad en el Área de trabajo. (Desagregado por sexo)



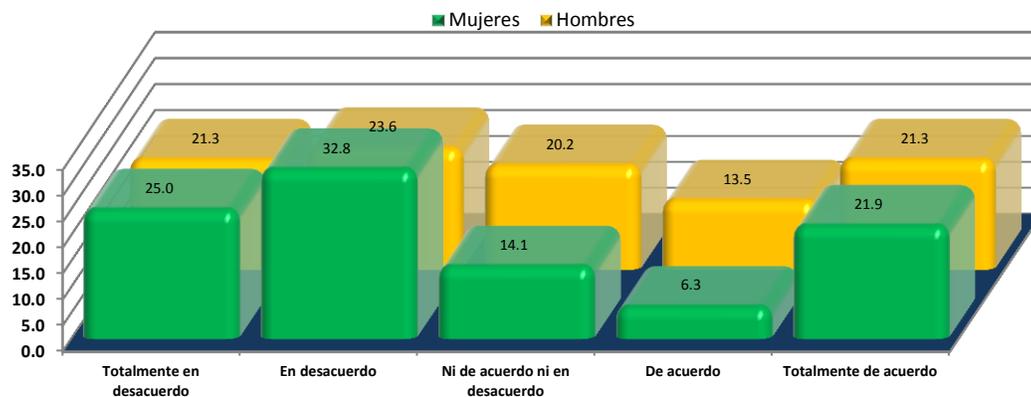
Cuadro 6o. Percepción referente a si en el área de trabajo se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	35	22.9	16	25.0	19	21.3
En desacuerdo	42	27.5	21	32.8	21	23.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	17.6	9	14.1	18	20.2
De acuerdo	16	10.5	4	6.3	12	13.5
Totalmente de acuerdo	33	21.6	14	21.9	19	21.3
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 111. Percepción referente a si en el área de trabajo se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Total)



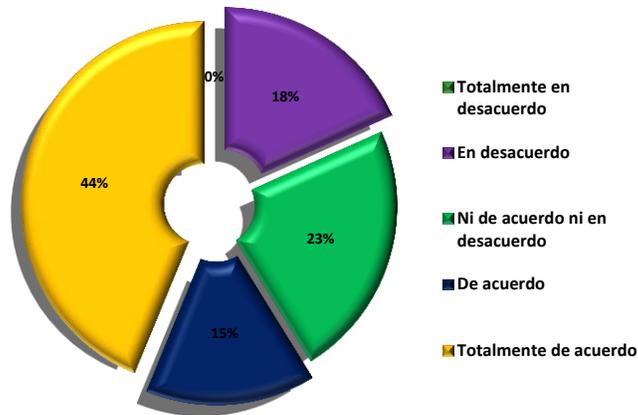
Gráfica 112. Percepción referente a si en el área de trabajo se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. (Desagregado por Sexo)



Cuadro 61. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En desacuerdo	28	18.3	11	17.2	17	19.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	22.9	12	18.8	23	25.8
De acuerdo	23	15.0	10	15.6	13	14.6
Totalmente de acuerdo	67	43.8	31	48.4	36	40.4
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 113. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. (Total)



Gráfica 114. Percepción referente a si en el área de trabajo se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. (Desagregado por sexo)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
Desarrollar una nueva cultura organizacional en donde mujeres y hombres puedan conciliar su vida laboral y familiar.	Brindando oportunidad tanto a mujeres como a hombres para equilibrar su vida laboral con la familiar.	<p>Permiso para atender asuntos familiares a mujeres y hombres por igual.</p> <p>Respeto a los horarios de trabajo, a fin de no invadir tiempos personales tanto a mujeres como a hombres.</p>
	Considerando de manera diferenciada las necesidades de mujeres y hombres, al momento de aplicar las normas operativas.	<p>Respeto a las disposiciones legales que norman los permisos y licencias de maternidad desde la etapa prenatal.</p> <p>Consideración a los hombres que lo soliciten cuando estos sean padres solteros para atender las necesidades de sus hijos, como los permisos de cuidados maternos que se otorgan a las mujeres en etapa de lactancia.</p>
Desarrollar una nueva cultura organizacional en donde mujeres y hombres puedan conciliar su vida laboral con su desarrollo personal.	Fomentar la modificación de los roles de género que se desarrollan al interior de la vida en el hogar, a fin de que mujeres y hombres compartan las actividades del mismo y tengan tiempo de desarrollarse en el ámbito laboral y personal.	<p>Desarrollo de campañas informativas que muestren la importancia de romper con los roles de género instituidos desde el hogar.</p> <p>Contratación de profesionales avalados por el INMUJERES y/o al Consejo Estatal de la Mujer para que impartan a la APM pláticas en materia de género dirigida al rompimiento de roles.</p>
	Reestructurar los elementos organizativos que obstaculizan a las personas que laboran en la APM conciliar los diferentes ámbitos de su vida.	<p>Reorganizar los horarios de trabajo a fin de que el personal pueda distribuir su tiempo para atender todos los ámbitos que le competen en la vida.</p> <p>Campañas de motivación a las personas que laboran en la APM a fin de que identifiquen los obstáculos que representa su vida laboral en su vida personal y puedan conciliarlos.</p>

Hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que afectan el desempeño laboral ya que perturban psicológicamente al afectado impidiendo se desenvuelva satisfactoriamente lo que implica se afecten los intereses y objetivos organizacionales del área en la que se desenvuelve, por ello son elementos que no deben existir ni fomentarse en el ámbito laboral.

El objetivo de abordar este rubro en el Programa de Cultura Institucional es que se desarrollen los mecanismos necesarios para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en las instalaciones de la APM, para lo cual se entiende por hostigamiento sexual la discriminación por razón del sexo que posean las personas mediante una conducta sexual no deseada y acoso sexual aquella situación en la que se molesta a otra persona mediante señas, gestos o palabras con temas como sexo, sexualidad, género, etc.

En los resultados obtenidos para el presente rubro se puede observar que el personal de la APM no tiene bien claro las definiciones de hostigamiento y acoso sexual, por lo que requieren se les aclaren dichos aspectos para que puedan identificar si se encuentran o no en una situación de tal tipo y puedan en su caso proceder como mejor les parezca, esta falta de conocimiento puede derivar significativamente en la percepción que tienen sobre lo que es normal en las relaciones de trabajo y por tanto pasar por alto situaciones de hostigamiento o acoso sexual, ya que en el caso de Tejuapilco se perciben algunas conductas de hostigamiento como el hecho de que las autoridades intimiden o maltraten a sus subordinados por el sexo que poseen.

Si bien de acuerdo a la opinión del personal existen mecanismos para prevenir hostigamiento y acoso sexual entre el personal que labora en la APM, consideran éstos no son suficientes ya que deben complementarse a fin de que protejan efectivamente a mujeres y hombres de este tipo de conductas reglamentando el comportamiento de todas las personas que conforman la APM y promoviendo su difusión en todo el territorio Municipal.

Si bien existen mecanismos para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual denota el hecho de que no se hace, ya que, gran parte del personal conoce o ha sabido de casos tanto de hostigamiento como de acosos sexual pero tales denuncias no se dan a conocer, existen varias posibilidades que den razón a este rubro, la primera es que no se denuncia por miedo a perder su empleo, la segunda que se vean como conductas norma en el ambiente laboral y la tercera por falta de conocimiento ya sea de no saber que se encuentra en una situación de este tipo o de ignorar los procedimientos para denunciar.

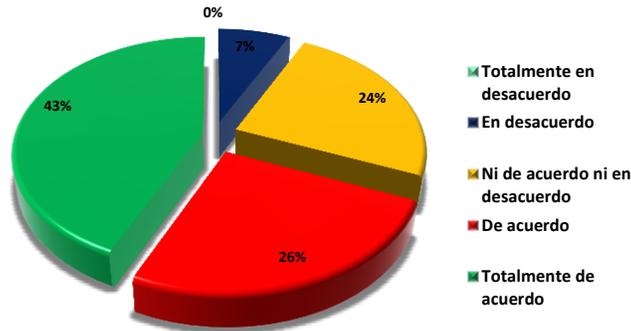
Por otra parte se cuestiono a las personas que integran la APM sobre lo que propondrían para garantizar condiciones laborales igualitarias entre mujeres y hombres a lo que expresaron que se requieren mejores condiciones educativas, salariales y de empleo, así como, capacitación y fomento de la equidad de género.

Cuadro 62. Percepción referente a si entienden lo que es hostigamiento y acoso sexual. (Total y por sexo)

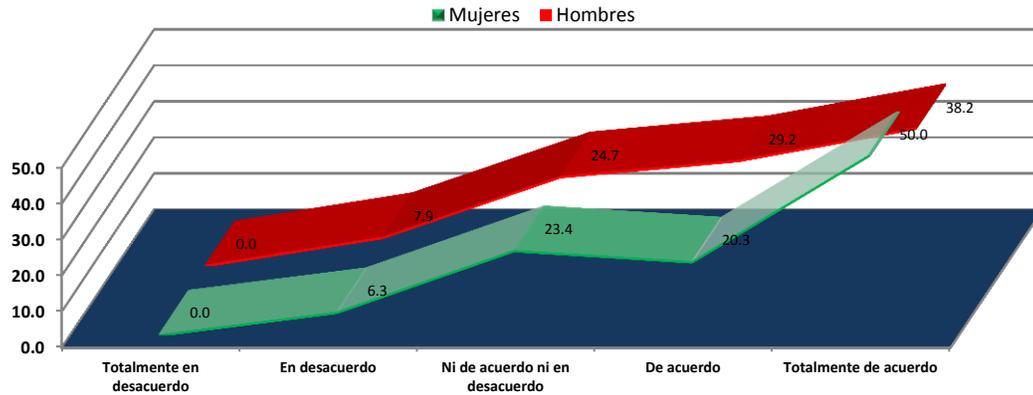
	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0	0.0	0	0.0

En desacuerdo	11	7.2	4	6.3	7	7.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	24.2	15	23.4	22	24.7
De acuerdo	39	25.5	13	20.3	26	29.2
Totalmente de acuerdo	66	43.1	32	50.0	34	38.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 115. Percepción referente a si entienden lo que es hostigamiento y acoso sexual. (Total)



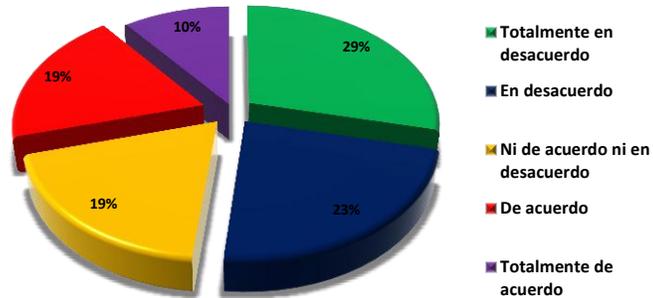
Gráfica 116. Percepción referente a si entienden lo que es hostigamiento y acoso sexual. (Desagregado por Sexo)



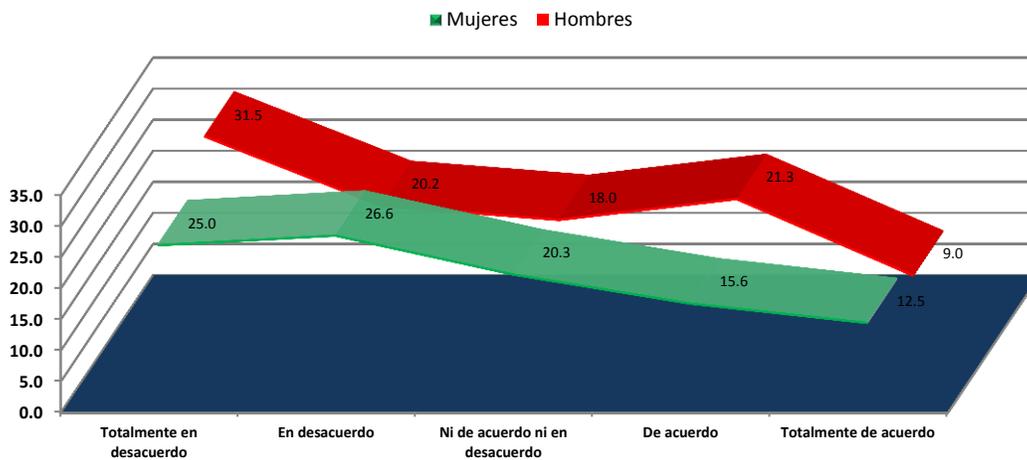
Cuadro 63. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	44	28.8	16	25.0	28	31.5
En desacuerdo	35	22.9	17	26.6	18	20.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	19.0	13	20.3	16	18.0
De acuerdo	29	19.0	10	15.6	19	21.3
Totalmente de acuerdo	16	10.5	8	12.5	8	9.0
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 117. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. (Total)



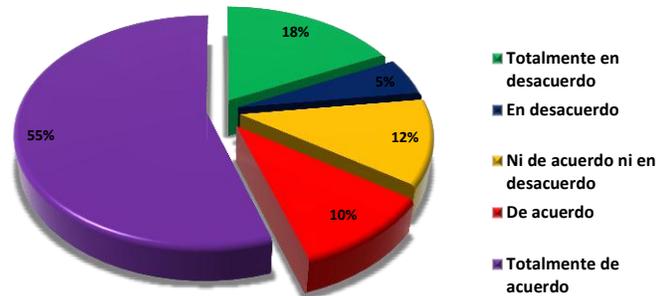
Gráfica 118. Percepción referente a si en el Área de trabajo las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres. (Desagregado por sexo)



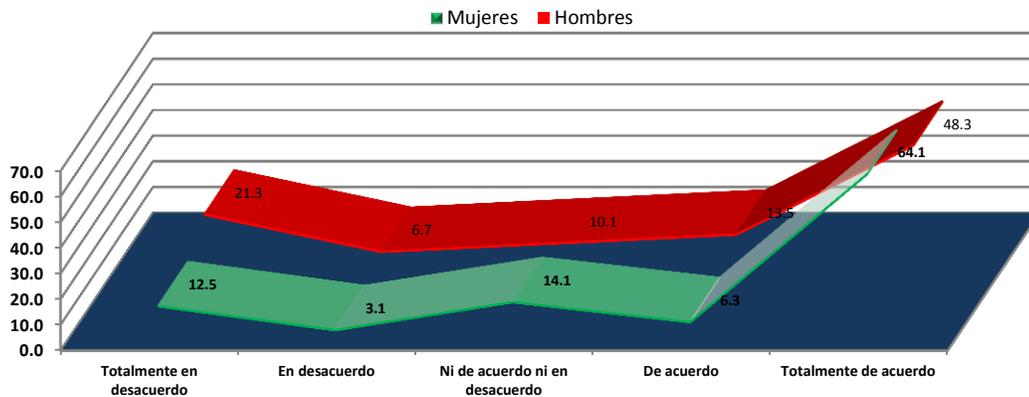
Cuadro 64. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	27	17.6	8	12.5	19	21.3
En desacuerdo	8	5.2	2	3.1	6	6.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	11.8	9	14.1	9	10.1
De acuerdo	16	10.5	4	6.3	12	13.5
Totalmente de acuerdo	84	54.9	41	64.1	43	48.3
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 119. Percepción referente a si se considera necesaria que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Total)



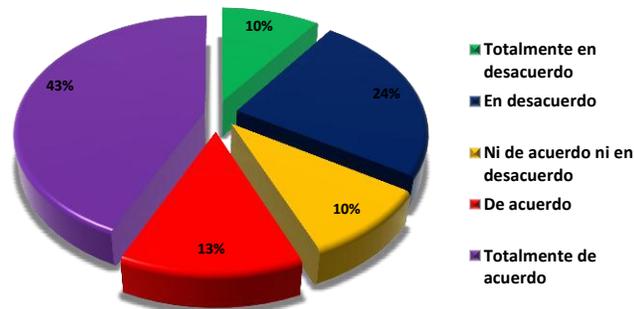
Gráfica 120. Percepción referente a si se considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. (Desagregado por sexo)



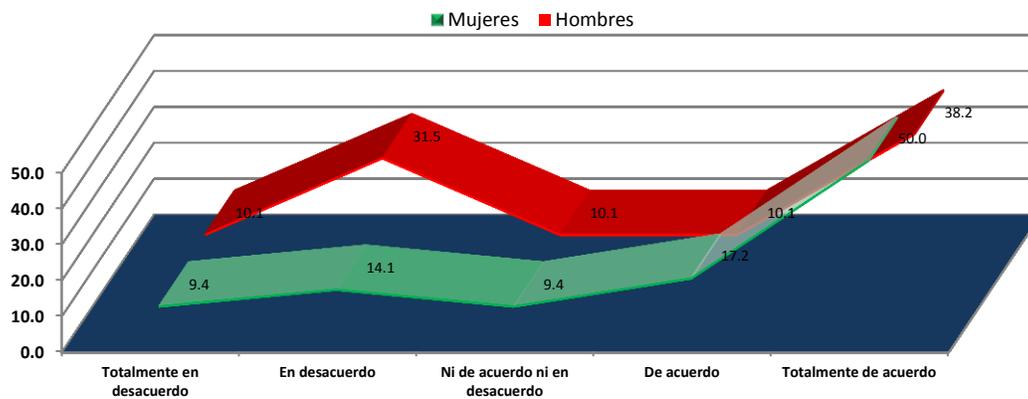
Cuadro 65. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Total por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	15	9.8	6	9.4	9	10.1
En desacuerdo	37	24.2	9	14.1	28	31.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	9.8	6	9.4	9	10.1
De acuerdo	20	13.1	11	17.2	9	10.1
Totalmente de acuerdo	66	43.1	32	50.0	34	38.2
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 121. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Total)



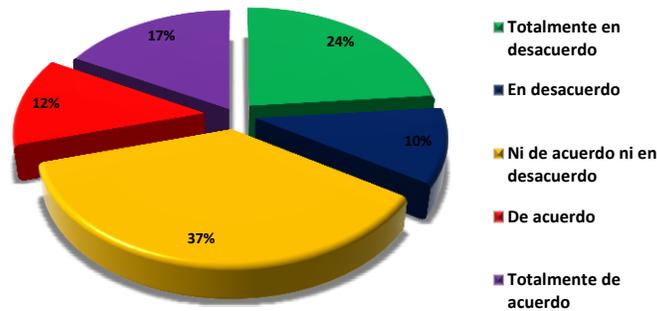
Gráfica 122. Percepción referente a si en el Área de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. (Desagregado por sexo)



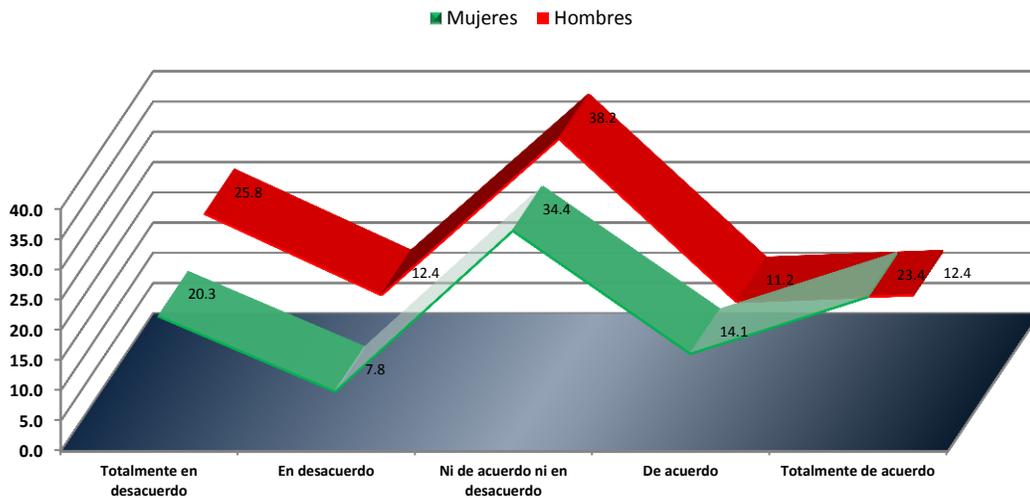
Cuadro 66. Percepción referente a si se han conocido casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas de la Administración Pública Municipal distintas a la mía. (Total y por sexo)

	Total		Mujeres		Hombres	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Totalmente en desacuerdo	36	23.5	13	20.3	23	25.8
En desacuerdo	16	10.5	5	7.8	11	12.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	36.6	22	34.4	34	38.2
De acuerdo	19	12.4	9	14.1	10	11.2
Totalmente de acuerdo	26	17.0	15	23.4	11	12.4
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 123. Percepción referente a si se han conocido casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas del Ayuntamiento distintas a la mía. (Total)



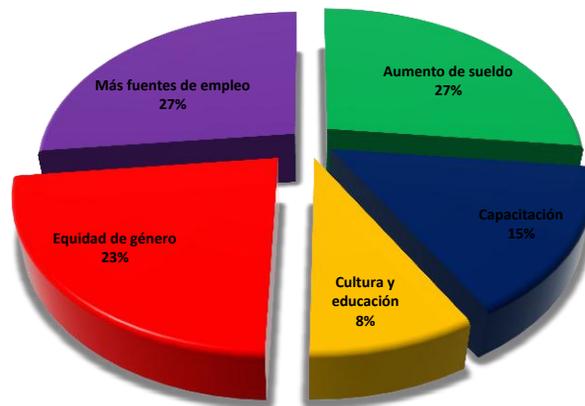
Gráfica 124. Percepción referente a si se han conocido casos de hostigamiento o acoso sexual en otras áreas del Ayuntamiento distintas a la mía. (Desagregado por sexo)



Cuadro 67. Percepción acerca de que propuestas consideran que garantizarían que las labores sean igualitarias entre mujeres y hombres. (Total y por sexo)

	Abs	%	Mujeres	%	Hombres	%
Aumento de sueldo	41	26.8	23	35.9	18	20.2
Capacitación	23	15.0	10	15.6	13	14.6
Cultura y educación	13	8.5	4	6.3	9	10.1
Equidad de género	35	22.9	14	21.9	21	23.6
Más fuentes de empleo	41	26.8	13	20.3	28	31.5
Total	153	100	64	100	89	100

Gráfica 125. Percepción acerca de que propuestas consideran que garantizarían que las labores sean igualitarias entre mujeres y hombres. (Total)



Resultados por objetivos estratégicos

Objetivos	Estrategias	Líneas de acción
<p>Crear un ambiente laboral libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en las instalaciones de la APM.</p>	<p>Estableciendo mecanismos que regulen la conducta del personal que labora en la APM.</p>	<p>Elaboración de códigos de ética y de conducta que fomenten el respeto y que prohíban comportamientos que manifiesten hostigamiento y acoso sexual o conductas que los provoquen.</p>
		<p>Sanción con suspensión a seguir ejerciendo su cargo temporal o definitivamente de acuerdo a la gravedad de la falta, a quien manifieste comportamientos o conductas que deriven hostigamiento o acoso sexual a otra u otras personas.</p>
<p>Generar una cultura organizacional que combata el hostigamiento y acoso sexual entre las personas que</p>	<p>Generando indicadores para monitorear la situación en lo referente a la interacción que mantienen las personas que conforman la APM a fin de identificar casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Difusión de los mecanismos establecidos para prevenir el hostigamiento y acoso sexual entre el personal que conforma la APM.</p>
		<p>Aplicación de cuestionarios que aborden los diferentes aspectos que provocan el hostigamiento y acoso sexual.</p>
		<p>Análisis de la información obtenida en los cuestionarios aplicados para detectar casos de hostigamiento y acoso sexual los cuales estén afectando el desempeño del personal.</p>
	<p>Verificación del cumplimiento de códigos de ética y de conducta previamente definidos, haciendo valer las sanciones cuando no se cumpla lo establecido en ellos.</p>	
	<p>Sensibilizar a las personas que laboran en la APM en materia de hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Invitación a profesionales con experiencia en hostigamiento y acoso sexual para que impartan pláticas sobre las</p>

conforman la APM.

Capacitación del personal que labora en la APM en materia de prevención y mitigación del hostigamiento y acoso sexual.

causas y consecuencias de generar o permitir dichas conductas en el ambiente laboral.

Gestión de recursos al INMUJERES y al Consejo Estatal de la Mujer para llevar a cabo campañas preventivas de hostigamiento y acoso sexual en las instalaciones de la APM.

Cursos y talleres dirigidos al personal de la APM para que puedan prevenir casos de hostigamiento y acoso sexual que afecte su vida o la de personas con las que se desarrolla en el ámbito laboral.

Campañas que promuevan el respeto entre las mujeres y los hombres que conforman la APM.

Cursos y talleres para otorgar los elementos a las personas que conforman la APM para combatir y mitigar los casos de hostigamiento y acoso sexual que se pudieran desarrollar en su entorno laboral.